LAVORO & PREVIDENZA

Informatore n. 7 del 27 giugno 2023

Con l'avvio del **nuovo servizio di consulenza del lavoro**, NV Advisory propone la presente circolare mensile quale strumento informativo per condividere aggiornamenti normativi, fiscali e previdenziali connessi al mondo del lavoro e della previdenza.

CONSULENZA DEL LAVORO

- Assunzioni e licenziamenti individuali e collettivi
- Gestione dei procedimenti disciplinari
- Gestione degli ammortizzatori sociali
- Assistenza nelle procedure di ispezione in azienda
- Stesura dei regolamenti aziendali
- Contrattazione aziendale di secondo livello
- Collocamento obbligatorio e prospetto disabili
- Elaborazione costi del personale
- Gestione del welfare aziendale

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Rapporto con gli Enti di previdenza e assistenza obbligatoria
- Denunce di variazione e cessazione della posizione aziendale
- Denuncia soci INAIL
- Instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro subordinato
- Assunzioni agevolate
- Gestione apprendistato
- Adempimenti per il distacco di personale in Italia e all'estero
- Accordi individuali
- Assistenza nell'avvio di rapporti di stage
- Denunce Enasarco
- Gestione dirigenti

ELABORAZIONE BUSTE PAGA

- Elaborazione buste paga
- Elaborazione e invio UniEmens
- Elaborazione Mod. F24 telematico
- Gestione fondi di previdenza complementare
- Gestione fondi di assistenza sanitaria integrativa
- Modello 770 e Certificazione Unica
- Autoliquidazione del premio INAIL
- Richieste Durc
- Gestione delle presenze online da portale web

CONSULENZA PERSONALIZZATA	• Ogni Cliente ha una storia aziendale unica e obiettivi specifici da raggiungere. Per questo puoi fare affidamento su un servizio di consulenza personalizzata estremamente flessibile, che tiene conto delle tue esigenze di tempo e organizzazione, oltre che dei tuoi obiettivi di business.
RAPPORTO DI FIDUCIA	• Il rapporto con il Cliente è un rapporto di fiducia reciproca basato su riservatezza, trasparenza, integrità e affidabilità.
FORMAZIONE AGGIORNATA	• La formazione continua e lo studio costante delle novità normative del settore ci permettono di offrire servizi innovativi e le migliori soluzioni possibili in ogni momento.

Invitiamo gli interessati a contattarci inviando una mail a info@nvadvisory.it oppure a paladini@nvadvisory.it

Indice degli argomenti

1. **Le novità del mese**
   Maggio in pillole pag. 4

2. **L'informazione pratica per le piccole e medie imprese**
   Le novità del decreto "Lavoro" pag. 10
   L'incremento dell'esonero contributivo a carico dei dipendenti pag. 18
   L'incentivo al posticipo del pensionamento anticipato "Quota 103" pag. 20
   La presentazione della domanda di ISCRO per il 2023 pag. 22
   Le misure in materia di lavoro e previdenza del decreto "Alluvioni" pag. 24

3. **Il punto sulla contrattazione collettiva**
   Le novità di maggio in pillole pag. 26
   Il tema del mese: il trattamento retributivo nel CCNL delle agenzie di somministrazione pag. 32
   Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenzario di giugno 2023 pag. 36

4. **Le agevolazioni per le piccole e medie imprese**
   L'incentivo per le assunzioni di "NEET" pag. 47

MAGGIO IN PILLOLE

INPS - RETRIBUZIONE PENSIONABILE PER IL SETTORE DEI PUBBLICI SERVIZI DI TRASPORTO

Con il messaggio 8.5.2023 n. 1656, l'INPS ha indicato le nuove modalità di comunicazione delle competenze accessorie da includere nella retribuzione pensionabile per il calcolo della quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate nel soppresso Fondo per la previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto.

Si ricorda infatti che, ai sensi dell'art. 10 co. 4 della L. 889/71, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione degli emolumenti, le aziende interessate devono trasmettere in via telematica all'INPS l'elenco degli elementi accessori che sono stati corrisposti al personale dipendente, solo se di nuova istituzione o modificati rispetto a quelli già portati a conoscenza dell'Istituto previdenziale.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha comunicato che, dall'8.5.2023, le aziende devono effettuare la comunicazione in questione ad un apposito indirizzo di posta elettronica certificata.

INPS - VARIAZIONE DEL TASSO D'INTERESSE SULLE OPERAZIONI DI RIFINANZIAMENTO

Con la circ. 8.5.2023 n. 44, l'INPS ha reso noto che la Banca Centrale Europea ha innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento o TUR) che, a decorrere dal 10.5.2023, è fissato al 3,75%.

La variazione in parola incide sia sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie (9,75% annuo), sia sulla misura delle sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi (9,25% in ragione d'anno).

PARLAMENTO - FLUSSI DI INGRESSO PER IL TRIENNIO 2023/2025

La L. 5.5.2023 n. 50, di conversione del DL 20/2023 (c.d. decreto "Flussi"), prevede quote di ingresso nel territorio dello Stato dedicate ad apolidi e rifugiati nonché particolari condizioni di favore per il rilascio di permessi di soggiorno per motivi di lavoro subordinato per coloro che frequentano corsi di formazione professionale e civico linguistica nei paesi di origine.

In particolare, si consente, in via transitoria per il biennio 2023/2024, alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro presenti nel CNEL di concordare, con gli organismi formativi accreditati ovvero con gli enti e le associazioni operanti nel settore dell'immigrazione e iscritti nell'apposito registro di cui all'art. 52 del DPR 394/99, programmi di formazione professionale e civico-linguistica per la selezione e la formazione di lavoratori direttamente nei Paesi di origine.

Previa verifica e attestazione da parte dei predetti enti, i lavoratori possono fare ingresso in Italia con le procedure previste per gli ingressi per lavoro per casi particolari, ai sensi dell'art. 27 del DLgs. 286/98, entro 3 mesi dalla conclusione del corso.

INPS - RICHIESTA CIGO PER L'ALLUVIONE IN EMILIA ROMAGNA

Con il messaggio 10.5.2023 n. 1699, l'INPS ha indicato le modalità di presentazione delle domande di CIGO, assegno di integrazione salariale e CISOA (Cassa Integrazione Speciale Operai Agricoli) alla luce dei gravi eventi metereologici che dall'1.5.2023 hanno colpito l'Emilia Romagna.

Sul punto, l'INPS chiarisce che per quanto riguarda le domande di CIGO e assegno di integrazione salariale, le aziende interessate devono utilizzare la causale "Incendi - crolli - alluvioni", che rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE).
Per quanto concerne invece la richiesta di CISOA, i datori di lavoro dovranno presentare un'apposita domanda con la specifica causale "Calamità naturali o avversità atmosferiche - cod. evento 08 (art. 21, comma 4, L.n.223/1991)".

MINISTERO DEL LAVORO - INCENTIVO PER LA RINUNCIA A QUOTA 103

Con il DM 21.3.2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 12.5.2023 n. 110, vengono definite le modalità attuative dell'incentivo riconosciuto ai lavoratori che, pur avendo maturato entro quest'anno i requisiti per accedervi, decidono di rinunciare alla pensione anticipata flessibile (c.d. "Quota 103") di cui all'art. 1 co. 286 della L. 197/2022.
Sul punto, il provvedimento in esame ribadisce che, con l'esercizio di tale facoltà, viene meno l'obbligo di versamento contributivo, da parte del datore di lavoro, della quota a carico del lavoratore.
Nel contempo, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'INPS, verrà invece corrisposta interamente al dipendente.
Nel merito, il decreto in questione precisa che le somme corrisposte a tale titolo al lavoratore sono imponibili ai fini fiscali, ma non ai fini contributivi.
Infine, dopo aver illustrato i principali aspetti procedurali, il provvedimento in esame demanda all'INPS il compito di predisporre le istruzioni operative per definire nel dettaglio gli aspetti tecnici dell'incentivo.

INPS - RICONGIUNZIONE PREVIDENZIALE DEI LIBERI PROFESSIONISTI

Con il messaggio 12.5.2023 n. 1739, l'INPS comunica di aver adottato una convenzione con le Casse professionali finalizzata a disciplinare lo scambio telematico di informazioni per la gestione delle comunicazioni conseguenti all'esercizio, da parte dei professionisti, della facoltà di ricongiunzione dei periodi assicurativi fini previdenziali di cui all'art. 1 della L. 45/90.
Tale modalità, che consente anche la consultazione dei dati relativi alle domande presentate, è destinata a sostituire il consueto scambio di comunicazioni mediante raccomandata A/R o PEC.

INPS - CONGEDO PARENTALE *EX LEGGE* DI BILANCIO 2023

Con la circ. 16.5.2023 n. 45, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per il settore privato in relazione all'indennità di congedo parentale pari, per un mese, all'80% della retribuzione a seguito dell'intervento operato dall'art. 1 co. 359 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023), riportando una serie di esempi pratici.
Tra le varie, si evidenzia che la fruizione è alternata tra i genitori e che possono beneficiarne sia le madri lavoratrici sia i padri lavoratori dipendenti:

- se il periodo di congedo obbligatorio di maternità o di paternità cessi anche per un solo giorno dopo il 31.12.2022;
- entro i 6 anni di vita del minore o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento.

Si sottolinea che non si aggiunge alcun ulteriore mese di congedo parentale in quanto i mesi di congedo parentale non trasferibili rimangono tre, di cui uno è indennizzato all'80% se ricorrono le indicate condizioni. L'elevazione all'80% interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale.
Con l'occasione, vengono anche indicate le modalità di presentazione della domanda e le istruzioni per le denunce contributive.

INPS - RAPPORTI DI LAVORO PENDENTI NELLA LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE

Con la circ. 17.5.2023 n. 46, l'INPS è intervenuto in merito agli obblighi contributivi cui è tenuto il curatore nelle ipotesi di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle fattispecie disciplinate dall'art. 189 del DLgs. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza).
In particolare, dopo aver chiarito che l'obbligo contributivo del c.d. "ticket" di licenziamento ex art. 2 co. 31 della L. 92/2012 sussiste in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dalla citata norma del Codice della crisi di impresa, ossia nelle ipotesi di licenziamento, dimissioni per giusta causa del lavoratore e risoluzione di diritto al termine del periodo di sospensione del rapporto di lavoro, l'INPS ha fornito le istruzioni per una corretta indicazione nei flussi UniEmens.
Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha comunicato l'istituzione dei nuovi codici "5A" per l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro con causale "risoluzione di diritto", "5B" per la causale "dimissioni per giusta causa", "5C" per la causale "licenziamento individuale".

INPS - DOMANDE DI ISCRO PER IL 2023

Con il messaggio 5.5.2023 n. 1636, l'INPS ha reso noto che già dall'8.5.2023 fino al 31.10.2023 è nuovamente disponibile la procedura on line per richiedere, per l'anno 2023, l'accesso all'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, denominata ISCRO e introdotta in via sperimentale per il triennio 2021/2023 a tutela dei liberi professionisti che esercitano abitualmente attività di lavoro autonomo ex art. 53 co. 1 del TUIR e che sono assoggettati, in ragione dell'attività svolta, al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata INPS.

INPS - ESONERO IVS PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Con il messaggio 24.5.2023 n. 1932, l'INPS ha fornito le istruzioni operative riferite all'incremento dell'esonero della quota IVS a carico dei lavoratori introdotto dall'art. 39 del DL 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro").
In particolare, la misura in questione prevede, per i periodi di paga dall'1.7.2023 al 31.12.2023, un aumento di 4 punti percentuali dell'esonero della citata quota dei contributi previdenziali determinato ai sensi dall'art. 1 co. 281 della L. 197/2022, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.
Per espressa previsione della norma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Con l'occasione, l'INPS ha quindi fornito le istruzioni sulla modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione "PosContributiva" del flusso UniEmens, fornendo specifiche indicazioni per i datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica e per i datori di lavoro agricoli.

INL - REQUISITI PER IL RICONOSCIMENTO DELLO *STATUS* DI FAMILIARE

Con la nota 23.5.2023 n. 879, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) si è pronunciato in merito alla riconducibilità o meno della disciplina lavoristico-previdenziale al convivente di fatto more uxorio quale collaboratore e/o coadiuvante familiare.
Nel merito, l'INL ha escluso la possibilità di inquadrare il convivente di fatto quale collaboratore o coadiutore familiare, in quanto è necessario lo status di familiare, che presuppone un rapporto di parentela tra le parti (entro il terzo grado) o di affinità (entro il secondo). Pertanto, occorre il vincolo di sangue o di matrimonio.
Sul punto, si evidenzia come la L. 76/2016, che disciplina le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto, abbia distinto in termini di effetti giuridici tra unioni civili e convivenze di fatto, disponendo che:

- qualsiasi disposizione prevista per i coniugi viene estesa ad ognuna delle parti dell'unione civile;

- invece, in ipotesi di conviventi more uxorio (nei cui confronti sono previste solo alcune tutele riservate ai coniugi o familiari), non è stata introdotta alcuna equiparazione di status.

Di conseguenza, il convivente di fatto non può essere inquadrato quale prestatore di lavoro soggetto a obbligo assicurativo in qualità di collaboratore familiare.
Cionondimeno, si dà atto di una possibile nuova linea interpretativa giurisprudenziale volta ad estendere l'applicabilità dell'art. 230-bis c.c. anche al convivente more uxorio.

