



STUDIO COMMERCIALE ASSOCIATO
FERRINI & TOGNACCI

A tutti i Clienti

LORO SEDI

Circolare n. 6 Paghe 2023

Rimini, 05 maggio 2023

Oggetto: *Circolare informativa*

Con la presente circolare si informa la gentile clientela sulle novità amministrative/fiscali più importanti intervenute recentemente.

Lo studio rimane in ogni caso a disposizione per eventuali chiarimenti e approfondimenti.



STUDIO COMMERCIALE ASSOCIATO
FERRINI & TOGNACCI

1. Le novità del mese

Aprile in pillole pag 2

2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

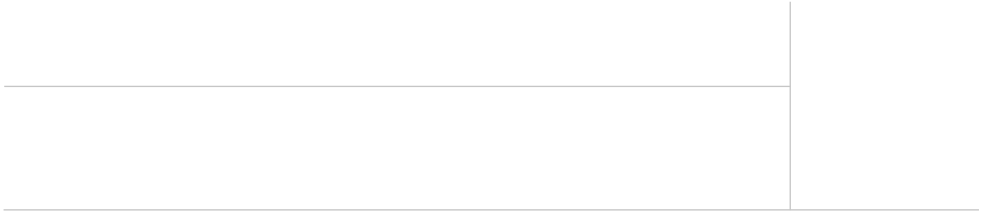
I flussi regolarizzativi per i *fringe benefit* 2022 pag 11
Gli importi dell'Assegno unico e universale per il 2023 pag 13
L'applicabilità delle assunzioni agevolate nel contratto di espansione pag 15
Istruzioni dell'INL in materia di autorizzazioni per l'utilizzo di impianti di videosorveglianza pag 17

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di aprile in pillole pag 20
Il tema del mese: la disciplina dei contratti leader pag 23
Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenzario di maggio 2023 pag 28

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'esonero triennale per l'assunzione di giovani *under 36* pag 31



A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

APRILE IN PILLOLE

ANPAL - FONDO NUOVE COMPETENZE E RIMODULAZIONE ORARIO DI LAVORO

Con la nota 5.4.2023 n. 4360, l'ANPAL è intervenuta in merito al Fondo nuove competenze - Seconda edizione, chiarendo che per l'erogazione della formazione e per l'attestazione delle competenze le imprese possono fare ricorso agli enti regionali accreditati alla formazione, in quanto tali enti rilasciano attestazioni conformi con quanto definito dall'art. 4 co. 2 del DM 22.9.2022 in rapporto ai servizi formativi per i quali sono autorizzati.

Inoltre, è stato reso noto che alcune Regioni non hanno ancora definito l'elenco degli enti titolati in attuazione delle Linee Guida in materia di certificazione delle competenze adottate con DM 5.1.2021.

In ogni caso, precisa l'ANPAL, resta comunque ferma la possibilità di fare ricorso agli enti titolati a livello nazionale.

INL - SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

Con la nota 6.4.2023 n. 642, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito indicazioni operative e interpretative dell'art. 14 co. 16 del DLgs. 81/2008, chiarendo che il provvedimento con cui il giudice dispone l'archiviazione, a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi degli artt. 20 e 21 del DLgs. 758/94, con conseguente estinzione del reato in materia di salute e sicurezza, comporta la decadenza del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, fatta salva l'ipotesi in cui non sia già intervenuta la revoca.

L'emissione del decreto con cui si attesta l'estinzione del reato in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha infatti effetti diretti sul provvedimento di sospensione e, se il datore di lavoro ha proseguito l'attività successivamente all'emissione di tale decreto, non è configurabile un'inottemperanza al provvedimento di sospensione.

Se la sospensione è scattata anche per motivi di lavoro irregolare, l'eventuale decreto di archiviazione non ne cancella gli effetti e il datore di lavoro potrà scegliere la strada della revoca o del ricorso.

INPS - COMPUTO DELLA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

Con il messaggio 29.3.2023 n. 1215, l'INPS è intervenuto in merito alla contribuzione figurativa, ossia l'accredito convenzionale di contributi previdenziali a carico della gestione di competenza

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

che garantisce la copertura assicurativa del lavoratore nei casi di sospensione del rapporto di lavoro previsti dalla legge.

Con l'occasione, è stato evidenziato che ai sensi dell'art. 7 co. 2 del DL 463/83, l'accredito della contribuzione avviene in misura proporzionale – configurando la c.d. “contrazione” – laddove la retribuzione di riferimento risulti inferiore al minimale previsto dalla medesima norma.

Sul punto, allineandosi ad un orientamento del Ministero del Lavoro, l'INPS esclude *in toto*

l'applicazione della predetta contrazione al congedo di maternità e di paternità, sia in costanza che al di fuori del rapporto di lavoro.

Tale esclusione del meccanismo di contrazione, secondo quanto riportato nel messaggio in parola, si colloca in coerenza con il valore riconosciuto a livello costituzionale alla maternità e con il sistema rafforzato di tutela approntato dal legislatore per garantire un'ideale protezione alla maternità e alla paternità.

INPS - IMPORTI 2023 PER L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con la circ. 7.4.2023 n. 41, l'INPS ha indicato gli importi di assegno unico erogabili per l'anno 2023 e le relative soglie ISEE, aumentati rispetto all'anno 2022 per effetto della rivalutazione annuale.

In particolare, l'Istituto previdenziale comunica che:

- l'importo massimo erogabile mensilmente per ciascun figlio minore aumenta da 175,00 a 189,20 euro per ISEE fino a 16.215,00 euro (contro la precedente soglia pari a 15.000,00 euro);
- l'importo minimo passa da 50,00 a 54,00 euro per ISEE a partire da 43.240,00 euro (contro i 40.000,00 euro previsti in precedenza).

Inoltre, vengono riepilogate le modifiche apportate dall'art. 1 co. 357 - 358 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) alla disciplina dell'assegno unico (DLgs. 230/2021) e fornisce chiarimenti circa i permessi di soggiorno che consentono l'accesso alla misura.

INPS - NUOVO PORTALE UNICO ISEE

Con il messaggio 11.4.2023 n. 1345, l'INPS informa che è disponibile il nuovo Portale Unico ISEE, con cui vengono unificate le varie modalità di acquisizione dell'ISEE precompilato e sostituisce i portali preesistenti.

Con l'occasione vengono descritte le fasi principali per ottenere l'ISEE con il nuovo portale, precisando che il cittadino, dopo essersi autenticato, dovrà:

- scegliere una o più prestazioni alle quali si può accedere con l'ISEE (ad esempio, l'assegno unico, il Rdc, ecc.), così da ottenere tutte le tipologie di indicatori e i quadri che occorrono;

-
-
- scegliere se caricare alcuni dati rilevati dall'ultima DSU valida compilata in precedenza (ad esempio, la composizione del nucleo familiare con relativa anagrafica e ruolo all'interno della famiglia);
 - sottoscrivere la DSU, dopo aver ottenuto l'autorizzazione di tutti i familiari maggiorenni (il dichiarante che ha sottoscritto la dichiarazione e riceve la notifica dell'avvenuta autorizzazione potrà confermare o modificare i dati precompilati entro 3 mesi dalla data in cui ha ricevuto l'autorizzazione).

Al termine di tale processo sarà quindi possibile scaricare l'ISEE.

INPS - DICHIARAZIONE DEL FRUITO PER L'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con il messaggio 11.4.2023 n. 1351, l'INPS è intervenuto con riferimento alla prestazione dell'assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui agli artt. 26 e 29 del DLgs. 148/2015, fornendo il modello aggiornato per la dichiarazione del fruito.

Il modello in questione, predisposto in formato excel, risulta ora integrato con il calendario dell'anno 2023 e ricopre dunque il periodo compreso tra l'1.1.2020 e il 31.12.2023.

Come indicato nelle istruzioni presenti nel manuale operativo, il foglio in excel dovrà essere esportato in formato .csv e trasmesso all'INPS mediante il servizio Comunicazione bidirezionale o, alternativamente, tramite PEC.

Inoltre, il manuale conferma che, in corrispondenza di una singola pratica da istruire, saranno prese in considerazione le sole autorizzazioni coinvolte all'interno del biennio mobile.

Infine, si precisa che i dati delle autorizzazioni trasmesse sono validi anche per l'istruttoria delle pratiche successive e che i dati inseriti nel *file* .csv, una volta acquisiti correttamente in procedura, non potranno più essere modificati.

