

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

APRILE 2024



Le informative per l'azienda

D.L. PNRR- <i>quater</i> : le novità per il lavoro	2
Conversione in legge del Decreto mille proroghe: le novità per il lavoro	14
La detassazione dei premi di risultato	15
Trattamento integrativo speciale per i lavoratori del comparto turistico 2024	16
La tassazione dei <i>fringe benefit</i> per l'anno 2024	17
Precisazioni in tema di categorie per il <i>welfare</i> aziendale	18
Rapporto periodico personale maschile e femminile	20
Esonero per le assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza	21
<i>Faq</i> inps sulla decontribuzione mamme	23
Telelavoro transfrontaliero abituale	25
Il rinnovo negli studi professionali	28

Le informative per l'azienda

Oggetto: D.L. PNRR-QUATER: LE NOVITÀ PER IL LAVORO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 52/2024 il D.L. 2 marzo 2024, n. 19, rubricato "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)": di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro.

Articolo 25	Contenuto
Comma 1	<p>Pignoramento presso terzi</p> <p>Viene sostituito il primo periodo dell'articolo 546, comma 1, c.p.c., con il seguente: <i>"Dal giorno in cui gli è notificato l'atto previsto nell'articolo 543, il terzo è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode relativamente alle cose e alle somme da lui dovute, nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato di 1.000,00 euro per i crediti fino a 1.100,00 euro, di 1.600,00 euro per i crediti da 1.100,01 euro fino a 3.200,00 euro e della metà per i crediti superiori a 3.200,00 euro"</i>.</p> <p>Nuovo articolo 551-bis, c.p.c.</p> <p>Viene poi aggiunto il nuovo articolo 551-bis, c.p.c., relativo all'efficacia del pignoramento di crediti del debitore verso terzi.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, salvo che sia già stata pronunciata l'ordinanza di assegnazione delle somme o sia già intervenuta l'estinzione o la chiusura anticipata del processo esecutivo, il pignoramento di crediti del debitore verso terzi perde efficacia decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della dichiarazione di interesse. Al fine di conservare l'efficacia del pignoramento, nei 2 anni antecedenti alla scadenza del termine decennale, il creditore pignorante o il creditore intervenuto a norma dell'articolo 525, c.p.c., può notificare a tutte le parti e al terzo una dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratorio.</p> <p>La dichiarazione contiene l'indicazione della data di notifica del pignoramento, dell'ufficio giudiziario innanzi al quale è pendente la procedura esecutiva, delle parti, del titolo esecutivo e del numero di ruolo della procedura, nonché l'attestazione che il credito persiste.</p> <p>La dichiarazione di interesse è depositata nel fascicolo dell'esecuzione, a pena di inefficacia della stessa, entro 10 giorni dall'ultima notifica. Se il pignoramento è eseguito nei confronti di più terzi, l'inefficacia del medesimo si produce solo nei confronti dei terzi rispetto ai quali non è notificata e depositata la dichiarazione di interesse.</p> <p>In mancanza della notifica della dichiarazione di interesse, il terzo è liberato dagli obblighi previsti dall'articolo 546, c.p.c., decorsi 6 mesi dalla scadenza del termine di efficacia del pignoramento previsto dal comma 1.</p>

	<p>Il processo esecutivo si estingue di diritto decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della successiva dichiarazione di interesse o, se i terzi sono più, dall'ultima delle notifiche ai medesimi.</p> <p>Le disposizioni di cui sopra si applicano anche se l'esecuzione è sospesa.</p> <p>Modifica all'articolo 533, c.p.c.</p> <p>Viene previsto che la notifica dell'ordinanza di assegnazione sia accompagnata da una dichiarazione nella quale il creditore indica al terzo i dati necessari per provvedere al pagamento, previsti dall'articolo 169-septies delle disposizioni per l'attuazione c.p.c.</p> <p>L'obbligo di pagamento decorre, per il terzo, dalla notifica dell'ordinanza di assegnazione e della dichiarazione.</p> <p>Si prevede, inoltre, che i crediti assegnati cessino di produrre interessi nei confronti del debitore e del terzo se l'ordinanza di assegnazione non è notificata al terzo entro 90 giorni dalla sua pronuncia o dalla sua comunicazione, unitamente alla dichiarazione.</p> <p>Gli interessi riprendono a decorrere dalla data della notifica dell'ordinanza e della dichiarazione.</p> <p>L'ordinanza di assegnazione diventa inefficace se non è notificata al terzo entro i sei mesi successivi alla scadenza del medesimo termine di cui all'articolo 551-bis, comma 1, c.p.c..</p>
Comma 2	<p>Viene aggiunto il nuovo articolo 169-septies, alle disposizioni per l'attuazione c.p.c., in cui si dettagliano i contenuti della dichiarazione prevista dall'articolo 553, c.p.c.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il numero di ruolo della procedura, l'indicazione del titolo esecutivo, i dati anagrafici e il codice fiscale del creditore e, se diverso, anche del destinatario del pagamento; 2. l'importo dovuto, comprensivo del dettaglio degli interessi, degli accessori e delle spese; 3. l'identificativo del conto di pagamento ovvero l'indicazione di altra modalità di esecuzione del pagamento.
Comma 3	<p>Entrata in vigore articolo 551-bis, c.p.c.</p> <p>L'articolo 551-bis, c.p.c., introdotto dal comma 1, lettera b), si applica anche alle procedure esecutive pendenti alla data di entrata in vigore del decreto.</p> <p>Il pignoramento di crediti presso terzi pendente da almeno 8 anni alla data di entrata in vigore del D.L. 19/2024 perde efficacia se il creditore procedente o il creditore intervenuto non procedono alla notifica della dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratorio entro il termine di 2 anni a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.</p>

Articolo 29	Contenuto
Comma 1	<p>Durc: modifica all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006</p> <p>Viene riscritto l'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.</p> <p>Innanzitutto si specifica che i benefici normativi e contributivi sono subordinati, oltre che al Durc, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Viene introdotto il nuovo comma 1175-bis</p> <p>Sulla base di tale disposizione si consente l'accesso ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.</p>
Comma 2	<p>Appalto</p> <p>Viene modificato nuovamente l'articolo 29, D.Lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, viene aggiunto un nuovo comma 1-bis, dove si prevede che al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto sia corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2, prevedendo che il regime di solidarietà previsto in materia di appalto si applichi anche all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2 (somministrazione illecita) nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari.</p>
Comma 3	<p>Sanzioni</p> <p>Il comma 3 va a sostituire quanto previsto dall'articolo 1, comma 445, L. 145/2018, stabilendo che siano aumentate del 30% le sanzioni in materia di lavoro per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'articolo 3, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003 (somministrazione illecita), all'articolo 12, D.Lgs. 136/2016 (obblighi di comunicazione in materia di distacco), e all'articolo 18-bis, commi 3 e 4, D.Lgs. 66/2003 (durata media massima orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale).</p>