INPS - CONGUAGLI DEGLI IMPORTI DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con il messaggio 26.5.2023 n. 1947, l'INPS ha comunicato l'avvio della rielaborazione di tutte le competenze mensili di assegno unico e universale, a partire dalla mensilità di marzo 2022, attraverso il ricalcolo degli importi effettivamente dovuti e il calcolo delle differenze con gli importi già liquidati nel corso dell'annualità 2022, tenuto conto anche delle mensilità già erogate nei primi mesi del 2023. La rielaborazione ha determinato, a seconda dei casi, conguagli a credito o a debito del richiedente.
Dalla rata di aprile 2023 l'INPS ha dato luogo alle liquidazioni delle somme a favore del cittadino o, al contrario, al recupero delle somme indebitamente erogate.
Il dettaglio degli importi rimborsati e delle somme che invece dovranno essere restituite all'INPS verrà indicato in un'apposita sezione della procedura AUU, rilasciata entro il 10.6.2023.

CDC - CONTRIBUTO PER LE SPESE DI ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA

La Cassa di previdenza dei dottori commercialisti mette a disposizione dei propri iscritti – tramite un apposito bando e una dotazione finanziaria pari a 2 milioni di euro – un contributo per le spese di asili nido e scuole dell'infanzia sostenute per il periodo compreso tra l'1.9.2022 e il 31.7.2023.
Il contributo in parola può essere richiesto dagli iscritti alla Cassa che, nella dichiarazione relativa all'anno di imposta 2021, hanno dichiarato un reddito professionale non superiore a 30.000,00 euro, ed è pari alla spesa sostenuta e documentata fino a 1.000,00 euro per ogni figlio, anche nel caso in cui si tratti di minori in affido temporaneo e/o preadottivo e in collocamento provvisorio.
La domanda, una per ogni figlio, dovrà essere presentata in via telematica utilizzando un apposito applicativo che sarà disponibile dall'1.8.2023 al 31.10.2023.

INPS - DOMANDA PER L'ASSEGNO SOCIALE

Con il messaggio 30.5.2023 n. 2003, l'INPS ha comunicato il pronto rilascio, in via sperimentale, della nuova piattaforma per la presentazione della domanda di assegno sociale da parte del cittadino, che sarà estesa successivamente anche ai patronati e agli intermediari abilitati.
Tramite la piattaforma, l'interessato può consultare una dichiarazione già presentata, ovvero compilare una nuova domanda (la nuova procedura compila in modo automatico i dati relativi a cittadinanza, residenza e trattamenti erogati dall'INPS).
La procedura prevede poi l'obbligo di inserire alcuni specifici dati e la possibilità di inserire documentazione facoltativa.

INPS - SANZIONI PER OMESSO VERSAMENTO DI RITENUTE PREVIDENZIALI

Con il messaggio 24.5.2023 n. 1931, l'INPS ha fornito le istruzioni in merito alle modifiche introdotte con l'art. 23 del DL 48/2023 al regime sanzionatorio per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali operate sulle

retribuzioni dei lavoratori di cui all'art. 2 co. 1-bis del DL 463/83. Sono stati altresì allegati i modelli per la rettifica delle ordinanze-ingiunzione oggetto di contenzioso giudiziario ovvero di rateazione ex art. 26 della L. 689/81.
L'Istituto, rilevando l'intervenuta novella legislativa che ha mitigato l'importo delle sanzioni amministrative per omesso versamento inferiore a 10.000,00 euro annui – prevedendo una sanzione "più mite", di entità compresa tra una volta e mezza e quattro volte l'importo omesso, irrogabile retroattivamente – ha illustrato il nuovo prospetto di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie adeguato ai criteri ex art. 23 del DL 48/2023 (All. 1).
Inoltre, sono stati approntati i nuovi modelli comunicazione adeguati alla nuova previsione normativa ai fini della rettifica:

- dell'ordinanza-ingiunzione per le annualità fino al 2015 con contenzioso pendente;
- dell'ordinanza-ingiunzione per le annualità dal 2016 con contenzioso pendente;
- dell'ordinanza-ingiunzione per annualità fino al 2015 con rateazione ex art. 26 della L. 689/81;
- dell'ordinanza-ingiunzione per annualità dal 2016 con la medesima rateazione.

INAIL - CALCOLO DEI PREMI ASSICURATIVI 2023

Con la circ. 29.5.2023 n. 21, l'INAIL ha reso noti i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativi all'anno 2023, rivalutati in base alla variazione dell'indice medio del costo della vita accertato dall'ISTAT pari, per l'anno 2022, all'8,1%.
Tra le varie, l'Istituto assicuratore precisa che:

- il nuovo limite minimo giornaliero per le retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti è pari a 53,95 euro, mentre quello mensile ammonta a 1.402,70 euro;
- dall'1.1.2023 per alcune categorie di lavoratori soggetti al pagamento del premio speciale unitario, l'assicurazione è stata ricondotta al premio ordinario;
- quando il premio assicurativo viene calcolato su di un imponibile convenzionale, il limite minimo di retribuzione giornaliera previsto per l'anno 2023 è pari a 29,98 euro per i lavoratori con uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera, e pari a 53,95 euro per i lavoratori non soggetti a tale limite;
- quando il premio è calcolato sulle retribuzioni di ragguaglio, dall'1.7.2022 l'imponibile giornaliero e quello mensile ammontano, rispettivamente, a 59,27 euro e a 1.481,73 euro.

GOVERNO - MISURE DEL DECRETO "ALLUVIONI"

Con il DL 1.6.2023 n. 61 (c.d. decreto "Alluvioni") sono state introdotte speciali misure per far fronte ai danni derivati dall'alluvione in determinati territori dell'Emilia Romagna, delle Marche e della Toscana.
Il provvedimento prevede anche disposizioni in materia di lavoro e previdenza, riconoscendo:

- un'indennità speciale per i lavoratori autonomi;
- un trattamento di integrazione al reddito per i lavoratori dipendenti;
- la sospensione dei termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi dall'1.5.2023 al 31.8.2023.

Nel dettaglio, la prima misura consiste in un'indennità una tantum di 500,00 euro per ciascun periodo di sospensione non superiore a 15 giorni e comunque nella misura massima di 3.000,00 euro, riconosciuta a determinate categorie di lavoratori autonomi e parasubordinati.

L'altra misura di sostegno, invece, è riconosciuta ai lavoratori subordinati – anche agricoli – che risiedono o sono domiciliati all'1.5.2023 nei territori alluvionati (o lavorano presso un'impresa con sede legale o operativa nei predetti territori), nonché impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa a seguito degli eventi alluvionali.
Si tratta di un'indennità riconosciuta dall'INPS entro il 31.8.2023, con relativa contribuzione figurativa, di importo mensile massimo pari a quello previsto per la Cassa integrazione guadagni.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

LE NOVITÀ DEL DECRETO "LAVORO"

Con il DL 4.5.2023 n. 48 (c.d. decreto "Lavoro") sono state introdotte numerose misure in materia di lavoro e di natura previdenziale.

Il DL 4.5.2023 n. 48 (c.d. decreto "Lavoro"), pubblicato sulla G.U. 4.5.2023 n. 103 ed entrato in vigore il 5.5.2023, introduce numerose disposizioni in materia di rapporti di lavoro e di politiche sociali, tra le quali si segnalano:

- l'innalzamento della soglia dei fringe benefit periodo d'imposta 2023;
- l'incremento dell'esonero della quota contributiva IVS a carico del dipendente;
- la sostituzione delle causali previste per i contratti a termine;
- la semplificazione degli obblighi informativi del datore di lavoro;
- le novità in materia di sicurezza sul lavoro;
- la modifica delle sanzioni amministrative per omesso versamento delle ritenute previdenziali;
- l'estensione delle prestazioni occasionali nel settore turistico e termale;
- alcune disposizioni in materia di lavoro marittimo;
- specifiche misure derogatorie per la CIGS;
- incentivi all'occupazione giovanile;
- un incentivo per il lavoro delle persone con disabilità;
- modifiche al reddito di cittadinanza;
- l'Assegno di inclusione;
- il supporto per la formazione e il lavoro;
- assunzioni agevolate per i beneficiari dell'Assegno di inclusione;
- incentivi per i beneficiari dell'Assegno di inclusione;
- la "clausola di salvezza" per le differenze retributive nel Terzo settore;
- misure derogatorie per il contratto di espansione;
- tutele assicurative in ambito scolastico.

Innalzamento della soglia dei fringe benefit periodo d'imposta 2023 (art. 40)

Si incrementa, per il 2023, la soglia di non imponibilità dei fringe benefit a 3.000,00 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per gli altri dipendenti, resta ferma la soglia di 258,23 euro prevista dall'art. 51 co. 3 del TUIR.

I figli sono considerati fiscalmente a carico (art. 12 co. 2 del TUIR):

- se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000,00 euro;
- se superano i 24 anni di età e se hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

Rientrano nella soglia di 3.000,00 euro anche le somme erogate o rimborsate ai suddetti dipendenti dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico integrato, all'energia elettrica e al gas naturale.

Il dipendente deve dichiarare al datore di lavoro il diritto di avvalersi della maggiore soglia, indicando i codici fiscali dei figli a carico.

Incremento dell'esonero della quota contributiva IVS a carico del dipendente (art. 39)
Il provvedimento in esame dispone un incremento di 4 punti percentuali dell'esonero della quota contributiva IVS a carico dei lavoratori dipendenti previsto dall'art. 1 co. 281 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.
L'incremento trova applicazione per i periodi di paga dall'1.7.2023 al 31.12.2023, pertanto in tali periodi, l'esonero della quota IVS a carico dei lavoratori sarà quindi pari al:

- 7%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro;
- 6%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro.

Modifica della disciplina dei contratti a termine (art. 24)
Si operano modifiche all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015 in materia di causali che:

- giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, se di durata superiore a 12 mesi;
- consentono un rinnovo o una proroga, se è tale da portare il rapporto oltre il limite di un anno.

In particolare, le precedenti causali sono state sostituite dalle seguenti:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso DLgs. 81/2015;
- in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda e comunque entro il 30.4.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

La norma in esame esclude dall'applicazione del sistema delle causali i contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, dalle Università private, da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, da enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima del 14.7.2018, data di entrata in vigore del DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. decreto "Dignità").

Semplificazione degli obblighi informativi del datore di lavoro (art. 26)
Modificando gli artt. 1 e 1-bis del DLgs. 26.5.97 n. 152, si introducono alcune semplificazioni in materia di obblighi informativi del datore di lavoro.
Le novità introdotte riguardano:

- la possibilità di comunicare al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 co. 1 lett. h), i), l), m), n), o), p) e r) del DLgs. 152/97 mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie (in tal modo il relativo onere si ritiene assolto);
- la consegna o comunque la messa a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro;
- l'obbligo del datore di lavoro o del committente pubblico e privato di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio quando tali sistemi siano integralmente automatizzati (resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della L. 300/70);
- l'esplicitazione per cui gli obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Novità in materia di sicurezza sul lavoro (art. 14)

Si interviene in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, apportando diverse modifiche al DLgs. 81/2008, con particolare riferimento alla:

- figura del medico competente;
- estensione delle misure applicate nei cantieri mobili e temporanei;
- verifica e utilizzo delle attrezzature di lavoro;
- formazione dei lavoratori, dei loro rappresentanti e del datore di lavoro.

Modifiche alla disciplina del medico competente	Si richiede al datore di lavoro di nominare il medico competente non solo nei casi già previsti dalla normativa in materia di sicurezza, ma anche laddove la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza. Invece, si richiede al medico competente: • in occasione delle visite di assunzione, di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, e di tenerne conto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità; • in caso di grave impedimento, che ne precluda temporaneamente gli adempimenti, che comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso degli idonei requisiti.
Ulteriore applicazione delle misure per i cantieri mobili e temporanei	Con riferimento all'utilizzo delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione regolato in termini generali dal Titolo III del DLgs. 81/2008, il provvedimento in esame estende a determinate categorie di soggetti (perlopiù ai lavoratori autonomi) l'utilizzo di idonee opere provvisionali conformi a quelle già previste nel titolo IV in materia di cantieri temporanei o mobili.
Verifiche e utilizzo delle attrezzature di lavoro	Viene modificato l'art. 71 del DLgs. 81/2008, estendendo ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro. In sintesi, si stabilisce che i soggetti abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte. Nel contempo, il provvedimento in esame modifica l'art. 72 del DLgs. 81/2008, stabilendo che chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore, acquisisca e conservi agli atti una autodichiarazione dell'utilizzatore che attesti l'avvenuta formazione e l'addestramento specifico per l'utilizzo, effettuati ai sensi di legge.
Controlli sulla formazione dei lavoratori	Viene integrato l'art. 37 co. 2 del DLgs. 81/2008 al fine di garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione, nonché il controllo in merito al corretto svolgimento dell'attività formativa e al rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei lavoratori destinatari della stessa.

Novità in materia di formazione dei datori di lavoro	Si interviene con riferimento alla formazione del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, modificando gli artt. 73 e 87 del DLgs. 81/2008. In sintesi, si obbliga il datore di lavoro di effettuare la propria formazione e il proprio addestra-mento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature professionali in modo idoneo e sicuro. In caso di mancato adempimento del citato obbligo formativo da parte del datore di lavoro e del dirigente, si prevede l'applicazione della pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o di una ammenda di importo variabile da 2.500 a 6.400 euro.

