

Como, aprile 2024

### **Circolare Mensile in materia di lavoro e previdenza**

#### **Le novità del mese**

Aprile in pillole pag 2

#### **L'informazione pratica per le piccole e medie imprese**

Regime contributivo dell'indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo pag 7

Retribuzioni convenzionali e premi INAIL per i lavoratori all'estero pag 10

Rapporto biennale 2022/2023 sulla situazione del personale maschile e femminile pag 12

Le principali novità in materia di lavoro del decreto "PNRR" convertito pag 14

#### **Il punto sulla contrattazione collettiva**

Le novità di aprile in pillole pag 16

Il tema del mese: i passaggi di qualifica nell'ambito del CCNL Terziario Confcommercio pag 17

Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di maggio 2024 pag 20

#### **Le agevolazioni per le piccole e medie imprese**

Il modello OT23 per la riduzione del premio INAIL per l'anno 2025 pag 22

## APRILE IN PILLOLE

### MINISTERO DELL'INTERNO - PERMESSO DI SOGGIORNO PER NOMADI DIGITALI

Il DM 29.2.2024, pubblicato sulla *G.U.* 4.4.2024 n. 79, ha individuato le procedure semplificate per l'ingresso ed il soggiorno nel nostro Paese dei lavoratori stranieri:

- "nomadi digitali", se l'attività svolta è di lavoro autonomo;
- "lavoratori da remoto" se il rapporto di lavoro è di tipo subordinato o parasubordinato.

In sintesi, per questi lavoratori stranieri, la cui disciplina è tracciata dall'art. 27 co. 1 lett. *q-bis*) del DLgs. 286/98, non è richiesto il rilascio del nulla osta al lavoro, mentre occorre l'acquisizione di un visto di ingresso e la richiesta del permesso di soggiorno, valido per un anno e rinnovabile sempre su base annuale.

Per quanto riguarda i requisiti richiesti, i lavoratori devono:

- disporre di un determinato reddito minimo annuo;
- essere in possesso di una assicurazione sanitaria valida per tutto il periodo di soggiorno nonché di una idonea documentazione che attesti la sistemazione alloggiativa;
- dimostrare un'esperienza pregressa di almeno 6 mesi nell'ambito dell'attività lavorativa da svolgere come nomade digitale o lavoratore da remoto;
- presentare il contratto di lavoro o collaborazione o la relativa offerta vincolante, se lavoratori da remoto, per lo svolgimento di un'attività lavorativa altamente qualificata.

### INPS - CONVENZIONE CON ENTI BILATERALI, FONDI E CASSE PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI

Con il messaggio 8.4.2024 n. 1399, l'INPS ha illustrato il nuovo schema di Convenzione con gli Enti Bilaterali, Fondi, Casse per la riscossione dei contributi versati dai datori di lavoro e da destinare al finanziamento di tali organismi.

La Convenzione in questione:

- ridetermina i costi che tali soggetti devono corrispondere all'Istituto previdenziale a titolo di rimborso per l'erogazione del servizio;
- permette di distribuire il riversamento mensile su più IBAN.

L'INPS procederà al riversamento solo dopo la verifica della regolarità contributiva dell'Ente Bilaterale, Fondo o Cassa nei suoi confronti, attraverso la procedura DURC *on line*.

### INPS - INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con la circ. 8.4.2024 n. 56, l'INPS ha illustrato il regime contributivo introdotto a decorrere dall'1.1.2024 dall'art. 7 del DLgs. 175/2023, in relazione all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS).

Si precisa che la misura del contributo di finanziamento dell'indennità di discontinuità prevede:

- per i datori di lavoro/committenti un contributo pari all'1% dell'imponibile contributivo;
- un contributo di solidarietà a carico dei lavoratori iscritti al FPLS pari allo 0,5% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo.

Inoltre, sempre dall'1.1.2024, per i lavoratori subordinati a tempo determinato indicati nell'art. 1 del DLgs. 175/2023, è dovuto il contributo addizionale dell'1,10%, previsto dall'art. 2 co. 28 della L. 92/2012.

Inoltre, l'INPS ha ricordato che l'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo denominata "ALAS" non viene più applicata agli eventi di cessazione involontaria intervenuti dall'1.1.2024, e pertanto, venendo meno il relativo obbligo contributivo, per i datori di lavoro o i committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo con soggetti per i quali è

previsto l'obbligo di assicurazione al FPLS, il contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia è pari all'1,28%.

### **CORTE COSTITUZIONALE - OMESSA ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS DA PARTE DI ARCHITETTI E INGEGNERI**

Con la sentenza 8.4.2024 n. 55, la Corte Costituzionale ha affermato che gli ingegneri e gli architetti sono esonerati dal pagamento delle sanzioni civili per omessa iscrizione alla Gestione separata INPS in relazione al periodo intercorrente tra l'entrata in vigore dell'art. 2 co. 26 della L. 335/95 e la data di entrata in vigore della relativa norma di interpretazione autentica (art. 18 co. 12 del DL 98/2011).

Ferma la legittimità, confermata con Corte Cost. 28.11.2022 n. 238, dell'obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS da parte degli architetti e degli ingegneri iscritti ai relativi Albi e non iscritti a INARCASSA poiché già iscritti presso altra Gestione previdenziale in ragione di ulteriore attività esercitata, la Corte Costituzionale, tutelando il legittimo affidamento di tali professionisti basato sulla giurisprudenza antecedente all'entrata in vigore del DL 98/2011, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18 co. 12 del DL 98/2011 nella parte in cui non prevede che tali soggetti sono esonerati dal pagamento delle sanzioni civili per omessa iscrizione con riguardo al periodo anteriore all'entrata in vigore del DL 98/2011.

### **INPS - REDDITI CUMULABILI CON NASPI E DIS-COLL**

Con il messaggio 9.4.2024 n. 1414, l'INPS ha riepilogato i limiti reddituali riferiti al biennio 2023/2024 ai fini della cumulabilità della NASpl e della DIS-COLL con redditi da lavoro (autonomo, subordinato e parasubordinato) eventualmente percepiti durante la fruizione delle medesime indennità di disoccupazione.