<p>Comma 4</p>	<p>Sanzioni penali in materia di intermediazione e somministrazione</p> <p>Il comma 4 modifica l'articolo 18, D.Lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, si modifica il comma 1, reintroducendo sanzioni di carattere penale per una serie di illeciti relativi all'intermediazione e la somministrazione.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione (articolo 4, comma 1, lettere a) e b)), è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale (articolo 4, comma 1, lettere d) ed e)), è punito con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2 dell'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.</p> <p>Con modifica del comma 5-<i>bis</i> del medesimo provvedimento, si prevede che, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore siano puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione</p> <p>Viene, poi, aggiunto il nuovo comma 5-<i>ter</i>, che reintroduce il reato di somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> <p>Nel nuovo comma 5-<i>quater</i> si stabilisce che gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, siano aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>Al comma 5-<i>quinqies</i> viene stabilito che l'importo delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, non possa, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.</p> <p>Infine, il nuovo comma 5-<i>sexies</i> assegna il 20% dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 15, D.Lgs. 124/2004, e dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, D.Lgs. 758/1994, per l'estinzione degli illeciti di cui all'articolo 29, D.L. 19/2024, al Fondo risorse decentrate dell'INL per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato (articolo 1, comma 445, lettera e), secondo periodo, L. 145/2018).</p>
----------------	---

Comma 5	<p>Somministrazione fraudolenta</p> <p>Viene abrogato l'articolo 38-bis, D.Lgs. 81/2015 (in materia di somministrazione fraudolenta, ora disciplinata dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003).</p>
Comma 6	<p>Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato</p> <p>Viene sostituito il comma 354 dell'articolo 1, L. 197/2022:</p> <p><i>"In caso di superamento del limite di durata (attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore) previsto dal co. 344, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al co. 344, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione del co. 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".</i></p>
<u>Commi 7-9</u>	<p>Lista di conformità INL</p> <p>All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato "Lista di conformità INL". L'iscrizione nell'elenco informatico è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.</p> <p>I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato non sono sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.</p> <p>In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.</p>
Comma 10	<p>Verifica congruità incidenza manodopera</p> <p>Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10-bis, D.L. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 120/2020.</p>

Comma 11	<p>Appalti pubblici: versamento del saldo finale</p> <p>Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della <i>performance</i> dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti ai sensi dell'articolo 222, comma 3, lettera b), Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. 36/2023.</p>
Commi 12	<p>Appalti privati: versamento del saldo finale</p> <p>Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del committente.</p>
Commi15-17	<p>Esonero contributivo lavoratori domestici</p> <p>Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e a favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'Inps, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, invalidi civili e titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'Isee per le prestazioni agevolate di natura socio-sanitaria, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro.</p> <p>Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini, salvo le eccezioni previste dall'articolo 1, comma 3, secondo periodo, nn. 1-5, D.P.R. 1403/1971.</p>

Comma 19	<p>Patente a punti sicurezza cantieri</p> <p>Mediante modifica dell'articolo 27, D.Lgs. 81/2008, si prevede che, a far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del relativo portale <i>internet</i>, sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili.</p> <p>La patente è rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'INL, subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) iscrizione alla CCIAA;b) adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi di cui all'articolo 37;c) adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli obblighi formativi previsti dal D.L. 19/2024;d) possesso del Durc in corso di validità;e) possesso del DVR;f) possesso del Durf. <p>Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività nei cantieri, salva diversa comunicazione notificata dalla competente sede dell'INL.</p> <p>La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente ai soggetti di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.</p> <p>La patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I: 10 crediti;b) accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: 7 crediti;c) provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 3, commi 3 ss., D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002: 5 crediti;d) riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:<ul style="list-style-type: none">1. la morte: 20 crediti;2. un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: 15 crediti;3. un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 40 giorni: 10 crediti. <p>Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'INL può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di 12 mesi. L'INL definisce i criteri, le procedure e i termini del provvedimento di sospensione. Ciascun provvedimento di cui al comma 4 e al comma 19 riporta i crediti decurtati. Gli atti e i provvedimenti emanati in relazione al medesimo accertamento ispettivo non possono, nel complesso, comportare una decurtazione superiore a 20 crediti.</p>
----------	---

L'Amministrazione che ha formato gli atti e i provvedimenti definitivi di cui ai commi 4 e 5 ne dà notizia, entro 30 giorni dalla notifica ai destinatari, anche alla competente sede territoriale dell'INL, la quale procede entro 30 giorni dalla comunicazione alla decurtazione dei crediti.

I crediti decurtati possono essere reintegrati a seguito della frequenza, da parte del soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, dei corsi di cui all'articolo 37, comma 7, D.Lgs. 81/2008. Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti, a condizione della trasmissione di copia del relativo attestato di frequenza alla competente sede dell'INL. I crediti riacquistati non possono superare complessivamente il numero di 15. Trascorsi 2 anni dalla notifica degli atti e dei provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, previa trasmissione alla competente sede dell'INL di copia dell'attestato di frequenza di uno dei corsi, la patente è incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino a un massimo di 10 crediti, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti di cui ai commi 4 e 5. Il punteggio è, inoltre, incrementato di 5 crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30, D.Lgs. 81/2008.

Una dotazione inferiore a 15 crediti della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili, fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti.

L'attività in cantieri temporanei o mobili da parte di un'impresa o un lavoratore autonomo privi della patente o in possesso di una patente recante un punteggio inferiore a 15 crediti comporta il pagamento di una sanzione amministrativa da 6.000 a 12.000 euro, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301-bis, D.Lgs. 81/2008, e l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al Codice dei contratti pubblici, per un periodo di 6 mesi.

Le informazioni relative alla patente confluiscono in un'apposita sezione del portale nazionale del sommerso.

La patente a punti può essere estesa ad altri ambiti di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base di quanto previsto da uno o più accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione Soa.