INPS - TICKET LICENZIAMENTO PER DIMISSIONI DEL PADRE LAVORATORE

Con il messaggio 12.4.2023 n. 1356, l'INPS ha chiarito che, in caso di dimissioni durante la fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e fino a un anno di età del bambino, il datore di lavoro è tenuto a versare il c.d. "ticket di licenziamento" (603,10 euro per il 2023).

In caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio, l'obbligo di versamento del *ticket* sussiste a decorrere dal 13.8.2022 per le dimissioni rassegnate da tale data e riguarda le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel periodo che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto sino al compimento di un anno di età del bambino.

In caso di dimissioni presentate prima del 12.4.2023 il datore di lavoro è tenuto al versamento del *ticket* entro il 16.7.2023 senza sanzioni e interessi.

INPS - INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER I LAVORATORI IN *PART TIME* VERTICALE

Con il messaggio 13.4.2023 n. 1379, l'INPS ha fornito le istruzioni per la presentazione delle istanze di riesame delle domande per l'indennità *una tantum* di 550,00 euro ex art. 2-*bis* del DL 50/2022, in quanto respinte per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativi.

L'indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021 che preveda periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane. Tali lavoratori non devono essere alla data della domanda:

- titolari di altro rapporto di lavoro dipendente;
- percettori di NASpl o di un trattamento pensionistico.

Gli esiti della domanda e le relative motivazioni sono consultabili accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche".

I soggetti interessati hanno a disposizione 120 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione del messaggio in commento (ovvero dalla conoscenza della reiezione se successiva), per proporre il riesame. Tale termine non deve ritenersi perentorio.

INPS - RIESAME DELLE DOMANDE DI ANF RESPINTE PER I LAVORATORI STRANIERI

Con il messaggio 13.4.2023 n. 1375, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito al riconoscimento del diritto all'Assegno per il nucleo familiare (ANF) ai lavoratori cittadini di un Paese extracomunitario, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese terzo.

Con l'occasione, è stato ricordato che le eventuali istanze di riesame delle domande respinte di ANF, presentate dai citati lavoratori extracomunitari, e per le quali il relativo rapporto giuridico non possa considerarsi esaurito, possono essere accolte dalle competenti Sedi INPS, previa apposita richiesta di integrazione di istruttoria agli interessati e verifica della sussistenza degli altri requisiti prescritti dalla normativa vigente, nell'ambito della prescrizione quinquennale.

L'Istituto previdenziale ha, inoltre, specificato che ove il richiedente proponga istanza di riesame di una domanda già definita con provvedimento di pieno accoglimento, al fine di inserire retroattivamente nuovi componenti del nucleo familiare, la stessa va intesa e gestita come "domanda nuova" di ANF – e non come istanza di riesame di una domanda

respinta – in quanto il rapporto con l'Istituto è esaurito in adesione con la domanda di parte.

MINISTERO DEL LAVORO - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER IL *BONUS* TRASPORTI

Con un comunicato pubblicato in data 14.4.2023 sul proprio sito, il Ministero del Lavoro ha reso noto che dalle ore 8 di lunedì 17.4.2023 è attiva la piattaforma digitale per accedere al *bonus* trasporti del 2023, ossia il contributo fino a 60,00 euro valido per l'acquisto di un abbonamento mensile, plurimensile e annuale per l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici.

Il beneficio in questione, riproposto per quest'anno dall'art. 4 del DL 5/2023 con una dotazione pari a 100 milioni di euro, può essere richiesto da studenti, lavoratori, pensionati e cittadini con un reddito complessivo nel 2022 non superiore a 20.000,00 euro.

Ciascun beneficiario potrà chiedere un solo *bonus* trasporti al mese, entro il 31.12.2023 e fino a esaurimento risorse.

Operativamente, l'istanza si potrà inviare accedendo ad un'apposita sezione del sito ministeriale con SPID o Carta di identità elettronica (CIE).

In seguito, il buono verrà emesso per il tramite del portale e sarà contrassegnato da un codice identificativo univoco, dal codice fiscale del beneficiario, dall'importo e dalla data di emissione e di scadenza.

INPS - INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER LAVORATORI DIPENDENTI E ALTRE CATEGORIE

Con il messaggio 14.4.2023 n. 1389, l'INPS ha fornito le istruzioni per la presentazione delle istanze di eventuali riesami da parte dei soggetti che hanno richiesto all'INPS l'erogazione dell'indennità *una tantum* di 150,00 euro, ossia:

- titolari di rapporti di co.co.co., dottorandi, assegnisti di ricerca;
- stagionali, a tempo determinato e intermittenti (compresi quelli del settore agricolo);
- soggetti iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Per le domande nello stato di "respinta" è possibile visionare la lista dei motivi di reiezione e, selezionando i tasti "chiedi riesame" e "allega documentazione", è possibile inserire la motivazione della richiesta e produrre la documentazione prevista per il riesame.

Il termine non perentorio per presentare l'istanza di riesame è di 90 giorni a partire dal 14.4.2023.

INPS - MOBILITÀ IN DEROGA PER LA REGIONE SICILIA

Con il messaggio 17.4.2023 n. 1410, l'INPS ha ricordato che anche per quest'anno è possibile fruire dell'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori che hanno cessato la NASpI nelle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione Sicilia.

L'art. 1-*bis* co. 1 del DL 2/2023 ha prorogato infatti fino al 31.12.2023 la concessione della citata indennità prevista dall'art. 1 co. 251-*bis* della L. 145/2018.

Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com

L'Istituto previdenziale ricorda che l'indennità in oggetto è concessa dalla Regione Sicilia in continuità e previa verifica della disponibilità finanziaria da parte dello stesso INPS.

Secondo quanto indicato nella circ. INPS 51/2021, l'indennità in questione può essere concessa a tutti i lavoratori subordinati, con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato, con qualifica di operaio, impiegato o quadro; sono compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati.

Il pagamento dell'indennità è subordinato alla presentazione da parte del beneficiario di un'apposita domanda *on line* di mobilità in deroga.

INL - INSTALLAZIONE DEGLI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

Con la nota 14.4.2023 n. 2572, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito che gli obblighi ex art. 4 della L. 300/70 relativi agli impianti di videosorveglianza e strumenti di controllo si applicano anche laddove il datore di lavoro si avvalga di personale ex art. 2 del DLgs. 81/2015, nonché di lavoratori autonomi, impiegati mediante piattaforme digitali, di cui al Capo V-bis del DLgs. 81/2015.

Per l'autorizzazione alla legittima installazione e utilizzo di impianti di videosorveglianza o di strumenti di controllo a distanza dei lavoratori, occorre, ai sensi dell'art. 4 della L. 300/70, il necessario e prioritario accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti in ragione del ruolo pubblicistico delle rappresentanze sindacali, che non può essere sostituito dal consenso espresso dai singoli lavoratori.

L'INL rileva, inoltre, che il campo di applicazione di cui all'art. 4 della L. 300/70 è strettamente legato all'esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro: pertanto, i relativi adempimenti sono dovuti unicamente e tassativamente in presenza di lavoratori subordinati o ad essi assimilati, come in caso di collaborazioni eterorganizzate o di lavoratori gestiti da piattaforme digitali; sono esclusi invece i volontari.

In tema di sistemi di geolocalizzazione montati su veicoli, l'INL precisa che è necessaria un'attenta valutazione delle ragioni legittimanti l'installazione alla luce delle indicazioni del Garante della *Privacy*.

INPS - FLUSSI REGOLARIZZATIVI PER I FRINGE BENEFIT 2022

Con il messaggio 18.4.2023 n. 1448, l'INPS ha comunicato di aver avviato la generazione automatizzata dei flussi regolarizzativi per i datori di lavoro che hanno optato per la variazione massiva d'ufficio, ai fini del recupero della quota di *fringe benefit* erogata nel 2022 e sottoposta a contribuzione.

Tali flussi modificheranno, per ogni competenza indicata nell'elemento "AnnoMeseRif", l'imponibile dei lavoratori interessati, a condizione tuttavia che il datore di lavoro, per il medesimo lavoratore, non abbia già utilizzato le variabili "FRIBEN" e "FRBDIM".

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

Al termine dell'elaborazione della regolarizzazione d'ufficio, l'INPS fornirà riscontro centralmente tramite il Cassetto previdenziale del contribuente, con il medesimo oggetto della richiesta.

Il credito derivante dai flussi regolarizzativi generati dalla procedura potrà essere fruito con le modalità fornite dallo stesso Istituto di previdenza con il messaggio 5159/2017.

INPS - ASSUNZIONI AGEVOLATE PER I CONTRATTI DI ESPANSIONE

Con il messaggio 1450/2023, l'INPS ha chiarito che le agevolazioni collegate alle nuove assunzioni trovano applicazione anche con riguardo alle aziende che ricorrono al contratto di espansione di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015.