Dopo aver premesso che, per entrambe le prestazioni di disoccupazione, è previsto l'obbligo per l'assicurato di comunicare all'INPS il reddito annuo presunto ai fini della riduzione delle stesse con le modalità e nel rispetto dei termini di cui agli artt. 9, 10 e 15 del DLgs. 22/2015, nel messaggio in esame si ricorda che il limite di reddito annuo da lavoro:

- dipendente o parasubordinato è pari a 8.173,91 euro per l'anno 2023;
- autonomo è pari a 5.500,00 euro per gli anni 2023 e 2024;
- dipendente o parasubordinato è pari a 8.500,00 euro per l'anno 2024.

Infine, si ricorda che le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis del DL 50/2017 sono compatibili e cumulabili con le prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL nel limite di 5.000,00 euro annui.

In tale ipotesi, il percettore delle predette indennità non è tenuto a effettuare alcuna comunicazione all'Istituto circa il reddito annuo presunto.

### **INPS - COMUNICAZIONE DEI DATI RELATIVI A *FRINGE BENEFIT* E *STOCK OPTION* PER I LAVORATORI CESSATI NEL 2023**

Con il messaggio 10.4.2024 n. 1436, l'INPS ha comunicato la riapertura della procedura per la ricezione dei flussi telematici relativi alle somme corrisposte, a titolo di *fringe benefit* e *stock option*, al dipendente cessato con diritto a pensione nel corso dell'anno 2023, il cui termine era stato fissato per il 21.2.2024 dal messaggio 32/2024.

I flussi tardivi o di rettifica non saranno oggetto di elaborazione ai fini del conguaglio fiscale e comporteranno esclusivamente la rettifica delle Certificazioni Uniche 2024, con l'indicazione nelle relative annotazioni circa l'obbligo per i contribuenti interessati a presentare la dichiarazione dei redditi.

### **MINISTERO DEL LAVORO - RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE**

Con una notizia pubblicata sul proprio sito istituzionale in data 10.4.2024, il Ministero del Lavoro ha comunicato che il portale telematico per la redazione del rapporto biennale sulla situazione

del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del DLgs. 198/2006, con riferimento al biennio 2022/2023, sarà disponibile per la compilazione dal 3.6.2024. Il termine ultimo per la presentazione del rapporto per tale biennio è stato fissato al 15.7.2024.

### **INAIL - RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER IL 2024**

Con la circ. 16.4.2024 n. 10, l'INAIL ha reso noto che, a decorrere dall'1.1.2024 e fino al 31.12.2024, il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari deve essere effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali stabilite, per ciascun settore, dal DM 6.3.2024.

Con l'occasione, l'Istituto assicuratore fornisce anche le istruzioni operative ai fini della determinazione della retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione.

### **INPS - INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE**

Con la circ. 18.4.2024 n. 57, l'INPS ha fornito le istruzioni operative in merito all'indennità di congedo parentale di cui all'art. 34 co. 1 del DLgs. 151/2001 per i dipendenti del settore privato a seguito della modifica operata dalla legge di bilancio 2024 (art. 1 co. 179 della L. 213/2023), che ha disposto l'elevazione di tale indennità, dal 30% al 60% della retribuzione, per un'ulteriore mensilità (sempre in alternativa tra i genitori e fino al sesto anno di vita del bambino).

Per il 2024, l'indennità è stata riconosciuta nella misura dell'80% per due mensilità.

Il diritto all'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% per il 2024 e al 60% della retribuzione dal 2025 – che è uno solo per entrambi i genitori – spetta anche se uno dei due genitori fruisca, dopo il 31.12.2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di paternità (obbligatorio o alternativo).

La domanda è presentabile in modalità telematica attraverso il portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), se in possesso di identità digitale, oppure tramite il Contact center integrato o recandosi presso gli Istituti di Patronato.

### **INAIL - RIDUZIONE DEI PREMI ASSICURATIVI 2025**

Con la nota 18.4.2024, l'INAIL ha fornito le istruzioni operative e la guida per la compilazione del modello OT23 (domanda di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione) per l'anno 2025, riferito agli interventi effettuati durante il 2024, ai sensi dell'art. 23 del DM 27.2.2019.

Con l'occasione, si rende noto che nel nuovo modello sono state individuate solo due tipologie di interventi, ossia di tipo "A" e di tipo "B". In pratica, per accedere al beneficio, l'azienda deve adesso attuare un intervento di tipo A oppure due interventi di tipo B (vengono eliminati i punteggi).

Ulteriori novità riguardano l'inserimento di 18 nuovi interventi e la semplificazione della documentazione probante.

### **MINISTERO DEL LAVORO - PROCEDURE SEMPLIFICATE PER LE ASSUNZIONI DI STRANIERI**

In data 24.4.2024, il Ministero del Lavoro ha pubblicato alcune FAQ in materia di assunzioni di lavoratori stranieri dedicate al protocollo di intesa ex art. 24-bis del DLgs. 286/98, stipulabile tra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e il medesimo Ministero.

Con l'occasione, si ricorda che, in presenza di tale protocollo, non è richiesta al datore di lavoro aderente l'asseverazione della verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste di assunzioni di lavoratori stranieri. Sono infatti le predette organizzazioni di rappresentanza che si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti richiesti.

Inoltre, il Ministero ha precisato che il protocollo può essere sottoscritto esclusivamente dalle organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, mentre sono esclusi i Patronati, seppur autorizzati in via esclusiva alla trasmissione delle istanze per conto dei datori di lavoro che si avvalgono della loro assistenza.

### **INL - APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO**

Con la nota 24.4.2024 n. 795, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha esaminato la disciplina del contratto di apprendistato di primo livello ex art. 43 del DLgs. 81/2015, per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Con l'occasione, l'INL ha chiarito che il principio di "coerenza" tra attività lavorativa e titolo di studio rappresenta un criterio di orientamento che deve caratterizzare le prime fasi valutative nella stipula del contratto.

Da ciò, tuttavia, non deriva in modo rigido e vincolante anche l'appartenenza del datore di lavoro a un determinato settore.

In altre parole, il contratto di apprendistato di primo livello può essere stipulato anche con datori di lavoro appartenenti a settori diversi da quelli del percorso di istruzione, frequentato dai giovani studenti, in quanto la coerenza tra il percorso di studio e il contratto stesso è garantita dal protocollo che lo stesso datore di lavoro è chiamato a siglare con l'istituzione formativa.