Articolo 30	Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo
Comma 1	<p>Omissioni ed evasioni contributive</p> <p>Il comma 1 dell'articolo 30 modifica, a decorrere dal 1° settembre 2024, l'articolo 116, comma 8, L. 388/2000.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, in caso di omissione contributiva, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti del Tur non trova applicazione.</p> <p>Viene modificata anche la disciplina dell'evasione contributiva, connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo. L'evasione comporta il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tur maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il Tur è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.</p> <p>La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura agevolata è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>Viene aggiunta la nuova lettera <i>b-bis</i>), dove si prevede che, in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, il versamento della sanzione civile, per omissione o per evasione, nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.</p>

Comma 2	<p>Mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze</p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024, in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (articolo 116, comma 10, L. 388/2000) sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.. La disciplina oggi vigente prevede, viceversa, Tur maggiorato di 5,5 punti, con la sanzione civile che non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Comma 3	<p>Riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali</p> <p>Viene modificato l'articolo 116, comma 15, lettera b), L. 388/2000: potrà essere concessa la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali in caso di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e, comunque, in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.</p>
Commi 5-8	<p>Informazioni rese dall'Inps</p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024 l'Inps mette a disposizione del contribuente ovvero del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'Inps eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.</p> <p>Con deliberazione del CdA Inps, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica, sono individuati i criteri e le modalità con cui gli elementi e le informazioni sono messi a disposizione del contribuente e sono indicate, altresì, le fonti informative, la tipologia di informazioni da fornire al contribuente, le fattispecie di esclusione, i criteri, le modalità e i termini di comunicazione tra quest'ultimo e l'Amministrazione, assicurate anche a distanza mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i livelli di assistenza e i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti contributivi.</p> <p>La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, secondo le modalità e i termini indicati con la deliberazione, comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) in caso di omissione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>

	<p>In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>In caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'Inps procede alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa, con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) nelle ipotesi relative all'omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) nelle ipotesi relative all'evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Commi 10-14	<p>Attività di controllo Inps mediante banche dati</p> <p>Dal 1° settembre 2024, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre P.A., alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente, e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.</p> <p>Gli uffici Inps possono:</p> <p>a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;</p> <p>b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;</p> <p>c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;</p> <p>d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps.</p>

Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite pec. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore, in ogni caso, a 15 giorni.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite pec. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera c), L. 388/2000.

Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 11, lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO MILLE PROROGHE: LE NOVITÀ PER IL LAVORO**

Si informano i Signori Clienti che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2024 la L. 18/2024, di conversione del D.L. 215/2023 (c.d. Decreto Mille Proroghe).

Si segnalano le seguenti novità per il lavoro e l'amministrazione del personale.

Contratti a termine

Viene prorogata fino al 31 dicembre 2024 la possibilità di individuare, per giustificare rapporti a termine nel momento in cui la durata complessiva del rapporto supera i 12 mesi anche a seguito di proroghe e rinnovi, esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi (articolo 18, comma 4-bis).

Si segnala che la data sopra indicata rappresenta il termine ultimo per sottoscrivere contratti a termine, che superino la soglia di 12 mesi, sulla base di ragioni che prescindono dalla contrattazione collettiva: la scadenza del contratto potrà infatti essere successiva a tale data.

Si ricorda, infine, che nel contratto dovranno essere specificate le ragioni, temporanee e oggettive, che rientrano nelle causali sopra indicate e che giustificano la durata a termine di quel contratto.

Lavoro sportivo

Le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici, e degli istruttori presso società sportive, già iscritte presso il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo hanno diritto di optare, entro il 30 giugno 2024, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento.

Viene prevista l'esenzione fino al 31 dicembre 2024 dalla ritenuta alla fonte relativa ai premi corrisposti ad atleti e tecnici per i risultati ottenuti nelle competizioni sportive (articolo 14, comma 2-bis, 2-ter e 2-quater).

Ravvedimento speciale

Il ravvedimento speciale (pagamento di un diciottesimo del minimo edittale delle sanzioni irrogabili previsto dalla legge, oltre all'imposta e agli interessi dovuti) si applica anche alle violazioni riguardanti le dichiarazioni validamente presentate relative al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2022. A tale fine, il versamento delle somme dovute può essere effettuato in un'unica soluzione entro il 31 marzo 2024 ovvero in 4 rate di pari importo da versare, rispettivamente, entro il 31 marzo 2024, entro il 30 giugno 2024, entro il 30 settembre 2024 ed entro il 20 dicembre 2024. Sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi nella misura del 2% annuo. La regolarizzazione di cui al presente comma si perfeziona con il versamento di quanto dovuto in un'unica soluzione ovvero con il versamento della prima rata entro il 31 marzo 2024 e con la rimozione delle irregolarità od omissioni.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 5/E/2024 e con risposta a interpello n. 59/E/2024, ha fornito i seguenti chiarimenti in merito alla detassazione dei premi di produttività:

- anche per l'anno 2024 l'aliquota agevolata di tassazione dei premi di risultato è pari al 5% (e non del 10% come ordinariamente previsto);
- l'indice incrementale previsto dalla contrattazione collettiva al fine dell'ottenimento della detassazione deve essere direttamente correlato alla determinazione del premio. Ai fini dell'agevolazione fiscale non può essere previsto un indice di efficienza che debba essere incrementale solo ai fini dell'agevolazione fiscale e non ai fini della corresponsione del premio.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER I LAVORATORI DEL COMPARTO TURISTICO 2024

Come è noto, la Legge di Bilancio 2024, al fine di sostenere il settore turistico, ricettivo e termale, viene riconosciuto a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5, L. 287/1991, e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito. Tale misura è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003, effettuate nei giorni festivi.

La misura in esame, riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024, riprende in sostanza quella di cui all'articolo 39-*bis* del decreto Lavoro. Il trattamento integrativo speciale in commento è riconosciuto ai titolari di reddito di lavoro dipendente impiegati nel settore privato, come sopra individuati, a condizione che nel periodo d'imposta 2023 abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro. Nella verifica del predetto limite reddituale devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente (anche quelli corrisposti da più datori di lavoro) conseguiti dal lavoratore nel periodo d'imposta 2023, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale e della somministrazione di alimenti e bevande.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, il quale attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023 tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi del D.P.R. 445/2000. In ogni caso, è necessario conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti. L'agevolazione è calcolata sulla retribuzione lorda – corrisposta per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o per il lavoro notturno – riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024.

Il sostituto d'imposta eroga il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo nella stessa anche le quote di trattamento integrativo riferite a mesi precedenti non ancora erogate. Resta fermo che l'erogazione del trattamento in commento possa avvenire anche successivamente al 30 giugno 2024, ma comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. Il sostituto d'imposta indica, inoltre, nella Certificazione Unica relativa al periodo d'imposta 2024, il trattamento integrativo speciale erogato al lavoratore.

Al fine di consentire il recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate, essi potranno utilizzare l'istituto della compensazione mediante il primo modello F24 utile. Il recupero in compensazione orizzontale del trattamento erogato al lavoratore deve avvenire, secondo le istruzioni fornite dall'Agenzia delle entrate già lo scorso anno, mediante l'utilizzo dei consueti servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate stessa utilizzando il codice tributo "1702".

Le informative per l'azienda

Oggetto: LA TASSAZIONE DEI *FRINGE BENEFIT* PER L'ANNO 2024

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 5/E/2024, ha fornito indicazioni in merito alla gestione dei *fringe benefit* nell'anno 2024.