In tale contesto, si precisa, l'impegno assunto dai datori di lavoro ad assumere lavoratori non va considerato "obbligo preesistente", così come non rileva l'eventuale ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori "non esodabili", entrambe condizioni che in termini generali impedirebbero l'accesso alle agevolazioni in questione ai sensi dell'art. 31 del DLgs. 150/2015.

In particolare, la previsione secondo cui nel contratto di espansione deve essere espressamente preventivato il numero di assunzioni da effettuare non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione, in quanto in forza dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano in modo libero e generico ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Inoltre, con riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori "non esodabili", l'INPS precisa che data la specificità del contratto di espansione, non si evidenzia alcun contrasto con il principio secondo cui gli incentivi non spettano se in azienda sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.

INL - APPLICAZIONE DEI CCNL PIÙ RAPPRESENTATIVI NEGLI APPALTI PUBBLICI

Con il parere 19.4.2023 n. 687, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito indicazioni al proprio personale ispettivo in merito all'applicazione, da parte delle imprese che impiegano personale nell'ambito di appalti pubblici e concessioni, dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in vigore per il settore e per la zona in cui si eseguono le prestazioni di lavoro.

L'INL ha poi precisato che il campo di applicazione dei CCNL dev'essere strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente. Ciò, anche alla luce della recente introduzione del nuovo Codice dei contratti pubblici (DLgs. 36/2023).

In particolare, l'art. 11 del decreto individua il corretto principio di applicazione dei CCNL di settore sulla base degli indici essenziali, ossia il settore e il luogo di prestazione delle attività lavorative oggetto dell'appalto, nonché la necessaria connessione del campo di applicazione del CCNL con le attività previste dall'appalto o concessione.

L'impresa appaltatrice può applicare un CCNL differente rispetto a quello individuato ex art. 11 del DLgs. 36/2023, purché siano garantite ai lavoratori le stesse tutele di cui al contratto previsto dalla stazione appaltante o dall'ente concedente.

Le medesime tutele normative ed economiche vanno inoltre garantite anche ai lavoratori in subappalto.

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

INPS - IMPORTI PER IL CALCOLO DELLE PRESTAZIONI MALATTIA E MATERNITÀ

Con la circ. 21.4.2023 n. 43, l'INPS ha illustrato gli importi da prendere a riferimento per il calcolo delle prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi per determinate categorie di lavoratori, la cui misura va calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nell'anno 2023.

L'Istituto ha poi indicato, per quest'anno:

- l'importo dell'assegno di maternità concesso dai Comuni (pari a 383,46 euro mensili, per complessivi 1.917,30 euro) e dell'assegno di maternità dello Stato, pari, nella misura intera, a 2.360,66 euro;
- gli importi massimi ai fini dell'indennità economica e dell'accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità;
- il valore provvisorio del trattamento minimo di pensione pari a 7.328,62 euro, utile ai fini dell'indennità per gli ulteriori periodi di congedo parentale indennizzati al 30% ex art. 34 co. 3 del DLgs. 151/2001.

INL - GLI EFFETTI PROCESSUALI DELLA RIFORMA CARTABIA

Con la nota 14.4.2023 n. 2563, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) è intervenuto con riferimento alla c.d. "riforma Cartabia" ex L. 134/2021, con la quale il legislatore ha intrapreso un complessivo *iter* di riforma della giustizia civile e penale,

Con l'occasione, l'INL ha fornito le indicazioni operative per orientare sia l'attività del contenzioso civilistico, in relazione al processo del lavoro, che quella operativa portata avanti, nel corso delle indagini penali, dagli ispettori del lavoro nella veste di ufficiali di polizia giudiziaria.

Riguardo al processo civile, viene sottolineato che le prassi attinenti all'utilizzo di strumenti telematici (udienza con collegamenti audiovisivi; deposito telematico degli atti; redazione dell'atto in formato elettronico) sono state confermate dalla riforma in ragione dello snellimento dell'*iter* processuale avviato nel periodo pandemico. Lo stesso vale anche per il rito del lavoro, cui si applica la c.d. "trattazione scritta" sostitutiva dell'udienza in presenza, salvo in caso di udienza di escussione testimoniale.

In tema di impugnazioni, la riforma ha parzialmente modificato l'art. 434 c.p.c. richiedendo, a pena di inammissibilità, l'indicazione di ciascun motivo di appello in modo chiaro, sintetico e specifico.

Tra le novità introdotte in ambito processualpenalistico, l'INL ha evidenziato le modifiche apportate all'art. 335 c.p.p., circa l'iscrizione della notizia di reato, e all'art. 161 c.p.p. riguardo all'elezione di domicilio per le notificazioni.

INPS - DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI NELLA GESTIONE DOMESTICI

Con il messaggio 28.4.2022 n.1552, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo riconosciuto per l'anno 2022 alle lavoratrici madri che ritornano nel posto di lavoro dopo la maternità nella gestione dei lavoratori domestici (art. 1 co. 137 della L. 234/2021).

Sul punto, si ricorda che il beneficio consiste nell'esonero, per un anno, nella misura del 50%, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Il rientro deve essere avvenuto tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022.

I datori di lavoro domestico intenzionati a richiedere, per conto della lavoratrice rientrata entro il 31.12.2022, l'applicazione del predetto esonero, dovranno presentare domanda telematica all'INPS. In caso di accoglimento, dal Portale dei pagamenti sarà possibile generare gli avvisi PagoPA ricalcolati e, per i trimestri per i quali è già stata versata la contribuzione in misura piena, è prevista la restituzione, previa domanda del datore di lavoro, del 50% della quota a carico della lavoratrice madre da rimborsare alla stessa.

INPS - CONGUAGLIO SUI *FRINGE BENEFIT* PER I DATORI DI LAVORO AGRICOLI

Con il messaggio 28.4.2023 n. 1563, l'INPS ha fornito istruzioni ai datori di lavoro che assumono manodopera agricola per il conguaglio dei contributi sui *fringe benefit* e *bonus* carburanti erogati nel periodo d'imposta 2022.

In particolare, i datori di lavoro che devono assoggettare a contribuzione la quota di retribuzione imponibile precedentemente omessa devono:

- trasmettere un flusso di variazione in aumento della retribuzione imponibile del mese di competenza;
- recuperare dal lavoratore la differenza.

In caso di recupero della quota di *fringe benefit* e/o di *bonus* carburante precedentemente assoggettata a contribuzione, ma non dovuta, il datore di lavoro dovrà:

presentare un'istanza di rettifica alle Strutture territoriali competenti, entro e non oltre il 31.5.2023 (tramite l'apposita funzionalità disponibile all'interno della Comunicazione Bidirezionale del Cassetto previdenziale per le aziende agricole), compilando il modello "07FB";

restituire ai lavoratori la quota di contribuzione recuperata di loro pertinenza (l'eventuale credito residuo potrà essere oggetto di compensazione o potrà, in caso di datore di lavoro cessato, essere richiesto a rimborso).

GOVERNO - APPROVAZIONE DEL DECRETO LAVORO

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

In data 1.5.2023, il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema del c.d. “decreto lavoro” nonché un disegno di legge contenente ulteriori misure sempre in materia di lavoro.

Tra le novità principali indicate nel decreto in parola, si segnalano:

- l’incremento di ulteriori 4 punti percentuali, rispetto a quanto previsto dalla legge di bilancio 2023, per l’esonero della quota IVS a carico dei lavoratori;
- la conferma dell’incremento della soglia dei *fringe benefit* a 3.000,00 euro per il 2023, ma esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico;
- l’introduzione di misure di inclusione sociale e lavorativa, di accompagnamento al lavoro e di incentivazione dell’occupazione giovanile (tra cui l’assegno di inclusione dall’1.1.2024);
- la modifica delle causali dei contratti di lavoro a termine.

INPS - ESTENSIONE DEL SERVIZIO “INFO CIG”

Con il messaggio 3.5.2023 n. 1605, l’INPS ha reso noto che dal 22.5.2023 il servizio di *live chat* denominato “INFO CIG” è esteso alle aziende che hanno sede legale in tutto il territorio nazionale, e non solo nelle province di Milano, Torino, Roma e Napoli.

L’Istituto previdenziale ricorda che il servizio in questione è fruibile da titolari di azienda, rappresentanti legali, consulenti e lavoratori dal lunedì al venerdì, dalle ore 15 alle 18, accedendo all’apposito *link* presente nella sezione “Contatti” dell’area autenticata del Cassetto Previdenziale.