Modifica delle sanzioni amministrative per omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)
Viene modificata la disciplina delle sanzioni amministrative pecuniarie in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali di cui all'art. 2
co. 1-bis del DL 463/83 (conv. L. 638/83), al fine di mitigare l'importo della sanzione da irrogare in ipotesi di omissione di importo fino a 10.000,00 euro annui, qualora siano decorsi 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.
In tal caso, infatti, la sanzione da 10.000,00 a 50.000,00 euro precedentemente prevista viene sostituita da una sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.
In relazione al termine per la contestazione delle sanzioni amministrative, l'art. 23 co. 2 del DL 48/2023 stabilisce che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dall'1.1.2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, derogando all'art. 14 della L. 689/81 (in base al quale la violazione deve essere contestata immediatamente, ove possibile, oppure notificata ai soggetti interessati entro 90 giorni dall'accertamento).

Estensione delle prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)
Si interviene in materia di contratto di prestazione occasionale (Cpo) modificando l'art. 54-bis del DL 50/2017 e disponendo, per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, un aumento da 10.000,00 a 15.000,00 euro del limite economico di compensi che ogni utilizzatore operante nei predetti settori può erogare nei confronti della totalità dei prestatori. Il provvedimento in parola, inoltre, modifica la soglia occupazionale massima per ricorrere al Cpo, che dispone il divieto di ricorrere a tale istituto per gli utilizzatori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, stabilendo che possono ricorrervi gli utilizzatori operanti nei predetti settori che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Disposizioni in materia di lavoro marittimo (art. 36)
Al fine di contrastare gli effetti negativi derivanti dall'attuale carenza di lavoratori marittimi comunitari, si consente, con riferimento a determinate categorie di navi traghetto, di derogare per un periodo non superiore a 3 mesi:

- all'obbligo, di cui all'art. 1 co. 5 del DL 457/97, di imbarcare esclusivamente personale italiano o comunitario;
- al divieto, di cui all'art. 2 co. 1-ter del DL 457/97, di ricorrere agli accordi sindacali per la composizione degli equipaggi per le citate navi.

Misure derogatorie per la CIGS (art. 30)
Viene introdotta una misura derogatoria in materia di Cassa integrazione salaria-le straordinaria (CIGS) a favore delle aziende che hanno dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che, per cause non imputabili al datore di lavoro, non sono riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali.
In sintesi, si concede eccezionalmente e in deroga ai limiti di durata ordinariamente previsti (da 24 a 36 mesi, in relazione al settore economico e alla causale invocata), un ulteriore periodo di CIGS fino al 31.12.2023, in continuità di tutele già autorizzate.
Inoltre, il provvedimento in esame stabilisce che in tale ipotesi non trovino applicazione le procedure e i termini relativi alla consultazione sindacale e alla concessione del trattamento di CIGS.

Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)
Il provvedimento in esame riconosce ai datori di lavoro privati un incentivo in caso di nuove assunzioni, effettuate a decorrere dall'1.6.2023 e fino al 31.12.2023, di giovani che si trovano nelle seguenti condizioni:

- alla data dell'assunzione non devono aver compiuto 30 anni di età;
- non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo spetta per le assunzioni con:

- contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Inoltre, l'incentivo in parola non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (ridotto al 20% in caso di cumulo con altra misura), per una durata di 12 mesi.
L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro, dietro presentazione di domanda all'INPS, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.
L'incentivo è cumulabile con:

- l'incentivo previsto per l'occupazione giovanile stabile (di cui all'art. 1 co. 297 della L. 29.12.2022 n. 197);
- altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Incentivo per il lavoro delle persone con disabilità (art. 28)
Si prevede l'istituzione di un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 12.3.99 n. 68 tra l'1.8.2022 e il 31.12.2023, in favore di:

- enti del Terzo settore di cui all'art. 4 del DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione nel RUNTS di cui all'art. 54 del DLgs. 117/2017;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al DLgs. 4.12.97 n. 460 (ONLUS), iscritte nella relativa anagrafe.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività

conformi allo statuto.
Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, dovranno essere definite:

- le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande;
- le procedure di controllo.

Modifiche al reddito di cittadinanza (art. 13)
Viene modificata la disciplina del Reddito di cittadinanza:

- fissando al 31.12.2023 il termine ultimo per la fruizione del beneficio, salvo precedente scadenza naturale;
- stabilendo che il limite massimo di 7 mensilità non trovi applicazione per i percettori che prima della scadenza sono stati presi in carico ai servizi sociali;
- prevedendo l'inserimento in specifiche misure di politica attiva;
- facendo salvo il godimento degli incentivi per l'assunzione di beneficiari di Rdc.

L'Assegno di inclusione (artt. da 1 a 9)
Viene introdotto, a partire dal 1.1.2024, l'Assegno di inclusione, ossia la misura di sostegno al reddito che, assieme al Supporto per la formazione e il lavoro, è destinata a sostituire il reddito di cittadinanza (Rdc) e la pensione di cittadinanza (Pdc).
L'Assegno di inclusione spetta ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente:

- con disabilità ex DPCM 159/2013;
- minorenne;
- con almeno 60 anni di età.

Viene erogato per un periodo continuativo di 18 mesi ed è rinnovabile, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi.
L'importo varia da 6.000,00 a 7.560,00 euro in relazione alla composizione del nucleo familiare e viene ricalcolato sulla base in base a parametri speciali.
Si richiede un valore ISEE non superiore a 9.360,00 euro e un valore base del reddito familiare da 6.000,00 a 7.560,00 euro.

Il supporto per la formazione e il lavoro (art. 12)
Viene introdotto il Supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro utilizzabile per un massimo di 12 mesi dai componenti dei nuclei familiari:

- occupabili, ossia di età compresa tra 18 e 59 anni;
- con un valore ISEE non superiore a 6.000,00 euro annui;
- privi dei requisiti per accedere all'assegno di inclusione.

La partecipazione ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività dà diritto a un importo mensile di 350,00 euro erogato dall'INPS.

Assunzioni agevolate per i beneficiari dell'Assegno di inclusione (art. 10)
Si riconosce ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato i beneficiari dell'Assegno di

inclusione, un esonero dal versamento:

- del 100% dei i contributi previdenziali a carico azienda;
- nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- per un periodo massimo di 12 mesi.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi.
Per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto un esonero dal versamento:

- del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro;
- nel limite massimo di importo pari a 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

Incentivi per i beneficiari dell'Assegno di inclusione (art. 10 co. 6)
Viene riconosciuto ai percettori dell'assegno di inclusione:

- un beneficio addizionale pari a 6 mensilità dell'assegno, nei limiti di 500,00 euro mensili;
- in caso di avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio.

Il beneficio aggiuntivo è riconosciuto in un'unica soluzione e secondo le modalità che verrà individuato con apposito decreto interministeriale.

"Clausola di salvezza" per le differenze retributive negli enti del Terzo settore (art. 29)
Viene estesa, al ricorrere di particolari condizioni, la c.d. "clausola di salvezza" che disapplica la regola generale secondo cui la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti degli enti del Terzo settore non può essere superiore al rapporto 1 a 8.
In particolare, la misura derogatoria si aziona in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento di attività quali:

- interventi e prestazioni sanitarie;
- formazione universitaria e post universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

Misure derogatorie per il contratto di espansione (art. 25)
Con riferimento allo strumento del contratto di espansione di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015, si riconosce fino al 31.12.2023 la possibilità, mediante accordo integrativo in sede ministeriale, di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo "scivolo pensionistico" entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.
Tale misura è applicabile solo per i gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, in relazione ai contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31.12.2022 e non ancora conclusi.

Tutele assicurative in ambito scolastico (artt. 17 e 18)
Viene disposta l'istituzione di un apposito Fondo per garantire un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università, compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e

formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni verificatisi in occasione di attività formative successivamente all'1.1.2018.
Inoltre, al fine di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa agli studenti e agli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, si stabilisce che l'obbligo di assicurazione INAIL trovi applicazione anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

L'INCREMENTO DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO A CARICO DEI DIPENDENTI

Con il messaggio INPS 1932/2023, vengono fornite le indicazioni operative in merito all'incremento dell'esonero della quota IVS a carico del lavoratore disposto, per il periodo di paga 1° luglio - 31 dicembre 2023 dal c.d. decreto "Lavoro".

Con il messaggio 24.5.2023 n. 1932, l'INPS fornisce le istruzioni operative e alcuni chiarimenti sull'incremento dell'esonero della quota IVS a carico del lavoratore disposto, per i periodi di paga dall'1.7.2023 al 31.12.2023, dall'art. 39 del DL 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro").

Importi validi fino al 30.6.2023

Ai sensi dall'art. 1 co. 281 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023), l'esonero della quota IVS a carico del lavoratore è applicato nella misura pari al:

- 2%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Per effetto di quanto previsto dal decreto "Lavoro", l'esonero del 2% o 3% trova applicazione dall'1.1.2023 e fino al 30.6.2023.

Importi in vigore dall'1.6.2023

L'art. 39 del DL 48/2023 ha previsto un incremento di 4 punti percentuali dell'esonero della quota IVS del lavoratore per i periodi di paga compresi tra il 1.7.2023 e il 31.12.2023.
In termini pratici, la misura dell'esonero in argomento sarà pari al:

- 6%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro;
- 7%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro.

Effetti sulla tredicesima

Il nuovo incremento di 4 punti percentuali dell'esonero della quota IVS a carico del lavoratore opererà senza effetti sulla tredicesima mensilità per la quale continueranno a trovare applicazione le riduzioni del 2% o del 3%.
In particolare, se la tredicesima mensilità viene erogata in un'unica soluzione nel mese di competenza di dicembre 2023, l'esonero in trattazione troverà applicazione nella misura del:

- 2%, a condizione che la tredicesima mensilità non ecceda l'importo di € 2.692,00;
- 3%, a condizione che la tredicesima mensilità non ecceda l'importo di € 1.923,00.

Se la tredicesima mensilità viene invece erogata mensilmente, l'esonero della quota IVS troverà applicazione, relativamente al singolo rateo di tredicesima, nella misura del:

- 2%, a condizione che il rateo mensile di tredicesima non ecceda l'importo di 224,00 euro;
- 3%, a condizione che il rateo mensile di tredicesima non ecceda l'importo di 160,00 euro.

La verifica del rispetto delle soglie retributive, ai fini dell'applicabilità della riduzione e per la determinazione della sua entità, deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sulla tredicesima (o sui ratei). Di conseguenza, sarà possibile applicare, nel medesimo mese, un esonero:

- del 6% o 7% sulla retribuzione del mese;
- del 2% o 3% sul rateo di tredicesima.

Gestione del flusso UniEmens

Operativamente, l'INPS precisa che per quanto riguarda la gestione dello sgravio contributivo nel flusso UniEmens, la procedura di calcolo verrà automaticamente adeguata alle nuove aliquote dal mese di competenza di luglio fino a dicembre 2023.

In particolare, a partire dal prossimo mese di competenza di luglio 2023, cambierà la denominazione dei codici in uso, adottando:

- "L094" per l'esonero del 6%;
- "L098" per l'esonero del 7%.

Con riferimento ai datori di lavoro agricoli, la misura dell'esonero del 6% o del 7% per le competenze a partire dal mese di luglio 2023 sarà determinata direttamente dall'Istituto di previdenza in sede di tariffazione in base al valore dell'imponibile previdenziale dichiarato.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

L'INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO ANTICIPATO "QUOTA 103"

Con la pubblicazione del DM 21.3.2023 nella Gazzetta Ufficiale n. 110 del 12 maggio scorso, vengono indicate le modalità attuative dell'incentivo riconosciuto ai lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato entro quest'anno i requisiti per accedervi, decidono di rinunciare alla pensione anticipata "Quota 103".

Con il DM 21.3.2023, pubblicato nella G.U. 12.5.2023 n. 110, vengono definite le modalità attuative dell'incentivo riconosciuto ai sensi dell'art. 1 co. 286 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) ai lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato entro il 31.12.2023 i requisiti per accedervi, decidono di rinunciare alla pensione anticipata flessibile (c.d. "Quota 103") introdotta dall'art. 14.1 del DL 4/2019.
Al ricorrere di tale opzione, la misura prevista dalla legge di bilancio 2023 riconosce la facoltà di rinunciare all'accredito della quota dei contributi a carico del lavoratore relativi all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive e esclusive della medesima.
Nel contempo, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'INPS, verrà invece corrisposta interamente al dipendente.
Nel merito, si precisa che tali somme sono imponibili ai fini fiscali, ma non ai fini contributivi.

Effetti della rinuncia
Ai sensi dell'art. 1 del DM 21.3.2023, la facoltà in questione:

- ha effetto nei confronti di tutti i rapporti di lavoro in essere o successivi;
- può essere esercitata una sola volta in qualunque momento successivo alla maturazione dei requisiti per l'accesso al trattamento di pensione in "Quota 103".

La facoltà di rinuncia è peraltro revocabile e, in tal caso, gli effetti decorrono dal primo mese di paga successivo al momento in cui la revoca stessa è esercitata.
In caso di esercizio della facoltà di rinuncia contestualmente o successivamente alla prima decorrenza utile per il pensionamento in "Quota 103", l'obbligo di versamento contributivo viene meno dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio della facoltà medesima.