In particolare, con tale circolare il Fisco ha chiarito i seguenti aspetti:

- i *fringe benefit*, per l'anno 2024, non concorrono a formare il reddito dei lavoratori entro il limite complessivo di 1.000 euro. Tale soglia è innalzata a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico. A tal fine il lavoratore dovrà dichiarare di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli;
- i datori di lavoro dovranno informare le RSU ove presenti in azienda dell'utilizzo del beneficio;
- rientrano nelle soglie di esenzione anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, e le somme erogate per le spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- per prima casa si intende l'abitazione principale utile per ottenere le detrazioni sugli interessi passivi del mutuo o dei canoni di locazione;
- le spese rimborsabili esentasse devono riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, nei quali essi dimorino abitualmente, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;
- nelle spese per l'affitto rientra il canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno;
- il datore di lavoro deve acquisire e conservare per eventuali controlli, la documentazione necessaria per giustificare che il rimborso è stato considerato nel limite di esenzione fiscale e contributiva. In alternativa il datore di lavoro potrà acquisire e conservare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da parte del lavoratore che attesti il ricorrere dei presupposti previsti dalla norma.

In relazione alla nuova tassazione dei prestiti, l'Amministrazione finanziaria afferma che il D.L. 145/2023 ha previsto che: per i prestiti a tasso variabile, si deve prendere a riferimento il Tur vigente alla data di scadenza di ciascuna rata; per i prestiti a tasso fisso, invece, il Tur da considerare è quello vigente alla data di concessione del prestito ovvero alla data di stipula del contratto di accollo/subentro/rinegoziazione/surroga del mutuo. Tale disposizione è valida a decorrere dal periodo d'imposta 2023.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRECISAZIONI IN TEMA DI CATEGORIE PER IL WELFARE AZIENDALE

L'Agenzia delle entrate con risposta a interpello n. 57/E/2024 fornisce un chiarimento, per la verità dissonante con quanto fino a oggi indicato e che per tale motivo merita attenzione, in ordine all'individuazione delle categorie utili per erogare beni e servizi in natura non imponibili fiscali e previdenziali nell'ambito di un piano di *welfare* aziendale. È noto che la regola generale contenuta nel Tuir (articolo 51) stabilisce che *"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*. Con la predetta disposizione viene sancito il c.d. *"principio di onnicomprensività"* del reddito di lavoro dipendente, in virtù del quale tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Il medesimo articolo 51 individua, tuttavia, al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3, specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. In altri termini, precisano i tecnici dell'Agenzia delle entrate, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata con il principio di onnicomprensività che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale. Pertanto, qualora tali *benefit* rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la *performance* del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione. La medesima Agenzia delle entrate con la circolare n. 28/E/2016 definisce *welfare* aziendale le *"prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente"*. Come ribadito nella risoluzione n. 55/E/2020 occorre che i *benefit* siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Amministrazione finanziaria ha più volte precisato che il Legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione *"alla generalità dei dipendenti"* ovvero a *"categorie di dipendenti"*, non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori. La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione *"categorie di dipendenti"* utilizzata dal Legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo *"tipo"* o di un certo *"livello"* o *"qualifica"* (ad esempio, tutti gli operai del turno di notte), ovvero a un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle *"utilità"* previste.

Non si ritiene, invece, possibile individuare una “*categoria di dipendenti*” sulla base di una distinzione, e qui sta l’improvviso *revirement* dell’Agenzia delle entrate, non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente.

Inoltre, nell’ipotesi in cui il piano di *welfare* fosse alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile degli aderenti - fatta salva l’ipotesi disciplinata per i premi di produttività detassabili - ovvero la parte di importo riconosciuto ai dipendenti sotto forma di *welfare* (c.d. credito *welfare*) non utilizzato si convertisse in denaro, rimarrebbe impregiudicata la rilevanza reddituale dei “*valori*” corrispondenti ai servizi offerti agli stessi in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente. Nello specifico l’Agenzia delle entrate ha preso in esame il caso di un datore di lavoro che intende erogare, alle lavoratrici madri che usufruiscono del congedo parentale, un importo, sotto forma di *welfare*, corrispondente alla differenza tra il 100% della retribuzione lorda e l’indennità o congedo parentale, per un periodo di 3 mesi. Al riguardo, viene rilevato che la somma che alimenta il credito *welfare* individuale sarebbe costituita dalla differenza tra quanto erogato dall’Inps e la retribuzione fissa spettante alla dipendente qualora rientrasse in servizio. Nella risposta a interpello viene rilevato che l’attribuzione del *welfare* aziendale in base allo *status* di maternità non appare idonea a individuare una “*categoria di dipendenti*” nel senso sopra illustrato, e si ritiene così che le somme in oggetto debbano assumere rilevanza reddituale in quanto, rappresentando un’erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile, rispondono a finalità retributive.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RAPPORTO PERIODICO PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti devono redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 e il relativo Allegato A ne definiscono le modalità di redazione. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite l'applicativo informatico disponibile sul portale Servizi Lavoro.

Limitatamente al biennio 2020-2021, il termine di trasmissione del rapporto era stato prorogato al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio (per il biennio 2022-2023 entro il 30 aprile 2024).

Attraverso l'applicativo informatico, entro il 31 dicembre di ogni anno, è reso disponibile alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto. Analogamente, sono resi disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle Città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori.

La mancata trasmissione – anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio – comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 11, D.P.R. 520/1995; se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

L'INL verifica la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA

Con la recente Legge di Bilancio è stata prevista una specifica agevolazione contributiva - in favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del c.d. Reddito di libertà – che consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'Inail, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

Con recente circolare n. 41/2024 l'Inps ha offerto le proprie indicazioni operative.

Viene ricordato come la norma specifichi puntualmente la durata dell'agevolazione, in relazione alle differenti tipologie contrattuali esistenti:

- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione;
- se successivamente, il predetto contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato, l'esonero si prolunga fino a 18 mesi dalla data dell'assunzione;
- se l'assunzione è stata effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione.

Viene quindi meglio indicata la definizione delle lavoratrici con rapporto agevolabile, ovvero donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali, beneficiarie della misura denominata "Reddito di libertà". Si tratta di donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Questi i requisiti necessari:

1. essere disoccupata, ovvero soggetto privo di impiego che ha presentato la DIA (dichiarazione di immediata disponibilità) al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
2. essere percettrice del Reddito di libertà, nel senso che l'agevolazione spetta solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

In via di prima applicazione, tuttavia, è stato stabilito che l'esonero contributivo in oggetto, per le assunzioni effettuate nell'anno 2024, può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023.