Operativamente, “INFO CIG” consente ai lavoratori destinatari di prestazioni di integrazione salariale o alle aziende e ai loro intermediari che hanno presentato, o intendono presentare, una domanda di Cassa integrazione di qualsiasi tipo (CIGO, FIS, Fondi di solidarietà) o di autorizzazione al pagamento della CIGS, di fruire di un contatto interattivo con un consulente dell’INPS per ricevere informazioni sia sulle prestazioni in argomento sia sullo stato di lavorazione della pratica.

14

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

I FLUSSI REGOLARIZZATIVI PER I *FRINGE BENEFIT* 2022

Con il messaggio 1448/2023, l'INPS ha comunicato di aver generato automaticamente i flussi regolarizzativi per le imprese che hanno optato per la variazione massiva d'ufficio, ai fini del recupero della quota di *fringe benefit* erogata nel 2022 e sottoposta a contribuzione.

Con il messaggio 18.4.2023 n. 1448, l'INPS ha comunicato di aver avviato la generazione automatizzata dei flussi regolarizzativi per i datori di lavoro che hanno optato per la variazione massiva d'ufficio, ai fini del recupero della quota di *fringe benefit* erogata nel 2022 e sottoposta a contribuzione.

Procedure generali

Per effettuare il recupero dei contributi versati sui *fringe benefit* erogati nel periodo d'imposta 2022 e che non hanno superato il limite di esenzione di 3.000,00 euro stabilito per il medesimo anno dall'art. 12 del DL 115/2022, comprendendo anche i rimborsi delle bollette di acqua, luce e gas, i datori di lavoro potevano utilizzare una delle seguenti procedure illustrate con il messaggio 4616/2022:

- variabili retributive;
- variazione massiva d'ufficio;
- flussi di regolarizzazione.

Con particolare riferimento alla variazione massiva d'ufficio, l'Istituto previdenziale ricorda che i datori di lavoro interessati dovevano dichiarare di avvalersi della procedura di recupero tramite cassetto bidirezionale utilizzando lo specifico oggetto "FRINGE BENEFIT FINO A € 3000" e allegando apposita dichiarazione di responsabilità nella quale attestavano che quanto esposto nella relativa denuncia corrisponde a ciò che è stato erogato a titolo di *fringe benefit* - e valorizzare nelle denunce di competenza gennaio 2023 o febbraio 2023:

- il valore "FRBI", nell'elemento "CodiceCausale";
- il numero di *ticket*/protocollo rilasciato dall'INPS attraverso il servizio comunicazione bidirezionale del Cassetto previdenziale del contribuente, in "IdentMotivoUtilizzoCausale";

Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com

-
- l'anno e il mese in cui è avvenuta l'erogazione oggetto di recupero, in "AnnoMeseRif";
 - l'imponibile da detrarre nel mese riferito al *fringe benefit*, in "BaseRif";
 - 0 (zero), in "ImportoAnnoMeseRif".

Regolarizzazione automatizzata

Nel merito, con il messaggio in esame l'INPS rende noto che dopo aver provveduto alla ricostruzione della denuncia mensile contenente i dati esposti, sta adesso procedendo alla generazione automatizzata di flussi regolarizzativi, i quali modificheranno, per ogni competenza indicata nell'elemento "AnnoMeseRif", l'imponibile dei lavoratori interessati, a condizione tuttavia che il datore di lavoro, per il medesimo lavoratore, non abbia già utilizzato le variabili "FRIBEN" e "FRBDIM".

Al termine dell'elaborazione della regolarizzazione d'ufficio, l'Istituto previdenziale fornirà riscontro centralmente tramite il Cassetto previdenziale del contribuente, con il medesimo oggetto della richiesta.

Il credito derivante dai flussi regolarizzativi generati dalla procedura potrà essere fruito con le modalità fornite dallo stesso Istituto di previdenza con il messaggio 5159/2017.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

GLI IMPORTI DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER IL 2023

Con la circ. 41/2023 l'INPS ha fornito i nuovi importi dell'Assegno unico e universale validi per il 2023 e le relative soglie ISEE, riepilogando le modalità di presentazione della domanda.

Con la circ. 7.4.2023 n. 41 l'INPS ha indicato i nuovi importi relativi all'Assegno unico e universale validi per quest'anno e le relative soglie ISEE. Con l'occasione sono state altresì riepilogate le modalità di presentazione della domanda di accesso allo strumento di sostegno in argomento.

Nuovi importi

Così come evidenziato nella circolare in commento, la rivalutazione annuale sulla base della variazione, pari all'8,1%, dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT con riferimento al biennio 2021/202, determina un sostanziale aumento:

- degli importi dell'assegno unico erogabili per l'anno 2023;
- delle relative soglie ISEE e le maggiorazioni previste dal DLgs. 230/2021.

In particolare, l'INPS rende noto che:

- l'importo massimo erogabile mensilmente per ciascun figlio minore aumenta da 175,00 a 189,20 euro per ISEE fino a 16.215,00 euro (la precedente soglia era pari a 15.000,00 euro);
- l'importo minimo passa da 50,00 a 54,00 euro per ISEE a partire da 43.240,00 euro (contro i 40.000,00 euro previsti in precedenza).

Presentazione della domanda

Dall'1.3.2023 l'assegno unico e universale viene erogato d'ufficio per i soggetti che nel periodo tra gennaio 2022 e febbraio 2023 hanno presentato una domanda che non sia stata respinta, revocata/decaduta oppure oggetto di rinuncia da parte del richiedente.

Tale semplificazione non riguarda anche l'onere di presentare la DSU, che ha validità annuale. In mancanza, l'importo sarà calcolato a partire dal mese di marzo 2023 con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa.

La domanda per l'annualità decorrente dall'1.3.2023 dovrà essere invece presentata dai soggetti che non abbiano mai beneficiato dell'assegno unico ovvero che abbiano presentato domanda sino al 28.2.2023, ma per i quali l'istanza sia respinta, decaduta, revocata o vi abbiano rinunciato.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'APPLICABILITÀ DELLE ASSUNZIONI AGEVOLATE NEL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Con il messaggio 1450/2023, l'INPS è intervenuto in merito alla fruizione degli incentivi all'occupazione in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione.

Con il messaggio 18.4.2023 n. 1450, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015.

Si ricorda infatti che il riconoscimento delle agevolazioni per le assunzioni è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015, i quali individuano una serie di condizioni ostative all'applicabilità degli incentivi medesimi.

Tra queste si ricordano:

- la fattispecie di "obbligo preesistente" di assumere;
- la presenza di sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.

Disciplina generale del contratto di espansione

Il contratto di espansione ex art. 41 del DLgs. 148/2015 è un contratto collettivo gestionale finalizzato ad agevolare le aziende nella gestione efficiente del cambiamento dei processi produttivi attraverso:

- l'acquisizione di nuove competenze;
- la riqualificazione del personale in forza;
- l'uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione.

Con un intervento mirato, l'art. 1 co. 215 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ne ha disposto la proroga della sperimentazione fino al 2023 e la riduzione del limite dimensionale minimo da 100 a 50 unità lavorative in organico.

Per effetto delle predette modifiche, per gli anni 2022 e 2023, le aziende interessate possono avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula del contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Assunzioni di nuovi lavoratori

Nel merito, l'INPS precisa che quanto contenuto nel contratto di espansione e sottoscritto in sede ministeriale, ossia l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante), non integra la fattispecie di "obbligo preesistente" regolata dal citato art. 31 co. 1 lett. a) del DLgs. 150/2015 e considerata ostativa ai fini dell'accesso agli incentivi per le nuove assunzioni.

Secondo l'Istituto previdenziale, la previsione secondo cui, nel contratto di espansione, deve essere espressamente preventivato il numero di assunzioni da effettuare, non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione, in quanto in forza dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano liberamente e genericamente ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Pertanto, l'impegno alle nuove assunzioni, pur dovendosi considerare un elemento essenziale del contratto di espansione, non può essere assimilato a un obbligo di assunzione *ex lege*, come ad esempio quello delle assunzioni nel rispetto delle quote di riserva di soggetti disabili. L'obbligo di assunzione, infatti, è tale solo laddove il datore di lavoro interessato non abbia libertà di scegliere se assumere.

In conclusione, l'impegno di assumere costituisce, pertanto, una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta. Di conseguenza, l'effettuazione delle assunzioni non costituisce l'attuazione di un obbligo di legge, ma il mero adempimento della previsione contrattuale.

Riduzioni di orario per i lavoratori "non esodabili"

Sempre in merito al campo di applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, l'art. 31 co. 1 lett. c) del DLgs. 150/2015, dispone che – fatti salvi specifici casi – gli incentivi non spettano se in azienda sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.

Con riferimento alle riduzioni dell'orario di lavoro *ex art.* 41 co. 7 del DLgs. 148/2015, riferite ai lavoratori non interessati dalle procedure di pensionamento anticipato, l'INPS chiarisce che, tenuto conto del carattere di specialità che

connota il contratto di espansione, per le nuove assunzioni previste nell'accordo è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, le predette riduzioni dell'orario di lavoro, non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la *ratio* sottesa alla predetta previsione di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

ISTRUZIONI DELL'INL IN MATERIA DI AUTORIZZAZIONI PER L'UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

L'Ispettorato nazionale del Lavoro fornisce indicazioni operative sul rilascio di provvedimenti autorizzativi per l'utilizzo di impianti di videosorveglianza o di strumenti di controllo a distanza dei lavoratori.

Con la nota 14.4.2023 n. 2572, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito indicazioni operative in merito al rilascio di provvedimenti autorizzativi per l'utilizzo di impianti di videosorveglianza o di strumenti di controllo a distanza dei lavoratori, previsto dall'art. 4 della L. 300/70.

Codeterminazione e insufficienza del consenso dei lavoratori

Innanzitutto, l'INL chiarisce che non è possibile supplire la carenza di codeterminazione (accordo) tra il datore di lavoro e le RSA o, del successivo provvedimento autorizzativo, con l'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori.

Per l'Ispettorato, fermo restando il divieto assoluto di controllo intenzionale a distanza, l'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti.

L'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce, infatti, il percorso prioritario previsto dal Legislatore e la procedura autorizzatoria pubblica risulta solo eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati ed è condizionata, ai fini istruttori, alla dimostrazione dell'assenza della RSA/RSU, ovvero del mancato accordo con esse.

Le istanze dovranno contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo.

Aziende multi-localizzate

Sempre secondo quanto indicato nella nota in parola, le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in caso di

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Integrazione alle autorizzazioni già richieste

Ancora, si precisa che laddove una azienda sia già in possesso di un provvedimento autorizzativo ed abbia intenzione di installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, nel rispetto della procedura sopra richiamata, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato.

Anche l'istanza di mera integrazione all'Ispettorato può avere seguito in subordine all'assenza della RSA/RSU ovvero in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

Sistemi di geolocalizzazione

L'INL chiarisce che i dati raccolti e trattati con sistemi di geolocalizzazione (GPS), da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi, devono essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale. Di conseguenza, l'accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo in funzione delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento autorizzativo.

Obblighi di utilizzo dei sistemi di videosorveglianza

La procedura imposta dall'art. 4 co. 1 della L. 300/70, al fine di poter installare e porre in uso impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo, è volta ad individuare il momento di raccordo e il confine tra l'esercizio del potere datoriale di controllo a distanza delle attività dei lavoratori e la tutela della dignità personale e della libertà dei lavoratori stessi, e si applica, sotto il profilo soggettivo, ai datori di lavoro, imprenditori e non, ossia titolari di un rapporto di lavoro di tipo subordinato, ed ai lavoratori che prestano la propria attività soggetti al potere direttivo e conformativo del datore di lavoro ed alle sue prerogative organizzative e di controllo.

Per l'INL, ad analoga conclusione può giungersi, in termini di tutela accordata dall'ordinamento, anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto.

Sul punto, si ricorda che l'art. 2 co. 1 del DLgs. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni aventi alcune caratteristiche individuate dalla medesima disposizione, come novellata dal DL

101/2019, ossia che si concretano in prestazioni prevalentemente personali, continuative ed eseguite secondo modalità etero organizzate, anche qualora organizzate mediante piattaforme anche digitali).

Esclusione dei volontari

Infine, nella nota in commento si chiarisce che la presenza di soli volontari, la cui definizione va ritenuta all'art. 17 del DLgs. 117/2017 (codice del Terzo settore), non accompagnata da ulteriore personale dipendente, non fa scattare nessuno degli obblighi previsti dall'art. 4 della L. 300/70.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI APRILE IN PILLOLE

AMBASCIATE ED ORGANISMI INTERNAZIONALI

LINEE GUIDA 6.4.2023

Il 6.4.2023 i Ministeri del Lavoro e degli affari esteri hanno sottoscritto con le OO.SS. dei lavoratori (Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Pa e Ceuq) le Linee guida del rinnovo per il triennio 2023-2025 della disciplina applicabile ai dipendenti di Ambasciate, Consolati, Legazioni, istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia.

Previsti nuovi minimi retributivi dall'1.1.2023, dall'1.1.2024 e dall'1.1.2025. Questi gli importi in vigore da gennaio 2023: liv. AS, 2.035,81 euro; liv. A1, 2.035,81 euro; liv. A2, 1.939,60 euro; liv. B1, 1.870,04 euro; liv. B2, 1.826,19 euro; liv. B3, 1.778,85 euro; liv. C1, 1.741,89 euro; liv. C2, 1.644,41 euro; liv. C3, 1.554,94 euro; liv. C4, 1.460,43 euro. L'Accordo ha altresì previsto la rivalutazione degli scatti di anzianità che sono stati fissati nelle seguenti misure: liv. AS, 48,30 euro; liv. A1, 48,30 euro; liv. A2, 46,00 euro; liv. B1, 43,70 euro; liv. B2, 41,40 euro; liv. B3, 40,25 euro; liv. C1, 37,95 euro; liv. C2, 34,50 euro; liv. C3, 31,05 euro; liv. C4, 28,75 euro.

CREDITO (ABI)

ACCORDO 26.4.2023

Le Parti, all'avvio del percorso che porterà al rinnovo del CCNL 19.12.2019 (scaduto il 31.12.2022), hanno previsto che gli incontri che si svolgeranno entro il 31.7.2023 convenzionalmente si considerino come se si fossero svolti entro il 31.12.2022. Nell'esplicitare che tale decisione non comporta né proroga né ultrattività delle disposizioni del CCNL scadute il 31 dicembre scorso, le Parti stesse precisano che ne deriva unicamente una sospensione dei termini previsti dal CCNL scaduto e confermano che:

- i nuovi accordi che verranno stipulati avranno efficacia dall'1.1.2023;
- le prestazioni lavorative rese fino al 31.7.2023 continueranno ad essere regolamentate, sia sul piano normativo che su quello economico, dalle previsioni del CCNL 19.12.2019.

DIRIGENTI ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

ACCORDO 16.1.2023

Con riferimento alle retribuzioni minime annue applicabili al 31.12.2011, le Parti ne hanno previsto l'incremento ai seguenti valori: dall'1.1.2022, 72.568,83 euro; dall'1.1.2023, 74.370,92 euro; dall'1.1.2024, 75.549,21 euro.

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

DIRIGENTI TERZIARIO

ACCORDO 12.4.2023

L'Accordo rinnova per il quadriennio 2022-2025 la disciplina applicabile ai dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Sul piano economico è stato previsto un incremento complessivo dei minimi retributivi pari a 450,00 euro, distribuito in tre aumenti da 150,00 euro da corrispondere rispettivamente da dicembre 2023, da luglio 2024 e da settembre 2025. In virtù di tali incrementi i nuovi minimi retributivi sono i seguenti: 4.040,00 euro dall'1.12.2023, 4.190,00 euro dall'1.7.2024 e 4.340,00 euro dall'1.7.2025. Le Parti hanno altresì previsto l'erogazione di un importo pari a 2.000,00 euro a titolo di indennità forfetaria *una tantum*, da suddividere come segue: 700,00 euro a maggio 2023, 700,00 euro a settembre 2023 e, infine, 600,00 euro a novembre 2023.

Con riferimento al *welfare* aziendale le Parti hanno 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 accreditare ai dirigenti 1.000,00 euro nella piattaforma istituita presso il CFMT (Centro di formazione *management* per il terziario). Tale somma spetta in misura integrale ai dirigenti con contratto a tempo parziale, mentre andrà corrisposta pro quota per i dirigenti assunti o nominati nel corso del 2023 (anche con contratto a tempo determinato). Lo stesso importo dovrà essere riconosciuto anche in gennaio 2025, in relazione all'anno 2024.

L'Accordo aumenta inoltre di 50,00 euro il contributo per la realizzazione dei servizi di *welfare*, ponendo tale incremento per metà (25 euro) a carico del datore di lavoro e per metà (25,00 euro) a carico del dirigente; dall'1.1.2024 il contributo annuale sarà pertanto pari a 315,00 euro a carico del datore di lavoro e a 155,00 euro a carico del Dirigente.