Contribuzione interessata
L'art. 1 del DM 21.3.2023 prevede che la facoltà di optare per l'incentivo riguarda esclusivamente i contributi pensionistici a carico del lavoratore dovuti in relazione ai periodi di lavoro effettuati dopo la maturazione dei requisiti per accedere alla pensione "Quota 103".
La medesima norma stabilisce altresì che bla corresponsione al lavoratore dell'importo dei contributi non versati cessi in caso di conseguimento di una pensione diretta, ovvero al conseguimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

Procedura operativa
L'art. 2 del DM 21.3.2023, definendo i profili procedurali, stabilisce che il lavoratore che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo del pensionamento deve darne comunicazione all'INPS, il quale provvederà a certificare al lavoratore, dandone comunicazione al datore di lavoro, il raggiungimento dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile entro 30 giorni dalla richiesta o dall'acquisizione della documentazione integrativa necessaria.
Una volta acquisita la certificazione, il datore di lavoro:

- effettuerà gli adempimenti correlati al venir meno dell'obbligo di versamento dei contributi e alla

conseguente corresponsione delle relative somme al lavoratore;

- procederà all'eventuale recupero, a conguaglio, delle contribuzioni pensionistiche già versate.

Infine, l'art. 2 del DM 21.3.2023 stabilisce che, in caso di variazione del datore di lavoro, la scelta di avvalersi dell'incentivo viene automaticamente applicata e l'INPS ne dovrà dare comunicazione al nuovo datore di lavoro entro 30 giorni.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI ISCRO PER IL 2023

Con il messaggio 5.5.2023 n. 1636 ha reso noto che dallo scorso 8 maggio i professionisti iscritti alla Gestione separata possono richiedere l'accesso all'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, denominata ISCRO.

Con il messaggio 5.5.2023 n. 1636, l'INPS ha comunicato che dallo scorso 8 maggio fino al 31.10.2023 è nuovamente disponibile la procedura on line per richiedere, per l'anno 2023, l'accesso all'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, denominata ISCRO. Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha fornito ai soggetti interessati specifiche istruzioni e i chiarimenti dopo che il servizio era stato precedentemente interrotto il 31.10.2022, termine ultimo per la presentazione delle domande relative allo scorso anno.

Disciplina normativa
L'ISCRO è stata introdotta in via sperimentale dall'art. 1 co. 386 - 400 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021) per il triennio 2021/2023 a tutela dei liberi professionisti che esercitano abitualmente attività di lavoro autonomo ex art. 53 co. 1 del TUIR e assoggettati, in ragione dell'attività svolta, al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata dell'INPS.
Sono pertanto esclusi i professionisti che versano la contribuzione alle Casse professionali.

Requisiti
Per accedervi, i predetti soggetti devono essere in possesso di specifici requisiti.
Innanzitutto, il professionista:

- non deve percepire il reddito di cittadinanza;
- non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto;
- non deve essere assicurato presso altre forme previdenziali obbligatorie.
- occorre essere titolari di partita IVA attiva da almeno 4 anni alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso, e deve essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria.

Per quanto riguarda specifici limiti reddituali, il professionista deve aver prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 50% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 3 anni precedenti l'anno anteriore la presentazione della domanda.

Misura dell'indennità
L'importo dell'ISCRO è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle Entrate, viene erogata dall'INPS per 6 mensilità e non comporta accredito di contribuzione figurativa.
Sul punto, si precisa che:

- il reddito da prendere a riferimento per il riconoscimento dell'ISCRO nell'anno 2023 (reddito dichiarato nell'anno che precede la presentazione della domanda) è pari a 8.972,04 euro;

l'importo mensile dell'indennità per l'anno 2023 non può essere di importo inferiore a 275,38 euro e non può superare l'importo di 881,23 euro.

Presentazione della domanda
La domanda per accedere all'indennità deve essere presentata tramite il portale dell'INPS in via telematica entro il 31 ottobre di ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.
Nel merito, si ricorda che le credenziali di accesso al servizio web sono le seguenti:

- SPID di livello 2 o superiore;
- carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- carta nazionale dei servizi (CNS).

Per compilare la domanda occorre:

- accedere alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche";
- selezionare in seguito la voce "Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)".

In alternativa al portale web, la prestazione può essere richiesta per quest'anno tramite il servizio di contact center integrato, telefonando al numero verde gratuito 803 164 da rete fissa oppure al numero 06 164164 da rete mobile a pagamento.

Ulteriori istruzioni

Con il messaggio in commento, l'INPS ricorda che l'accesso alla prestazione in esame è ammesso una sola volta nel triennio 2021-2023 e, pertanto, non potranno accedervi per l'anno 2023 coloro che ne hanno già fruito per il biennio 2021/2022.

Inoltre, nel caso di decadenza dal diritto all'indennità ISCRO riconosciuta per il biennio scorso, l'assicurato – pur non avendo beneficiato della prestazione per tutte le 6 mensilità legislativamente previste – non può comunque accedere una seconda volta alla prestazione nel triennio di riferimento.

La domanda per l'anno 2023 potrà, invece, essere utilmente presentata da coloro che non l'hanno richiesta per l'anno 2021 o per l'anno 2022, nonché da coloro che, pure avendo presentato domanda nelle precedenti annualità, non hanno avuto accesso alla prestazione perché la domanda è stata respinta e/o la prestazione revocata dall'origine.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

LE MISURE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA DEL DECRETO "ALLUVIONI"

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 1.6.2023 n. 127 il DL 1.6.2023 n. 61, con cui si dispongono interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali in Emilia Romagna, Marche e Toscana a partire dal 1.5.2023.

Tra le diverse disposizioni previste dal DL 1.6.2023 n. 61 (c.d. decreto "Alluvioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 1.6.2023 n. 127) per far fronte ai danni derivati dall'alluvione in determinati territori dell'Emilia Romagna, delle Marche e della Toscana, sono presenti anche misure in materia di lavoro e previdenza.
In particolare, il provvedimento in parola riconosce:

- la sospensione dei termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi dall'1.5.2023 al 31.8.2023 (art. 1);
- un trattamento di integrazione al reddito per i lavoratori dipendenti (art. 7);
- un'indennità speciale per i lavoratori autonomi (art. 8).

Sospensioni dei termini e degli adempimenti
L'art. 1 del DL 61/2023 stabilisce in favore dei soggetti che alla data del 1.5.2023 avevano la residenza, la sede legale o la sede operativa nei territori interessati dall'alluvione, la sospensione dal 1.5.2023 al 31.8.2023, dei termini relativi:

- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria;
- agli adempimenti e ai versamenti tributari;
- ai versamenti delle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (di cui agli artt. 23 e 24 del DPR 600/73) e alle trattenute relative alle addizionali regionale e comunale all'IRPEF, operate dai soggetti ricadenti nelle aree alluvionate in qualità di sostituti d'imposta.

La norma in esame stabilisce altresì che laddove il soggetto interessato alla sospensione abbia già provveduto al versamento di detti importi, questi ultimi non potranno essere oggetto di rimborso.
I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 20.11. 2023.
Infine, per il medesimo periodo, sono sospesi anche i termini degli adempimenti, relativi ai rapporti di lavoro, verso le Amministrazioni Pubbliche previsti a carico di datori di lavoro, di professionisti, di consulenti e CAF che abbiano sede o operino nei territori coinvolti dagli eventi alluvionali, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei predetti territori.

Integrazione salariale per i lavoratori dipendenti
L'art. 7 del DL 61/2023 riconosce un trattamento di integrazione al reddito a favore dei lavoratori subordinati – anche agricoli – che:

- risiedono o sono domiciliati al 1.5.2023 nelle zone alluvionate;
- lavorano presso un'impresa con sede legale o operativa nei predetti territori;
- nonché impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa a seguito degli eventi alluvionali.

Si tratta di un'indennità riconosciuta dall'INPS entro il 31.8.2023, con relativa contribuzione figurativa, di importo mensile massimo pari a quello previsto per la Cassa integrazione guadagni ai sensi dell'art. 3 del DLgs. 148/2015.

La medesima integrazione al reddito viene riconosciuta anche:

- ai lavoratori privati dipendenti, impossibilitati in tutto o in parte a recarsi al lavoro, ove residenti o domiciliati nei medesimi territori;
- ai lavoratori agricoli impossibilitati a prestare l'attività lavorativa per il medesimo evento straordinario.

La durata massima della prestazione è pari:

- a 90 giorni per i lavoratori impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa;
- a 15 giornate per coloro che sono impossibilitati a recarsi al lavoro.

Specifiche durate sono invece previste per i lavoratori agricoli.
Vengono poi previste delle semplificazioni procedurali, che consentono ai datori di lavoro che presentano domanda per l'indennità in parola di essere dispensati dall'osservanza degli obblighi di consultazione sindacale e dei termini temporali previsti dal DLgs. 148/2015.
Inoltre, i datori di lavoro interessati saranno completamente esentati dal pagamento della contribuzione addizionale normalmente collegata alla fruizione di periodi di integrazione salariale ai sensi dell'art. 5 del DLgs. 148/2015.

Indennità per i lavoratori autonomi

L'art. 8 del decreto in esame riconosce un'indennità una tantum di 500,00 euro per ciascun periodo di sospensione non superiore a 15 giorni e comunque nella misura massima di 3.000,00 euro, riconosciuta a determinate categorie di lavoratori autonomi e parasubordinati.
Si tratta, nello specifico, dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, dei lavoratori autonomi o professionisti, ivi compresi i titolari di attività di impresa, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza, che, alla data del 1.5.2023, risiedevano o erano domiciliati ovvero operavano, esclusivamente o, nel caso degli agenti e rappresentanti, prevalentemente in uno dei Comuni colpiti dall'alluvione.
L'indennità in questione viene erogata dall'INPS, a domanda, nei limiti delle risorse previste dal decreto e nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di aiuti di Stato.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

LE NOVITÀ DI MAGGIO IN PILLOLE

COIBENTI (INDUSTRIA)

ACCORDO 29.5.2023

L'Accordo del 29.5.2023 rinnova la disciplina applicabile al personale delle coibentazioni termiche acustiche scaduta il 30.6.2022. La nuova disciplina decorre dall'1.7.2022 e scadrà il 30.6.2025.
Previsti nuovi minimi retributivi dall'1.6.2023, dall'1.1.2024 e dall'1.1.2025. Questi gli importi in vigore da giugno 2023: liv. A, 2.377,61 euro; liv. C, 2.085,03 euro; liv. D, 1.948,16 euro; liv. E, 1.765,14 euro; liv. F, 1.673,59 euro; liv. G, 1.604,18 euro; liv. 1, 1.482,18 euro.
Previsto altresì, per il personale in forza alla data del 29.5.2023, un elemento forfetario una tantum a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.7.2022 e il 31.5.2023 dal valore complessivo di 600,00 euro da erogarsi in tre tranche: 300,00 euro con la retribuzione di giugno 2023, 150,00 euro a settembre 2023, e infine, 150,00 euro a novembre 2023.
In tema di contratto a tempo determinato le parti hanno previsto che nel caso di non utilizzo o di utilizzo parziale dei contratti di somministrazione a termine secondo quanto disposto dal CCNL 13.6.2022, il limite del 40% annuo di assunzioni a tempo determinato previsto dal DLgs. 81/2015, potrà essere innalzato di un ulteriore 18% sino ad arrivare ad un limite massimo di contratti a termine e contratti di somministrazione a termine del 58%. Tale limite è innalzato all'80% per le imprese attive nel Mezzogiorno.
Aumentato il valore dell'indennità giornaliera di trasferta che passa a 46,48 euro per le trasferte in Italia e a 77,47 euro per quelle all'estero.
La quota di contributo integrativo al Fondo Fonchim (assistenza sanitaria integrativa) a carico dell'azienda per l'assicurazione contro la premorienza e l'invalidità permanente dall'1.1.2024 passerà dall'attuale 0,20% allo 0,25%.
Si segnala infine che le Parti hanno ampliato l'elenco di attività stagionali riferibili al settore.