Considerata la misura massima annua dell'esonero, in precedenza indicata, risulta che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale, riferita al periodo di paga mensile sia pari a 666,66 euro (8.000 euro/12); nel caso di rapporti di lavoro instaurati/trasformati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata, assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nel caso di rapporti di lavoro *part time*, il massimale dell'agevolazione deve essere ridotto in proporzione alla durata del lavoro contrattualmente svolto.

La circolare ricorda che, come di consueto, l'esonero in discorso non riguarda i premi Inail e le contribuzioni minori Inps, che vengono elencate in dettaglio.

Una particolare indicazione viene fornita anche in relazione al tempo di durata massima dell'esonero, in precedenza già indicato, in funzione delle distinte tipologie contrattuali. Viene infatti specificato come l'incentivo spetti anche in caso di proroga del rapporto a tempo determinato, ciò fino al raggiungimento del limite di esonero di 12 mesi complessivi a partire dalla data di assunzione, previsti per il tipo contrattuale.

Viene inoltre ricordato che il periodo di fruizione dell'esonero potrà essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, essendo in tale situazione consentito il suo differimento.

Da ricordare, inoltre, come tale misura di esonero spetti nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e che l'Inps, pertanto, autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse.

Secondo la regola generale, l'agevolazione deve sottostare al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati ex D.Lgs. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Maggiori specifiche sono rinvenibili nella circolare Inps innanzi citata.

Restano basilari, anche in tale frangente ed in relazione al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, le disposizioni fissate ex articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene fatto notare come l'esonero in commento sia rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato; dunque, si caratterizzi come intervento generalizzato verso soggetti che operano in ogni settore economico del Paese; per tale motivi il predetto esonero non rientra nella disciplina relativa agli aiuti concessi dallo Stato ossia mediante risorse statali.

Riguardo la possibilità di cumulo di varie agevolazioni, l'Inps riconosce che l'esonero possa essere cumulato con altre misure agevolative, non essendo questo espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione teoricamente agevolabile e sempre nei limiti della medesima contribuzione dovuta. Tale coordinamento con altre misure, è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Valutando infine la sequenza, secondo cui potrà operarsi l'eventuale cumulabilità tra gli esoneri, si informa che la stessa dovrà avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula, ove così previsto, con i precedenti sulla contribuzione residua "*dovuta*".

La circolare citata propone inoltre alcuni esempi di cumulo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: FAQ INPS SULLA DECONTRIBUZIONE MAMME

È noto come la Legge di Bilancio 2024 abbia previsto un esonero dal versamento della quota di contributi previdenziali Inps:

- per il periodo 2024 – 2026, per la contribuzione a carico delle lavoratrici madri di almeno 3 figli e titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo;
- per il solo anno 2024, per la contribuzione a carico delle lavoratrici madri di 2 figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

L'Inps, dopo apposita circolare sul tema (n. 27/2024), offre un elenco di *faq* con chiarimenti operativi. Di seguito le indicazioni di maggior rilievo, tenendo conto di quanto disposto dalla norma e sopra già evidenziato.

Profilo soggettivo

Rientrano nell'agevolazione le lavoratrici con bambini in adozione o in affidato, in virtù della parificazione alla filiazione degli istituti di adozione e affidamento (ex D.Lgs. 151/2001, c.d. Testo Unico della maternità e paternità). Per la stessa motivazione sono inoltre inclusi anche i casi di minori in affidamento preadottivo o temporaneo.

In relazione all'insorgenza del diritto viene indicato che esso sorge al momento della nascita del secondo/terzo figlio, per cui non rileva l'eventuale decesso di uno o più figli, né la loro fuoriuscita dal nucleo familiare.

Profilo contrattuale

Rientrano nell'agevolazione le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato - anche *part-time* o con contratto di somministrazione - del settore pubblico, privato (anche se il datore di lavoro non è imprenditore), agricolo o delle cooperative di lavoro ai sensi della L. 142/2001. Sono esclusi i soli rapporti di lavoro domestico.

Ammontare massimo dell'esonero

L'esonero dalla contribuzione è pari al 100% della quota di contributi previdenziali Inps posta a carico della lavoratrice, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile.

Il limite temporale di spettanza

Fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 3 o più figli (periodo di esonero 2024 – 2026).

Fino al mese di compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 2 figli (periodo di esonero 2024).

Come richiedere l'esonero

Le lavoratrici comunicano al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti il numero dei figli e i relativi codici fiscali. A fronte di ciò i datori di lavoro opereranno l'esonero contributivo in busta paga ed esporranno nelle denunce retributive l'agevolazione spettante alla lavoratrice.

Viene ricordato che l'esonero spetta a decorrere da gennaio 2024, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, ciò anche se la richiesta di volersene avvalere giunge in ritardo da parte della lavoratrice.

Effetti pensionistici

L'Inps ricorda come l'applicazione dell'esonero in trattazione, lasci comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Effetti fiscali

Il maggior valore che la lavoratrice percepirà nella propria busta paga, per effetto della decontribuzione, concorrerà tuttavia alla formazione del reddito imponibile e sarà quindi assoggettato a Irpef.

Casistiche particolari

Nel caso di lavoratrice madre in congedo di maternità o parentale, ovvero straordinario, essendo previsto uno specifico indennizzo, l'esonero spetterà solo sull'eventuale integrazione retributiva, erogata da parte del datore di lavoro, che il Ccnl dovesse prevedere.

Viene spiegato inoltre che in caso di madre di 2 figli, il più piccolo dei quali ha già 10 anni ma è disabile, non sarà possibile beneficiare dell'esonero, in quanto la norma si basa esclusivamente sull'età del minore.

Cumulabilità con altre agevolazioni

Viene spiegato come l'esonero in esame risulti compatibile con le agevolazioni previste per l'assunzione di lavoratrici donne, aventi determinati requisiti, mentre sia strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali Ivs a carico del lavoratore/lavoratrice, che rientra in ben precisi limiti mensili di imponibile contributivo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TELELAVORO TRANSFRONTALIERO ABITUALE

In relazione alla regolamentazione comunitaria e al settore della legislazione applicabile, con il messaggio n. 1072/2024 l'Inps ha fornito istruzioni in merito all'accordo Quadro sull'applicazione dell'articolo 16, § 1, Regolamento 883/2004/CE nel caso di telelavoro transfrontaliero abituale.

Va premesso che, dal 1° luglio 2023, tenuto conto che i regolamenti comunitari non contengono attualmente disposizioni specifiche in materia di lavoro a distanza transfrontaliero, anche per tali situazioni lavorative trovano applicazione le disposizioni generali per la determinazione della legislazione applicabile contenute nel Titolo II, Regolamento 883/2004/CE.

Il 1° luglio 2023 è entrato in vigore l'Accordo quadro multilaterale sull'applicazione dell'articolo 16, § 1, Regolamento 883/2004/CE nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale che prevede che, su domanda, la persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo può essere assoggettata alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il domicilio (si tratta di una deroga alla regola generale in base alla quale la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in 2 o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza se esercita un'attività pari o superiore al 25% in detto Stato membro).