### **UNIONE EUROPEA - DIRETTIVA UE SUL PERMESSO UNICO**

È stata pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* dell'Unione europea la direttiva (UE) 24.4.2024 n. 1233, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare a fini lavorativi nel territorio di uno Stato membro.

Il provvedimento ha la finalità di semplificare le procedure di ingresso e di agevolare il controllo dello *status* dei cittadini stranieri, nonché di stabilire un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro, a prescindere dalle finalità dell'ingresso iniziale, sulla base della parità di trattamento rispetto ai cittadini di quello Stato membro.

Tra l'altro, oltre a prevedere termini più rigorosi per quanto concerne la decisione di rilasciare un permesso, che dovrà avvenire entro 90 giorni dal ricevimento della domanda completa (eccezionalmente prorogabili di altri 30 giorni), la direttiva in questione regola la possibilità per i titolari del permesso unico di cambiare datore di lavoro.

Inoltre, si stabilisce che la disoccupazione non costituisce di per sé motivo di revoca del permesso, a condizione che il relativo periodo non superi i 3 mesi ovvero i 6 mesi se il cittadino del Paese terzo è titolare del permesso unico da più di 2 anni.

### **PARLAMENTO - LEGGE DI CONVERSIONE DEL DL "PNRR"**

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario della *Gazzetta Ufficiale* del 30.4.2024, la L. 29.4.2024 n. 56, di conversione del DL 19/2024 (DL "PNRR").

Tra le novità in materia di lavoro, si segnala quella che riguarda il co. 2 lett. a) dell'art. 29 del DL 19/2024 in materia di appalto e subappalto, che inserisce il nuovo co. 1-*bis* all'art. 29 del DLgs. 276/2003.

Nel corso dell'iter di conversione sono state anche inserite modifiche che riguardano la c.d. "patente a punti" digitale che imprese e lavoratori autonomi operanti in cantieri temporanei o mobili devono possedere a decorrere dal 1.10.2024.

### **INPS - ANTICIPO PENSIONISTICO "OPZIONE DONNA"**

Con la circ. 3.5.2024 n. 59, l'INPS è intervenuto in merito alle modifiche introdotte dall'art. 1 co. 138 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024) alla disciplina della pensione anticipata c.d. "opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 4/2019, che consente l'uscita dal lavoro con una significativa riduzione dei requisiti anagrafici e contributivi, in cambio del ricalcolo dell'assegno pensionistico con sistema integralmente contributivo.

In base alle previsioni della legge di bilancio 2024, le lavoratrici interessate ad accedere all'opzione donna devono aver raggiunto di 35 anni di contributi entro il 31.12.2023 e compiuto, entro la medesima data, 61 anni di età. Il requisito anagrafico è poi ridotto a 59 anni, in presenza di 2 o più figli, ed a 60 anni di età con un figlio solo.

Il requisito anagrafico è sempre ridotto a 59 anni per le lavoratrici licenziate da imprese in crisi.

Tra le varie, l'INPS ha chiarito che, per il perfezionamento del requisito contributivo, sono utili anche i periodi assicurativi maturati all'estero in Paesi ai quali si applica la regolamentazione dell'Unione europea in materia di sicurezza sociale (Stati dell'UE, Svizzera e Paesi SEE) e in Paesi legati all'Italia da convenzioni bilaterali di sicurezza sociale, rispettando il minimale di contribuzione per l'accesso alla totalizzazione internazionale previsto dalla normativa comunitaria (52 settimane) o dalle singole convenzioni bilaterali.

#### **INPS - DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI**

Con il messaggio 6.5.2024 n. 1702, l'INPS ha reso noto il rilascio dell'applicativo denominato "Utility Esonero Lavoratrici Madri" che dovrà essere utilizzato dalle lavoratrici madri che fruiscono della decontribuzione totale ex art. 1 co. 180 - 182 della L. 213/2023 per comunicare i codici fiscali dei figli o, in alternativa, i dati anagrafici. La comunicazione dei codici fiscali dei figli all'INPS permette di verificare la correttezza e l'effettivo diritto all'agevolazione.

L'accesso all'applicativo è consentito alle sole lavoratrici che già fruiscono dell'esonero e per le quali risultano presenti i flussi di denuncia UniEmens con l'indicazione dell'esonero ma in assenza dei codici fiscali.

## REGIME CONTRIBUTIVO DELL'INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

*Con la circ. 56/2024, l'INPS ha illustrato il regime contributivo introdotto dal DLgs. 175/2023 e valido da quest'anno in relazione all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS).*

Con la circ. 8.4.2024 n. 56, l'INPS ha esaminato il regime contributivo introdotto dal DLgs. 175/2023 e valido dall'1.1.2024 per l'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS).

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha anche fornito chiarimenti in merito agli effetti sulla contribuzione in conseguenza della cessazione dell'obbligo di versamento del contributo di finanziamento dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo denominata ALAS.

### Disciplina generale

L'art. 1 del DLgs. 175/2023 individua l'indennità di discontinuità come una prestazione strutturale e permanente:

- in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo iscritti al FPLS;
- introdotta da quest'anno al fine di garantire un sostegno economico, alla luce della specificità delle prestazioni di lavoro nel predetto settore e del loro carattere strutturalmente discontinuo.

Sono destinatari della prestazione i lavoratori autonomi, compresi quelli con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché i lavoratori:

- subordinati con contratto di lavoro a tempo determinato che prestano attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (art. 2 co. 1 lett. a) del DLgs. 182/97);
- subordinati con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 2 co. 1 lett. b) del DLgs. 182/97), individuati dal DM 25.7.2023 (impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, ecc.);
- lavoratori intermittenti a tempo indeterminato del settore dello spettacolo che non siano titolari della indennità di disponibilità.

### Regime contributivo

Con riferimento al finanziamento dell'indennità di discontinuità, l'art. 7 del DLgs. 175/2023 prevede per i datori di lavoro/committenti:

- un contributo pari all'1% dell'imponibile contributivo;

- oltre a un contributo di solidarietà a carico dei lavoratori iscritti al FPLS pari allo 0,5% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo.