CONSORZI DI BONIFICA

ACCORDO 23.5.2023

Il 23.5.2023 è stata rinnovata la disciplina applicabile ai dipendenti dei consorzi di bonifica e degli enti consortili similari di diritto pubblico e dei consorzi di miglioramento fondiario.
L'Accordo prevede un incremento dei minimi retributivi applicabili per il biennio 2023-2024. Di seguito si riportano i nuovi importi validi dall'1.6.2023, tanto per coloro che erano in forza prima del 15.7.2000, quanto per gli assunti a partire da tale data. Personale assunto a partire dal 15.7.2000, Area AQ: par. 187 (ex 7/1), 2.676,00 euro; par. 185 (ex 7/1), 2.647,38 euro; par. 164 (ex 7/2), 2.346,86 euro; par. 162 (ex 7/2), 2.318,24 euro. Area A: par. 184 (ex 7/1), 2.633,07 euro; par. 159 (ex 7/3), 2.275,31 euro; par. 159 (ex 7/2), 2.275,31 euro; par. 157 (ex 6/1), 2.246,69 euro; par. 135 (ex 6/2), 1.931,87 euro; par. 134 (ex 6/2), 1.917,56 euro. Area B: par. 132 (ex 5/1), 1.888,93 euro; par. 132 (ex 4/1), 1.888,93 euro; par. 127 (ex 5/2), 1.817,39 euro; par. 127 (ex 4/2), 1.817,39 euro. Area C: par. 127 (ex 4/1), 1.817,39 euro; par. 118 (ex 4/2), 1.688,61 euro. Area D: par. 116 (ex 3/1), 1.659,97 euro; par. 115 (ex 3/1), 1.645,66 euro; par. 112 (ex 3/2), 1.602,74 euro; par. 107 (ex 2), 1.531,17 euro; par. 104 (ex 1), 1.488,26 euro; par. 100 (ex 1), 1.431,02 euro. Personale in forza al 14.7.2000, Area AQ: par. 187 (ex 7/1), 2.636,58 euro; par. 185 (ex 7/1), 2.608,38 euro; par. 164 (ex 7/2), 2.312,29 euro; par. 162 (ex 7/2), 2.284,09 euro. Area A: par. 184 (ex 7/1), 2.594,28 euro; par. 159 (ex 7/3), 2.241,79 euro; par. 159 (ex 7/2), 2.241,79 euro; par. 157 (ex 6/1), 2.213,59 euro; par. 135 (ex 6/2), 1.903,40 euro; par. 134 (ex 6/2), 1.889,31 euro. Area B: par. 132

(ex 5/1), 1.861,10 euro; par. 132 (ex 4/1), 1.861,10 euro; par. 127 (ex 5/2), 1.790,62 euro; par. 127 (ex 4/2), 1.790,62 euro. Area C: par. 127 (ex 4/1), 1.790,62 euro; par. 118 (ex 4/2), 1.663,74 euro. Area D: par. 116 (ex 3/1), 1.635,52 euro; par. 115 (ex 3/1), 1.621,42 euro; par. 112 (ex 3/2), 1.579,13 euro; par. 107 (ex 2), 1.508,61 euro; par. 104 (ex 1), 1.466,34 euro; par. 100 (ex 1), 1.409,94 euro.
Le Parti hanno inoltre modificato la disciplina degli scatti di anzianità. Previsti 10 aumenti periodici della retribuzione, in luogo dei 6 previsti precedentemente. I primi 6 dei 10 scatti previsti rimangono biennali, mentre il settimo scatto decorre trascorsi 12 anni dall'ultimo dei 6 precedenti biennali, e i 3 successivi, ciascuno con cadenza quadriennale (la cui effettiva corresponsione è prevista in funzione di una valutazione di merito del dipendente).
Prevista infine la possibilità di erogare un elemento economico aggiuntivo, le cui motivazioni, entità e durata di assegnazione dovranno essere oggetto di accordo scritto.

DIRIGENTI AZIENDE AUTOTRASPORTO

ACCORDO 18.5.2023

L'Accordo rinnova per il quadriennio 2022-2025 la disciplina applicabile ai dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato.
In ambito retributivo si segnalano tre incrementi dei minimi pari ciascuno a 150,00 euro, che porteranno le retribuzioni prima a 3.950,00 euro (dall'1.12.2023), poi a 4.100,00 euro (dall'1.7.2024) e infine a 4.250,00 euro (dall'1.7.2025).
In relazione al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022 è stata prevista la corresponsione di una tantum pari a complessivi 1.500,00 euro da liquidare in due ratei (700,00 euro in luglio e 800,00 euro in novembre).
In materia di welfare aziendale l'Accordo ha previsto che, in aggiunta a eventuali sistemi di flexible benefits già riconosciuti da parte del datore di lavoro, nel mese di gennaio 2024 le aziende debbano erogare ai dirigenti un contributo pari a 1.300,00 euro spendibile nella piattaforma istituita presso il CFMT (Centro di formazione management per il terziario). Tale somma andrà corrisposta pro quota per i dirigenti assunti o nominati nel corso del 2023 (anche nel caso di dirigenti assunti con contratto a termine), mentre non dovrà essere oggetto di riproporzionamento per i dirigenti con contratto a tempo parziale. Inoltre, le parti hanno stabilito l'aumento a 50,00 euro del contributo per la realizzazione dei servizi di welfare, ponendo tale incremento per metà (25,00 euro) a carico del datore di lavoro e per metà (25,00 euro) a carico del dirigente; conseguentemente dall'1.1.2024 il contributo annuale sarà pari a 315,00 euro a carico del datore di lavoro e a 155,00 euro a carico del Dirigente.
Infine, in tema in tema di previdenza complementare, la quota di contributo integrativo a carico del datore di lavoro al fondo Mario Negri passerà al 2,43% dall'1.1.2024 e al 2,47% dall'1.1.2025.

LAVORO DOMESTICO (CONFSAL - FEDERPROPRIETÀ)

ACCORDO 4.5.2023

L'Accordo 4.5.2023 rinnova la disciplina applicabile al rapporto di lavoro di colf, badanti e personale domestico cui viene applicato il CCNL che vede come Parti firmatarie, in rappresentanza dei datori di lavoro, Federproprietà, Uppi, Confappi, Feder.Casa, Confimpreseitalia, Unicolf e Italpmi e, in rappresentanza dei lavoratori, Fesica-Confsal. La disciplina in esso contenuta, decorre dall'1.1.2023 e scadrà il 31.12.2025.
Si segnala che successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo le Parti hanno rettificato le tabelle retributive orarie dei lavoratori non conviventi e la retribuzione mensile dei lavoratori assunti per prestazioni esclusivamente d'attesa.

Si segnalano i nuovi importi dei minimi retributivi, applicabili a decorrere dall'1.1.2023:

- cat. 1S, 1.482,94 euro; cat. 1, 1.419,60 euro; cat. 2S, 1.083,26 euro; cat. 2, 1.039,58 euro; cat. 3, 939,12 euro; cat. 4, 859,81 euro. Per le prestazioni esclusivamente di attesa il minimo spettante all'unica categoria prevista è pari a 750,13 euro, mentre per le prestazioni discontinue di assistenza notturna è stata confermata la maggiorazione del 20% rispetto alle tabelle dei livelli di riferimento. Inoltre, l'indennità
- sostitutiva di vitto e alloggio è stata innalzata a 6,47 euro giornalieri.

Infine, l'Accordo ha elevato a 0,06 euro orari il contributo trimestrale destinato al finanziamento dell'Ente bilaterale (EBILCOBA), di cui 0,04 euro a carico del datore di lavoro e 0,02 euro a carico del lavoratore.

METALMECCANICA (INDUSTRIA)

ACCORDO 10.5.2023

Con Accordo del 10.5.2023 sono state riaperte le adesioni alla piattaforma per la formazione professionale MetApprendo per le aziende di nuova costituzione e per quelle che non avessero ottemperato al versamento della contribuzione una tantum come previsto dal CCNL 5.2.2021 applicabile ai lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti. Le Parti hanno stabilito che le aziende di nuova costituzione e quelle che non avessero adempiuto a quanto disposto dall'art. 7 co. 13 del CCNL 5.2.2021 potranno effettuare un versamento una tantum pari a 1,80 euro per ciascun dipendente a partire dal 15.4.2023 e fino al 31.7.2023. L'Accordo ha precisato che al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza alla data del 31.12.2022 compresi gli assunti con contratto a termine e i dirigenti.

PELLI, CUOIO, OMBRELLI (INDUSTRIA)

ACCORDO 26.5.2023

L'accordo 26.5.2023 rinnova la disciplina applicabile nell'industria della lavorazione di pelli e succedanei e della produzione di ombrelli e ombrelloni, scaduta il 31.3.2023. La nuova disciplina decorre dall'1.4.2023 e scadrà il 31.3.2026.

Dal punto di vista economico si segnalano nuovi minimi retributivi con importi differenziati per il settore delle pelli e cuoio e per quello degli ombrelli e ombrelloni. La prima scadenza prevista è quella di dicembre 2023, di seguito si riportano i valori per settore. Pelletteria: liv. 6, 2.260,15 euro; liv. 5, 2.046,42 euro; liv. 4S, 1.917,47 euro; liv. 4, 1.873,70 euro; liv. 3, 1.791,70 euro; liv. 2, 1.700,58 euro; liv. 1, 1.311,66 euro. Ombrelli: liv. 6, 2.206,82 euro; liv. 5, 1.980,18 euro; liv. 4, 1.837,11 euro; liv. 3, 1.745,86 euro; liv. 2, 1.656,64 euro; liv. 1, 1.285,11 euro. Le decorrenze successive sono previste per dicembre 2024 e dicembre 2025.

Con decorrenza 2024, l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) passa da 230,00 a 310,00 euro.

In materia di lavoro a tempo parziale, passa dall'8 al 12% la soglia entro la quale le aziende sono tenute ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto presentate da lavoratori tenuti a prestare assistenza al coniuge o a parenti o con la finalità di seguire corsi di formazione continua correlati all'attività aziendale.

Rispetto alla banca ore, aumentano da 40 a 50 le ore di lavoro straordinario che ciascun lavoratore può decidere di recuperare con riposo compensativo. Inoltre è stato altresì previsto l'innalzamento da 100 a 120 ore annue del monte permessi individuale a disposizione dei lavoratori studenti della scuola secondaria o superiore. Tra le novità di rilievo si segnala anche la previsione di un'aspettativa della durata massima di 1 mese (21 giorni complessivi nel caso di fruizione frazionata) disponibile per le lavoratrici che intraprendano percorsi di fecondazione assistita.

L'Accordo è intervenuto altresì sulla durata del periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni del personale con qualifica operaia o intermedia. Ai primi è stata estesa la differenziazione di tale durata in relazione all'anzianità di servizio maturata, mentre per gli intermedi è stata confermata la scansione già vigente legata all'anzianità e si è provveduto a unificare i termini per tutti i livelli.
In tema di previdenza complementare, il contributo a carico del datore di lavoro passerà dal 2% al 2,30% con decorrenza 1.7.2025.
Infine, in tema di assistenza sanitaria integrativa, il contributo mensile sale a 15,00 euro dal 1.1.2024 mentre dal 1.10.2023 si avvierà il contributo aggiuntivo di 2,00 euro per lavoratore legato alla nuova copertura contro la non autosufficienza (c.d. "LTC").

PENNE, MATITE, SPAZZOLE, PENNELLI (INDUSTRIA)

ACCORDO 3.5.2023

L'Accordo rinnova per il triennio 2023-2025 la disciplina applicabile al personale dipendente delle aziende produttrici di penne, matite e affini, nonché spazzole, pennelli, scope e affini.
Sul piano economico è stato previsto l'accorpamento nell'Elemento Retributivo Nazionale (ERN) del premio di produzione e dell'indennità di contingenza, cui si aggiunge anche la previsione di incrementi retributivi da maggio 2023, maggio 2024 e giugno 2025. Questi gli importi dell'ERN in vigore dall'1.5.2023: liv. 7, 2.324,33 euro; liv. 6, 2.127,77 euro; liv. 5, 2.021,19 euro; liv. 4S, 1.921,68 euro; liv. 4, 1.861,30 euro; liv. 3S, 1.816,70 euro; liv. 3, 1.772,08 euro; liv. 2, 1.674,78 euro; liv. 1, 1.371,18 euro.
Le parti hanno altresì previsto, con decorrenza 2024, l'incremento da 330,00 a 360,00 euro dell'Elemento perequativo, spettante con la retribuzione del mese di dicembre al personale delle aziende prive di contrattazione aziendale alla data del 30 novembre.
Per quel che concerne invece il welfare contrattuale, da ottobre 2023 scatterà un contributo di 2,00 euro mensili a carico dell'azienda per l'assicurazione contro la non autosufficienza, mentre a partire dall'1.1.2024 il contributo mensile a carico del datore di lavoro al Fondo Sanimoda aumenterà di 15,00 euro per ciascun lavoratore. L'Accordo ha altresì previsto l'aumento del contributo per la previdenza complementare che passerà al 2,3% dall'1.1.2025.
Sul piano normativo, in tema di assunzioni, si evidenziano i nuovi termini di durata del periodo di prova, ovvero 6 mesi per i livelli 7 e 6, 4 mesi e mezzo per il livello 5, 3 mesi e mezzo per i livelli 4S e 4, 3 mesi per i livelli 3S e 3, 2 mesi per il livello 2 e, infine, 20 giorni per il livello 1. L'Accordo ha modificato anche i termini di preavviso nel caso di dimissioni o licenziamento, per gli operai dei livelli 5, 4S e 4 il termine è ora pari ad 1 mese mentre per i restanti livelli sale a 2 settimane. Per quel che concerne la durata del periodo di preavviso delle qualifiche speciali ed intermedie e degli impiegati si rimanda al testo integrale dell'Accordo.
In materia di lavoro a tempo parziale è stato previsto l'innalzamento al 12% della soglia entro la quale le aziende sono tenute ad accogliere le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro avanzate dai lavoratori nei casi di rientro da congedi di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura di figli under 13.
Per quel che concerne il lavoro supplementare la quota di maggiorazione oraria passa al 26%, mentre con riferimento alle clausole elastiche la maggiorazione oraria sale al 18%. In tema di malattia si segnala l'innalzamento da 16 a 18 mesi della durata del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto c.d. "secco") nei casi di grave patologia.
Altri interventi riguardano la fruizione dei permessi ROL che deve avvenire entro l'anno di maturazione e la possibilità di fruire dei permessi legge 104 su base oraria.

SACRISTI E DIPENDENTI DA PARROCCHIE

ACCORDO 11.5.2023

Il CCNL siglato l'11.5.2023 rinnova la disciplina collettiva applicabile ai sacristi addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e scadrà il 31.12.2025.

La novità più rilevante riguarda l'introduzione di una specifica regolamentazione (Appendice A) destinata ai dipendenti di santuari, basiliche e chiese mèta di pellegrinaggi a consistente afflusso di fedeli.

Previsti nuovi minimi retributivi dall'1.7.2023, dall'1.1.2024 e dall'1.1.2025. Questi gli importi in vigore dal prossimo mese di luglio (ai due livelli preesistenti è stato aggiunto il livello 3): liv. 1, 1.300,00 euro; liv. 2, 1.260,00 euro; liv. 3, 1.100,00 euro; mentre per i lavoratori cui si applica la disciplina speciale di cui all'Appendice A gli importi sono i seguenti: liv. 1, 1.500,00 euro; liv. 2, 1.450,00 euro; liv. 3, 1.400,00 euro; liv. 4, 1.300,00 euro. Per gli importi da applicare dalle due decorrenze successive si rinvia al testo del CCNL. L'Accordo ha altresì previsto, per il personale in forza alla data del 1.1.2022, l'erogazione di un'indennità forfetaria una tantum pari a 1.050,00 euro; tale indennità sarà erogata in due tranche, 700,00 euro il prossimo ottobre e le restanti 350,00 euro ad aprile 2024. In tema di scatti anzianità, per i lavoratori con più di 10 anni di servizio il valore del singolo scatto sale da 25,00 a 28,00 euro, invece per i lavoratori sotto i 10 di servizio passa da 15,00 a 18,00 euro. Rispetto alla quattordicesima le Parti hanno previsto il riconoscimento di tale istituto (il cui versamento è stato posticipato dal 15 giugno all'1 luglio) a tutti i lavoratori. In materia di lavoro straordinario è stata introdotta una maggiorazione pari al 60% per le ore di straordinario domenicale svolte dai lavoratori cui si applica la parte speciale.

L'Accordo prevede inoltre la corresponsione dei buoni pasto da luglio 2023, del valore di 5,00 euro per i lavoratori cui si applica la disciplina generale e di 6,00 euro per i destinatari della disciplina speciale.

In tema di indennità di trasferta, per i lavoratori destinatari della disciplina speciale comandati a prestare servizio oltre i 30 km dalla sede di lavoro è stata prevista una maggiorazione del 30% oltre al riconoscimento di un importo giornaliero pari a 50,00 euro.

Nel caso di assenza per malattia è stato previsto che alla scadenza del periodo di comporto il lavoratore possa usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita fino a un massimo di 6 mesi.

Infine, in tema di classificazione del personale, l'Accordo ha previsto per i lavoratori destinatari della disciplina speciale il passaggio automatico da un livello al successivo alla maturazione di specifiche anzianità di servizio e al conseguimento di crediti formativi.

TERZO SETTORE, SPORT E ALTRI ENTI SENZA SCOPO DI LUCRO (CISAL-ANPIT)

ACCORDO 30.3.2023

L'Accordo rinnova per il triennio 1.4.2023 - 30.3.2026 la disciplina applicabile ai dipendenti di enti, cooperative e imprese sociali del Terzo settore, che svolgono attività senza scopo di lucro, cui viene applicato il CCNL che vede come Parti firmatarie Fenalc, Opes, Anpit, Unica, Cepi, Confimprenditori (in rappresentanza datoriale) e Cisal Terziario, Cisal e Confedir (in rappresentanza dei lavoratori).

Sul versante economico si segnala l'incremento dei minimi retributivi con decorrenza aprile 2023 e gennaio 2025. Di seguito gli importi in vigore dall'1.4.2023: dirigente, 3.904,11 euro; liv. Q, 2.732,88 euro; liv. A1, 2.230,92 euro; liv. A2, 2.007,83 euro; liv. B1, 1.784,74 euro; liv. B2, 1.617,42; liv. C1, 1.450,10 euro; liv. C2, 1.338,55 euro; liv. D1, 1.227,01 euro; liv. D2, 1.115,46 euro; operatore di vendita 1ª cat., 1.606,26 euro; operatore di vendita 2ª cat., 1.455,67 euro; operatore di vendita 3ª cat., 1.305,08 euro; operatore di vendita 4ª cat., 1.204,69 euro.

Prevista l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) relativa ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2023, nei seguenti valori: dirigente, 638,85 euro; liv. Q, 447,20 euro; liv. A1, 365,06 euro; liv. A2, 328,55 euro; liv.

B1, 292,05 euro; liv. B2, 264,67 euro; liv. C1, 237,29 euro; liv. C2, 219,04 euro; liv. D1, 200,78 euro; liv. D2, 182,53 euro.
Per le altre novità sia in ambito economico che normativo si rimanda al testo del CCNL.

VIGILANZA PRIVATA

ACCORDO 30.5.2023

L'Accordo 30.5.2023 rinnova la disciplina applicabile al personale addetto alla vigilanza privata e ai servizi di sicurezza scaduta il 31.5.2015. La nuova disciplina che ne deriva decorre dal 1.6.2023 e scadrà il 31.5.2026.
Previsto un incremento dei minimi retributivi pari a complessivi 140,00 euro per il livello 4 della classificazione relativa alle guardie particolari giurate (c.d. "GpG") e per il livello D della classificazione relativa ai servizi fiduciari, distribuiti in giugno 2023, giugno 2024, giugno 2025, dicembre 2025 e aprile 2026.
Di seguito si riportano i nuovi valori in vigore da giugno 2023, ottenuti mediante un'elaborazione redazionale. GpG: liv. Q, 2.010,46 euro; liv. 1, 1.741,18 euro; liv. 2, 1.631,81 euro; liv. 3, 1.459,31 euro; liv. 4, 1.308,88 euro; liv. 5, 1.243,01 euro; liv. 6, 1.093,77 euro. Servizi fiduciari: liv. A, 1.539,99 euro; liv. B, 1.400 euro; liv. C, 1.176 euro; liv. D, 980,00 euro; liv. E, 924,00 euro; liv. F, 840,00 euro.
Prevista poi per le sole GpG una tantum da erogare in 3 ratei (settembre 2023, settembre 2024 e settembre 2025). In applicazione della scala parametrale vigente con la retribuzione del prossimo mese di settembre dovranno pertanto essere corrisposti i seguenti importi: liv. Q, 260,36 euro; liv. 1, 212,14 euro; liv. 2, 192,86 euro; liv. 3, 162,00 euro; liv. 4, 135,00 euro; liv. 5, 127,29 euro; liv. 6, 96,43 euro.
Inoltre, le parti hanno previsto con decorrenza 30.5.2023 la cessazione dell'elemento di copertura economica del valore di 20,00 euro mensili, previsto dal CCNL 8.4.2013.
L'Accordo è intervenuto anche sul sistema di classificazione del personale. A partire dal 1.6.2023 per le GpG il periodo di permanenza nei livelli 6 e 5 scende da 24 a 18 mesi, mentre per i servizi di sicurezza, dove viene eliminato il livello F, il periodo di permanenza nel livello E sale da 12 a 18 mesi.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

IL TEMA DEL MESE:
IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO NEL CCNL DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

L'art. 30 del CCNL 15.10.2019 per la categoria delle agenzie di somministrazione individua le modalità di determinazione e gestione del trattamento retributivo.

L'art. 30 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 15.10.2019 per i lavoratori delle agenzie di somministrazione individua le modalità di determinazione e gestione del relativo trattamento retributivo.

Principi generali

Secondo la citata norma contrattuale, al lavoratore va corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.

Inoltre, la retribuzione dei lavoratori deve essere liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario mensile quello risultante dalla seguente formula, valida anche per ferie e mensilità aggiuntive:

$$\frac{\text{orario settimanale aziendale} \times 52}{12}$$

Divisore orario mensile di turnisti addetti a ciclo continuo

Nel caso di orari di lavoro svolti su turnazioni, in particolare qualora la missione del lavoratore preveda lo svolgimento dell'attività su turnazioni a ciclo continuo o per turnazioni con ciclicità non settimanale dove non è possibile individuare sempre con esattezza l'orario settimanale aziendale, la norma contrattuale stabilisce che la determinazione del divisore orario mensile deve avvenire facendo riferimento all'orario settimanale convenzionale di 40 ore.

Le ore settimanali utili al raggiungimento dell'orario convenzionale saranno costituite dalle ore ordinarie, dalle assenze retribuite, dalle festività e dall'aggiunta di eventuali ulteriori permessi retribuiti. Per la maturazione di ROL/ex festività non assorbiti si rimanda a quanto disposto nel co. 5.

Ferma restando la retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate, l'eventuale presenza su turni che comportasse il superamento della 40esima ora ordinaria su una o più settimane di lavoro sarà compensata nell'ambito del ciclo di turnazione previsto se effettuato per intero.

In caso di missione non corrispondente alla durata del ciclo le prestazioni eccedenti le 40 ore andranno retribuite per intero o, diversamente, qualora le prestazioni siano inferiori dovrà essere comunque garantita la retribuzione corrispondente alle 40 ore.

Determinazione della paga oraria

L'art. 30 del CCNL in parola stabilisce che la definizione della paga oraria debba avvenire secondo la formula Retribuzione mensile/Divisore orario mensile.

Nel dettaglio, i dati retributivi ed orari da utilizzare sono quelli contrattuali sia di primo che, eventualmente, di secondo livello.

Al lavoratore dovranno inoltre essere riconosciute le spettanze di ROL/ex festività, o altri istituti (festività, patrono, PAR) non assorbiti nei regimi di orario ridotto, vigenti nell'azienda utilizzatrice.

I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.

Le Parti hanno peraltro concordato che, come condizione globalmente più favorevole la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avviene in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute, con le successive modalità.

Ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive
Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all'8,33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, computata come segue:

$$\frac{\text{Retribuzione lorda globale di fatto} \times 0{,}0833}{\text{Divisore Orario Mensile}}$$

Il suddetto importo sarà ugualmente dovuto ma riproporzionato in caso di mensilità ulteriore e diverso ammontare.

Maturazione degli istituti
La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli CCNL applicati dall'impresa utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula:

$$\frac{\text{Ore annue spettanti}}{\text{Divisore Orario Mensile} \times 12} \times (\text{ore lavorate} + \text{ore dovute})$$

Retribuzione "mensilizzata"
In alternativa al sistema della paga oraria con divisore unico, la norma contrattuale consente la possibile applicazione del metodo della retribuzione c.d. "mensilizzata" (ovvero la modalità di calcolo applicata dall'utilizzatore).
Una volta effettuata, tale scelta di metodo di calcolo diventa definitiva e non opzionabile volta per volta per ogni singolo utilizzatore.
Le Agenzie che scelgono questo criterio devono comunicarlo alle OO.SS. Nazionali stipulanti il presente CCNL.
Qualora l'Agenzia che applica il sistema della paga oraria con divisore unico ritenga necessario, in casi particolari e specifici, applicare il metodo della retribuzione mensilizzata è tenuta a comunicarlo prima dell'inizio della missione, con motivazione espressa, alle organizzazioni sindacali nazionali o territoriali per quanto di competenza, al fine di addivenire entro 5 giorni ad un esame congiunto della situazione.
La retribuzione dei lavoratori viene quindi determinata in misura fissa mensile sulla base delle tabelle retributive dei diversi CCNL degli utilizzatori integrate da accordi collettivi territoriali, aziendali o individuali.
Il criterio generale di calcolo prevede l'utilizzo del divisore giornaliero 26 dell'utilizzatore.
Nel caso di frazione di mese, la retribuzione di una giornata di lavoro dovrà essere moltiplicata:

- per il coefficiente 1,2 in caso di settimana lavorativa su 5 giorni;
- per il coefficiente pari a 1 nel caso di settimana lavorativa distribuita su 6 giorni.

Si precisa che nel caso di frazioni di mese andranno pagate le giornate effettivamente lavorate e contrattualmente dovute (es. 2 settimane lavorate, pari ad 80 ore, andranno retribuite come 12 giornate, utilizzando il divisore 26, e non detraendo dal coefficiente mensile dell'utilizzatore le ore non lavorate).

I divisori contrattuali previsti dai CCNL delle aziende utilizzatrici devono essere utilizzati, ai fini della parità di trattamento, per la sola determinazione del valore delle singole quote orarie da corrispondere oltre la retribuzione mensile (ad es. straordinari, maggiorazioni, indennità, ecc.) previste dalle specifiche normative, nonché in caso di trattenute di quote orarie.
Nelle ipotesi nelle quali il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda una retribuzione calcolata su base

oraria, e non mensilizzata, allora anche la retribuzione dei lavoratori in somministrazione dovrà essere elaborata in forma oraria utilizzando il divisore contrattuale applicato dall'utilizzatore e non il divisore tecnico utilizzato in tutti gli altri casi.

Premi di produttività o di risultato
I premi di produttività o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata presso l'utilizzatore sono corrisposti ai lavoratori somministrati in costanza di missione e proporzionalmente al lavoro svolto, secondo i tempi e le modalità previsti dagli accordi stessi.
Sul punto l'art. 30 del CCNL in parola stabilisce che laddove non sia possibile erogare tali premi in costanza di missione in quanto legati a obiettivi e/o risultati non determinati nell'arco temporale della missione stessa ma comunque dovuti, i premi saranno corrisposti ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti dell'utilizzatore.