L'Accordo si applica solo agli Stati firmatari; per quelli che aderiscono dopo il 1° luglio 2023 l'Accordo entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla firma (elenco ufficiale al [link https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland](https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland)).

Affinché l'Accordo sia applicabile è necessario che entrambi gli Stati interessati (Stato di residenza del lavoratore e Stato in cui ha sede il datore di lavoro) abbiano aderito allo stesso.

Per l'Italia l'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2024.

Per "*telelavoro transfrontaliero*" si intende un'attività che può essere svolta da un qualsiasi luogo e può essere eseguita presso i locali o la sede del datore di lavoro, e che presenta le seguenti caratteristiche:

- viene svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui sono situati i locali o la sede del datore di lavoro;
- si basa su tecnologie informatiche che permettono di rimanere connessi con l'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'azienda e con le parti interessate o i clienti, al fine di svolgere i compiti assegnati dal datore di lavoro, nel caso dei lavoratori dipendenti, o dai clienti, nel caso dei lavoratori autonomi.

Il collegamento informatico con l'infrastruttura aziendale è parte integrante della definizione di lavoro a distanza come telelavoro, ma il dipendente non deve necessariamente rimanere collegato all'ambiente di lavoro del datore di lavoro attraverso la connessione digitale per tutto l'orario di lavoro. Le attività manuali svolte al di fuori dei locali del datore di lavoro o della sede di attività non rientrano nella definizione di telelavoro transfrontaliero.

Ambito di applicazione soggettivo dell'Accordo

L'Accordo si applica ai lavoratori dipendenti che svolgono abitualmente telelavoro transfrontaliero a condizione che la loro residenza sia in uno Stato firmatario e che la sede legale o il domicilio dell'impresa o del datore di lavoro siano situati in un altro Stato firmatario.

Si tratta dei lavoratori ai quali si applicherebbe la legislazione dello Stato di residenza e che possono essere occupati da una o più imprese e, in tale ipotesi, è necessario che i datori di lavoro abbiano la loro sede legale o il loro domicilio in un unico altro Stato firmatario.

L'Accordo non si applica nei seguenti casi:

- esercizio abituale di un'attività diversa dal telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza; e/o
- esercizio abituale di un'attività in un altro Stato diverso da quelli menzionati al § 1 dell'articolo 2 dell'Accordo (Stato di residenza del lavoratore e Stato in cui ha la sede legale o il domicilio l'impresa); e/o
- lavoro autonomo.

In tali situazioni e per tutte quelle non contemplate dall'Accordo, resta comunque impregiudicata la possibilità di concludere un accordo su base individuale in virtù dell'articolo 16, § 1, Regolamento 883/2004/CE.

Legislazione applicabile

La richiesta di applicazione dell'Accordo deve essere formulata con il consenso delle parti interessate (datore di lavoro e lavoratore). Qualora non sia invocata l'applicazione dell'Accordo, la legislazione applicabile deve essere determinata secondo le norme generali.

Le richieste di deroga devono essere presentate nello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore chiede di essere assoggettato; perciò, le richieste devono essere trasmesse all'istituzione competente dello Stato membro dove ha la sede legale o il domicilio il datore di lavoro.

Le domande possono riguardare soltanto periodi che si collochino temporalmente in un momento successivo alla data di entrata in vigore dell'Accordo per entrambi gli Stati firmatari interessati.

La legislazione applicabile in conseguenza della richiesta di deroga può essere applicata per un periodo massimo di 3 anni alla volta, con possibilità di proroga previa presentazione di nuova richiesta. Qualora intervengano cambiamenti nella situazione che ha dato luogo all'accoglimento della domanda di deroga, tale circostanza deve essere immediatamente comunicata allo Stato membro di cui si applica la legislazione (Stato in cui ha sede il datore di lavoro). In tale ipotesi detto Stato membro deve rivalutare il caso e, se necessario, procedere al ritiro o alla revoca del certificato di legislazione applicabile (documento portatile A1).

È possibile presentare una domanda di deroga con effetto retroattivo solo se si verifica una delle situazioni espressamente previste dall'Accordo. In ogni caso, condizione imprescindibile è che nel periodo oggetto della domanda i contributi di sicurezza sociale siano stati già versati o il lavoratore sia stato altrimenti coperto dal regime di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sua sede legale o il domicilio. Le situazioni che possono dare luogo alla presentazione della richiesta retroattiva sono le seguenti:

- il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i 3 mesi; o
- la richiesta è presentata entro il 30 giugno 2024 e il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i 12 mesi.

Per l'Italia le domande di deroga con effetto retroattivo, presentabili entro il 30 giugno 2024, possono riguardare soltanto periodi successivi al 1° gennaio 2024.

Modalità di presentazione delle richieste

La richiesta di deroga deve essere inoltrata all'Inps attraverso l'applicativo *"Rilascio certificazione A1 per attività lavorative in stati UE, SEE e Svizzera"* a cura dei datori di lavoro o degli intermediari abilitati. Una volta effettuata l'autenticazione tramite SPID almeno di livello 2, CIE 3.0 o CNS, occorre selezionare *"Nuova richiesta"* e indicare la matricola aziendale per cui si vuole operare. Alla voce *"Selezionare la tipologia per una nuova richiesta"* scegliere *"Eccezioni art 16 Reg. CE 883/2004"* e alla voce *"Tipologia di Accordo in Deroga"*, cliccare su *"Accordo Quadro Telelavoro"*. Premere *"Avanti"* e compilare i campi anagrafici obbligatori. Nella sezione *"Indirizzo nel Paese estero di occupazione"* deve essere indicato lo Stato (Italia) e l'indirizzo del datore di lavoro. Nella schermata successiva, dove sono visualizzate le varie tipologie di lavoratori, selezionare *"Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art. 13 par. 1)";* per i passaggi successivi valgono le consuete modalità di compilazione.

La domanda deve essere corredata dalla copia dell'accordo di telelavoro dal quale si possano evincere tutti gli elementi necessari a verificare il rispetto delle condizioni stabilite nell'Accordo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: IL RINNOVO NEGLI STUDI PROFESSIONALI

Si informano i Signori clienti che in data 16 febbraio 2024, Confprofessioni, per la parte datoriale, e le organizzazioni sindacali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno firmato l'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo Studi professionali, scaduto nel 2018, che ha una durata triennale e che coinvolge un numero rilevantisimo di prestatori di lavoro.

Di seguito si riepilogano le più importanti novità.