Infine, in tema di previdenza complementare, la quota di contributo integrativo a carico del datore di lavoro al fondo Mario Negri salirà al 2,43% dall'1.1.2024 e al 2,47% dall'1.1.2025.

ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI

ACCORDO 21.12.2022

L'Accordo ha previsto l'incremento con decorrenza 1.1.2022, 1.1.2023 e 1.1.2024 delle retribuzioni minime annue spettanti al personale non dirigente degli enti previdenziali privati. Di seguito si riportano gli importi applicabili da gennaio 2023: liv. Q, 54.682,84 euro; liv. A1, 38.164,06 euro; liv. A2, 34.827,77 euro; liv. A3, 33.281,67 euro; liv. B1, 31.735,58 euro; liv. B2, 28.968,89 euro; liv. B3, 28.155,16 euro; liv. C1, 27.341,42 euro; liv. 1R1, 66.726,09 euro; liv. 1R2, 54.682,84 euro; liv. 1R3, 40.361,15 euro; liv. 2R1, 35.397,37 euro; liv. 2R2, 32.142,45 euro; liv. 2R3, 29.863,99 euro.

FIORAI

ACCORDO 30.3.2023

L'Accordo rinnova il CCNL 18.12.2018, applicabile agli addetti alla lavorazione, al commercio, al trasporto, all'esportazione e all'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2023 e scadrà il 31.12.2025.

Previsti incrementi retributivi da gennaio 2023, da gennaio 2024, da gennaio 2025 e da gennaio 2026. Di seguito gli importi dei nuovi minimi tabellari in vigore dall'1.1.2023: liv. Q, 2.563,88 euro; liv. 1S, 2.339,01 euro; liv. 1, 2.081,12 euro; liv. 2, 1.832,61 euro; liv. 3, 1.712,57 euro; liv. 4, 1.583,74 euro; liv. 5, 1.510,30 euro; liv. 6, 1.418,04 euro. Le Parti hanno precisato che la corresponsione della retribuzione mensile deve avvenire entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento.

Dall'1.1.2023 l'indennità di vestiario passa da 28,00 a 30,00 euro per anno (o stagione).

Tra gli interventi in ambito normativo, da segnalare in primo luogo una restrizione alla possibilità di ricorrere alla flessibilità di orario in presenza di variazioni dei volumi lavorativi. Su base settimanale l'orario contrattuale non può ora superare le 45 ore (il limite prima era di 48), mentre su base annua è ora pari a 240 ore (prima 250) la doglia di non superamento dell'orario. Introdotta poi un'indennità di disagio per ciascuna ora di flessibilità, pari al 10% se prestata in giorno feriale e al 15% se in giorno prefestivo.

In tema di contratto di apprendistato professionalizzante è stata aumentata da 24 a 27 mesi la durata dell'apprendistato di livello 5; la nuova progressione retributiva prevede l'applicazione del minimo retributivo del livello 6 nei 12 mesi iniziali, e quello del livello 5 nei 15 mesi successivi. Esteso poi all'apprendista lo stesso trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori qualificati dall'art. 56 del CCNL.

Rispetto poi alla banca ore, è stato previsto che la cessione di ferie e permessi solidali: si perfezioni solo al momento dell'effettivo godimento da parte del cessionario; debba essere compatibile con le esigenze aziendali; non possa essere monetizzata da parte del lavoratore ricevente; sia soggetta al limite di 10 giornate per cedente in ciascun anno solare.

Altri interventi riguardano il rafforzamento della tutela nei confronti delle lavoratrici vittime di violenza di genere e la previsione di 8 ore annue di permesso retribuito da destinare all'assistenza ai genitori non autosufficienti.

OCCHIALI (INDUSTRIA)

ACCORDO 28.4.2023

L'Accordo rinnova per il triennio 2023-2025 la disciplina applicabile al personale dipendente dalle aziende industriali produttrici di occhiali e di articoli inerenti all'occhialeria.

Previsti nuovi minimi retributivi da maggio 2023, marzo 2024 e febbraio 2025; di seguito riportiamo i nuovi valori validi dall'1.5.2023: liv. Q, 2.323,95 euro; liv. 6, 2.319,66 euro; liv. 5S, 2.200,87 euro; liv. 5, 2.124,05 euro; liv. 4S, 1.966,19 euro; liv. 4, 1.887,96 euro; liv. 3S, 1.834,24 euro; liv. 3, 1.798,40 euro; liv. 2, 1.698,50 euro; liv. 1, 1.380,43 euro.

Previsto altresì, con decorrenza 2023, 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.

Aumentati inoltre i valori mensili del PPVA (Premio di professionalità a valore aggiunto); di seguito i nuovi importi: liv. 4, 20 euro; liv. 3S, 18 euro; liv. 3, 16 euro; liv. 2, 14,00 euro.

Quanto alle novità di rilievo normativo, in tema di malattia si evidenzia l'estensione da 15 a 18 mesi della durata del periodo di comporto c.d. "secco" in caso di grave patologia invalidante; quanto al comporto c.d. "per sommatoria", le parti hanno espressamente previsto che nei 30 mesi previsti non vadano computati i periodi di aspettativa ex art. 52 del CCNL o ad altro vario titolo previsti dal CCNL stesso.

L'Accordo prevede altresì che la durata del periodo di prova in caso di assunzione a termine di durata fino a 6 mesi sia pari alla metà di quella prevista per le assunzioni a tempo indeterminato.

Quanto al *part time*, aumentata dall'8% al 10% della soglia entro cui le aziende sono tenute ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto in presenza di richieste dei lavoratori motivate da patologie oncologiche o cronico-degenerative riguardanti il coniuge, un figlio o un genitore.

Si segnala infine che nel corso del 2024 aumenteranno le seguenti contribuzioni a carico dell'azienda:

- il contributo al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanimoda passerà a 15,00 euro (dall'1.1.2024);
- il contributo al Fondo di previdenza complementare passerà al 2% (dall'1.7.2024).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese: LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI LEADER

Il contratto leader è un contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni di rappresentanza sindacale maggiormente rappresentative sul piano nazionale. A tale accordo sono ricollegati diversi effetti giuridici.

I c.d. “contratti *leader*” sono contratti collettivi nazionali (nonché regionali, territoriali o aziendali) sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai quali l’ordinamento ricollega diversi effetti giuridici, ovvero il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

Misurazione della rappresentatività

Per individuare i contratti collettivi di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale occorre considerare l’accordo di collaborazione del 20.6.2018 tra INPS e CNEL per lo scambio di dati presenti nell’Archivio dei contratti collettivi di lavoro e le informazioni ricavate dai modelli UniEmens trasmessi dalle aziende.

Attraverso lo scambio di dati, divengono pubbliche, per ogni settore e comparto produttivo, le informazioni qualitative e quantitative di ogni contratto nazionale, in modo da consentire, sulla base del numero dei lavoratori, ai quali il medesimo si applica, l’individuazione dei contratti collettivi di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Si richiamano inoltre le tre convenzioni tra INL, INPS, CGIL, CISL, Uil e Confindustria il 19.9.2019, Confapi il 27.9.2019 e Confservizi il 20.5.2020, i cui presupposti sono il Testo unico sulla rappresentanza, sottoscritto da Confindustria e la triplice il 10.1.2014, e l’Accordo Interconfederale fra Confapi, Confservizi e le medesime sigle sindacali, del 26.7.2016, integrato e modificato il 23.9.2019

In tal caso, l'obiettivo è quello di rilevare i dati associativi e quelli elettorali, per poi giungere per ponderazione al dato definitivo sulla rappresentanza.

Orientamenti ministeriali

In diverse occasioni, il Ministero del Lavoro (nota 9.11.2010 n. 25; lettera circ. 1.6.2012 n. 10310; interpello 15.12.2015 n. 27) ha affermato che, per verificare il grado di rappresentatività a livello nazionale delle organizzazioni di rappresentanza sindacale, occorre tenere presenti alcuni specifici indici e criteri.

In particolare, si tratta:

- del numero complessivo delle imprese associate;
- del numero complessivo dei lavoratori occupati;
- della diffusione dell'organizzazione, delineata dal numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali;
- del numero dei contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti.

Anche l'Ispettorato nazionale del Lavoro è intervenuto nel merito (circ. INL 28.7.2020 n. 2) ribadendo che il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali va individuato attraverso la valutazione complessiva di specifici elementi, ossia:

- la consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.;
- l'ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;
- la partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro;
- la partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali plurime e collettive.

Effetti dell'applicazione dei contratti *leader*

Ai contratti leader ed alla loro applicazione, sono collegati numerosi effetti giuridici. Lo stesso DLgs. 81/2015 prevede, per alcune tipologie contrattuali, il rimando alla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa, il compito di regolamentarne in modo specifico ed in funzione del settore di appartenenza alcuni aspetti (ad es. l'art. 13 co. 1 in tema di lavoro intermittente, l'art. 23 sui limiti quantitativi dei contratti a tempo determinato, l'art. 42 co. 5 in materia di apprendistato).

Pertanto, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, nelle materie di diritto sostanziale, richiamate dal DLgs. 81/2015, non hanno alcuna efficacia.

Un altro tema rilevante riguarda poi le deroghe alla legge ed alle disposizioni contrattuali previste dalla contrattazione di prossimità, stipulata ai sensi dell'art. 8 del DL 138/2011 da soggetti non legittimati a tale finalità, le quali, evidentemente, non potranno avere valore alcuno.

Anche il provvedimento di certificazione dei contratti di lavoro e di appalto non produce gli effetti tipici, previsti dall'art. 79 co. 1 del DLgs. 276/2003, qualora l'ente bilaterale, di cui all'art. 2 co. 1 lett. h) del medesimo decreto, presso cui la commissione di certificazione è insediata, non sia costituito da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro per ciascuna parte "comparativamente più rappresentative".

In tale contesto, si ricorda come l'Ispettorato nazionale del Lavoro, con due distinti interventi prassi (circ. INL 6.5.2019 n. 7 e 10.9.2019 n. 9), abbia preso in esame il caso specifico dell'art. 1 co. 1175 della L. 298/2006, secondo il quale i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati:

- al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC;
- al rispetto degli altri obblighi di legge e 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.

In relazione a quest'ultimo punto, l'Ispettorato ha evidenziato che, a differenza di quanto accade per le casistiche precedenti dove per legge è necessaria la concreta applicazione del contratto leader, ai fini della legittima fruizione dei benefici normativi e contributivi potrà essere valido anche un contratto non leader, a condizione che con esso il datore di lavoro si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da contratti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Comparazione della parte economica

L'analisi del trattamento economico del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, costituisce il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Se risultano scostamenti della parte economica, una valutazione di equivalenza per la parte normativa non è necessaria e sarà già possibile procedere alla revoca dei benefici normativi e contributivi.

Ai fini della comparazione della parte economica deve essere presa a riferimento la retribuzione globale annua (RAL), da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal Contratto Collettivo nazionale di categoria.

Di norma, all'interno della RAL possono rientrare il minimo contrattuale, gli scatti di anzianità, la contingenza, il superminimo e l'assegno supplementare o terzo elemento, variabile a seconda della Provincia di lavoro e del contratto applicato. Vanno escluse tutte le voci della retribuzione accessoria e variabile, come particolari forme di indennità, quali, ad esempio, quella prevista per il lavoro notturno, per la trasferta, per l'esercizio effettivo di determinate mansioni, comportanti certi livelli di rischio o le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Peraltro, la comparazione della parte retributiva dovrà tenere conto di alcune possibili criticità.

Più in particolare, i livelli retributivi dei contratti potrebbero non essere allineati, a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa, la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo, che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (ad es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso), la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi. In tali casi, pertanto, la comparazione avverrà con maggior attenzione e con un grado di approfondimento sensibilmente più elevato.

Comparazione della parte normativa

Per quanto riguarda invece la comparazione della componente normativa, risulta necessario considerare istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi Contratto Collettivo, a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori.

Un primo tema concerne la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel lavoro a tempo parziale, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione, che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore).

Tra le materie oggetto di confronto rientra anche la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi: la disciplina potrà essere solo di maggior favore, atteso che una deroga *in pejus* è ammessa solo per i contratti leader.

Infine, potranno essere oggetto di comparazione, in quanto estranee ad una regolazione esclusiva dei contratti leader, anche i seguenti aspetti:

- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;

-
- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
 - monte ore di permessi retribuiti.

Per procedere alla comparazione tra contratti occorrerà, innanzitutto verificare l'equivalenza dei trattamenti economici.

Laddove non vi siano differenze, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando, dalla comparazione degli istituti normativi sopra riportati, quale elenco indicativo ed esemplificativo ma non necessariamente esaustivo, si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI MAGGIO 2023

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR) SCADENZA DELL'1.5.2023

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 23.10.2019, le imprese prive al 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di maggio 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 400,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). Tale importo viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi (o frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni) di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2022.

AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA

ARRETRATI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2023

Con la retribuzione del mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il terzo rateo (dei 10 previsti, nel periodo tra marzo e dicembre 2023) degli arretrati retributivi previsti dall'Accordo 14.3.2023, 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.

DIRIGENTI TERZIARIO

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2023

Con la retribuzione del mese di maggio, come disposto dall'Accordo 12.4.2023, le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti la prima tranche dell'indennità forfettaria *una tantum*, pari a 700,00 euro. Si ricorda che la seconda *tranche* (700,00 euro) dovrà essere corrisposta in settembre e la terza (600,00 euro) in novembre.

FEDERCASA

Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com

ARRETRATI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2023

Con riferimento ai nuovi minimi retributivi previsti con decorrenza 1.12.2021 dall'Accordo 4.10.2022, con la retribuzione del mese di maggio 2023 i lavoratori hanno diritto a percepire il terzo dei tre ratei di pari importo previsti a titolo di arretrati retributivi relativamente al periodo dicembre 2021 - settembre 2022. I valori da corrispondere sono i seguenti: liv. Q1, 423,70 euro; liv. Q2, 365,93 euro; liv. AS, 338,96 euro; liv. A1, 312,00 euro; liv. A2, 288,89 euro; liv. A3, 265,78 euro; liv. BS, 263,85 euro; liv. B1, 260,00 euro; liv. B2, 246,52 euro; liv. B3, 233,04 euro; liv. C1, 227,26 euro; liv. C2, 219,56 euro; liv. C3, 211,85 euro; liv. DS, 208,00 euro; liv. D1, 198,37 euro; liv. D2, 192,59 euro. Tali importi dovranno essere riportati nel cedolino paga con la dicitura "importi rinnovo 2019-2021" e dovranno eventualmente essere riproporzionati in caso di contratto a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario lavorativo.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL-CIFA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2023

Decorrono dall'1.5.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL di luglio 2021; di seguito ne riportiamo i valori.

Personale in regime ordinario: liv. Q, 2.579,59 euro; liv. 1, 2.391,61 euro; liv. 2, 1.924,45 euro; liv. 3, 1.617,72 euro; liv. 4, 1.447,83 euro; liv. 5, 1.349,31 euro.

Personale in regime di onboarding e re-employment: liv. 1, 1.793,71 euro (1° anno) e 2.032,87 euro (2° anno); liv. 2, 1.443,34 euro (1° anno) e 1.635,78 euro (2° anno); liv. 3, 1.213,29 euro (1° anno) e 1.375,06 euro (2° anno); liv. 4, 1.085,87 euro (1° anno) e 1.230,66 euro (2° anno).

36

IGIENE AMBIENTALE (CONFLAVORO)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2023

Con la retribuzione del mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 20.2.2023, il terzo e ultimo rateo (i precedenti in marzo e in aprile) dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dal CCNL 20.2.2023, negli importi di seguito riportati. Lavoratori con più di 5 anni di servizio effettivo: Q, 144,40 euro; liv. 8, 117,20; liv. 7, 119,80; liv. 6, 107,55; liv. 5, 88,60; liv. 4, 84,10; liv. 3, 79,95; liv. 2, 80,35; liv. 1, 63,95 euro. Lavoratori sotto i 5 anni di servizio effettivo: liv. 7, 123,45 euro; liv. 6, 93,05 euro; liv. 5, 86,80 euro; liv. 4, 77,15 euro; liv. 3, 78,50 euro; liv. 2, 64,80 euro; liv. 1, 52,80 euro; liv. 1J, 46,90 euro.

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2023

Con la retribuzione del mese di maggio le imprese esercenti attività di noleggio autobus con conducente sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 6.10.2022 la seconda e ultima rata dell'elemento forfetario *una tantum* previsto dall'Accordo 6.10.2022 a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2021 e il 30.9.2022. Di seguito gli importi da corrispondere: liv. Q1, 74,63 euro; liv. Q2, 74,63 euro; liv. A1, 74,63 euro; liv. A2, 70,15 euro; liv. B1, 63,43 euro; liv. B2, 60,45 euro; liv. B3, 57,84 euro; liv. C1, 56,72 euro; liv. C2, 50,00 euro; liv. C3, 46,64 euro; liv. C4, 37,31 euro.

SCUOLE PRIVATE MATERNE

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2023

Con la retribuzione del mese di maggio, come disposto dall'Accordo 30.6.2022, gli istituti sono tenuti a corrispondere al personale, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021, la prima tranche dell'indennità forfetaria *una tantum*, pari a 94,25 euro. Si ricorda che la seconda tranche, di pari importo, dovrà essere corrisposta nel prossimo mese di settembre.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)

ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR) SCADENZA DELL'1.5.2023

Con la retribuzione del mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il settimo 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).

TERZIARIO (CONFESERCENTI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2023

Dal mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere anche agli operatori di vendita l'anticipazione sui futuri miglioramenti contrattuali prevista dal Protocollo 12.12.2022, negli

importi di seguito riportati: 1ª categoria, 28,32 euro; 2ª categoria Q, 23,78 euro. Si ricorda che per il resto del personale tale anticipazione era stata prevista dal mese di aprile.

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

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'ESONERO TRIENNALE PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI UNDER 36

Per l'assunzione dei giovani fino a 36 anni di età è riconosciuto, per l'intero 2023, lo sgravio triennale del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura massima di 8.000,00 euro per ciascun lavoratore.

Per l'assunzione dei giovani fino a 36 anni di età (non compiuti) è riconosciuto, per il periodo dall'1.1.2023 al 31.12.2023, lo sgravio triennale del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura massima, per lavoratore, di 8.000,00 euro (art. 1 co. 297 della L. 29.12.2022 n. 197).

Resta ferma la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero.

Stante la durata triennale del beneficio, attualmente i datori di lavoro devono tener conto di tre diverse modalità di calcolo dell'esonero:

- quella per gli assunti nel 2023;
- quella per gli assunti nel 2021 e 2022;
- quella per gli assunti entro il 31.12.2020.

Periodo di assunzione	Beneficio	Durata	Importo massimo
2023	Esonero del 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro	36 mesi, ovvero 48 mesi per le Regioni: Abruzzo; • Molise; • Campania; • Basilicata; • Sicilia; • Puglia; • Calabria; • Sardegna.	8.000 euro
2021- 2022	Esonero del 100%	36 mesi, ovvero 48	6.000 euro

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

	dei contributi dovuti dal datore di lavoro	mesi per le Regioni: <ul style="list-style-type: none"> • Abruzzo; • Molise; • Campania; • Basilicata; • Sicilia; 	
Periodo di assunzione	Beneficio	Durata	Importo massimo
<i>segue</i>		<ul style="list-style-type: none"> • Puglia; • Calabria; • Sardegna. 	
Entro il 31.12.2020	Esonero del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro	36 mesi	3.000 euro

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato comporta anche il recupero del contributo aggiuntivo, pari a 1,40%, dovuto per i rapporti a tempo determinato. È esclusa dall'esonero la contribuzione dovuta all'INAIL, lo 0,30 del contributo aggiuntivo NASpl destinabile ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, l'accantonamento al Fondo tesoreria, la contribuzione di finanziamento dei Fondi di solidarietà e la contribuzione di solidarietà.

L'incentivo giovani non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di natura contributiva, è cumulabile invece con altri incentivi di natura economica.

Ambito soggettivo di applicazione

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, di qualsiasi settore di attività, compresi i datori di lavoro agricolo, a condizione che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione – ovvero nei 9 mesi successivi all'assunzione – non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi di lavoratori con la medesima qualifica, nella stessa unità produttiva.

Sono escluse dal beneficio le assunzioni effettuate dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 30.3.2001 n. 165. Hanno invece diritto al beneficio gli enti pubblici economici.

Per le assunzioni effettuate nel 2021-2022, l'estensione dell'esonero al 100% non è riconosciuto alle imprese del settore finanziario, individuato con la classificazione ATECO 2007 dalle sezioni 64, 65 e 66.

Requisiti dei lavoratori

Possono accedere all'esonero i lavoratori che non abbiano compiuto i 36 anni di età (35 anni e 364 giorni) e che non abbiano avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Non impedisce il riconoscimento del beneficio un precedente rapporto di apprendistato, né lo svolgimento di attività autonoma o di collaborazione coordinata e continuativa.

L'esonero è ammesso per operai, impiegati e quadri (sono esclusi i dirigenti), per i soci lavoratori delle cooperative che stipulano un rapporto di lavoro subordinato e per le assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione.

L'esonero è ammesso sia per le assunzioni a tempo indeterminato sia per le trasformazioni di rapporti a termine.

Non è ammesso per l'assunzione di lavoratori domestici e con contratto di apprendistato. È inoltre escluso in caso di rapporti di lavoro a chiamata, per prestazioni di lavoro occasionale e per i lavoratori distaccati all'estero in Paesi non convenzionati o parzialmente convenzionati.

La misura del beneficio dipende dalla data di assunzione del dipendente, secondo il seguente schema.

Assunzioni	Regime
2023 (L. 197/2022) Non è attualmente operativo in quanto deve essere autorizzato dalla Commissione europea	Esonero del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, entro un tetto massimo annuo di 8.000 euro, per una durata di 36 mesi, elevata a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Il beneficio è frazionato a mese con un tetto mensile pari a 667 euro (8.000/12) e un importo giornaliero di 21,50 euro (667/31). L'importo mensile non può superare la quota di contributi sgravabili, a carico del datore di lavoro.
2021-2022 Il beneficio è stato	Esonero del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, per una

<p>autorizzato per le assunzioni e trasformazioni effettuate fino al 30.6.2022 (Commissione europea decisione C(2022) 171 final del 11.1.2022; messaggio INPS 26.1.2022 n. 403)</p>	<p>durata di 36 mesi, elevata a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (art. 1 co. 10 - 15 della L. 30.12.2020 n. 178; circ. INPS 12.4.2021 n. 56). Resta ferma la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero.</p> <p>La misura del beneficio non può superare l'importo annuo di 6.000 euro, frazionato in quote mensili con un tetto mensile pari a 500 euro (6.000/12), da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro <i>part time</i> e un tetto giornaliero di 16,12 euro (500/31). L'importo mensile non può superare la quota di contributi sgravabili, a carico del datore di lavoro.</p>
<p>Entro il 31.12.2020</p>	<p>L'agevolazione è pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, entro un tetto massimo di 3.000 euro, per una durata di 36 mesi (art. 1 co. 100 - 108 e 113 - 114 della L. 27.12.2017 n. 205; circ. INPS 2.3.2018 n. 40). Resta ferma la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero. L'importo annuo è frazionato su base mensile con un tetto pari a 250 euro (3.000/12), da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro <i>part time</i>. Per le assunzioni o cessazioni intervenute nel corso del mese il beneficio spetta in misura pari a 8,06 euro giornalieri (250/31). L'importo mensile non può superare la quota di contributi sgravabili, a carico del datore di lavoro.</p>

Portabilità dell'incentivo

Per il lavoratore già assunto da un datore di lavoro che non abbia goduto per intero dei 36 (ovvero 48) mesi di incentivo, il datore di lavoro privato che lo assume nuovamente a tempo indeterminato, può godere del beneficio per il periodo residuo fino al completamento della durata originaria dell'incentivo. In tal caso, si prescinde dall'età del lavoratore e dalla circostanza di aver avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Applicabilità nell'ambito della somministrazione

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta:

*Via Dario Campana, 14 – 47922 Rimini (RN) + 39 0541/791070
www.ferrini-tognacci.com – info@ferrini-tognacci.com*

-
-
- sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato;
 - per la durata complessiva di 36, ovvero 48 mesi nelle Regioni indicate, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità.

Cumulabilità con altre agevolazioni

L'incentivo in questione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di natura contributiva, è cumulabile invece con altri incentivi di natura economica.

Con specifico riguardo alla fruizione in sequenza, è possibile beneficiare dell'agevolazione donne svantaggiate per contratto a termine per un massimo di 12 mesi e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato per la durata di 36 (ovvero 48) mesi.

È necessario però che al momento della trasformazione siano presenti entrambi i requisiti (*under 36* e mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato).

Condizioni di fruizione

L'esonero è subordinato al possesso della regolarità contributiva (DURC). È ammesso anche quando l'assunzione dipende da un obbligo legale o contrattuale. Restano invece applicabili tutti gli altri principi stabiliti dal quadro generale per la fruizione degli incentivi, quali l'assenza di sospensioni in corso per CIGS e la violazione del diritto di precedenza di altro lavoratore. La condizione dell'esistenza di un rapporto di collegamento o controllo non è di ostacolo al riconoscimento del beneficio.

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