Trattamento di fine rapporto
Secondo la norma contrattuale in parola, il pagamento del TFR deve avvenire in coincidenza con il pagamento dell'ultima busta paga di retribuzione ordinaria con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.
Per quel che riguarda la maturazione dei ratei di TFR, ferme restando le previsioni di legge, solo in caso di missioni di durata inferiore a 15 giorni, qualora fosse riattivata una ulteriore missione nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima, i giorni di missione si sommano qualora utili alla maturazione di un rateo di TFR.
Tale ipotesi ricorre esclusivamente in caso di reiterazione, da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso utilizzatore, con la medesima mansione e inquadramento.
Il computo relativo all'ammontare del rateo dovrà essere effettuato con la retribuzione in atto nella seconda missione.

Festività
Per calcolare la retribuzione delle festività infrasettimanali occorre moltiplicare l'orario lavorativo giornaliero previsto per la paga oraria.
Con particolare riferimento alle festività natalizie, qualora una missione di durata di almeno 2 mesi si concluda nell'arco dei 2 giorni antecedenti il 25 dicembre e venga rinnovata entro i 14 giorni di calendario successivi alla cessazione della missione, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 100% le festività del 1 e 6 gennaio.
Qualora tale missione venga rinnovata e cessata entro il mese di dicembre, al lavoratore in somministrazione, a titolo di miglior favore, vengono retribuite al 50% le festività del 25 e 26 dicembre.
In tal caso, l'eventuale retribuzione relativa alle festività del 1 e 6 gennaio, si riduce al 50%.
Con esclusione della festività natalizia, in caso di successione di due contratti, dove il primo termina il giorno antecedente una o più festività e il secondo inizia il primo giorno lavorativo successivo alla stessa/e i due contratti, ai soli fini del pagamento di tale o tali festività, si considerano continuativi.
Tali ipotesi ricorrono esclusivamente in caso di reiterazione, da parte della stessa Agenzia, della missione con lo stesso utilizzatore con la medesima mansione e inquadramento.

Scatti di anzianità
Gli scatti di anzianità sono erogati a tutti i lavoratori in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal CCNL dell'utilizzatore anche nei casi di missioni rinnovate nell'arco di 15 giorni presso lo stesso utilizzatore. Il periodo previsto per la maturazione degli scatti di anzianità è riportato sul contratto di assunzione

del lavoratore.

Adempimenti riferiti alla busta paga
La norma contrattuale in esame prevede che all'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore una busta (o un prospetto equivalente) recante la tassativa indicazione dei seguenti dati:

- indicazione dell'Agenzia per il lavoro e gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro/ANPAL;
- nome, cognome e codice fiscale del lavoratore;
- mese cui la retribuzione si riferisce;
- singole voci e importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute;
- indicazione delle ore di assemblea maturate e fruite nell'anno solare.

I periodi orari e gli importi maturati devono essere indicati con chiarezza nella busta paga mensile.
Nella busta paga relativa alla retribuzione mensile non sono erogati i ratei maturati relativi a:

- ferie maturate e non godute;
- ROL maturate;
- festività soppresse;
- tredicesima e quattordicesima maturate;
- TFR maturato.

Nei contratti con Monte Ore Garantito (MOG), di cui all'art. 51 del medesimo CCNL Somministrazione, le festività soppresse, le ROL maturate e i ratei maturati di tredicesima e quattordicesima mensilità devono essere erogati nella busta paga relativa alla retribuzione mensile.
In tale modalità contrattuale non sono erogati mensilmente i soli ratei relativi alle ferie maturate e non godute e al TFR maturato.
Infine, si precisa che:

- la retribuzione relativa alle missioni terminate nel mese e a quelle in corso al termine dello stesso, è corrisposta ai lavoratori entro il giorno 15 del mese successivo, con contestuale consegna della busta paga.
- in caso di contestazione su uno o più elementi della retribuzione, sia in pendenza di rapporto di lavoro, sia dopo l'estinzione dello stesso, deve essere corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI GIUGNO 2023

AGRICOLTURA (OPERAI E FLOROVIVAISTI)

SALARIO PROVINCIALE
SCADENZA DELL'1.6.2023

A decorrere dal mese di giugno 2023 gli importi dei salari provinciali in essere nelle singole Province si incrementano nella misura dello 0,5%, in applicazione della previsione contenuta nel CCNL 23.5.2022.

ALIMENTARI (PICCCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 12.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: Q, 2.582,10 euro; liv. 1, 2.482,10 euro; liv. 2, 2.158,33 euro; liv. 3, 1.780,65; liv. 4, 1.564,82 euro; liv. 5, 1.402,93 euro; liv. 6, 1.294,99 euro; liv. 7, 1.187,09 euro; liv. 8, 1.079,18 euro.

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con riferimento alle progressioni automatiche di livello previste per il personale in forza ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo 22.11.2021 (in virtù del quale, il Tecnico Esperto di Gestione Aziendale, già Controllore Esperto, dopo 15 anni di permanenza nella mansione viene inquadrato nel livello 2/3 con la qualifica di Tecnico Senior di Gestione Aziendale, e il Tecnico di Gestione Aziendale, già Controllore, dopo 7 anni di permanenza nella mansione viene inquadrato nel livello 2/4A con la qualifica di Tecnico Esperto di Gestione Aziendale):

- per i dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31.12.2022, con la retribuzione del mese di giugno 2023 deve essere corrisposta la seconda delle 5 tranche di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo;
- per i dipendenti che matureranno il diritto entro il 31.12.2023, con la retribuzione di giugno 2023 deve essere corrisposta la prima delle 4 tranche di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo.

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le agenzie sono tenute a corrispondere il premio aziendale di produttività individuale, in misura commisurata all'incremento delle provvigioni annue lorde percepite, come definito dal CCNL 18.12.2017.

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA (CONFSAL - SNA)

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le agenzie sono tenute a corrispondere il premio aziendale di produttività individuale, in misura commisurata all'incremento delle provvigioni annue lorde percepite, come definito dal CCNL 5.2.2018.

AUTOFERROTRANVIERI

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 10.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori: par. 250,1.668,24 euro; par. 230, 1.534,79 euro; par. 210, 1.401,33 euro; par. 205,1.367,97 euro; par. 202, 1.347,95 euro; par. 193, 1.287,89 euro; par. 190, 1.267,88 euro; par. 188, 1.254,53 euro; par. 183,1.221,15 euro; par. 180, 1.201,13 euro; par. 178, 1.187,79 euro; par. 175, 1.167,77 euro; par. 170, 1.134,41 euro; par. 165, 1.101,04 euro; par. 160, 1.067,68 euro; par. 158, 1.054,33 euro; par. 155, 1.034,31 euro; par. 154, 1.027,64 euro; par. 153, 1.020,97 euro; par. 151, 1.007,62 euro; par. 145, 967,58 euro; par.143, 954,24 euro; par. 140, 934,22 euro; par. 139, 927,55 euro; par. 138, 920,87 euro; par. 135, 900,86 euro; par. 130, 867,49 euro; par. 129, 860,82 euro; par. 123, 820,78 euro; par. 121, 807,44 euro; par. 116, 774,07 euro; par. 110, 734,02 euro; par. 100, 667,30 euro.

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI

BUONO ACQUISTO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a erogare ai lavoratori un importo forfetario pari a 250,00 euro a titolo di buono acquisto.

AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA

ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il quarto dei 10 ratei mensili previsti a titolo di arretrati retributivi dall'Accordo 14.3.2023 (per il periodo tra marzo e dicembre 2023), negli importi di seguito riportati: liv. Q, 160,74 euro; liv. 5, 125,38 euro; liv. 4, 108,50 euro; liv. 3, 100,46 euro; liv. 2, 95,64 euro; liv. 1, 80,37 euro.

CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese presso le quali al 31.12.2022 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2023 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 170,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivi, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

CEMENTO, CALCE, GESSO (PICCOLA INDUSTRIA - CONFAPI)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese presso le quali al 31.12.2022 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2023 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 150,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

CERAMICA (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese presso le quali al 31.12.2022 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2023 che non abbiano percepito nel corso dei 4 anni precedenti trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 100,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR).

CREDITO COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE

HANDICAP E INVALIDITÀ
SCADENZA DELL'1.6.2023

Entro il mese di giugno le aziende dovranno corrispondere ai lavoratori un contributo annuo pari a 1.500,00 euro per ciascun familiare fiscalmente a carico risultante portatore di handicap ai sensi della L. 104/92.

COIBENTI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 29.5.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A, 2.377,61 euro; liv. C, 2.085,03 euro; liv. D, 1.948,16 euro; liv. E, 1.765,14 euro; liv. F, 1.673,59 euro; liv. G, 1.604,18 euro; liv. 1, 1.482,18 euro.

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il primo rateo dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 29.5.2023, in misura pari a 300,00 euro.

DIRIGENTI AZIENDE AUTOTRASPORTO

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti il primo rateo dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 18.5.2023, in misura pari a 700,00 euro.

ELETTRICI

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Perequativo.

ENTI PREVIDENZIALI PRIVATIZZATI

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE
SCADENZA DELL'1.6.2023

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 51 del CCNL 15.1.2020, nel mese di giugno le aziende sono tenute ad erogare l'elemento distinto della retribuzione in misura pari all'8% della retribuzione minima annua.

GIOCATTOLI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 30.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7, 1.697,10 euro; liv. 6, 1.535,62 euro; liv. 5, 1.437,89 euro; liv. 4S, 1.333,14 euro; liv. 4, 1.293,90 euro; liv. 3, 1.220,50 euro; liv. 2, 1.130,97 euro; liv. 1, 805,10 euro.

GIORNALISTI (EMITTENTI LOCALI)

INDENNITÀ REDAZIONALE
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione di giugno 2023 come disposto dall'Accordo del 16.11.2022, le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori un importo pari a 258,23 euro a titolo di indennità redazionale.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL - CIFA)

WELFARE
SCADENZA DELL'1.6.2023

In applicazione di quanto previsto dall'art. 183 del CCNL 21.7.2021, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di welfare del valore di 150,00 euro, da incrementare di 25,00 euro per ogni ulteriore componente del nucleo familiare, benché non fiscalmente a carico.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (ANASTE)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il settimo rateo mensile (dei quindici previsti) dell'indennità una tantum a copertura del periodo di vacanza contrattuale 1.1.2020 - 27.12.2022, pari a 20,00 euro in cifra fissa.

LAPIDEI (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese ove al 31.12.2022 non fosse presente contrattazione di secondo livello e che nel corso del 2022 non abbiano fatto ricorso ad ammortizzatori sociali sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 (inclusi i dipendenti a termine con contratto di durata pari ad almeno 6 mesi, nonché tutte le tipologie di lavoro subordinato) che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 210,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA - CONFAPI)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese ove al 31.12.2022 non fosse presente contrattazione di secondo livello e che nel corso del 2022 non abbiano fatto ricorso ad ammortizzatori sociali sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a

corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 (inclusi i dipendenti a termine con contratto di durata pari ad almeno 6 mesi, nonché tutte le tipologie di lavoro subordinato) che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 150,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

MARKETING (CISAL-ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 1.4.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.192,86 euro; liv. A, 1.956,99 euro; liv. B, 1.755,13 euro; liv. C, 1.567,61 euro; liv. D, 1.399,77 euro; liv. E, 1.275,27 euro; liv. F, 1.191,32 euro; op. vendita 1, 1.629,62 euro; op. vendita 2, 1.418,95 euro; op. vendita 3, 1.291,32 euro.

METALMECCANICA (CONFSAL - CONFLAVORO)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 9.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.493,25 euro; liv. 1, 2.434,90 euro; liv. 2, 2.032,95 euro; liv. 2S, 2.181,05 euro; liv. 3, 1.896,65 euro; liv. 4, 1.771,00 euro; liv. 5, 1.734,30 euro; liv. 6, 1.697,65 euro; liv.7, 1.530,90 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

WELFARE
SCADENZA DELL'1.6.2023

Come previsto dal CCNL 15.7.2020, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di welfare del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.5.2024. Tale importo viene ridotto proporzionalmente per i lavoratori a tempo parziale, come pure in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturata nel periodo dall'1.6.2022 al 31.5.2023.

METALMECCANICA (COOPERATIVE)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 31.5.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A1, 2.613,58 euro; liv. B3, 2.371,40 euro; liv. B2, 2.181,00 euro; liv. B1, 2.032,93 euro; liv. C3, 1.896,64 euro; liv. C2, 1.770,96 euro; liv. C1, 1.734,29 euro; liv. D2, 1.697,62 euro; liv. D1, 1.530,86 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

METALMECCANICA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 5.2.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A1, 2.493,21 euro; liv. B3, 2.434,88 euro; liv. B2, 2.181,00 euro; liv. B1, 2.032,93 euro; liv. C3, 1.896,64; liv. C2, 1.770,96 euro; liv. C1, 1.734,29 euro; liv. D2, 1.697,62 euro; liv. D1, 1.530,86 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

FLEXIBLE BENEFITS
SCADENZA DELL'1.6.2023

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.5.2024.

LAVORO A COTTIMO
SCADENZA DELL'1.6.2023

A far data dall'1.6.2023 le percentuali dell'utile di cottimo sono le seguenti: liv. B1, 0,97%; liv. C3, 0,98%; liv. C2, 0,99%; liv. C1, 0,94%; liv. D2, 0,94%; liv. D1, 0,88%.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA - CONFAPI)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 26.5.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 9, 2.654,38 euro; liv. 8, 2.386,81 euro; liv. 7, 2.194,81 euro; liv. 6, 2.045,80 euro; liv. 5, 1.908,07 euro; liv. 4, 1.781,25 euro; liv. 3, 1.707,23 euro; liv. 2, 1.538,71 euro; liv. 1, 1.393,25 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA - CONFIMI)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 7.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 9, 2.666,38 euro; liv. 8, 2.398,36 euro; liv. 7, 2.205,07 euro; liv. 6, 2.054,88 euro; liv. 5, 1.915,89 euro; liv. 4, 1.788,73 euro; liv. 3, 1.713,89 euro; liv. 2, 1.545,53 euro. Per quel che concerne invece i lavoratori assunti con OSC (salario minimo) gli importi sono i seguenti: liv. 9, 2.266,00 euro; liv. 8, 2.039,00; liv. 7, 1.874,00; liv. 6, 1.747,00; liv. 5, 1.629,00; liv. 4, 1.520,00 euro; liv. 3, 1.457,00 euro; liv. 2, 1.391,00 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

ORAFI E ARGENTIERI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 23.12.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7, 2.117,57 euro; liv. 6, 1.947,53 euro; liv. 5S, 1.811,67 euro; liv. 5, 1.697,37 euro; liv. 4, 1.588,79 euro; liv. 3, 1.526,93 euro; liv. 2, 1.385,91 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese prive alla data del 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 250,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

WELFARE
SCADENZA DELL'1.6.2023

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.5.2024.

PANIFICI (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.6.2023

Decorrono dall'1.6.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 12.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.649,73 euro; liv. 2, 1.521,05 euro; liv. 3A, 1.401,27 euro; liv. 3B, 1.304,40 euro; liv. 4, 1.100,25 euro; liv. 5, 979,81 euro; liv. 6, 825,35 euro.

POSTE SPA - ENTE POSTE ITALIANE

PREMIO DI PRODUZIONE
SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno l'azienda erogherà al personale dipendente (compresi apprendisti e lavoratori a termine che abbiano prestato almeno 6 mesi anche non continuativi di servizio nel 2022) il premio di produzione che sarà aumentato di 50,00 euro qualora nel corso del 2022 il dipendente non abbia fatto registrare alcuna giornata di assenza dal servizio eccezion fatta per la fruizione di ferie, permessi per festività soppresse e permessi individuali retribuiti (PIR). Per quanto concerne gli importi del premio (che si ricorda, verrà erogato al raggiungimento della soglia di accesso dell'indicatore di produttività EBIT) si rimanda al testo dell'Accordo del 29.7.2022.

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
SCADENZA DELL'1.6.2023

In relazione alla ridefinizione dei percorsi professionali degli operai specializzati ed altamente specializzati, che decorrerà dal 1.7.2023, entro il 30 giugno dovrà essere realizzato il passaggio:

- del restante 50% degli operai specializzati dal livello 8 al livello 7;

- del restante 50% degli operai specializzati con almeno 24 mesi di anzianità della mansione dal livello 7 al livello 6;
- del restante 50% degli operai specializzati e altamente specializzati con almeno 24 mesi di anzianità della mansione dal livello 6 al livello 5.

SERVIZI ASSISTENZIALI (CISAL - ANPIT)

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2023

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano completato il periodo di prova (ad esclusione dei lavoratori a termine con contratto inferiore a 12 mesi, dei lavoratori a tempo parziale con orario settimanale inferiore a 20 ore, dei tirocinanti, degli stagisti e di coloro che si trovano in aspettativa non retribuita) strumenti di welfare in misura pari al valore minimo di 200,00 euro.

SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2023

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori (ad esclusione dei lavoratori a termine con contratto inferiore a 12 mesi, dei lavoratori a tempo parziale con orario settimanale inferiore a 20 ore, dei tirocinanti, degli stagisti e di coloro che si trovano in aspettativa non retribuita) strumenti di welfare in misura pari al 50% del valore complessivo previsto dal CCNL 29.10.2021, vale a dire: 425,00 euro per i dirigenti, 250,00 euro per i Quadri e per i livelli A1 e A2, 125,00 euro per i livelli B1, B2, C1, C2, D1, D2 e per gli operatori di vendita. Il residuo 50% dovrà essere messo a disposizione entro il mese di dicembre 2023.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)

ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)

SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, l'ottavo rateo (dei 26 totali di pari importo previsti dall'Accordo 27.10.2022) dell'Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR), nella misura di 15,00 euro in cifra fissa. Tale importo va riproporzionato solo per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per gli apprendisti (in ragione della percentuale di riduzione della retribuzione applicata mese per mese).

STUDI REVISORI LEGALI E TRIBUTARISTI (CISAL - ANPIT)

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2023

Con la retribuzione di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano completato il periodo di prova strumenti di welfare dal valore di 300,00 euro per i quadri e di 200,00 euro per tutti gli altri livelli di inquadramento (ovvero A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2).

TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.6.2023

Le imprese ove al 31.12.2022 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2023 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 240,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2022 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

ELEMENTO RETRIBUTIVO
SCADENZA DELL'1.6.2023

Nelle aziende dove non è stato dato seguito alla previsione contenuta nell'art. 12 lett. c) del CCNL 12.10.2016 (retribuzione per obiettivi finalizzata a un'esigenza di parziale ridistribuzione dei benefici economici ottenuti dall'azienda), con la retribuzione di giugno 2023 deve essere corrisposto un elemento retributivo sostitutivo in misura pari a 110,00 euro. Tale importo spetta a tutti i dipendenti in forza nel mese di giugno ed è soggetto a riproporzionamento.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

L'INCENTIVO PER LE ASSUNZIONI DI "NEET"

Dal 1° giugno fino al 31 dicembre 2023 è possibile fruire di un incentivo economico collegato alle assunzioni di giovani under 30 non impegnati nello studio, né al lavoro né alla formazione, a rischio di esclusione sociale (c.d. "NEET").

L'art. 27 del DL 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro") riconosce un incentivo ai datori di lavoro che assumono giovani con contratto di lavoro stabile nel periodo compreso tra il 1.6.2023 e il 31.12.2023.
In particolare, l'incentivo in parola:

- viene riconosciuto per l'assunzione di giovani non impegnati nello studio, né al lavoro né alla formazione, a rischio di esclusione sociale (c.d. "NEET" "not in education, employment or training");
- è pari al 60% della retribuzione per un periodo di 12 mesi, ovvero al 20% in caso di fruizione cumulata con altri incentivi;
- viene istituito nell'ambito del PON "Iniziativa Occupazione Giovani";
- è destinato a favorire l'occupazione di giovani disoccupati che non abbiano compiuto i 30 anni di età, aderenti al programma "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo sarà concesso nei limiti delle disponibilità finanziarie stabilite (pari a 80 milioni di euro per l'anno 2023 e a 51,8 milioni di euro per l'anno 2024), ripartite su base regionale in base al decreto dell'ANPAL, attualmente non ancora emanato.

Ambito di applicazione
La misura agevolativa riguarda sostanzialmente i datori di lavoro privati.
Secondo la prassi consolidata dell'INPS (circ. INPS 2.3.2018 n. 40) – e in attesa di indicazioni specifiche da parte del medesimo Istituto previdenziale – sono ricompresi tra i beneficiari anche i datori di lavoro privati che non hanno natura di imprenditori, ossia coloro che non svolgono attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 2082 c.c.
Si tratta, ad esempio, di soggetti quali:

- gli studi professionali;
- le associazioni culturali, politiche o sindacali;
- le associazioni di volontariato.

Potrebbero rientrare nel novero dei beneficiari anche:

- gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- gli enti pubblici economici (EPE) che, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore.

Per quanto riguarda invece i lavoratori, come accennato in precedenza, l'incentivo spetta per l'assunzione di giovani:

- disoccupati registrati al programma "Iniziativa Occupazione Giovani";
- che non abbiano compiuto i 30 anni di età (29 anni e 364 giorni);
- che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione.

Va precisato che i predetti requisiti richiesti ai soggetti da assumere devono essere presenti tutti congiuntamente.

Tipologie contrattuali ammesse
Le tipologie contrattuali che possono conseguire l'incentivo per le assunzioni di NEET over 30 sono:

- il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L'incentivo spetta anche per i soci lavoratori di cooperativa assunti con contratto di lavoro subordinato, mentre è da escludersi in caso di assunzioni con contratto:

- apprendistato diverso da quello professionalizzante;
- lavoro domestico;
- lavoro intermittente.

Inoltre, si ritiene che il bonus in argomento non possa essere riconosciuto per le trasformazioni a tempo indeterminato in quanto in tal caso mancherebbe una delle condizioni per il riconoscimento dello status di "NEET" e cioè quella di non essere occupato al momento dell'assunzione a tempo indeterminato.

Misura e durata del beneficio
Ai sensi dell'art. 27 co. 1 del DL 48/2023, l'incentivo a favore del datore di lavoro per l'assunzione di soggetti NEET ha un importo:

- pari al 60% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- per un periodo di 12 mesi dall'assunzione.

L'incentivo economico si riduce dal 60% al 20% della retribuzione mensile del lavoratore NEET assunto in caso di cumulo di benefici.
Tale riduzione al 20% non trova applicazione laddove l'assunzione avvenga con contratto di apprendistato professionalizzante in quanto, la ridotta contribuzione per l'apprendistato non è frutto di agevolazione contributiva ma si tratta di un ordinario regime di "sotto contribuzione".

Casi di cumulabilità
L'incentivo giovani NEET risulta cumulabile con altri esoneri e riduzioni contributive nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa UE in materia di aiuti di stato.
In particolare, è cumulabile con l'esonero triennale per l'occupazione stabile di giovani under 30 (art. 1 co. 114 della L. 27.12.2017 n. 205) che la legge di bilancio 2023 (incentivo under 36 ex art. 1 co. 297 della L. 29.12.2022 n. 197) ha innalzato al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000,00 euro annui per una durata di 36 mesi.
Va però osservato che la cumulabilità dei due incentivi è ammessa se sono presenti contemporaneamente i requisiti previsti da entrambe le agevolazioni. Ad esempio, oltre al differente requisito anagrafico, occorre tenere presente che i pregressi rapporti lavorativi della persona che si assume non sono rilevanti per l'incentivo occupazione giovani NEET, mentre per l'esonero triennale under 36 è necessario che il giovane non abbia avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Condizioni per la fruizione
L'art. 27 co. 1 del DL 48/2023 prevede che la fruizione dell'incentivo giovani NEET sia ammessa nel rispetto delle condizioni dell'art. 32 del regolamento UE 651/2014 in materia di aiuti di stato.
Tuttavia, nelle more di istruzioni in materia da parte dell'INPS, si ritiene che siano anche necessari:

- il possesso della regolarità contributiva (art. 1 co. 1175 e 1176 della L. 296/2006);
- il rispetto delle regole del Quadro generale per la fruizione degli incentivi stabilite dall'art. 31 del DLgs. 150/2015.

Si tratta, infatti, di requisiti di carattere generale che si applicano per tutte le agevolazioni e incentivi, a prescindere dall'espresso richiamo nei provvedimenti legislativi che le riconoscono.

Rispetto della normativa UE sugli aiuti di Stato

L'agevolazione è concessa nel rispetto dell'art. 32 del regolamento UE 651/2014 in materia di aiuti di Stato. Trattandosi di agevolazione finalizzata all'inserimento di giovani svantaggiati, l'incentivo giovani NEET è immediatamente applicabile e non necessita dell'autorizzazione preventiva alla Commissione UE.
Sul punto, si ricorda che ai sensi del citato art. 32, gli incentivi sono ammessi qualora l'assunzione del soggetto svantaggiato determini un incremento occupazionale netto per i 12 mesi successivi all'assunzione, rispetto alla media dei dipendenti nei 12 mesi precedenti, tenendo conto delle esclusioni dal conteggio della base di calcolo dei lavoratori dimessi, di quelli che raggiungono il pensionamento e di quelli licenziati per giusta causa.

Modalità di richiesta dell'incentivo

Per accedere all'incentivo in argomento, il datore di lavoro interessato deve presentare un'apposita domanda all'INPS, che potrà rilasciare l'eventuale autorizzazione tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili.
Più dettagliatamente, datori di lavoro sono tenuti ad inviare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS, esclusivamente in via telematica con la procedura DiResCo, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.
Il procedimento si articola poi nelle seguenti fasi:

- entro 5 giorni dalla richiesta, l'INPS verifica la presenza dei requisiti, determina l'importo dell'incentivo spettante e se sono ancora disponibili somme, prenota a favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo;
- entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'INPS, il datore di lavoro, se non lo ha ancora fatto, assume il lavoratore;
- entro i successivi 7 giorni, quindi 14 giorni dalla comunicazione dell'INPS, il datore di lavoro deve comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata.

I termini per il datore di lavoro sono decadenziali, di conseguenza il mancato rispetto fa perdere l'autorizzazione dell'INPS alla fruizione dell'incentivo e le somme prenotate sono messe nuovamente a disposizione. In tal caso il datore di lavoro potrà presentare una nuova richiesta di incentivo che seguirà il nuovo ordine cronologico.
A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avverrà mediante conguaglio sulle denunce contributive per le cui istruzioni tecniche si attende un'apposita circolare dell'INPS.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.