Smart working

Tra gli aspetti più importanti, oltre ai rimandi diretti alla L. 81/2017 volti a definire l'istituto, le sue tutele, le modalità di adesione e di recesso, e a illustrare coloro i quali sono destinatari di un diritto di priorità, all'articolo 78 (ultimo periodo) si stabilisce la necessità di un accordo preventivo di almeno 24 ore, laddove le parti volessero rimodulare la cadenza della resa della prestazione lavorativa in *smart working*.

La retribuzione: minimi tabellari, una tantum, tredicesima

L'ipotesi di accordo rinnova, *in primis*, i minimi tabellari, introducendo un incremento salariale scaglionato in 4 *tranche*, che sul livello 3 risulta essere di:

- 105 euro con la retribuzione di marzo 2024;
- 45 euro con la retribuzione di ottobre 2024;
- 45 euro con la retribuzione di ottobre 2025;
- 20 euro con la retribuzione del dicembre 2026.

La retribuzione minima passa da 1.511,37 a 1.616,37 euro a decorrere dal 1° marzo 2024, prevedendo una prospettiva di aumento del 14% in meno di 3 anni.

Qui di seguito si riporta una tabella indicativa delle retribuzioni previste.

Livelli	Minimi al 1° settembre 2017	Minimi al 1° marzo 2024	Minimi al 1° ottobre 2024	Minimi al 1° ottobre 2025	Minimi al 1° dicembre 2026
Q	2.133,31	2.281,51	2.345,02	2.408,53	2.436,76
1	1.887,84	2018,99	2.075,19	2.131,39	2.156,38
2	1.644,37	1.758,66	1.807,61	1.856,56	1.878,32
3S	1.525,23	1.631,29	1.676,70	1.722,11	1.742,30
3	1.511,37	1.616,37	1.661,07	1.706,37	1.726,37
4S	1.465,62	1.567,44	1.611,07	1.674,10	1.674,10
4	1.413,11	1.511,28	1.553,35	1.595,42	1.614,12
5	1.315,12	1.406,48	1.445,63	1.484,78	1.502,19

In aggiunta a quanto sopra, per i soli lavoratori del comparto Confedertecnica prima del 1° luglio 2004 nei livelli 1, 2 e 3S, viene istituita la voce “Elemento nazionale di allineamento contrattuale” quale voce non assorbibile, che dovrà considerarsi parte integrante del minimo tabellare valido a tutti gli effetti contrattuali e che sarà pari a

- 42,35 euro per il livello 1;
- 102,53 euro per il livello 2;
- 110,40 euro per il livello 3S.

Tale elemento di paga non viene riconosciuto ai lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 2004, ancorché appartenenti al medesimo comparto.

A copertura del periodo di vacanza contrattuale dal 1° aprile 2018 al 29 febbraio 2029, le parti sociali hanno concordato l'erogazione di un importo *una tantum* pari a 400 euro per ogni livello, suddivisa in 2 quote, di cui la prima di 200 euro, da corrispondersi con la retribuzione del mese di maggio 2024, e la seconda di 200 euro, con la retribuzione di maggio 2025.

Il testo contrattuale specifica che: *“Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 1° aprile 2018 - 1° marzo 2024 seguendo le previsioni dell'art. 130 del presente CCNL (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni) nonché, - per i lavoratori a tempo parziale - sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro. I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro-quota. Sono esclusi dal computo i periodi in cui non sia stata erogata normale retribuzione”.*

Inoltre, *“le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR”* e che *“l'importo sopra indicato può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente”*; tale ultima previsione è un elemento certamente innovativo di questo rinnovo.

In ultimo, sotto il profilo retributivo, aumenta la 13^a mensilità nei periodi di assenza per maternità (e paternità) obbligatoria e congedo parentale: dal 1° marzo 2024, la maturazione passa dal 20% al 100%.

Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Nell'ambito della tutela alla dignità della persona sul lavoro, il rinnovo del Ccnl assimila 2 normative importanti in materia di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro e alla violenza di genere.

In particolare, con l'articolo 19-*bis* si introduce la normativa di cui al L. 4/2021 in materia di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro: le parti sociali firmatarie del Ccnl concordano di promuovere iniziative di natura formativa e informativa volte a prevenire e contrastare condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, anche attraverso il Fondo interprofessionale e la bilateralità.

Viene, altresì, inserita, all'articolo 19-ter, la normativa ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24, D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni e integrazioni, con la previsione che le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle case rifugio, abbiano il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge, e che, in questo periodo di congedo, la lavoratrice abbia diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad avvertire il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni.

Assistenza integrativa

Nell'ipotesi di rinnovo del 16 febbraio 2024, le parti firmatarie hanno concordato di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale di settore, in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà e in considerazione della rilevanza strategica degli interventi a favore di tutti coloro che operano nelle strutture.

Per questo scopo, e al fine di rafforzare la sinergia tra gli enti bilaterali del settore (Cadiprof ed Ebipro) per una migliore attuazione degli impegni contrattuali, a decorrere dalla mensilità di marzo 2024 è previsto un aumento del contributo complessivo dovuto a tali enti di emanazione contrattuale, nelle seguenti misure:

- da 15 a 20 euro a Cadiprof (a carico del datore di lavoro);
- da 7 a 9 euro a Ebipro (di cui 2 euro a carico del lavoratore).

Conseguentemente, è previsto, altresì, l'aumento da 32 a 43 euro dell'elemento distinto della retribuzione non assorbibile corrisposto per 14 mensilità al lavoratore il cui datore di lavoro ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità. In caso di mancata adesione alla bilateralità di settore il datore di lavoro è tenuto a rimborsare gli importi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario di Cadiprof.

Tutela della maternità e paternità

Per quanto attiene alla tutela della maternità, con il rinnovo contrattuale è statuito che, nell'ambito della normativa relativa al congedo di maternità, per gli eventi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità di maternità corrisposta dall'Inps per i periodi previsti dall'articolo 16, D.Lgs. 151/2001, sia integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

Inoltre, con riferimento alla paternità, il Ccnl acquisisce la normativa in materia di congedo obbligatorio del padre nell'ambito del Titolo XX con l'articolo 110, che cita: *"Il padre lavoratore dipendente, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte perinatale del bambino o, in caso di adozione, dall'ingresso del minore in famiglia, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 (dieci) giorni (20 giorni in caso di parto plurimo). Tale congedo di paternità obbligatorio di 10 (dieci) giorni è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.*

Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre".

In ultimo, il congedo parentale a ore viene riformulato, prevedendo un minore preavviso – 5 giorni anziché 15 - al datore di lavoro in caso di fruizione, fermo restando che *"non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori alla metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto individuale"*.