Dall'1.1.2024, per i lavoratori subordinati a tempo determinato indicati nell'art. 1 del DLgs. 175/2023, è dovuto il contributo addizionale dell'1,10% previsto dall'art. 2 co. 28 della L. 92/2012.

Come già accennato, in seguito all'intervento operato dal DLgs. 175/2023, l'ALAS non viene più applicata agli eventi di cessazione involontaria intervenuti dall'1.1.2024, e di conseguenza con la medesima decorrenza cessano i relativi obblighi contributivi con riferimento ai lavoratori autonomi.

Sul punto, l'INPS rende noto che con il venire meno dell'obbligo contributivo relativo all'ALAS, per i datori di lavoro o i committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo con soggetti per i quali è previsto l'obbligo di assicurazione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, il contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia, dall'1.1.2024, è determinato nella misura dell'1,28%.

Infine, si precisa che il massimale giornaliero da prendere a riferimento ai fini del calcolo della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia e di maternità per i lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato per l'anno 2024 è pari a 120,00 euro.

### **Istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens**

In ultimo, l'INPS fornisce anche le istruzioni operative per la gestione della contribuzione nell'ambito dei flussi UniEmens, riferendosi innanzitutto alle denunce che riguardano i lavoratori autonomi e subordinati a tempo determinato tenuti al versamento del contributo di discontinuità (IDIS).

Per questi soggetti, dal periodo di competenza di gennaio 2024, i datori di lavoro interessati devono continuare a utilizzare le modalità operative in uso ai fini dell'esposizione dei lavoratori dello spettacolo (in particolare, il codice tipo lavoratore uguale a "SC", "SY", "SR", "SX", "SI").

Invece, per i lavoratori subordinati a tempo determinato non intermittenti, non tenuti al versamento del contributo IDIS, dal mese di gennaio 2024 i datori di lavoro interessati, nei soli casi in cui debbano essere valorizzati specifici codici qualifica, dovranno utilizzare i nuovi codici "SG" e "SB" per i lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie rispettivamente al 31.12.95 e per quelli iscritti successivamente.

Inoltre, l'INPS precisa che per tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si continuano ad utilizzare le consuete modalità espositive.

Per quanto riguarda il contributo di solidarietà a carico – dall'1.1.2024 – della generalità dei lavoratori iscritti al FPLS, pari allo 0,5% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo annuo di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95, l'INPS precisa che tale contribuzione:

- è aggiuntiva rispetto al contributo di solidarietà già previsto ai fini IVS dall'art. 1 co. 8 e 14 del DLgs. 182/97;
- deve essere versata con le medesime modalità, valorizzando a livello individuale, nell'elemento "EccMassSpet", gli elementi informativi relativi all'eccedenza dei massimali retributivi, giornalieri o annui.

## RETRIBUZIONI CONVENZIONALI E PREMI INAIL PER I LAVORATORI ALL'ESTERO

*Con la circ. 10/2024, l'INAIL ha fornito le istruzioni in merito alle retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani all'estero, valide per la determinazione dei premi assicurativi 2024.*

Con la circ. 16.4.2024 n. 10, l'INAIL ha dettato indicazioni operative per l'applicazione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani all'estero (di cui all'art. 4 del DL 317/87, conv. L. 398/87), definite per l'anno 2024 dal DM 6.3.2024.

Le retribuzioni convenzionali rilevano anche per la determinazione del premio INAIL, oltre che per fini fiscali (per l'applicazione del regime stabilito dall'art. 51 co. 8-bis del TUIR) e contributivi.

In pratica, per tutto il 2024, il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari deve essere effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali stabilite, per ciascun settore, dal DM 6.3.2024.

### Lavoratori interessati

Le retribuzioni convenzionali devono essere prese a riferimento per il calcolo dei premi INAIL dovuti, per l'anno 2024, a favore dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.

Tali retribuzioni si applicano non soltanto ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari che lavorano e sono assicurati in Italia in base alla legislazione nazionale e inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Inoltre, le retribuzioni convenzionali:

- si applicano anche per il calcolo dei premi da corrispondere per le qualifiche dell'area dirigenziale (in deroga alla norma generale di cui all'art. 4 co. 1 del DLgs. 38/2000);
- non si applicano ai lavoratori che svolgono l'attività con rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.

### Ambito territoriale di applicazione

Le retribuzioni convenzionali valgono per i lavoratori operanti nei Paesi extracomunitari diversi da quelli con i quali sono in vigore accordi di sicurezza sociale, anche parziali.

In particolare, ai fini INAIL, sono escluse dalle retribuzioni convenzionali gli:

- Stati membri dell'UE;
- Stati ai quali si applica la normativa comunitaria (Liechtenstein, Norvegia, Islanda e Svizzera);
- Stati con i quali sono state stipulate convenzioni di sicurezza sociale (ad esempio, Argentina, Brasile, Repubblica di Moldova, San Marino, ecc.).

Per il Regno Unito, l'INAIL precisa che l'Unione europea, la Comunità europea dell'energia atomica, il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord hanno concluso un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione, con annesso protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale.

### **Retribuzione convenzionale imponibile**

La retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente:

- alla qualifica del lavoratore interessato;
- alla sua posizione nell'ambito della qualifica stessa.

Per retribuzione nazionale si intende il trattamento economico mensile previsto dal CCNL:

- diviso per 12;
- comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero.

Per le attività svolte dai lavoratori in questione, si applicano le tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al DM 27.2.2019.

Infine, si ricorda che le retribuzioni convenzionali sono frazionabili solo in specifici casi; in particolare, tali valori possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, risoluzione del rapporto, trasferimento nel corso del mese.

## RAPPORTO BIENNALE 2022/2023 SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

*In data 10.4.2024, il Ministero del Lavoro ha reso noto che il portale telematico per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile 2022/2023 è operativo dal 3.6.2024 al 15.7.2024.*

Con una notizia pubblicata in data 10.4.2024, Il Ministero del Lavoro ha comunicato che il portale telematico per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile – riferito al biennio 2022/2023 – sarà disponibile per la compilazione sul proprio sito dal prossimo 3.6.2024, fino al 15.7.2024.

Con l'occasione, il Ministero ha altresì reso noto che il portale è stato aggiornato con nuove funzionalità di precompilazione e di recupero delle informazioni pregresse, al fine di semplificare la presentazione del rapporto.

### **Disciplina generale**

L'art. 46 del DLgs. 198/2006 ha introdotto l'obbligo di compilazione del rapporto periodico biennale in questione, il quale:

- interessa le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti;
- va redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti (a tal proposito si ricorda che l'art. 3 co. 1 della L. 162/2021 ha ampliato il campo applicativo delle imprese tenute all'obbligo, riducendo il limite dimensionale da 100 a 50 dipendenti).

Le aziende che, invece, occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

### **Termini per la predisposizione del rapporto**

Per il biennio 2022/2023, il termine ultimo per la compilazione *on line* del rapporto è stato implicitamente spostato ai sensi dell'art. 5 co. 1 del DM 29.3.2022 dal 30.4.2024 aprile al 15.7.2024, con la precisazione per cui le aziende che intendano partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione del rapporto biennale potranno produrre copia di quello presentato con riferimento al biennio 2020/2021, integrando poi la documentazione con il rapporto per il biennio 2022/2023 entro il predetto termine del 15 luglio prossimo.

### **Modalità di compilazione**

Il comunicato ministeriale conferma le modalità di compilazione previste dal DM 29.3.2022, tra cui, la redazione in modalità esclusivamente telematica tramite l'indicato applicativo accedendo con SPID o CIE del legale rappresentante o di

altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione ex art. 2 co. 2 del DM 29.3.2022.

Operativamente, i dati indicati nel rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale va specificato solo il sesso e possono essere raggruppati per aree omogenee.

Al termine della procedura di compilazione, in assenza di errori o incongruenze, verrà rilasciata una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il suo salvataggio a sistema.

### **Procedura on line**

Il servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende con sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (art. 2 co. 5 del DM 29.3. 2022).

### **Regime sanzionatorio**

In caso di mancata trasmissione del rapporto, anche dopo l'invito dell'Ispettorato del lavoro, è prevista l'applicabilità delle sanzioni di cui all'art. 11 del DPR 520/55 e, se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Laddove, a seguito di verifiche da parte dell'Ispettorato, risulti che il rapporto trasmesso sia mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000,00 a 5.000,00 euro (art. 46 co. 4 e 4-bis del DLgs. 198/2006).

## LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “PNRR” CONVERTITO

*Con la L. 56/2024 è stato convertito il DL 2.3.2024 n. 19, contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il provvedimento di conversione ha introdotto modifiche anche con riferimento a misure in materia di lavoro.*

Con la L. 29.4.2024 n. 56, pubblicata sulla G.U. 30.4.2024 n. 100 S.O. n. 19, è stato convertito il DL 2.3.2024 n. 19, contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Tra le diverse disposizioni modificative contenute nella legge di conversione, alcune riguardano misure in materia di lavoro. Di seguito si riportano le principali.

### **Trattamento economico dei lavoratori impiegati nell'appalto ed estensione della responsabilità solidale (art. 29 co. 2)**

La norma, modificata in sede di conversione, riforma l'art. 29 del DLgs. 10.9.2003 n. 276 con l'introduzione, prevista alla lett. a), di un nuovo co. 1-*bis*, il quale nel testo definitivo prevede la corresponsione in favore del personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto.

La disposizione prevede inoltre, alla lett. b), l'estensione della responsabilità solidale tra committente o datore di lavoro e appaltatore/subappaltatori anche alle ipotesi di interposizione fittizia/somministrazione illecita di manodopera e di illiceità dell'appalto e del distacco, vale a dire:

- alle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'art. 18 co. 2 del DLgs. 276/2003;
- ai casi di appalto e di distacco di cui all'art. 18 co. 5-*bis* del DLgs. 276/2003.

### **Regime sanzionatorio in materia di somministrazione (art. 29 co. 4)**

In sede di conversione in legge sono state apportate modifiche all'art. 18 co. 5-*quinquies* del DLgs. 276/2003, laddove si stabiliva che l'importo di tutto l'impianto sanzionatorio in materia di somministrazione non potesse in ogni caso essere inferiore a 5.000,00 euro né superiore a 50.000,00 euro.

Tecnicamente, viene riscritto il citato co. 5-*quinquies*, riservando i limiti minimi e massimi alle sole pene pecuniarie proporzionali previste dal citato art. 18 del DLgs. 276/2003.

In pratica, il tetto minimo di 5.000,00 euro e massimo di 50.000,00 euro saranno riservati alle ammende di importo pari a 60,00 euro previste per la somministrazione non autorizzata e per l'appalto e il distacco illeciti, in quanto proporzionali perché stabilite per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

### **Patente a punti per i cantieri temporanei o mobili (art. 29 co. 19)**

In sede di conversione in legge sono state previste modifiche che riguardano anche la c.d. "patente a punti" digitale che imprese e lavoratori autonomi operanti in cantieri temporanei o mobili devono possedere a decorrere dall'1.10.2024.

Tra le varie, si prevede l'esclusione dall'obbligo di possesso della patente coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale, mentre per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato extra-UE è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

Inoltre, si prevede la possibilità di autocertificare – ai sensi del DPR 445/2000 – il possesso dei requisiti per il rilascio della patente in questione.

Infine, oltre a rimodulare alcuni parametri sanzionatori e definire con maggior precisione criteri e modalità di decurtazione dei punti, il testo riformato riconosce alle imprese con un punteggio inferiore a 15 crediti la possibilità di completare le attività di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto, salva l'adozione dei provvedimenti di sospensione dell'attività lavorativa previsti dall'art. 14 del DLgs. 81/2008.

## LE NOVITÀ DI APRILE IN PILLOLE

### NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE (ARTIGIANATO)

#### ACCORDI 3.4.2024

L'Accordo rinnova la parte economica della disciplina applicabile ai dipendenti delle aziende artigiane esercenti il noleggio autobus con conducente e alle attività a essa correlate, scaduta il 31.12.2020. Prevista l'erogazione di un acconto su futuri aumenti contrattuali e di *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale.

Quanto all'anticipazione sui minimi, sono stati previsti aumenti medi pari a 90,00 euro complessivi rapportati al livello C2 della classificazione, dalle decorrenze di aprile e agosto 2024. Di seguito i nuovi minimi spettanti da aprile 2024: liv. Q1, 2.065,41 euro, liv. Q2, 2.065,41 euro; liv. A1, 2.065,41 euro; liv. A2, 1.971,62 euro; liv. B1, 1.830,97 euro; liv. B2, 1.768,31 euro; liv. B3, 1.713,53 euro; liv. C1, 1.690,32 euro; liv. C2, 1.549,56 euro; liv. C3, 1.479,33 euro; liv. C4, 1.284,43 euro.

Inoltre, a copertura del triennio di carenza contrattuale intercorso tra l'1.1.2021 e il 31.12.2023 l'Accordo ha altresì previsto per i lavoratori in forza al 3.4.2024 l'erogazione di un elemento forfetario *una tantum* pari a 750,00 euro complessivi, da erogare in tre *tranche* dal valore di 250,00 euro ciascuna con le retribuzioni di maggio, luglio e settembre 2024. Per gli apprendisti l'importo totale si riduce a 525,00 euro con ratei dal valore di 175,00 euro da erogarsi con le medesime decorrenze. Tali importi devono essere riproporzionati in relazione al servizio prestato nel periodo compreso tra gennaio 2021 e dicembre 2023; mentre per i lavoratori a tempo parziale sono riproporzionati in ragione della prestazione lavorativa ridotta. Inoltre gli importi dovranno essere riproporzionati anche nel caso di servizio militare, assenza facoltativa *post parto* e nell'eventualità di sospensioni concordate per mancanza di lavoro.

Previsto inoltre, nei confronti dei soli lavoratori in forza nel periodo compreso tra il 1.1.2024 e il 31.3.2024, un importo aggiuntivo pari a 100,00 euro a titolo di anticipo della futura *una tantum*.

Innalzato il valore del buono pasto che a decorrere dall'1.4.2024 passa da 5,29 a 7,00 euro.

In materia di contratto a termine si segnala la previsione delle seguenti causali contrattuali che legittimano la durata del contratto eccedente i 12 mesi, purché compresa entro il limite massimo di 24 mesi: acquisizione di professionalità e specializzazioni non già presenti nell'organico aziendale e incremento di attività in dipendenza di commesse eccezionali.

Si segnala infine che nell'ipotesi di recesso dal contratto a termine senza giusta causa l'Accordo ha previsto che il lavoratore sia tenuto a rispettare un preavviso pari ad almeno 15 giorni.

## Il tema del mese: I PASSAGGI DI QUALIFICA NELL'AMBITO DEL CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO

*Nell'ambito del Contratto Collettivo nazionale di lavoro per il settore Terziario-Confcommercio, stipulato in data 30.7.2019, le mansioni dei lavoratori e i relativi passaggi di qualifica sono disciplinati dagli artt. 116, 117 e 118.*

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In tal senso, pertanto, il riferimento per una corretta individuazione delle mansioni che in concreto il lavoratore sarà tenuto a svolgere è rinvenibile direttamente nel contratto individuale stipulato all'atto dell'assunzione.

Attraverso l'individuazione dei compiti assegnati al lavoratore e, quindi, delle sue mansioni, lo stesso viene collocato nell'ambito di una determinata categoria e qualifica contrattuale stabilita a livello di contrattazione collettiva.

Spetta, infatti, al Contratto Collettivo individuare, per le singole categorie di dipendenti, differenti livelli di inquadramento attribuendo ad ognuno di essi le mansioni (in modo specifico e dettagliato ovvero per esemplificazioni generali) che i lavoratori andranno concretamente a svolgere.

Il datore di lavoro non può disattendere quanto stabilito dai contratti collettivi applicabili e non può introdurre criteri determinativi in sostituzione o in aggiunta a quelli stabiliti dal contratto stesso, salvo che questi ultimi non pongano in essere irragionevoli disparità di trattamento tra i lavoratori.

Nell'ambito del Contratto Collettivo nazionale di lavoro per il settore Terziario-Confcommercio, stipulato in data 30.7.2019, le mansioni dei lavoratori e i relativi passaggi di qualifica sono disciplinati dagli artt. 116, 117 e 118.

### **Variazione delle mansioni**

La possibilità di modificare l'originaria attribuzione delle mansioni al lavoratore viene comunemente inquadrata nell'ambito del c.d. "*jus variandi*", ossia il potere in capo al datore di lavoro di modificare in modo unilaterale le mansioni assegnate al lavoratore in sede di assunzione. L'esercizio di tale potere, tuttavia, non può essere arbitrario e trova dei precisi limiti, espressamente indicati proprio nell'art. 2103 c.c., che prende in considerazione, sostanzialmente, tre ipotesi di variazione:

- quella che opera nell'ambito delle mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;
- quella che comporta mansioni inferiori;
- quella che determina l'attribuzione di mansioni superiori.

### **Profili contrattuali delle mansioni**

L'art. 116 del CCNL in commento ricorda che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo di:

- 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 6° e 5° livello;
- 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 4° e 3° livello;
- 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 2° livello;
- 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 1° livello.

Sempre secondo la disposizione contrattuale in parola, sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 113 del CCNL riguardanti le figure di cui ai punti 21 (aiutante commesso), 23 (addetti alle operazioni ausiliarie) e 24 (addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione) del 5° livello e relativo periodo di permanenza di 18 mesi al 5° livello medesimo.

### **Mansioni promiscue**

Il successivo art. 117 del CCNL Terziario Confcommercio stabilisce in via generale che in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

A tale regola, prevede il medesimo CCNL, fanno eccezione le mansioni relative alla qualifica di:

- addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14);
- addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23);
- addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (quarto livello - quinto livello).

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che:

- venga abitualmente prestata;
- non si tratti di un normale periodo di addestramento;
- non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

### **Passaggi di livello**

Ai sensi dell'art. 118 del CCNL in questione, il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.

Inoltre, la norma contrattuale stabilisce che nell'ipotesi in cui il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Infine, si precisa che il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

## **IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI MAGGIO 2024**

### **ALIMENTARI (ARTIGIANATO)**

#### **MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.5.2024**

A decorrere dall'1.5.2024 i minimi retributivi per le aziende alimentari non artigiane fino a 15 dipendenti assumono i seguenti nuovi valori: liv. 1, 2.552,60 euro; liv. 2, 2.219,64 euro; liv. 3, 1.831,23 euro; liv. 4, 1.609,26 euro; liv. 5, 1.442,78 euro; liv. 6, 1.331,79 euro; liv. 7, 1.220,82 euro; liv. 8, 1.109,85 euro.

### **AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI**

#### **ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR) SCADENZA DELL'1.5.2024**

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 23.10.2019, le imprese prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di maggio 2024, 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.

### **LEGNO E LAPIDEI (ARTIGIANATO)**

#### **UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2024**

Con la retribuzione del mese di maggio 2024 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 5.3.2024 il secondo rateo dell'indennità forfettaria *una tantum* pari a 65,00 euro. Per gli apprendisti il rateo è pari a 45,50 euro.

### **NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE (ARTIGIANATO)**

#### **UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.5.2024**

Con la retribuzione del mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori forza al 3.4.2024 il primo dei tre ratei dell'indennità forfettaria *una tantum* prevista dall'Accordo 3.4.2024 in misura pari a 250,00 euro. Tale importo è ridotto a 175,00 euro per gli apprendisti.

### **SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)**

#### **ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR) SCADENZA DELL'1.5.2024**

Con la retribuzione del mese di maggio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il diciannovesimo rateo (dei 26 totali di pari importo previsti dall'Accordo

27.10.2022) dell'Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR), nella misura di 15,00 euro in cifra fissa. Tale importo va riproporzionato solo per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per gli apprendisti (in ragione della percentuale di riduzione della retribuzione applicata mese per mese).

## **STUDI PROFESSIONALI**

### ***UNA TANTUM***

### **SCADENZA DELL'1.5.2024**

Con la retribuzione del mese di maggio le imprese sono tenute a corrispondere al personale in forza alla data del 16.2.2024 il primo dei due ratei dell'indennità forfetaria *una tantum* pari a 200,00 euro.

## IL MODELLO OT23 PER LA RIDUZIONE DEL PREMIO INAIL PER L'ANNO 2025

*Con le istruzioni 18.4.2024, l'INAIL ha fornito le istruzioni per la compilazione della domanda di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione (modello OT23) per l'anno 2025, con riferimento agli interventi in materia di sicurezza sul lavoro effettuati durante il 2024.*

Con le istruzioni operative del 18.4.2024, l'INAIL è intervenuto in merito alla compilazione della domanda di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2025, ossia il modello OT23, riferito agli interventi migliorativi effettuati dall'azienda per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro effettuati durante il 2024.

La compilazione del modello avviene ai sensi dell'art. 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi, di cui al DM 27.2.2019.

### **Caratteristiche della riduzione**

Il beneficio per prevenzione va dal 5% al 28% a seconda delle dimensioni aziendali e la riduzione ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno in uguale misura a tutte le voci della PAT.

### **Requisiti**

Per ottenere la riduzione il datore di lavoro deve:

- essere in possesso della regolarità contributiva e assicurativa;
- rispettare la normativa in materia di sicurezza sul lavoro;
- l'applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### **Struttura del modello**

Il modello OT23 in esame è articolato nelle seguenti e diverse sezioni:

- sezione A, prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);
- sezione B, prevenzione del rischio stradale;
- sezione C, prevenzione delle malattie professionali;
- sezione D, formazione, addestramento, informazione;
- sezione E, gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;
- sezione F, gestione delle emergenze e DPI.

## Modifiche

Tra le modifiche previste nel modello OT23, assume particolare rilievo la semplificazione che prevede l'individuazione di solo due tipologie di interventi, ossia interventi di tipo "A" e interventi di tipo "B", eliminando i punteggi attribuiti a ciascun intervento presenti nel precedente modello.

In pratica, viene superato il meccanismo secondo il quale occorre sommare 100 punti per avere diritto al beneficio, in presenza dei requisiti prescritti; ora, l'azienda deve attuare un intervento di tipo A oppure due interventi di tipo B per accedere al beneficio.

Inoltre, il modulo è stato modificato attraverso l'inserimento di 18 nuovi interventi.

1	<p>L'azienda ha acquistato e installato una di queste macchine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• macchina per la lavorazione del legno provviste di dispositivi di interblocco associati ai ripari conformi alla norma UNI EN ISO 14119;</li> <li>• seghe circolari multilama che presentano un sistema meccanico aggiuntivo per la rimozione di trucioli, parti in legno, schegge e polveri;</li> <li>• macchina intestatrice/fresatrice dotata di cabina di comando;</li> <li>• macchina segatronchi conforme alla norma UNI EN 1807-2 e dotata di una cabina di comando e di recinzione perimetrale (A-3.7).</li> </ul>
2	L'azienda ha acquistato e installato, sulle macchine per il movimento terra, un sensore in grado di rilevare la presenza del conducente al posto di comando, inviare un allarme in caso di discesa dal mezzo in movimento e impedirne l'avvio o arrestarne il moto (A-3.8).
3	L'azienda ha acquistato e installato su cabine di automezzi, trattori stradali, cassoni o vani di carico, semirimorchi o rimorchi, la cui sommità superi i 2 metri di altezza, ancoraggi fissi e permanenti destinati e progettati per consentire l'accesso di uno o più lavoratori collegati contemporaneamente e predisposti per consentire l'aggancio dei componenti di sistemi anti caduta (A-3.9).
4	L'azienda ha acquistato e messo a disposizione dei propri lavoratori sensori di campo elettrico per la rilevazione della presenza di linee elettriche in tensione, integrabili nei DPI, conformi al rapporto tecnico IEC TR 61243-6:2017 e ha formato gli addetti all'impiego degli stessi (A-4.2).
5	L'azienda ha acquistato e installato specifica pavimentazione a palchetti o un graticolato atti a favorire il deflusso di liquidi in eccesso (A-6.1).
6	L'azienda ha effettuato un'analisi di stabilità dei fronti di scavo con frequenza superiore a quella prevista dagli obblighi di legge (periodicità almeno semestrale) per la valutazione del rischio inerente possibili instabilità dell'ammasso roccioso o del terreno oggetto di coltivazione (A-6.2).
7	L'azienda ha acquistato e installato un sistema automatico di abbattimento delle polveri in ambienti <i>outdoor</i> (C-2.3).
8	L'azienda ha acquistato e installato un impianto di filtrazione aria sui mezzi di movimentazione terra con azionamento automatico a porte chiuse, con cabina in sovrappressione rispetto all'ambiente esterno (C-2.4).
9	L'azienda ha acquistato e installato un sistema di confinamento dalle polveri per i <i>box</i> di taglio e riquadratura di materiali lapidei in ambienti <i>indoor</i> (laboratori di pietra, segazione, mulini, ecc.) e ha congiuntamente acquistato dispositivi per la pulizia ad umido dei locali (C-2.5).
10	L'azienda ha acquistato e installato sistemi per la segregazione/confinamento di tutti i nastri trasportatori presenti nello stabilimento per limitare la dispersione di polveri e/o bioaerosol nell'ambiente di lavoro (C-2.6).
11	L'azienda ha acquistato e installato, sui propri veicoli commerciali, industriali, mezzi da lavoro e da cantiere e su autobus, che non ne erano già provvisti, sistemi di dissipazione

	o attenuazione delle vibrazioni (sostituzione di sedili rigidi con sedili ammortizzati o installazione di sospensioni nei punti di fissaggio delle cabine ai telai, ecc.) allo scopo di limitare le vibrazioni a carico dell'apparato muscolo-scheletrico (C-4.4).
12	L'azienda ha acquistato e installato una o più macchine per l'attività di cernita automatizzata dei rifiuti, come ad esempio i selettori ottici, in sostituzione di macchine per cernita manuale (movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza) (C-4.5).
13	L'azienda ha sostituito le macchine il cui livello di vibrazioni determina una esposizione giornaliera A(8) [m/s <sup>2</sup> ] al "sistema mano-braccio" superiore al livello di azione, con altre per le quali livello di esposizione giornaliera A(8) [m/s <sup>2</sup> ], misurato per il medesimo distretto, risulti inferiore al livello di azione (C-4.6).
14	L'azienda ha sostituito le macchine il cui livello di vibrazioni determina una esposizione giornaliera A(8) [m/s <sup>2</sup> ] al "corpo intero" superiore al livello di azione, con altre per le quali livello di esposizione giornaliera A(8) [m/s <sup>2</sup> ] misurato per il medesimo distretto, risulti inferiore al livello di azione (C-4.7).
15	L'azienda ha attuato un protocollo per la promozione della salute negli ambienti di lavoro con l'applicazione delle buone pratiche definite dal Ministero della Salute in base al Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 e declinate nei Piani Regionali della Prevenzione (PRP) 2020-2025 (C-5.3).
16	L'azienda ha erogato un corso di formazione sulle sostanze reprotossiche (D-4).
17	L'azienda ha acquistato e installato sistemi di rilevazione termografica predittiva per la rilevazione precoce di incendi (F-7).
18	L'azienda ha acquistato e installato su tutte le macchine per la lavorazione di farina e zucchero delle barre elettrostatiche o ionizzanti con certificazione ATEX (F-8).

## Razionalizzazione degli interventi

In altri casi, per snellire il modello sono stati ricondotti in un unico intervento due o più interventi del precedente modello OT23.

In particolare, si fa riferimento agli interventi relativi a:

- servizio di trasporto casa-lavoro con mezzi di trasporto collettivo integrativo di quello pubblico (B-1 del modello OT23/2025 in cui confluiscono B-2 e B-3 del modello OT23/2024);
- acquisto e installazione su tutti i veicoli aziendali che non ne erano già provvisti di particolari dispositivi quali adattamento intelligente della velocità; blocco dell'accensione in caso di ebbrezza del conducente ("*ignition interlock devices*"); avviso della disattenzione e della stanchezza del conducente; avviso avanzato di distrazione del conducente; segnalazione di arresto di emergenza; rilevamento in retromarcia; registratore di dati di evento [...] (B-6 del modello OT23/2025 in cui confluiscono B-6, B-9, B-10 del modello OT23/2024);
- attività volta alla prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici attraverso interventi formativi e/o accordi/protocolli con strutture sanitarie o con professionisti del settore riabilitativo per curare patologie muscolo-scheletriche (C-4.1 del modello OT23/2025 in cui confluiscono C-4.1, C-4.4 del modello OT23/2024);
- sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro riconosciuti e accreditati per lo specifico settore che rispondono alle Linee Guida di

riferimento (E-3 del modello OT23/2025 in cui confluiscono E3 e E4 del modello OT23/2024);

- modelli organizzativi e gestionali di cui all'art. 30 del DLgs. 81/2008; asseverato (E-5 del modello OT23/2025 in cui confluiscono E-6, E-7, E-8, E-18 del modello OT23/2024);
- sistema di responsabilità sociale delle organizzazioni secondo la Norma UNI EN ISO 26000 (E-6 del modello OT23/2025 in cui confluiscono E-9, E-10, E-11 del modello OT23/2024);
- interventi per la protezione dei propri dipendenti dal rischio rapine o dal rischio di aggressione (F-3 del modello OT23/2025 in cui confluiscono F-3, F-5 del modello OT23/2024.

Anche la parte relativa alla documentazione probante che le aziende debbono esibire all'Istituto a riprova degli interventi effettuati è stata modificata.

Tale esigenza era particolarmente avvertita poiché, da un lato, era necessario ridurre i controlli che *in primis* gli uffici amministrativi devono compiere subito dopo la presentazione della documentazione mentre, per altro verso, vi era la necessità di incidere su un contenzioso non irrilevante che vede spesso le aziende ricorrere al Presidente dell'Istituto, in particolare a seguito di reiezione dell'istanza per motivazioni di carattere tecnico.

## Ricorsi

Nell'ipotesi in cui la richiesta di riduzione venga respinta, l'azienda potrà inoltrare ricorso amministrativo entro 30 giorni dal pervenimento del provvedimento di reiezione.

Si tratta di un ricorso previsto dal DPR 314/2001 e ulteriormente normato nell'art. 27 delle MAT. Esso deve essere inoltrato al Presidente dell'INAIL per il tramite della Direzione regionale di pertinenza attraverso l'apposita procedura *on line*.

La decisione dell'Istituto assicuratore verrà in seguito notificata all'azienda interessata e sarà da considerarsi definitiva, poiché non sono previsti ulteriori gradi di ricorso amministrativo, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di adire le vie giudiziarie.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio dottori commercialisti