Il periodo di prova

La prima novità del rinnovo è ravvisabile all'interno dell'articolo 26 dedicato al *"Periodo di prova"*: pur mantenendo la durata massima già prevista dalla versione precedente, introduce un sistema di riproporzionamento in caso di assunzioni a tempo determinato di durata inferiore ai 10 mesi, prevedendo un periodo massimo di prova ridotto rispetto alla generalità dei rapporti. In particolare, la durata è prevista come segue:

Livello di assunzione	Durata massima per la generalità dei rapporti	Durata massima per i tempi determinati inferiori a 10 mesi
Qualifica Quadri e I Livello	180 giorni di calendario	60 giorni di calendario
II , III <i>Super</i> e III Livello	120 giorni di calendario	40 giorni di calendario
IV <i>Super</i> e IV Livello	90 giorni di calendario	30 giorni di calendario
V Livello	60 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Inoltre, detta durata è ulteriormente ridotta alla metà rispetto ai periodi indicati per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi.

Sempre con riferimento al periodo di prova in caso di tempo determinato, la nuova disposizione precisa, altresì, che: *"In caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentita la stipulazione di un patto di prova"*.

La durata del patto di prova è, altresì, condizionata all'effettiva prestazione; infatti, al di fuori del periodo di fruizione delle ferie, dei permessi retribuiti per riduzione orario lavoro ed ex festività, di cui agli articoli 91 e 96, Ccnl, *"Il periodo di prova è sospeso, per la relativa durata, qualora intervengano eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori nonché in tutti gli altri casi di congedo o assenze disciplinati dal [...] CCNL in cui non sia prevista una prestazione lavorativa"*.

L'apprendistato

La disciplina dell'apprendistato, contenuta nel Titolo IX, Ccnl, viene adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e delineata con la definizione dei destinatari, dei profili formativi e di durata di ogni singola tipologia, nonché integrata con la previsione a norma del D.Lgs. 104/2022, specificando che il datore di lavoro sia tenuto *"a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali"*.

Sotto il profilo formativo, la nuova formulazione dell'articolo 28, Ccnl, sottolinea in maniera chiara come l'attuazione del piano formativo debba essere demandata all'accordo tra datore di lavoro e istituzione formativa negli apprendistati per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca; inoltre, è specificato che *"Terminato il percorso di formazione, esterno o interno e completato il piano formativo, verrà riconosciuta la qualificazione professionale ai fini contrattuali in relazione alle competenze acquisite. Questo anche ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti"*.

Sempre con riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'ipotesi di accordo definisce e disciplina i destinatari, la durata del contratto e lo scopo del percorso nell'acquisizione di un titolo di studio, rimarcando nuovamente la necessità di integrazione tra:

- la formazione esterna, di responsabilità dell'istituzione formativa;
- la formazione interna, di responsabilità del datore di lavoro;
- il lavoro vero e proprio che deve prestare l'apprendista.

L'articolo 29, Ccnl, alla lettera f), disciplina la trasformazione da contratto di I livello ad apprendistato professionalizzante: *"È consentita, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tale caso la durata massima complessiva dei due rapporti e periodi di apprendistato non può essere superiore a cinque anni. Tale periodo è prorogato di un anno, qualora l'apprendista non abbia conseguito, nel sistema duale, la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo"*.

Anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, già presente nel Ccnl stipulato nel 2015, è oggetto di maggiori specifiche circa gli aspetti formativi e la durata, che prima era intesa in 30 mesi come durata minima, ora, con la nuova formulazione del testo contrattuale, è considerata massima, con possibilità di estensione entro il limite massimo previsto dalla norma per la tipologia contrattuale specifica. Il Ccnl cita, infatti: *"La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è di trenta mesi oppure di trentasei mesi in ragione del livello di inquadramento come previsto dall'allegato B"*.

Per quanto attiene la formazione professionalizzante, il Ccnl rimanda all'individuazione, da parte della Commissione paritetica per i profili professionali e formativi, di ulteriori specificità e competenze correlate ai vari settori professionali e, in particolare, a quelle necessarie per la qualificazione e riqualificazione mirata dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o del trattamento straordinario di integrazione salariale, di cui all'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.

Il contratto a tempo determinato

Adeguandosi alla normativa, il contratto a termine può essere stipulato nel limite dei 24 mesi di durata complessiva, ricomprendendo, altresì, proroghe e rinnovi.

Per quanto attiene all'applicazione dei limiti quantitativi, rimangono invariate le disposizioni previste dal Ccnl, ma vengono ampliate le casistiche in cui non si applicano dette limitazioni, con l'aggiunta all'articolo 52 del testo contrattuale delle previsioni di cui alle lettere d), e), f); attualmente, è possibile stipulare contratti a tempo determinato senza osservare limiti quantitativi nelle seguenti ipotesi:

“a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale; b) per ragioni di carattere sostitutivo; c) con lavoratori di età superiore a 55 anni; d) assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali (Cigo oppure sospesi nell'ambito della disciplina sui fondi di solidarietà ex art. 26 e segg. D.Lgs. n. 148/2015); e) assunzione di lavoratori percettori della Naspi; f) assunzione di lavoratrici che rientrano sul mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine”.

Nell'ambito del contratto a termine, di rilievo sono le introduzioni di cui all'art. 53 dell'Accordo, che individuano delle nuove causali che legittimano il superamento dei 12 mesi di contratto, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2015.

In particolare, ivi si stabilisce che, ai fini della stipula e del rinnovo oltre i 12 mesi, fino ai 24, le parti del rapporto di lavoro possono inserire le seguenti causali:

- *Incremento temporaneo, con il quale si intende “l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi”;*
- *Nuove attività, con cui si intende “l'avvio di nuove attività o l'aggregazione o la fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione”.*

In ultimo, l'ipotesi di accordo del 16 febbraio 2024 interviene sull'ordine preferenziale che regola il diritto di precedenza nei passaggi da tempo determinato a indeterminato, escludendo dall'applicazione della graduatoria le strutture che occupano fino a 5 dipendenti.

Il lavoro a chiamata

Tra le attività lavorative oggetto di contratto di lavoro intermittente, il nuovo Ccnl, all'articolo 58, ricomprende, altresì, le attività connesse all'implementazione dei processi di digitalizzazione, che ormai riguardano a pieno tutte le aree professionali, anche quelle più tradizionali.

Con riferimento alle modalità di richiesta della prestazione, il testo contrattuale nuovo precisa alcuni alle lettere b), c) e d) dell'articolo citato, che:

“Il lavoratore dovrà essere informato da parte del datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire con un ragionevole preavviso, il quale è definito in almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione. Le modalità di preavviso devono essere verificabili.

La revoca dell'incarico o della prestazione deve avvenire con ragionevole preavviso. Di norma il datore di lavoro può revocare la prestazione due ore prima dell'inizio dell'attività. Diversamente il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo per almeno una giornata lavorativa”.

Tali elementi devono essere riportati nel contratto di lavoro individuale e con essi, altresì, dev'essere data indicazione delle forme e delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione.