

ilMondoPaghe

RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SEAC

Rivista mensile di informativa "Amministrazione del Personale" edita dalla SEAC S.p.A. - Trento.
Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Trento - Anno XXII - N. 12. - Contiene I.R. e I.P.
In caso di mancato recapito restituire a Trento C.P.O. per la riconsegna al mittente.



Anno **2024**

EDITORIA LAVORO

Dicembre n. **12**

all'interno

OSSERVATORIO COMUNITARIO

*Differenza di
trattamento retributivo:
quando sussiste
una discriminazione
indiretta?*

SCADENZARIO

*Dicembre -
Gennaio*

*I controlli in materia di lavoro:
dalla razionalizzazione alla premialità*

Malattia e svolgimento altra attività: i casi pratici

Osservatorio Previdenziale

*Applicativo Ve.R.A.: controllo della regolarità
contributiva e simulazione del Durc*

Osservatorio assicurativo

*Addebiti ispettivi nell'anno? Niente sanzioni civili in INAIL
ma attenzione a dichiarare i salari in autoliquidazione...*

Orizzonte lavoro

Lavoratori con grave disabilità: permessi, diritti e priorità

Check list

Ferie: la check list per non sbagliare

Diritto del lavoro

Il lavoro agile nei rapporti di lavoro non standard

Compliance

I minimi retributivi tra art. 36 Cost. e applicazione giurisprudenziale



CONTROVERSIE di lavoro?
La **SOLUZIONE** è qui!

ALL-IN **V**ERTENZE

*Il nuovo software per la **verifica**
delle **carriere retributive***

Il nuovo tool **ALL-IN Vertenze** semplifica la gestione delle controversie tra datore di lavoro e dipendenti.

I VANTAGGI

- **Organizzazione:** Raccoglie in maniera ordinata le informazioni relative alle vertenze, inclusi documenti, comunicazioni e dati pertinenti.
- **Tracciabilità:** Permette di tenere traccia dei progressi delle vertenze e delle scadenze associate, garantendo che nessuna fase venga trascurata.
- **Automatizzazione:** La creazione di documenti riduce il rischio di errori umani.
- **Reportistica e Analisi:** Analizzando i dati delle vertenze è possibile identificare tendenze o problemi ricorrenti.
- **Conformità Normativa:** Aiuta a garantire che tutte le fasi delle vertenze siano condotte in conformità con le leggi e i regolamenti del lavoro.

Un tool per le vertenze di lavoro è un'importante risorsa per le aziende, i consulenti e i professionisti delle risorse umane, che **semplifica la gestione delle controversie** sul posto di lavoro e **riduce i rischi legali**.

ALL-IN LAVORO

In **ALL-IN Lavoro**, la KNOWLEDGE BASE di SEAC, trovi non solo **editoria, news** e **formazione**, ma anche **applicativi** che consentono di **organizzare l'attività, migliorare la collaborazione** e favoriscono le **decisioni basate sui dati**, pilastro fondamentale per l'efficacia e la crescita di un'organizzazione.

ALL-IN

Molto più di una banca dati

SEAC

T. 0461.1636162
seactel@seac.it

all-in-lavoro.seac.it

SOMMARIO

Scadenze contrattuali	Pag.	Check list	Pag.
Dicembre 2024.....	2	Ferie: check list	71
Rinnovi contrattuali	Pag.	Diritto del lavoro	Pag.
Cemento - Aziende industriali.....	29	Il lavoro agile nei rapporti di lavoro non standard.....	77
Lavorazioni a façon - ANPIT CISAL.....	30	Osservatorio comunitario	Pag.
Ortofrutticoli ed agrumari - Conflavoro	31	Differenza di trattamento retributivo: quando sussiste una discriminazione indiretta?	80
Terme	37	Compliance	Pag.
Terziario, distribuzione e servizi - Confcommercio	40	I minimi retributivi tra art. 36 della Costituzione e applicazione giurisprudenziale.....	83
Edilizia popolare - Federcasa.....	41	T.F.R. - Coefficienti di rivalutazione	Pag.
Commenti	Pag.	T.F.R. - Coefficienti di rivalutazione.....	87
I controlli in materia di lavoro: dalla razionalizzazione alla premialità	45	Crediti di lavoro	Pag.
Malattia e svolgimento altra attività: i casi pratici	56	Crediti di lavoro - Ottobre 2024	90
Osservatorio previdenziale	Pag.		
Applicativo Ve.R.A.: controllo della regolarità contributiva e simulazione del DURC	60		
Osservatorio assicurativo	Pag.		
Addebiti ispettivi nell'anno? Niente sanzioni civili in INAIL ma attenzione a dichiarare i salari... ..	64		
Orizzonte lavoro	Pag.		
Lavoratori con grave disabilità: permessi, diritti e priorità..	67		

Chiuso in redazione il 15 novembre 2024

Direttore Responsabile:

Giovanni Bort

Product Manager:

Giuliano Testi

Responsabile Editoria Amministrazione del Personale:

Maria Chiara Volpi

Comitato di redazione esterna:

Beniamino Gallo, Fabrizio Vazio,
Studio Legale Proia & Partners

Comitato di redazione interna:

Alessia Altieri, Giulia Ballardini, Laura Borsi, Francesca Caresia, Federico Clappa, Andrea Condini, Alessandra Corradini, Oumou Kaltoum Konate, Angela Puecheri, Federica Raffa, Giuliano Testi, Alice Vindimian, Maria Chiara Volpi

Grafica e impaginazione: Luisa Agostini, Giulia Baldessari, Anatolie Bunduche, Monica Gozzer, Matteo Tabarelli

Stampa: Litografia Seac

SEAC S.p.A - 38121 TRENTO - Via Solteri, 74
Tel. 0461/805111 - Fax 0461/805161
C.F. 00865310221 - P.IVA 01530760220
Capitale sociale: Euro 43.600.000 i. v.
Internet: <http://www.seac.it> - E-mail: info@seac.it

Proprietario / Editore:

SEAC

Registrazione Tribunale di Trento n. 471 del 12 ottobre 1985
L'elaborazione dei testi, ancorché curata con scrupolosa attenzione, esprime l'opinione della Seac e non impegna alcuna responsabilità.

RIPRODUZIONE VIETATA

S SCADENZE CONTRATTUALI

Agricoltura - Allevatori e consorzi zootecnici

Assistenza sanitaria integrativa

L'ipotesi di accordo 14 novembre 2023 per il rinnovo del CCNL 22 novembre 2021 per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici, scaduto il 31 dicembre 2022, ribadisce che tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL sono iscritti al FIDA, salvo rinuncia scritta. In particolare, l'iscrizione decorre dalla data di assunzione ed ha validità sino al 31 dicembre dello stesso anno in cui avviene l'assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi entro 30 giorni dalla stessa data di assunzione, che deve essere trasmessa anche al FIDA.

Classificazione del personale

Il CCNL 22 novembre 2021 per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici, ha previsto delle variazioni di livello per il personale in forza alla data di sottoscrizione del CCNL. In particolare, le Parti hanno convenuto che:

- il Tecnico esperto di gestione aziendale (ex Controllore esperto), dopo 15 anni di permanenza nella mansione, è inquadrato nell'area/livello 2/3 con la qualifica di Tecnico senior di gestione aziendale;
- il Tecnico di gestione aziendale (ex Controllore), dopo 7 anni di permanenza nella mansione, è inquadrato nell'area/livello 2/4A con la qualifica di Tecnico esperto di gestione aziendale.

Per i dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31 dicembre 2022 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in 5 tranches di pari importo con le seguenti decorrenze:

- 1° dicembre 2022;
- 1° giugno 2023;
- 1° dicembre 2023;
- 1° giugno 2024;
- 1° dicembre 2024.

Per i dipendenti che maturano il diritto entro il 31 dicembre 2023 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in 4 tranches di pari importo con le seguenti decorrenze:

- 1° giugno 2023 (o dalla maturazione del diritto se successiva);
- 1° dicembre 2023;
- 1° giugno 2024;
- 1° dicembre 2024.

Per i dipendenti che maturano il diritto entro il 31 dicembre 2024 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in 2 tranches di pari importo con le seguenti decorrenze:

- 1° giugno 2024 (o dalla maturazione del diritto se successiva);
- 1° dicembre 2024.

Infine, per i dipendenti che maturano il diritto a partire dal 1° gennaio 2025 la differenza di trattamento retributivo derivante dal suddetto scorrimento economico è erogata in un'unica tranche alla maturazione del diritto.

Si sottolinea, altresì, che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati derivante dalla riclassificazione e/o dallo scorrimento economico.

Scadenza del CCNL

L'ipotesi di accordo 14 novembre 2023 per il rinnovo del CCNL 22 novembre 2021 per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici, scaduto il 31 dicembre 2022, prevede che, fatte salve le disposizioni per cui sono previste specifiche scadenze, il CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e scade il 31 dicembre 2024; si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle Parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno oppure pec, almeno 6 mesi prima della scadenza e resterà in vigore fino al suo rinnovo.

Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

Scatti di anzianità

L'ipotesi di accordo 14 novembre 2023 per il rinnovo del CCNL 22 novembre 2021 per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici, scaduto il 31 dicembre 2022, conferma che al dipendente spetta, dalla data di assunzione, un massimo di 10 aumenti periodici di anzianità, ciascuno dei quali, maturato per ogni biennio di effettivo servizio, corrisponde alla misura indicata dal CCNL con riferimento al livello di appartenenza.

L'intero importo dell'anzianità maturata a tale data dai dipendenti sarà ricalcolato, moltiplicando il numero degli scatti maturati per il valore unitario dello scatto relativo al livello di appartenenza.

In caso di successiva variazione di livello, l'importo dell'anzianità sarà ricalcolato sulla base dello scatto riferito al nuovo livello. Per gli anni precedenti al 2011 si fa riferimento alle previsioni di cui all'art. 18 del CCNL 4 ottobre 2007.

Per gli scatti di anzianità maturati dal 1° gennaio 2025 l'importo unitario dello scatto spettante sulla base del livello di appartenenza del dipendente è fissato nelle seguenti misure.

Area/Livello	Importo unitario	Area/Livello	Importo unitario
1/2	53,10	2/4A	38,87
1/3	50,36	2/4B	37,77
1/4	48,17	2/5	37,22
1/5	45,97	2/6	35,58
2/1	44,34	3/1	31,74
2/2	43,24	3/2	29,00
2/3	41,05		

Fermo restando che in nessun caso è prevista la corresponsione di arretrati a titolo di scatti di anzianità, la differenza mensile lorda determinata dall'applicazione della nuova tabella con riferimento agli scatti maturati fino al 31 dicembre 2024 sarà corrisposta in due tranches di pari importo rispettivamente con decorrenza dal 1° dicembre 2024 e dal 1° giugno 2025.

Agricoltura - Sistemazione idraulico-forestale

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 9 dicembre 2021 per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria.

Amministratori di condominio

Welfare contrattuale

Il CCNL 16 luglio 2022 per i dipendenti degli studi professionali che amministrano condomini o immobili e delle società di servizi integrati alla proprietà immobiliare, denominato "CCNL Amministratori", ha previsto l'introduzione di un welfare contrattuale obbligatoriamente dovuto al lavoratore, rappresentato da prestazioni erogate mediante accordi aziendali di secondo livello o mediante regolamento aziendale, con beneficiari tutti i lavoratori, anche per il tramite di piattaforme convenzionate con l'ENBIF.

Il welfare contrattuale che sarà messo a disposizione dal datore, a partire dal 2022 e per gli anni successivi, è pari ai seguenti importi annui.

Livello	Importo dal 2022 in poi
Quadro	1.200,00 euro annui
A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2 e Op. di vendita	600,00 euro annui

Tale welfare sarà a disposizione di tutti i lavoratori in forza che abbiano superato il patto di prova all'atto dell'accredito, nella misura

- del 50% nel mese di luglio e,
- per il restante 50%, nel mese di dicembre (1° versamento: luglio 2022; 2° versamento: dicembre 2022; 3° versamento: luglio 2023 ecc.).

Tali importi andranno considerati distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di welfare aziendale, sostitutivo del premio di risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti in azienda.

I valori di welfare contrattuale (comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali poste a carico dell'azienda) saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato di durata contrattuale prevista superiore a 12 mesi; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali; lavoratori apprendisti, lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori "agili".

Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale.

I suddetti importi non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla previdenza complementare da parte del lavoratore.

I valori di welfare vanno utilizzati (secondo le possibili destinazioni esemplificate dal CCNL o secondo quelle individuate dalla contrattazione di 2° livello o dal regolamento aziendale) entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario. Salvo diverso accordo aziendale di secondo livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva.

Assicurazioni - Assistenza

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 16 novembre 2022 per gli addetti recante la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione/assistenza e il personale dipendente non dirigente.

Assicurazioni - Personale amministrativo e addetto alla produzione

Nuovi minimi tabellari

Il CCNL 16 novembre 2022 che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione non dirigente, ha previsto, a partire dal 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

I nuovi importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti.

Personale amministrativo assunto dal 18 dicembre 1999

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
7 - 8 ^a	3.432,90	4 - 4 ^a	2.279,91
7 - 7 ^a	3.341,33	4 - 3 ^a	2.215,06
7 - 6 ^a	3.249,75	4 - 2 ^a	2.150,20

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
7 - 5 ^a	3.158,18	4 - 1 ^a	2.085,35
7 - 4 ^a	3.066,61	3 - 12 ^a	2.565,29
7 - 3 ^a	2.975,03	3 - 11 ^a	2.505,85
7 - 2 ^a	2.883,46	3 - 10 ^a	2.446,40
7 - 1 ^a	2.791,88	3 - 9 ^a	2.386,96
6 - 12 ^a	3.165,61	3 - 8 ^a	2.327,52
6 - 11 ^a	3.092,25	3 - 7 ^a	2.268,07
6 - 10 ^a	3.018,89	3 - 6 ^a	2.208,63
6 - 9 ^a	2.945,54	3 - 5 ^a	2.149,18
6 - 8 ^a	2.872,18	3 - 4 ^a	2.089,74
6 - 7 ^a	2.798,83	3 - 3 ^a	2.030,29
6 - 6 ^a	2.725,47	3 - 2 ^a	1.970,85
6 - 5 ^a	2.652,12	3 - 1 ^a	1.911,40
6 - 4 ^a	2.578,76	2 - 12 ^a	2.343,56
6 - 3 ^a	2.505,41	2 - 11 ^a	2.289,25
6 - 2 ^a	2.432,05	2 - 10 ^a	2.234,95
6 - 1 ^a	2.358,69	2 - 9 ^a	2.180,64
5 - 12 ^a	2.966,45	2 - 8 ^a	2.126,33
5 - 11 ^a	2.897,71	2 - 7 ^a	2.072,03
5 - 10 ^a	2.828,97	2 - 6 ^a	2.017,72
5 - 9 ^a	2.760,23	2 - 5 ^a	1.963,42
5 - 8 ^a	2.691,49	2 - 4 ^a	1.909,11
5 - 7 ^a	2.622,75	2 - 3 ^a	1.854,80
5 - 6 ^a	2.554,01	2 - 2 ^a	1.800,50
5 - 5 ^a	2.485,26	2 - 1 ^a	1.746,19
5 - 4 ^a	2.416,53	1 - 12 ^a	2.222,93
5 - 3 ^a	2.347,79	1 - 11 ^a	2.171,42
5 - 2 ^a	2.279,05	1 - 10 ^a	2.119,91
5 - 1 ^a	2.210,31	1 - 9 ^a	2.068,40
4 - 12 ^a	2.798,75	1 - 8 ^a	2.016,88
4 - 11 ^a	2.733,89	1 - 7 ^a	1.965,37
4 - 10 ^a	2.669,04	1 - 6 ^a	1.913,86
4 - 9 ^a	2.604,18	1 - 5 ^a	1.862,35
4 - 8 ^a	2.539,33	1 - 4 ^a	1.810,84
4 - 7 ^a	2.474,47	1 - 3 ^a	1.759,33
4 - 6 ^a	2.409,62	1 - 2 ^a	1.707,82
4 - 5 ^a	2.344,77	1 - 1 ^a	1.656,31

Personale amministrativo assunto ante 18 dicembre 1999

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
7 - 8 ^a	3.433,03	4 - 4 ^a	2.255,43
7 - 7 ^a	3.334,07	4 - 3 ^a	2.198,74
7 - 6 ^a	3.235,12	4 - 2 ^a	2.142,04
7 - 5 ^a	3.146,47	4 - 1 ^a	2.085,35
7 - 4 ^a	3.057,83	3 - 13 ^a	2.625,72
7 - 3 ^a	2.969,18	3 - 12 ^a	2.561,48
7 - 2 ^a	2.880,53	3 - 11 ^a	2.497,22
7 - 1 ^a	2.791,89	3 - 10 ^a	2.432,97
6 - 13 ^a	3.324,18	3 - 9 ^a	2.368,72
6 - 12 ^a	3.236,57	3 - 8 ^a	2.304,47
6 - 11 ^a	3.148,95	3 - 7 ^a	2.240,22
6 - 10 ^a	3.061,34	3 - 6 ^a	2.175,97
6 - 9 ^a	2.973,72	3 - 5 ^a	2.123,05
6 - 8 ^a	2.886,11	3 - 4 ^a	2.070,14
6 - 7 ^a	2.798,49	3 - 3 ^a	2.017,23
6 - 6 ^a	2.710,88	3 - 2 ^a	1.964,32
6 - 5 ^a	2.640,44	3 - 1 ^a	1.911,41
6 - 4 ^a	2.570,00	2 - 13 ^a	2.334,07
6 - 3 ^a	2.499,57	2 - 12 ^a	2.281,50
6 - 2 ^a	2.429,13	2 - 11 ^a	2.228,93
6 - 1 ^a	2.358,70	2 - 10 ^a	2.176,36
5 - 13 ^a	3.076,50	2 - 9 ^a	2.123,80
5 - 12 ^a	2.998,16	2 - 8 ^a	2.071,23
5 - 11 ^a	2.919,82	2 - 7 ^a	2.018,66
5 - 10 ^a	2.841,48	2 - 6 ^a	1.966,09
5 - 9 ^a	2.763,14	2 - 5 ^a	1.922,11
5 - 8 ^a	2.684,81	2 - 4 ^a	1.878,13
5 - 7 ^a	2.606,47	2 - 3 ^a	1.834,15
5 - 6 ^a	2.528,13	2 - 2 ^a	1.790,17
5 - 5 ^a	2.464,56	2 - 1 ^a	1.746,19
5 - 4 ^a	2.401,00	1 - 13 ^a	2.165,85
5 - 3 ^a	2.337,43	1 - 12 ^a	2.123,25
5 - 2 ^a	2.273,87	1 - 11 ^a	2.080,64
5 - 1 ^a	2.210,31	1 - 10 ^a	2.038,04
4 - 13 ^a	2.866,67	1 - 9 ^a	1.995,43
4 - 12 ^a	2.795,55	1 - 8 ^a	1.952,82
4 - 11 ^a	2.724,43	1 - 7 ^a	1.910,22
4 - 10 ^a	2.653,30	1 - 6 ^a	1.867,61
4 - 9 ^a	2.582,18	1 - 5 ^a	1.825,35
4 - 8 ^a	2.511,06	1 - 4 ^a	1.783,09
4 - 7 ^a	2.439,93	1 - 3 ^a	1.740,83

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
4 - 6 ^a	2.368,81	1 - 2 ^a	1.698,57
4 - 5 ^a	2.312,12	1 - 1 ^a	1.656,31

Addetti alla produzione

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
4 - 13 ^a	2.099,96	3 - 5 ^a	1.463,64
4 - 12 ^a	2.060,96	3 - 4 ^a	1.433,72
4 - 11 ^a	2.022,04	3 - 3 ^a	1.403,61
4 - 10 ^a	1.983,04	3 - 2 ^a	1.373,98
4 - 9 ^a	1.944,04	3 - 1 ^a	1.344,06
4 - 8 ^a	1.905,22	2 - 8 ^a	931,56
4 - 7 ^a	1.866,22	2 - 7 ^a	914,43
4 - 6 ^a	1.827,22	2 - 6 ^a	897,27
4 - 5 ^a	1.788,29	2 - 5 ^a	880,22
4 - 4 ^a	1.749,29	2 - 4 ^a	863,11
4 - 3 ^a	1.710,40	2 - 3 ^a	845,95
4 - 2 ^a	1.671,47	2 - 2 ^a	828,90
4 - 1 ^a	1.632,47	2 - 1 ^a	811,77
3 - 10 ^a	1.613,10	1 - 5 ^a	723,47
3 - 9 ^a	1.583,13	1 - 4 ^a	709,08
3 - 8 ^a	1.553,30	1 - 3 ^a	694,67
3 - 7 ^a	1.523,38	1 - 2 ^a	680,28
3 - 6 ^a	1.493,47	1 - 1 ^a	665,88

Addetti al call/contact center

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
A - 12 ^a	2.437,08	A - 2 ^a	1.872,34
A - 11 ^a	2.380,60	A - 1 ^a	1.815,87
A - 10 ^a	2.324,13	B - 7 ^a	1.318,88
A - 9 ^a	2.267,68	B - 6 ^a	1.290,21
A - 8 ^a	2.211,18	B - 5 ^a	1.261,54
A - 7 ^a	2.154,71	B - 4 ^a	1.232,87
A - 6 ^a	2.098,24	B - 3 ^a	1.204,20
A - 5 ^a	2.041,76	B - 2 ^a	1.175,53
A - 4 ^a	1.985,29	B - 1 ^a	1.146,86
A - 3 ^a	1.928,82		

Addetti al call/contact center - Coordinatori di team

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
12 ^a	2.882,60	6 ^a	2.481,81
11 ^a	2.815,80	5 ^a	2.415,02
10 ^a	2.749,00	4 ^a	2.348,22

Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
9 ^a	2.682,21	3 ^a	2.281,42
8 ^a	2.615,41	2 ^a	2.214,62
7 ^a	2.548,61	1 ^a	2.147,83

Si evidenzia che alcuni degli importi all'interno del testo originale dell'Accordo 16 novembre 2022 non sono leggibili molto facilmente.

Indennità

Il CCNL 16 novembre 2022 che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione non dirigente, prevede un incremento delle indennità di funzione e dell'assegno ad personam a partire dal 1° dicembre 2024.

Indennità di funzione 6Q - personale amministrativo

A partire dal 1° dicembre 2024 l'indennità di funzione è pari a 71,17 euro (996,43 euro all'anno).

Indennità funzionari - personale amministrativo - assunti dal 18 dicembre 1999

Livello/Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024	Livello/Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024
3/5	955,07	2/2	551,71
3/4	878,57	2/1	478,02
3/3	802,08	1/5	573,40
3/2	725,58	1/4	503,70
3/1	649,08	1/3	434,00
2/5	772,77	1/2	364,30
2/4	699,08	1/1	294,60
2/3	625,40		

Si precisa che:

- ai funzionari senior si applicano gli importi del 3° grado e
- ai funzionari business si applicano gli importi del 1° grado.

Assegno ad personam (ex F2)

Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024	Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024
5	199,37	2	187,41
4	195,39	1	183,42
3	191,40		

Indennità funzionari - personale amministrativo - assunti ante 18 dicembre 1999

Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024	Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024
3/6	998,66	2/3	612,00
3/5	927,12	2/2	545,02
3/4	857,57	2/1	478,02
3/3	788,17	1/6	611,62
3/2	718,63	1/5	548,05
3/1	649,08	1/4	484,69

Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024	Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024
2/6	812,89	1/3	421,33
2/5	745,91	1/2	357,97
2/4	678,92	1/1	294,60

Si precisa che:

- ai funzionari senior si applicano gli importi del 3° grado e
- ai funzionari business si applicano gli importi del 1° grado.

Assegno ad personam (ex F2)

Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024	Classe	Importi mensili dal 1° dicembre 2024
6	201,27	3	190,67
5	197,85	2	187,05
4	194,23	1	183,42

Indennità varie

Il CCNL 16 novembre 2022 che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione non dirigente, prevede un incremento delle indennità di cassa e dell'assegno ad personam a partire dal 1° dicembre 2024.

Indennità di cassa

A partire dal 1° dicembre 2024 l'indennità di cassa è pari a 55,01 euro (770,08 euro all'anno).

Assegno ad personam

Personale amministrativo

A partire dal 1° dicembre 2024, l'assegno ad personam è pari a

- 65,86 euro (922,08 euro all'anno) per gli addetti a lavori di perforazione o registrazione (e verifica) di dati rilevati da documenti e lavoratori che operano su apparecchiature connesse a sistemi "in tempo reale", inquadrati nel 3° livello;
- 89,18 euro (1.248,45 euro all'anno) per i lavoratori con mansioni di operatori di centro elettronico, consollisti, schedulatori, addetti al modify, inquadrati nel 4° livello;
- 96,02 (1.344,31 euro all'anno) per i programmatori e analisti programmatori inquadrati nel 4° e 5° livello;
- 1109,77 euro (1.536,79 euro all'anno) per gli specialisti addetti ai CED, sistemisti, analisti capi, coordinatori di progetto (CED) inquadrati nel 6° livello.

Addetti alla produzione

A partire dal 1° dicembre 2024 l'assegno mensile spettante ai produttori di 1° e 2° livello (CCNL del 29 ottobre 1987) è pari a 386,74 euro (5.414,34 euro all'anno).

Terzo elemento - Addetti alla produzione

Il CCNL 16 novembre 2022 che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione non dirigente, fornisce i seguenti nuovi importi del terzo elemento (che spetta solo al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione in servizio alla data di stipula del CCNL 29 ottobre 1987), da corrispondere a partire dal 1° dicembre 2024.

Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
4/13	58,69	3/7	33,38

Classe	Importi dal 1° dicembre 2024	Classe	Importi dal 1° dicembre 2024
4/12	56,97	3/6	32,21
4/11	54,91	3/5	30,77
4/10	53,19	3/4	29,53
4/9	51,47	3/3	28,37
4/8	49,41	3/2	26,92
4/7	47,69	3/1	25,69
4/6	45,97	2/8	53,23
4/5	43,91	2/7	51,20
4/4	42,19	2/6	49,16
4/3	40,48	2/5	47,20
4/2	38,42	2/4	45,19
4/1	36,70	2/3	43,13
3/10	37,23	2/2	41,19
3/9	36,06	2/1	39,17
3/8	34,62		

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 16 novembre 2022 per gli addetti da imprese di assicurazione e il personale dipendente amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione non dirigente.

Autorimesse e noleggio automezzi

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 15 dicembre 2022 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

Autostrade e strade - ANAS

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 14 dicembre 2022 per il personale non dirigente del gruppo ANAS.

Carta - Aziende industriali

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 28 luglio 2021 per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

Trattamento di garanzia Quadri

Il CCNL 28 luglio 2021 per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici del-

la carta e del cartone ha previsto che, nel caso in cui la retribuzione effettivamente percepita nell'anno dal lavoratore con funzione di Quadro sia inferiore al minimo garantito (tabellare + 7%), la differenza va corrisposta nel mese di dicembre come "importo annuo aggiuntivo onnicomprensivo".

Cemento- Aziende industriali

Nuovi minimi tabellari

Il Verbale di Accordo del 15 ottobre 2024, per l'adeguamento dei minimi tabellari del CCNL 15 marzo 2022 per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, ha ridefinito gli incrementi retributivi, già stabiliti con l'Accordo di rinnovo 15 marzo 2022, a decorrere dal 1° dicembre 2024.

Per effetto dei suddetti incrementi (tranche di aumento ex CCNL 15 marzo 2022 + adeguamento economico convenuto con il Verbale di Accordo 15 ottobre 2024) i nuovi importi del minimo tabellare mensile, a decorrere dal 1° dicembre 2024, calcolati redazionalmente, risultano i seguenti.

Area professionale	Livello	Parametro	Minimi dal 1° dicembre 2024
Area direttiva	3°	210	2.447,73
	2°	188	2.191,28
	1°	172	2.004,78
Area concettuale	3°	163	1.899,91
	2°	157	1.830,00
	1°	149	1.736,73
Area specialistica	3°	140	1.631,82
	2°	134	1.561,91
	1°	129	1.503,63
Area qualificata	2°	121	1.410,36
	1°	116	1.352,05
Area esecutiva	1°	100	1.167,14

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 15 marzo 2022 per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

Generici - Produzione cine-audiovisiva

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 13 aprile 2022 per i generici dipendenti operanti sui set di ripresa cineteleaudiovisiva.

Clero - Istituti per il sostentamento

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 10 gennaio 2022 per i dipendenti degli Istituti per il Sostentamento del Clero.

Commercio - ANPIT

Welfare contrattuale

Il CCNL 22 settembre 2023 per i quadri, impiegati ed operai dipendenti dei settori del commercio ha previsto, partire dal 2023, l'erogazione, entro il 31 dicembre di ogni anno, di un importo a titolo di welfare contrattuale pari ai valori sottoindicati.

Livello	Dal 2023 e seguenti
Dirigente	1.200,00/anno (in quote mensili maturate di 100,00 euro)
Quadro	600,00/anno (in quote mensili maturate di 50,00 euro)
A1, A2, B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 e Op. di Vendita	250,00/anno (in quote mensili maturate di 20,83 euro)

Tale Welfare è a disposizione di tutti i lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova all'atto dell'accredito, secondo le previsioni pattuite in sede aziendale, mediante Accordo o Regolamento e/o con utilizzo delle apposite piattaforme.

È prevista l'erogazione annuale del welfare contrattuale, fermo restando che, in caso di cessazione del lavoratore, lo stesso avrà diritto a ricevere le quote di welfare maturate mensilmente secondo quanto riportato nella tabella precedente. A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.

Gli importi di welfare contrattuale devono considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di welfare aziendale, sostitutivo del premio di risultato, e sono in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti presso la società. Analogamente, in caso di passaggio di CCNL, il welfare contrattuale deve essere aggiuntivo al trattamento economico da garantire al lavoratore secondo i criteri di allineamento.

A proposito dei valori di Welfare contrattuale, l'accordo precisa che:

- spettano a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori "agili". Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita;
- sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'azienda. Pertanto, i valori indicati coincidono con il costo aziendale. Di conseguenza, in caso di futuro diverso trattamento previdenziale o fiscale, l'azienda s'impegna a garantire ai lavoratori solo l'invarianza di costo;
- sono esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.
- devono essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario. Per questo, salvo diverso accordo aziendale di secondo livello, decorso il termine, essi scadono senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva.
- possono essere destinati al lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti, anche se essi non fossero fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del Codice civile; art. 51, comma 2 e 12 TUIR), per una o più destinazioni del punto f).
- non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare da parte del Lavoratore.

Concessionari riscossione tributi

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 15 luglio 2022 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi.

ConSORZI ed ENTI di industrializzazione - FICEI

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 5 agosto 2022 per il personale dipendente dei consorzi ed enti di industrializzazione e per il personale dipendente della FICEI.

Corrieri in appalto

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 23 novembre 2021 per il personale viaggiante delle aziende aderenti ad ASSOESPRESSI che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport Srl.

Dirigenti - Allevatori e consorzi zootecnici

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 23 novembre 2021 per i dirigenti delle Organizzazioni degli allevatori, Consorzi ed Enti zootecnici.

Dirigenti - Aziende agricole

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 23 febbraio 2022 per i dirigenti di aziende agricole.

Dirigenti - Enti previdenziali privatizzati

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 22 febbraio 2023 per il personale dirigente degli Enti previdenziali privatizzati.

Elettricità

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 18 luglio 2022 per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore elettrico, attività di efficienza energetica e servizi commerciali di assistenza ai clienti.

Energia e petrolio

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 21 luglio 2022 per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di cogenerazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose) e per gli addetti del settore energia ENI.

Enti previdenziali privatizzati

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 22 febbraio 2023 per il personale non dirigente dipendente dagli enti privatizzati di cui all'art. 5, D.Lgs. n. 509/1994 e n. 103/1996.

Farmacie - Aziende municipalizzate

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 7 luglio 2022 per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli Enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici.

Gas - Acqua

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 30 settembre 2022 per i dipendenti dalle aziende del settore gas - acqua.

Giocattoli - Aziende industriali

Classificazione del personale

L'Accordo 12 giugno 2024 per il rinnovo del CCNL 30 giugno 2021 per i dipendenti dalle aziende che producono giocattoli, scaduto il 31 dicembre 2023, ha previsto che entro il 31 dicembre 2024 i lavoratori inquadrati al 1° livello saranno inquadrati al 2° livello ed il 1° livello di classificazione verrà eliminato.

Igiene ambientale - Aziende municipalizzate e private

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 18 maggio 2022 per i dipendenti dalle aziende municipalizzate di igiene urbana e per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali.

Lavanderie - Aziende industriali

Elemento perequativo

Il CCNL 28 marzo 2023 per i lavoratori dipendenti dalle lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione ed imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini, ha previsto che, in mancanza di contrattazione aziendale o qualora quest'ultima si concluda senza formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, venga corrisposta con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

L'accordo stabilisce che l'elemento di perequazione, pari a 260,00 euro lordi per l'anno 2023, viene aumentato a:

- 300,00 euro per l'anno 2024;
- 350,00 euro per l'anno 2025.

Si sottolinea che l'importo:

- va riconosciuto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori (a tali effetti la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero);
- è riproporzionato per i lavoratori part-time in base al minor orario contrattuale.

Lavanderie e tintorie - Conflavoro PMI

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Il CCNL 28 febbraio 2022 per i dipendenti dalle imprese industriali e artigiane del settore lavanderie e tintorie ha previsto, in assenza di contrattazione aziendale o territoriale o nel caso in cui la contrattazione aziendale si concludesse senza accordo entro il mese di novembre di ogni anno, ai lavoratori in forza al 1° dicembre ed aventi diritto in base alla situazione retributiva rilevata nel precedente anno, venga corrisposto un elemento di garanzia retributiva pari a 230,00 euro per il 2022 ed a 260,00 euro per il 2023.

Si sottolinea che tale importo:

- va corrisposto in concomitanza con la retribuzione di dicembre di ogni anno, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'elemento di garanzia retributiva in quanto individualmente erogato;
- è omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR;
- va riproporzionato in base al numero di mesi o frazione di mese effettivamente lavorati;
- va riproporzionato per i lavoratori part-time in base all'orario contrattuale, nonché nei casi di inizio o cessazione del rapporto in corso di anno.

Lavoro domestico

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza della parte economica del CCNL 8 gennaio 2024 (nello specifico: minimi contrattuali e valori convenzionali di vitto e alloggio) per i prestatori di lavoro domestico.

Legno e lapidei - Aziende artigiane

Scatti di anzianità

L'ipotesi di accordo 5 marzo 2024 per il rinnovo del CCNL 3 maggio 2022 per i dipendenti delle imprese artigiane e piccole medie imprese dell'area legno-lapidei, scaduto il 31 dicembre 2022, ha previsto che vengono modificati, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, gli importi mensili dei 5 scatti di anzianità biennali maturati dal lavoratore.

Gli importi sono determinati come segue.

☐ Settore legno, arredamento e mobili

Livello	Importi dal 1° gennaio 2025	Livello	Importi dal 1° gennaio 2025
AS	20,494	C	15,329
A	18,944	D	14,296
B	16,879	E	13,522
C Super	16,181		

Si precisa che ai lavoratori che abbiano raggiunto il numero massimo di scatti previsti alla data del 31 dicembre 2024, spetterà soltanto un aumento di 5,00 euro sull'ultimo scatto maturato.

Si rammenta inoltre che non è previsto un importo a titolo di scatto di anzianità per il livello F di questo settore, in quanto tale livello ha natura solo transitoria.

☐ Settore escavazione e lavorazione di materiali lapidei

Livello	Importi dal 1° gennaio 2025	Livello	Importi dal 1° gennaio 2025
1	17,39	5	12,75
2	16,36	6	12,23
3	14,30	7	11,20
4	13,26		

Si precisa che ai lavoratori che abbiano raggiunto il numero massimo di scatti previsti alla data del 31 dicembre 2024, spetterà soltanto un aumento di 5,00 euro sull'ultimo scatto maturato.

Metalmeccanica - Aziende industriali

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Il CCNL 5 febbraio 2021 per i dipendenti alle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti ha previsto che, agli operai in forza al 31 dicembre 2008 e con la retribuzione del mese di dicembre, venga riconosciuta un'erogazione annua raggiunta a 11 ore e 10 minuti a titolo di elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile.

In caso di risoluzione del rapporto, l'elemento spetta in proporzione dei dodicesimi maturati (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Metalmeccanica - Piccola e media industria (CONFAPI)

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 26 maggio 2021 per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi.

Formazione continua

Il CCNL 26 maggio 2021 per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi, ha previsto che, per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del periodo 1° novembre 2017 - 31 dicembre 2020, potranno fruirne la parte residua entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore, dopodiché decadranno da tale diritto.

Al fine di agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua si conviene, nell'ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità) potranno esercitare il diritto in questione a partire dalla data di rientro in attività o prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Welfare contrattuale

Il CCNL 26 maggio 2021 per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi, ha previsto che, in materia di welfare contrattuale, a partire dall'anno 2022 i flexible benefits che le aziende attivano a favore di tutti i dipendenti avranno un valore di 200,00 euro (non riproporzionabile per i lavoratori part-time), da utilizzare entro il 31 dicembre 2022.

Tale importo sarà successivamente attivato dal 2023 e dal 2024 ed utilizzato rispettivamente entro il 31 dicembre 2023 ed il 31 dicembre 2024.

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 le aziende devono mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

Viene confermata la possibilità per i lavoratori di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi, oppure all'assistenza sanitaria integrativa.

Metalmecanica, installazione impianti, odontotecnica - ANPIT

Lavoro intermittente

Il CCNL 30 novembre 2022 per i dipendenti da aziende dei settori metalmeccanico, installazione d'impianti, odontotecnico ha previsto che, al lavoratore intermittente, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, è riconosciuta una retribuzione onnicomprensiva oraria, pari ai seguenti importi.

Livello	Importi orari	Livello	Importi orari
C1	11,9764	D1	9,8757
C2	11,3309	D2	9,0735

Indennità sostitutiva del preavviso (solo per lavoratori a tempo indeterminato)

Poiché nel lavoro intermittente a tempo indeterminato, la chiamata del lavoratore è nell'esclusiva facoltà del datore di lavoro, in caso di licenziamento, il diritto al preavviso contrattuale potrebbe venir meno a causa della mancata chiamata in corrispondenza del preavviso stesso. Le Parti, quindi, al fine di garantire a tali lavoratori i medesimi diritti previsti per la generalità dei dipendenti, hanno definito una indennità sostitutiva del preavviso. L'indennità è stabilita in 10 giorni per ciascun anno, con aliquota oraria calcolata sulla base di 1.904 ore lavorabili per anno, come di seguito indicata.

Livello	Importi orari	Livello	Importi orari
C1	0,3278	D1	0,2694
C2	0,3099	D2	0,2470

Resta inteso che, in caso di licenziamento, al lavoratore intermittente a tempo indeterminato non spetta il preavviso contrattuale.

Indennità di disponibilità

Al lavoratore che, a richiesta o chiamata dell'azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, è riconosciuta una indennità oraria di disponibilità, pari ai seguenti importi.

Livello	Importi orari	Livello	Importi orari
C1	2,0325	D1	1,6700
C2	1,9213	D2	1,5313

Nuovi minimi tabellari

Il CCNL 30 novembre 2022 per i dipendenti da aziende dei settori metalmeccanico, installazione d'impianti, odontotecnico ha previsto, a far data dal 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

I nuovi importi lordi della paga base nazionale conglobata mensile (PBNM) risultano i seguenti.

Livello	PBNM dal 1° dicembre 2024	Livello	PBNM dal 1° dicembre 2024
Dirigente	3.950,80	C2	1.363,03
Quadro	2.469,25	D1	1.185,24
A1	2.242,08	D2	1.086,47

Livello	PBNM dal 1° dicembre 2024	Livello	PBNM dal 1° dicembre 2024
A2	1.995,15	Op. v. 1ª cat.	1.631,91
B1	1.797,61	Op. v. 2ª cat.	1.434,65
B2	1.580,32	Op. v. 3ª cat.	1.309,12
C1	1.442,04	Op. v. 4ª cat.	1.237,38

Welfare contrattuale

Il CCNL 30 novembre 2022 per i dipendenti da aziende dei settori metalmeccanico, installazione d'impianti, odontotecnico ha previsto che, a far data dal 1° dicembre 2024, il datore di lavoro eroghi a titolo di welfare contrattuale, entro il 31 dicembre di ogni anno, ai livelli A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2 nonché agli operatori di vendita, un importo pari a 600,00 euro, a titolo di welfare contrattuale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore, a partire dal 2023, ha diritto a ricevere le quote di welfare maturate mensilmente secondo quanto riportato di seguito:

- 200,00 euro per i dirigenti;
- 100,00 euro per i quadri;
- 50,00 per gli altri livelli.

A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni è considerata mese intero.

Le prestazioni di welfare contrattuale sono erogate tramite accordi aziendali di 2° livello o mediante regolamento aziendale e i relativi importi non sono assorbibili da eventuali prestazioni di welfare aziendale, sostitutivo del premio di risultato.

I destinatari del welfare contrattuale sono tutti i lavoratori, indipendentemente dalla categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori "agili". Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Restano invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

Noleggio autobus con conducente - Artigianato

Una tantum

Il Verbale di accordo 3 aprile 2024 per l'adeguamento delle retribuzioni dei lavoratori, con riferimento al CCNL per le imprese artigiane di noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate, siglato per la prima volta il 17 giugno 2019 e ormai scaduto dal 31 dicembre 2020, prevede, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (ossia dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023), la corresponsione di un importo forfetario "una tantum" pari a 750,00 euro, da erogare in 3 tranches di pari importo:

- 250,00 euro con la retribuzione di maggio 2024;
- 250,00 euro con la retribuzione di luglio 2024;
- 250,00 euro con la retribuzione di settembre 2024.

Si precisa che l'una tantum in questione:

- spetta ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del Verbale di accordo del 3 aprile 2024;
- è suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione della durata del rapporto nel periodo interessato;
- per gli apprendisti l'importo è erogato nella misura del 70% e con le medesime decorrenze sopra indicate;
- è ridotta proporzionalmente per i lavoratori con contratto nei casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, part-time, sospensioni concordate per mancanza di lavoro;
- è comprensiva dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, legali e contrattuali;
- è esclusa dalla base di calcolo del TFR;
- è riconosciuta al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

❑ **Assorbimenti**

Per consolidata prassi tra le Parti, gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali si considerano a tutti gli effetti anticipazioni degli importi "una tantum" e, pertanto, possono essere detratti dall'una tantum sopra indicata fino a concorrenza.

Per effetto di tale assorbimento, i suddetti importi migliorativi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di aprile 2024.

❑ **Ulteriore importo a titolo di anticipo della futura una tantum**

In considerazione del fatto che l'accordo in esame è stato siglato il 3 aprile 2024,

- ai lavoratori in forza dal 1° gennaio 2024 al 31 marzo 2024,
- viene riconosciuto un ulteriore importo, pari a 100,00 euro, come anticipo della futura una tantum,
- da erogare con la retribuzione di dicembre 2024, con le modalità applicative sopra indicate.

Occhiali - Aziende industriali

Elemento perequativo

Il CCNL 4 dicembre 2023 per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria, ha confermato che, in assenza di contrattazione collettiva aziendale o qualora la stessa si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, con la retribuzione del mese di dicembre va erogata una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

A partire dall'anno 2023 tale importo lordo è elevato a 360,00 euro annui (pagamento con la retribuzione del mese di dicembre 2023).

A riguardo si rammenta che:

- nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto lavorativo nel corso dell'anno di riferimento, tale somma va riproporzionata pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero);
- tale cifra sarà riproporzionata in caso di part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto intervenisse in un momento antecedente alla corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato andrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Oreficeria - Aziende industriali

Previdenza complementare

Il CCNL 23 dicembre 2021 per i dipendenti dalle aziende per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi ha previsto che, a far data dal 1° dicembre 2024, la contribuzione a carico azienda è elevata al 2%.

Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 31 dicembre 2021 e di età inferiore a 35 anni, la contribuzione a carico azienda è elevata

- all'1,8%, dal 1° gennaio 2023, e
- al 2,2%, dal 1° dicembre 2024.

Si evidenzia che i suddetti valori percentuali sono ragguagliati al valore cumulato di:

- minimo conglobato,
- indennità di funzione quadri ed
- elemento retributivo di 7a categoria.

Il contributo a carico lavoratore deve essere almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale.

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 23 dicembre 2021 per i dipendenti dalle aziende per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bi-giotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi.

Pelli e cuoio - Aziende industriali

Nuovi minimi tabellari

Il CCNL 26 maggio 2023 per i dipendenti addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei e ombrelli e ombrelloni ha previsto, a partire dal 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

I nuovi importi dell'Elemento retributivo nazionale conglobato - ERNC risultano i seguenti.

❑ Pelletteria

Livello	ERNC dal 1° dicembre 2024	Livello	ERNC dal 1° dicembre 2024
6°Q	2.336,18	4°	1.936,98
6°	2.336,18	3°	1.851,70
5°	2.115,83	2°	1.757,29
4°S	1.982,40	1° (*)	1.345,76

(*) L'accordo fornisce gli importi dell'ERNC anche per il 1° livello, di cui tuttavia è stabilita l'eliminazione entro il 31 dicembre 2023.

❑ Ombrelli

Livello	Minimi dal 1° dicembre 2024	Livello	Minimi dal 1° dicembre 2024
6°Q	2.282,85	3°	1.805,86
6°	2.282,85	2°	1.713,35
5°	2.049,59	1° (*)	1.319,21
4°	1.900,39		

(*) L'accordo fornisce gli importi del minimo tabellare anche per il 1° livello, di cui tuttavia è stabilita l'eliminazione entro il 31 dicembre 2023.

Penne, spazzole e pennelli - Aziende industriali

Elemento perequativo

Il CCNL 3 maggio 2023 per i dipendenti delle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini, nonché per i dipendenti dalle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime ha previsto che, in assenza di contrattazione collettiva aziendale o qualora la stessa si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, con la retribuzione del mese di dicembre vengono erogati 300,00 euro (importo così fissato dal 2021 fino al 2023) a titolo perequativo.

A partire dall'anno 2024 il suddetto importo (onnicomprensivo e non incidente sul TFR) viene elevato a 330,00 euro lordi annui, da erogarsi con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno. A proposito di tale elemento si conferma che:

- nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto lavorativo nel corso dell'anno di riferimento, la somma va riproporzionata pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore (la frazione di mese superiore a 15 giorni vale come mese intero);
- la cifra sarà riproporzionata in caso di part-time;
- qualora in un momento antecedente alla sua corresponsione intervenisse la risoluzione del rapporto di lavoro, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato sarà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Pesca marittima - Imprese cooperative

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 15 dicembre 2021 per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca.

Pompe funebri - Aziende municipalizzate

Ex festività

Il CCNL 7 febbraio 2023 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, ha previsto che, ove i permessi per ex festività non possano essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono, per fatto derivante esclusivamente da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi erogati, al lavoratore interessato verrà corrisposta nella retribuzione del mese di dicembre, per ciascuno di quelli non goduti, una quota giornaliera di retribuzione contrattuale, senza alcuna maggiorazione, di importo pari a quella dovuta per le giornate di ferie. Sono fatte salve diverse intese aziendali per l'eventuale fruizione dei permessi non goduti nell'anno successivo.

Per la determinazione dei ratei in dodicesimi si arrotondano all'unità inferiore le frazioni pari o inferiori ai 50 centesimi e all'unità superiore le frazioni superiori ai 50 centesimi.

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 7 febbraio 2023 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario.

Pompe funebri - Aziende private

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 26 gennaio 2021 per il personale dipendente da imprese esercenti l'attività funebre.

Proprietari di fabbricati - Dipendenti

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 10 marzo 2022 per i dipendenti da proprietari di fabbricati.

Pulizie e servizi - Aziende artigiane (Conflavoro)

Nuovi minimi tabellari

L'Accordo 26 luglio 2024 per il rinnovo del CCNL 29 gennaio 2021 per i dipendenti delle aziende operanti nel settore pulizie e servizi, ha previsto, a far data 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi. Per effetto degli incrementi retributivi stabiliti dall'Accordo di rinnovo, i nuovi importi dei minimi retributivi risultano i seguenti.

Livello	Retribuzione dal 1° dicembre 2024	Livello	Retribuzione dal 1° dicembre 2024
1 ^o (*)	1.769,80	5°	1.402,00
2°	1.591,50	6°	1.354,50
3°	1.542,50	7°	1.302,00
4°	1.485,50		

(*) Comprensivo di indennità di funzione pari a 26,00 euro.

Radiotelevisione - Emittenti private

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 26 maggio 2022 per i dipendenti dalle imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma.

Sale bingo - ANPIT

Lavoro intermittente

Il CCNL 23 novembre 2023 per i dipendenti delle sale bingo e gaming hall, ha previsto, a far data 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

Trattamento retributivo

La retribuzione omnicomprensiva oraria per il lavoro intermittente a tempo indeterminato è fissata nei seguenti importi.

Livello	Importi orari dal 1° dicembre 2024	Livello	Importi orari dal 1° dicembre 2024
C1	12,2967	D1	9,9587
C2	11,2489	D2	9,0923

Indennità di disponibilità

Le Parti stabiliscono gli importi orari dell'indennità di "disponibilità alla prestazione" resa dal lavoratore intermittente nei seguenti importi.

Livello	Importi orari dal 1° dicembre 2024	Livello	Importi orari dal 1° dicembre 2024
C1	2,0331	D1	1,6294
C2	1,8521	D2	1,4767

Nuovi minimi tabellari

Il CCNL 23 novembre 2023 per i dipendenti delle sale bingo e gaming hall, ha previsto, a far data 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

Per effetto dei suddetti aumenti, la paga base nazionale conglobata (PBNCM), da erogare per 13 mensilità, è pertanto confermata nei seguenti importi.

Livello	PBNCM dal 1° dicembre 2024	Livello	PBNCM dal 1° dicembre 2024
Dirigenti	3.937,62	C2	1.348,50
Quadri	2.535,18	D1	1.186,68
A1	2.179,18	D2	1.078,80
A2	1.931,05	Op. v. 1a cat.	1.582,60
B1	1.758,44	Op. v. 2a cat.	1.436,97
B2	1.596,63	Op. v. 3a cat.	1.330,16
C1	1.477,96	Op. v. 4a cat.	1.213,65

Welfare contrattuale

Il CCNL 23 novembre 2023 per i dipendenti delle sale bingo e gaming hall, ha previsto che a partire dal 2024 il welfare aziendale va erogato entro il 31 dicembre di ogni anno, negli importi già previsti dal CCNL.

Scuole private - Materne (FISM)

Welfare contrattuale

Il CCNL 1° marzo 2023 per il personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla FISM ha previsto, per gli anni 2022 e 2023, il riconoscimento da parte del datore di lavoro di strumenti di welfare del valore di 200,00 euro da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Tali valori:

- sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del TFR;
- sono riproporzionati per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico degli Istituti.

I destinatari del suddetto welfare sono i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° settembre di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° settembre - 31 dicembre di ciascun anno.

Il valore di welfare maturato dal lavoratore spetta un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso il medesimo Istituto.

Il welfare contrattuale si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in istituto sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, sia derivanti da accordi collettivi.

In caso di pregressi accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dalla disciplina in esame.

Ai lavoratori è data la possibilità di destinare i suddetti valori, o parti di essi, di anno in anno, alla previdenza complementare (Fondo ESPERO), quale quota a carico del datore di lavoro prevista all'art. 54 del CCNL 2016-2018, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo, fermo restando che il costo massimo a carico dell'istituto non potrà superare complessivamente i 200,00 euro per il 2022 e per il 2023.

Per il raggiungimento di tale obiettivo la FISM si attiverà in tempo utile presso il Fondo ESPERO per rendere esigibile tale opportunità al fine di migliorare la condizione pensionistica degli aderenti.

Nel corso della fase di prima applicazione e, comunque, entro il mese di giugno 2023 è previsto un incontro delle Parti per la verifica del puntuale adempimento contrattuale verso tutti gli aventi diritto.

Servizi assistenziali - Confcommercio

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 13 settembre 2022 per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post intensive.

Servizi assistenziali - ANFFAS

Accordi di gradualità

Il Verbale di accordo 20 maggio 2024 per il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli Enti aderenti alla rete ANFFAS, scaduto il 31 dicembre 2019 e vigente in regime di prorogatio fino al 31 dicembre 2022, ha previsto, con riferimento agli Enti che non sono in grado di sostenere l'applicazione degli incrementi economici, la possibilità di stabilire, con accordi aziendali o territoriali, la corresponsione degli stessi attraverso un sistema di gradualità mirata.

Tale procedura si potrà applicare in presenza di oggettive condizioni economiche o finanziarie tali da non consentire il rispetto delle decorrenze previste, a decorrere dalla seconda tranche (quella di dicembre 2024). In caso di applicazione della clausola di gradualità, ai lavoratori spettano gli arretrati maturati per le pregresse mensilità senza maturazione di interessi.

Qualora l'Ente non si trovi nella condizione oggettiva di dar luogo agli incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL, si potrà derogare o sospendere l'applicazione della parte economica del rinnovo, previo accordo tra le parti.

Le parti aziendali e/o territoriali:

- verificano le condizioni oggettive che hanno prodotto la sopravvenuta richiesta di gradualità nell'applicazione degli incrementi retributivi;
- concordano e definiscono le modalità ed i tempi della gradualità;
- concordano e redigono un programma di azioni comuni temporalmente coerente con gli obiettivi di gradualità e finalizzato alla creazione di condizioni oggettive, a livello territoriale, più favorevoli e compatibili con la situazione economica e finanziaria dell'Ente.

L'accordo di gradualità va consegnato agli Uffici territoriali competenti e tassativamente inviato, entro e non oltre 10 giorni dalla firma, alle parti stipulanti il presente contratto.

Nuovi minimi tabellari

Il Verbale di accordo 20 maggio 2024 per il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli Enti aderenti alla rete ANFFAS, scaduto il 31 dicembre 2019 e vigente in regime di prorogatio fino al 31 dicembre 2022, ha previsto, a far data 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

Per effetto dei suddetti incrementi, i nuovi importi della retribuzione tabellare risultano i seguenti.

Livello	Retribuzione dal 1° dicembre 2024	Livello	Retribuzione dal 1° dicembre 2024
F6	3.650,53	C6	1.955,62
F5	3.024,71	C5	1.838,29
F4	2.724,86	C4	1.734,00
F3	2.372,87	C3	1.642,75
F2	2.190,32	C2	1.577,54
F1	2.072,99	C1	1.512,35
E6	2.516,22	B6	1.734,00
E5	2.372,87	B5	1.642,75
E4	2.190,32	B4	1.577,54
E3	2.072,99	B3	1.512,35
E2	1.955,62	B2	1.447,17
E1	1.838,29	B1	1.381,99
D6	2.372,87	A6	1.577,54
D5	2.190,32	A5	1.512,35
D4	2.072,99	A4	1.447,17
D3	1.955,62	A3	1.381,99
D2	1.838,29	A2	1.342,87
D1	1.734,00	A1	1.303,77

Si rammenta che per il livello F5 è prevista una indennità professionale dal 1° gennaio 2004 pari a 4.304,56, mentre ai lavoratori inquadrati nei livelli di seguito indicati sono corrisposti importi a titolo di EDR così definiti.

Livello	EDR 2002-2003 - valore annuo (riassorbibile art. 43 CCNL)	Livello	EDR 2002-2003 - valore annuo (riassorbibile art. 43 CCNL)
F3	363,54	C3	254,75
E3	804,40	B4	94,01
E2	757,73	A4	485,27
D2	327,78	A3	12,53
C4	432,43		

Servizi ausiliari - ANPIT

Welfare contrattuale

Il CCNL 29 ottobre 2021 per i lavoratori dei servizi ausiliari alla collettività, alle aziende ed alle persone ha previsto che il datore mette a disposizione un welfare contrattuale per i seguenti valori minimi annui.

Livello	2022	2023	2024
Dirigente	700,00	850,00	1.000,00
Quadro, A1 e A2	400,00	500,00	500,00
B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 Operatori di vendita	250,00	250,00	250,00

Tale welfare sarà a disposizione di tutti i lavoratori in forza che abbiano superato il patto di prova all'atto dell'accredito, nella misura del 50% nel mese di giugno e, per il restante 50%, nel mese di dicembre (1° versamento: giugno 2022; 2° versamento: dicembre 2022; 3° versamento: giugno 2023, ecc.).

Tali importi dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di welfare aziendale, sostitutivo del premio di risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analogo natura già presenti in azienda.

Inoltre, viene precisato che i valori di welfare contrattuale:

- spettano a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato di durata contrattuale prevista superiore a 12 mesi; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori "agili". Sono altresì compresi i lavoratori in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita;
- sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il costo aziendale. Di conseguenza, in caso di futuro diverso trattamento previdenziale o fiscale, l'azienda s'impegna a garantire ai lavoratori solo l'invarianza di costo. I valori saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale;
- devono essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario. Per questo, salvo diverso accordo aziendale di 2° livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti, anche se essi non fossero fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, per una o più destinazioni, fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste;
- non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla previdenza complementare da parte del lavoratore.

Servizi di pulizia - Aziende artigiane

Indennità speciale

Il CCNL 27 ottobre 2022 (integrato dal verbale 2 novembre 2022) per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, ha previsto che, l'importo mensile corrisposto a titolo di indennità speciale, non utile ai fini della 13a mensilità, venga fissato per il 5° livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, nella seguente misura:

- 83,17 euro a partire dal 1° novembre 2022;
- 88,17 euro a partire dal 1° dicembre 2024.

I nuovi importi mensili dell'indennità speciale per i vari livelli, convenuti con il Verbale integrativo del 2 novembre 2022, risultano i seguenti.

Livello	Importi dal 1° dicembre 2024	Livello	Importi dal 1° dicembre 2024
1°Q	131,55	3°	101,81
1°	131,55	4°	93,73
2°	113,58	5°	88,17
3°S	109,86	6°	81,97

Si sottolinea che tale indennità:

- è riconosciuta in caso di assenza dal lavoro per ferie ed entra nella base di calcolo per il trattamento di malattia e infortunio;
- per i lavoratori part-time va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato.

Nuovi minimi tabellari

Il CCNL 27 ottobre 2022 (integrato dal verbale 2 novembre 2022) per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, ha previsto, a far data 1° dicembre 2024, degli incrementi retributivi.

I nuovi importi della retribuzione tabellare, comprensiva di paga base, ex indennità di contingenza ed EDR, concordati con il Verbale integrativo del 2 novembre 2022, risultano i seguenti.

Livello	Retribuzione dal 1° dicembre 2024	Livello	Retribuzione dal 1° dicembre 2024
1°Q	1.611,06	3°	1.382,38
1°	1.611,06	4°	1.306,78
2°	1.476,82	5°	1.264,97
3°S	1.431,41	6°	1.218,54

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 27 ottobre 2022 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Servizi di pulizia - Aziende industriali

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 9 luglio 2021 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Servizi di pulizia - Confcommercio

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 26 novembre 2021 per il personale dipendente da imprese di pulizia, di disinfestazione e servizi integrati/multiservizi.

Servizi di pulizia - Sistema cooperativo

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 20 ottobre 2021, limitatamente alla parte economica, per i dipendenti delle cooperative, consorzi e società consortili operanti nel settore della pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive - Confcommercio

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 13 settembre 2022 per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario e delle cure post intensive, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza associate a Confcommercio Salute Sanità e Cura.

Tabacco

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 11 febbraio 2021 per i dipendenti dalle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

Terziario avanzato - ANPIT

Welfare contrattuale

Il CCNL 26 settembre 2022 per i dipendenti da aziende del settore terziario avanzato ha previsto che, a partire dal 2023, il valore annuo del welfare contrattuale messo a disposizione dal datore di lavoro sarà pari a 660,00 euro (precedentemente 650,00 euro) per i livelli da A1 a D2 e per gli operatori di vendita.

L'importo resta invece invariato per i dirigenti (2.600 euro) e per i quadri (1.300 euro).

Viene inoltre precisato che il welfare va erogato ai lavoratori entro il 31 dicembre di ogni anno, fermo restando che, in caso di cessazione del rapporto, dall'anno 2023, il lavoratore avrà diritto a ricevere le quote di welfare maturate mensilmente (a tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni si considera mese intero).

Tra i destinatari del welfare contrattuale vengono inclusi anche i lavoratori agili.

Trasporto aereo - Attività aeroportuali

Scadenza del CCNL - Settore vettori

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 2 dicembre 2021 per i dipendenti dei Vettori Aerei (e delle società da queste controllate che svolgano attività rientranti nel campo di applicazione definito nella Parte Generale) operanti in Italia, qualunque sia l'attività ed il ruolo professionale svolto all'interno dell'organizzazione del Vettore.

Turismo - ANPIT

Welfare contrattuale

Il CCNL 24 maggio 2022 per i dipendenti da aziende del settore turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi ha previsto introduzione di un welfare contrattuale minimo, a partire dall'anno 2023 e per tutta la durata del CCNL rinnovando, i cui importi, entro il 31 dicembre di ogni anno, per i vari livelli contrattuali risultano i seguenti.

Livello	Dal 2023 e seguenti
Dirigente	720,00 euro annui (quote mensili maturate di 60,00 euro mensili)
Quadro (ex Quadro), A1 (ex A2) e A2 (ex A3)	480,00 euro annui (quote mensili maturate di 40,00 euro mensili)
B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 e Op. di vendita	240,00 euro annui (quote mensili maturate di 20,00 euro mensili)

Tale welfare è a disposizione di tutti i lavoratori in forza che abbiano superato il patto di prova all'atto dell'accredito, secondo le previsioni da pattuirsi in sede aziendale (accordo o regolamento).

In caso di cessazione del lavoratore, lo stesso avrà diritto a ricevere le quote di Welfare maturate mensilmente (la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero).

Gli importi di welfare contrattuale dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di welfare aziendale, sostitutivo del premio di risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti in azienda.

I valori di Welfare Contrattuale spettano a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali; lavoratori apprendisti, lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori "agili". Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale.

L'esclusione riguarda i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

I valori di welfare vanno utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario. Per questo, salvo diverso accordo aziendale di secondo livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva.

Turismo - Sistema impresa

Scadenza del CCNL

In data 31 dicembre 2024 è prevista la scadenza del CCNL 27 luglio 2022 per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi.

RINNOVI CONTRATTUALI

Cemento - Aziende industriali

Verbale di accordo del 15 ottobre 2024

Come noto, il **CCNL** per i dipendenti dalle **aziende** esercenti la produzione del **cemento**, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte è stato rinnovato con Accordo **15 marzo 2022**, con scadenza al 31 dicembre 2024. In materia di aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili (art. 44 CCNL) è stato previsto che:



"Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati."

In attuazione di tale disposizione, FEDERBETON, FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL hanno definito, con il **Verbale di Accordo del 15 ottobre 2024**, l'**adeguamento** dei **minimi** tabellari a partire dal **1° dicembre 2024**.

Incrementi retributivi

Sulla base degli ultimi dati ufficiali sull'inflazione resi noti dall'ISTAT con Comunicazione del 7 giugno 2024, sono stati **ridefiniti** gli **incrementi** retributivi, **già stabiliti** con l'Accordo di rinnovo 15 marzo 2022, a decorrere dal **1° dicembre 2024**.

Gli aumenti mensili dal 1° dicembre 2024, convenuti con l'intesa del 15 ottobre 2024, salvo errori e/o omissioni, risultano i seguenti.

Area professionale	Livello	Par.	Aumenti a partire dal 1° dicembre 2024		
			CCNL 15 marzo 2022	Accordo 15 ottobre 2024	Totale ^(*)
Area direttiva	3°	210	58,50	180,00	238,50
	2°	188	52,37	161,14	213,51
	1°	172	47,91	147,43	195,34
Area concettuale	3°	163	45,41	139,71	185,12
	2°	157	43,74	134,57	178,31
	1°	149	41,51	127,71	169,22
Area specialistica	3°	140	39,00	120,00	159,00
	2°	134	37,33	114,86	152,19
	1°	129	35,94	110,57	146,51
Area qualificata	2°	121	33,71	103,71	137,42
	1°	116	32,31	99,43	131,74
Area esecutiva	1°	100	27,86	85,71	113,57

(*) L'importo complessivo degli incrementi retributivi a decorrere dal 1° dicembre 2024 è comprensivo del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativamente agli anni 2022, 2023 e 2024 così come indicato dall'art. 44 del CCNL.

Minimi retributivi

Per effetto dei suddetti incrementi (tranche di aumento ex CCNL 15 marzo 2022 + adeguamento economico convenuto con il Verbale di Accordo 15 ottobre 2024) i nuovi importi del minimo tabellare mensile, a decorrere **dal 1° dicembre 2024, calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti.

Area professionale	Livello	Par.	Minimi a partire dal 1° dicembre 2024
Area direttiva	3°	210	2.447,73
	2°	188	2.191,28
	1°	172	2.004,78
Area concettuale	3°	163	1.899,91
	2°	157	1.830,00
	1°	149	1.736,73
Area specialistica	3°	140	1.631,82
	2°	134	1.561,91
	1°	129	1.503,63
Area qualificata	2°	121	1.410,36
	1°	116	1.352,05
Area esecutiva	1°	100	1.167,14

Lavorazioni a façon - ANPIT CISAL

Protocollo d'intesa del 3 ottobre 2024

Come si ricorderà, in data **31 gennaio 2023** LAIF, ANPIT, CISAL TERZIARIO e CISAL hanno sottoscritto il **CCNL** unico per i dipendenti da aziende esercenti **lavorazioni e servizi conto terzi a façon** operanti in regime di subfornitura, avente validità dal **1° febbraio 2023 al 31 gennaio 2026**.

Ora, con il **Protocollo del 3 ottobre 2024**, le medesime Parti hanno apportato modifiche concernenti la disciplina del contratto di **somministrazione di lavoro**, anche in considerazione della diffusione degli istituti dello *Staff leasing* e della stabilizzazione, nonché delle mutevoli previsioni normative in materia.

Contratto di somministrazione

Il contratto di lavoro deve essere stipulato obbligatoriamente in **forma scritta** (*ad substantiam*).

Tempo determinato e tempo indeterminato

Per quanto concerne la disciplina del tempo **determinato** e delle proroghe, si rinvia alla disciplina del lavoro a tempo determinato e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.).

Per la somministrazione a tempo **indeterminato**, si dispone che è possibile utilizzare tale istituto in due fattispecie normative, ovvero:

- lo **staff leasing**, che prevede la stipula da parte dell'agenzia del lavoro di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con il lavoratore ed un contratto commerciale di pari durata;
- la **stabilizzazione**, che consiste nella somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato. Pertanto, seppure la fornitura di manodopera sia a tempo determinato, il somministrato sigla con l'agenzia un contratto stabile.

Ai lavoratori somministrati con tali contratti presso l'utilizzatore sono riconosciute, **se più favorevoli**, le **retribuzioni** previste nel **CCNL** in esame (con eccezione per le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro). Sono, inoltre, riconosciute le **prestazioni integrative** del Sistema Sanitario Nazionale e assicurative vita fornite dall'**Enbims**, dietro il versamento della relativa **contribuzione**.

❑ Limiti quantitativi

Il numero dei lavoratori somministrati a tempo **indeterminato** in forza presso l'utilizzatore **non** può **superare** il **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso di esso al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con arrotondamento del decimale all'unità superiore nel caso sia uguale o superiore a 0,5). Nell'ipotesi di inizio attività in corso d'anno, il limite si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Per quanto riguarda i contratti in somministrazione a tempo **determinato**, questi **non** possono **eccedere** complessivamente il **30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto (con le medesime regole di arrotondamento).



ATTENZIONE

*Si richiama altresì l'articolo 9, comma 4-bis del Decreto Legge n. 14/2023, che stabilisce che fino al **30 giugno 2025** nelle ipotesi di contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatore a tempo **determinato**, l'utilizzatore può impiegare il medesimo lavoratore somministrato per il quale vi sia un'assunzione a tempo **indeterminato** da parte dell'agenzia di somministrazione, anche per **periodi superiori a 24 mesi**, anche non continuativi, **senza** che questo determini la costituzione - in capo all'utilizzatore - di un rapporto di lavoro a tempo **indeterminato**.*

È in ogni caso **esente** dai limiti quantitativi la somministrazione (sia a tempo determinato che indeterminato) di:

- lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991 (lavoratori in mobilità che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi);
- soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Si prevede che, in sede di **contrattazione di 2° livello**, si potranno stabilire **percentuali maggiori** di lavoratori somministrati, con particolare attenzione alle ipotesi di:

- nuovi appalti;
- acquisizioni di servizi;
- ampliamenti o ristrutturazioni.

Divieti e limiti

È fatto **divieto** di ricorso alla somministrazione di lavoro nei seguenti **casi**:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro ovvero una riduzione dell'orario in regime di CIG, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Ortofrutticoli ed agrumari - Conflavoro

Accordo di rinnovo del 12 settembre 2024

In data **12 settembre 2024**, tra CONFLAVORO PMI e FESICA - CONFISAL, con l'assistenza della CONFISAL, è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 29 marzo 2021 per i dipendenti dalle aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, operanti nell'esportazione, importazione e commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli e agrumari, scaduto il 29 febbraio 2024.

Decorrenza e durata

Fatte salve le specifiche decorrenze stabilite per i singoli istituti, il contratto ha validità triennale, decorre dal **1° settembre 2024** e scade il **31 agosto 2027**, sia per la parte economica che per quella nor-

mativa. Il contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo tale scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno 6 mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC; in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Minimi retributivi

Le Parti hanno convenuto la corresponsione di incrementi retributivi da erogarsi in 4 tranches:

- **1ª tranche** a partire dal **1° settembre 2024**;
- **2ª tranche** a partire dal **1° giugno 2025**;
- **3ª tranche** a partire dal **1° giugno 2026**;
- **4ª tranche** a partire dal **1° agosto 2027**.

Per effetto di tali aumenti gli importi della paga base nazionale conglobata mensile (PBNM) risultano i seguenti.

Livello	PBNM al 31/08/2024	PBNM a partire dal			
		1° settembre 2024	1° giugno 2025	1° giugno 2026	1° agosto 2027
Q ^(*)	2.239,30	2.337,00	2.367,00	2.397,00	2.486,95
1	2.136,70	2.230,00	2.258,50	2.287,15	2.373,00
2	1.888,10	1.970,50	1.995,90	2.021,00	2.096,95
3	1.805,40	1.884,15	1.908,40	1.932,55	2.005,00
4	1.635,15	1.706,50	1.728,40	1.750,40	1.815,95
5	1.564,75	1.633,10	1.654,00	1.674,95	1.737,90
6S	1.531,35	1.598,30	1.618,70	1.639,20	1.700,80
6	1.494,55	1.559,90	1.579,90	1.599,95	1.660,00
7	1.437,30	1.500,10	1.519,30	1.538,55	1.596,30

(*) A tale livello è riconosciuto anche un importo, a titolo di indennità di funzione, pari a 160,00 euro mensili (per 14 mensilità).

Retribuzione

La **normale retribuzione** del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata;
- premi di risultato variabili;
- eventuali EDR, terzi elementi, trattamenti integrativi;
- scatti di merito o professionalità;
- altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

La **retribuzione di fatto** è costituita dalle suddette voci, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo. Si ricorda, infine, che la **quota giornaliera** della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **26**, mentre la **quota oraria** della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per **173**.

Contratto di reinserimento

Si conferma che tale contratto risulta applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda o che, comunque, non abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore negli ultimi 12 mesi, a condizione

- che non abbiano già svolto le stesse mansioni,
- che abbiano più di 35 anni di età e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.

Durante i **primi 24 mesi**, vista la mancanza di esperienza pregressa nelle mansioni relative alla qualifica professionale, considerato il contesto lavorativo-aziendale, le **retribuzioni ridotte** rispetto al **livello** ordinario di **inquadramento** vengono così determinate:

- **85%** per la prima metà del periodo;
- **90%** per cento per la seconda metà del periodo.

Indennità

Viene stabilita l'introduzione delle indennità per **disagio freddo** e per **disagio caldo**, per cui viene riconosciuta l'erogazione di una **maggiorazione** del **10%** sulla quota oraria della retribuzione di fatto, a favore, rispettivamente, dei lavoratori che operano:

- nelle celle frigorifere;
- a distanza inferiore a 3 metri rispetto a impianti con fiamme vive, con temperatura dell'impianto maggiore di 10 gradi rispetto a quella ambientale ed esposti al calore per lunghi periodi.

Mansioni promiscue

La possibilità di assegnazione a **mansioni parzialmente diverse** da quelle per cui si è stati assunti, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, riguarda il lavoratore inquadrato nei **livelli dal 3° al 6°**.

Lavoro straordinario

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono definite le seguenti percentuali di maggiorazione sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Tipologia	Maggiorazione
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro domenicale o straordinario festivo	42%
Lavoro straordinario festivo notturno	60%

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato **lavoro notturno** quello prestato tra le 22.00 e le 6.00 e le ore prestate a tale titolo sono retribuite con la maggiorazione del **15%**.

Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Nell'ambito delle previsioni in materia di orario di lavoro, viene convenuto che al personale preposto alla **direzione tecnica o amministrativa** dell'**azienda** o di un **reparto** di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga **al di fuori** del **normale orario** di lavoro, per il tempo strettamente necessario al **regolare funzionamento** dei **servizi**, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo la **maggiorazione**

- del **42%** per **lavoro domenicale o per straordinario festivo** e
- del **50%** per **lavoro straordinario notturno**.

Si precisa, altresì, che l'effettuazione delle lavorazioni di **manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia** degli **impianti** e tutti quei **servizi propedeutici** all'**attività lavorativa** volte a garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le **verifiche** e le **prove straordinarie** ovvero la realizzazione dell'**inventario annuale**, che **eccedano il normale orario** di lavoro e che non rientrino nella flessibilità oraria, sono da considerarsi **lavoro straordinario**.

Flessibilità dell'orario di lavoro

In ragione di particolari situazioni produttive, connesse ad **incrementi di attività** di carattere stagionale, viene comunque consentito alle imprese di ripartire la **durata normale** dell'**orario** di lavoro su **6 giorni**, con un limite massimo di **48 ore settimanali** da **recuperare** mediante corrispondente modulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'**arco di 52 settimane** da quando ha avuto inizio la flessibilità.

L'accordo introduce un'altra forma di **flessibilità individuale** da concordare tra azienda e **lavoratrici madri o lavoratori padri**, su richiesta di quest'ultimi, nei primi 3 anni di vita dei figli, per meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.

La disciplina della **flessibilità non** trova **applicazione** rispetto ai lavoratori e alle fattispecie di seguito elencate:

- personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- capi reparto o capi turno;
- manutentori;
- lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Infortunio e malattia professionale

Nell'ipotesi di interruzione del servizio a causa di infortunio o malattia professionale, al lavoratore non in prova è garantita la **conservazione del posto** per:

- **180 giorni** di calendario in caso di evento continuativo;
- un massimo di **240 giorni** nell'arco temporale di **36 mesi**, in caso di sommatoria di più eventi.

Viene stabilito che l'**indennità a carico azienda**, in caso di **infortunio sul lavoro**, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il **100%** della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.

Permessi sindacali

Ai dirigenti delle RSA ed ai componenti delle RSA spettano **permessi retribuiti** per lo svolgimento del loro mandato, nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale. Tale diritto viene riconosciuto sulla base delle seguenti disposizioni:

- fino a n. 1 dirigente per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- fino a n. 2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- fino a n. 3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;

I permessi sono fissati nella misura di:

- **10 ore mensili** per le aziende del primo punto;
- **12 ore mensili** per le aziende del secondo punto;
- **15 ore mensili** per le aziende dell'ultimo punto.

I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di regola 5 giorni prima, attraverso i competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

RLS/RLST

La **formazione** per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**) è fissata in **32 ore**, di cui 12 ore di formazione sui rischi specifici presenti in azienda. L'aggiornamento periodico è stabilito in 4 ore. Allo stesso sono riconosciuti, per l'esercizio della propria attività, **permessi retribuiti** pari a **8 ore annue**.

L'**azienda** che intende avvalersi di un **RLST** fa richiesta all'organismo paritetico OPNASP e si impegna a versare un **contributo annuale** parametrato all'organico aziendale nelle seguenti misurazioni:

- 125,00 euro annui in caso di azienda fino a 5 lavoratori;
- 150,00 euro annui in caso di azienda da 6 a 10 lavoratori;
- 200,00 euro annui in caso di azienda con oltre 10 lavoratori.

L'**RLST** frequenta un corso di **formazione** di **64 ore** in materia di sicurezza e di salute concernente i rischi specifici presenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di designazione. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 8 ore.

Apprendistato professionalizzante

Si ricorda che il contratto di apprendistato può essere instaurato per i livelli dal 2° al 6° con le seguenti durate:

- **36 mesi** per gli apprendisti al 2°-3°-4°-5° livello;
- **24 mesi** per gli apprendisti 6° livello.

Viene precisato che la retribuzione dell'apprendista è così determinata.

Livello	Inquadramento		
	1° periodo	2° periodo	3° periodo
Dal 2° al 5°	2 livelli sotto quello di destinazione	1 livello sotto quello di destinazione	Livello di destinazione
6°	1 livello sotto quello di destinazione	Livello di destinazione	-

Part-time verticale

Ai lavoratori a tempo parziale verticale spettano un numero di giorni di ferie e di ore di permessi proporzionato in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso dell'anno (di calendario). Analogamente al **criterio di proporzionalità** si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese quelle per malattia, nonché per tutti gli istituti contrattuali indiretti. Nell'ipotesi di **malattia** la durata del periodo di **conservazione del posto** di lavoro verrà riproporzionato sulla base delle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso di:

- 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
- 180 giorni di calendario nell'arco di 36 mesi in caso di malattia per sommatoria;
- 720 giorni di calendario nell'arco di 48 mesi per le malattie di particolari gravità, comprovate da certificazione medico-sanitaria.

In caso di **infortunio**, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionata in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte fino a guarigione clinica.

Lavoro a tempo determinato

Conformemente all'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., la **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i **24 mesi**.

□ Limiti quantitativi

Il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al **50%** (modificabile mediante accordo sindacale) dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Resta salva la facoltà di assumere **6 lavoratori** a tempo determinato nelle singole unità produttive con in forza fino a 10 lavoratori.

L'**esenzione** da limiti quantitativi riguarda i contratti a termine instaurati per le seguenti ipotesi:

- contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale;
- intensificazione di attività connessa a flussi turistici delle aziende clienti;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- lavoratori con contratto di reinserimento;
- esigenze straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza;
- esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
- attività lavorative, manutentive e produttive collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria.

❑ Causali

Riguardo all'instaurazione di contratti a tempo determinato di **durata superiore ai 12 mesi** le Parti hanno individuato le seguenti causali giustificative (Appendice al CCNL):

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di produttività, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, anche con scopi promo-pubblicitari;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
- esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
- attività lavorative, manutentive e produttive collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
- esigenze connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza;
- lavoratori di età superiore a 50 anni;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comportamento esteso (fino a 720 gg. nell'arco di 48 mesi).

❑ Stagionalità

Sono da considerarsi stagionali, oltre alle attività definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e s.m.i., le **attività e mansioni** correlate ad esigenze connesse al **ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti** aventi **carattere stagionale**, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge. Tali attività sono caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in **determinati e limitati periodi** dell'anno e per la durata massima di **8 mesi**, ricompresi nel periodo **da marzo ad ottobre** di ogni anno.

Eventuali ulteriori ipotesi di attività stagionale potranno essere previste dalla contrattazione collettiva di 2° livello previa richiesta all'EBIASP da inviare tramite pec all'indirizzo ebiasp@pec.it, il quale emetterà il proprio parere entro 30 giorni, salvo la necessità di richiedere ulteriore documentazione. In caso di mancata risposta, la richiesta si intenderà respinta.

❑ Retribuzione

In caso di tempo determinato, le ferie, le mensilità aggiuntive e gli eventuali ulteriori elementi retributivi vanno corrisposti e frazionati per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto.

Preavviso attivo

Nell'ottica di agevolare il **reinserimento occupazionale**, l'EBIASP metterà a disposizione del lavoratore un **voucher formativo di 1.000,00 euro**, che potrà essere utilizzato dal nuovo datore, aderente ad EBIASP, in caso di assunzione per fornire le conoscenze minime necessarie per l'inserimento nel processo produttivo aziendale. Le modalità di richiesta e fruizione del voucher formativo verranno definite dallo stesso Ente con regolamento ad hoc e l'apposito modulo di domanda potrà essere reperito sul portale www.ebiasp.it.

TFR

Tra gli istituti per la determinazione annua del TFR rientrano anche l'indennità di funzione quadro, le mensilità aggiuntive, le provvigioni e gli incentivi corrisposti in modo continuativo e non occasionale.

Assistenza sindacale

A titolo di assistenza sindacale garantita dalla FESICA CONFESAL viene stabilito un contributo annuale di ammontare pari a **10,00 euro** per ciascun lavoratore. Tale importo verrà trattenuto al lavoratore non iscritto alla Fesica e versato per il tramite dell'azienda mediante UniEmens con codice "W434".

Terme

Ipotesi di accordo dell'8 ottobre 2024

In data **8 ottobre 2024**, FEDERTERME insieme alle OO.SS. FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL e UILTUCS - UIL, hanno rinnovato il CCNL 24 gennaio 2018 per i dipendenti delle aziende termali e dei centri benessere termali delle stesse aziende, scaduto il 30 giugno 2022.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 gennaio 2025 per procedere alla stesura del testo coordinato del contratto e ad apportare gli eventuali adeguamenti normativi necessari.

Decorrenza e durata

Il contratto decorre dal **1° ottobre 2024** e scade il **31 dicembre 2027**, sia per la parte economica che per quella normativa. Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto, da una delle parti, 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, e continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Incrementi retributivi

Le Parti concordano un aumento retributivo del minimo tabellare pari a **200,00 euro** per il **4° livello**, da riproporzionare per gli altri livelli. Tale somma viene erogata in 5 tranches:

- **60,00 euro** con la retribuzione del mese di **ottobre 2024**;
- **35,00 euro** a decorrere dal **1° giugno 2025**;
- **35,00 euro** a decorrere dal **1° dicembre 2025**;
- **35,00 euro** a decorrere dal **1° giugno 2026**;
- **35,00 euro** a decorrere dal **1° dicembre 2026**.

Gli importi degli aumenti, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti.

Livello	Par.	Aumenti a partire dal				
		1° ottobre 2024	1° giugno 2025	1° dicembre 2025	1° giugno 2026	1° dicembre 2026
1SA	240	112,50	65,63	65,63	65,63	65,63
1SB	225	105,47	61,52	61,52	61,52	61,52
1	204	95,63	55,78	55,78	55,78	55,78
2	167	78,28	45,66	45,66	45,66	45,66
3	140	65,63	38,28	38,28	38,28	38,28
4S	132	61,88	36,09	36,09	36,09	36,09
4	128	60,00	35,00	35,00	35,00	35,00
5	114	53,44	31,17	31,17	31,17	31,17
6	100	46,88	27,34	27,34	27,34	27,34

Minimi retributivi

Per effetto dei suddetti aumenti, i nuovi importi del minimo tabellare, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti.

Livello	Minimi al 30/09/2024	Minimi a partire dal				
		1° ottobre 2024	1° giugno 2025	1° dicembre 2025	1° giugno 2026	1° dicembre 2026
1SA	1.736,72	1.849,22	1.914,85	1.980,48	2.046,11	2.111,74
1SB	1.628,08	1.733,55	1.795,07	1.856,59	1.918,11	1.979,63
1	1.476,11	1.571,74	1.627,52	1.683,30	1.739,08	1.794,86
2	1.208,38	1.286,66	1.332,32	1.377,98	1.423,64	1.469,30

Livello	Minimi al 30/09/2024	Minimi a partire dal				
		1° ottobre 2024	1° giugno 2025	1° dicembre 2025	1° giugno 2026	1° dicembre 2026
3	1.013,01	1.078,64	1.116,92	1.155,20	1.193,48	1.231,76
4S	955,14	1.017,02	1.053,11	1.089,20	1.125,29	1.161,38
4	926,20	986,20	1.021,20	1.056,20	1.091,20	1.126,20
5	824,69	878,13	909,30	940,47	971,64	1.002,81
6	723,72	770,60	797,94	825,28	852,62	879,96

Classificazione del personale

Nella classificazione professionale sono inseriti i seguenti nuovi profili.

Livello	Nuovi profili
2°	SPA manager
3°	Coordinatore area palestra Coordinatore SPA
4°	Massaggiatore capo bagnino Istruttore di fitness (personal trainer) SPA attendant

Mensilità supplementari

Tredicesima mensilità

I periodi di **congedo di maternità e paternità** (alternativo e obbligatorio), nonché i periodi di **congedo parentale**, sono **computati** ai fini della maturazione e della corresponsione della **tredicesima mensilità**.

Quattordicesima mensilità

I periodi di **congedo di maternità e paternità** (alternativo e obbligatorio) sono computati ai fini della maturazione e corresponsione della **quattordicesima mensilità**.

Dal **1° dicembre 2027**, a tale fine, saranno computati anche i periodi di **congedo parentale**

Orario di lavoro

Per quanto riguarda le riduzioni dell'orario di lavoro (ROL, pari a 64 ore annue), si specifica che i riposi non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, **fatta eccezione** per i periodi di **congedo per maternità**, per **paternità** e di **congedo parentale**.

Maternità e congedi parentali

Come anticipato nei paragrafi precedenti, si stabilisce che i **periodi di congedo parentale** sono **computati** nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla maturazione e corresponsione di tredicesima, ferie, ROL, ex festività.

Inoltre, a decorrere dal **1° dicembre 2027**, tali periodi saranno computati anche ai fini della maturazione e della corresponsione della **quattordicesima mensilità**.

Lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono sulla necessità di sensibilizzare le imprese sull'opportunità di concedere ai genitori lavoratori che ne facciano richiesta dei **turni di lavoro agevolati**, ovvero, in alternativa, di **trasformare** temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di problemi di salute del figlio che comportino **difficoltà di apprendimento** a seguito di certificazione DSA o DSP.

Tali agevolazioni potranno essere concesse ad un numero di lavoratori che non superi il **20%** della forza occupata in azienda. Le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Contratto a tempo determinato

Per quanto concerne la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi (e non eccedenti i 24 mesi), viene individuata la seguente **causale**:

- **grandi eventi** da individuare con apposito accordo sottoscritto dalle articolazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL (ad es. Giubileo, Olimpiadi, grandi campagne socio-sanitarie di sensibilizzazione sanitaria e di medicina preventiva).

Lavoro ripartito

Si stabilisce l'**abrogazione** della disciplina sul lavoro ripartito (art. 21 CCNL), contratto con il quale due lavoratori assumevano in solido l'adempimento di una unica ed identica obbligazione lavorativa subordinata, restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale.

Assistenza sanitaria integrativa

Viene istituito un sistema di assistenza sanitaria integrativa, che potrà essere realizzato attraverso la costituzione di un Fondo (o Cassa) autonomo di settore, oppure attraverso l'adesione ad un Fondo di assistenza sanitaria integrativa (o Cassa). Dal **1° gennaio 2025** saranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo **indeterminato**; all'atto dell'iscrizione sarà dovuta al fondo, a **carico azienda**, una **quota una tantum** per ciascun iscritto pari a **15,00 euro**.

Per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato iscritto ed a decorrere dalla data di iscrizione, un **contributo** di:

- **10,00 euro** a carico **azienda**;
- **2,00 euro** a carico **lavoratore**.

Si consente l'iscrizione anche di lavoratori assunti con **contratto a termine** di durata iniziale superiore a 3 mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta per iscritto all'azienda all'atto di assunzione: in questo caso, il dipendente dovrà dichiarare di assumere a suo carico l'**intero onere** relativo ai periodi dell'anno non lavorati (che sarà pari a quello dei lavoratori assunti a tempo indeterminato) e di autorizzare la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

Quote e contributi sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico complessivo e sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale, assumendo, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il CCNL in esame. Di conseguenza, i lavoratori hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie.

Nell'ipotesi di **omissione** del **versamento** delle suddette quote, il datore di lavoro è tenuto ad erogare al lavoratore un **EDR non assorbibile** pari a **16,00 euro lordi** (per 14 mensilità), che rientra nella retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito.

Si specifica che la corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Le Parti concordano sull'**avvio**, dalla data di sottoscrizione del contratto in oggetto, del **percorso di adesione** a **FONTUR** - Fondo di assistenza sanitaria integrativa turismo.

Donne vittime di violenza di genere

Si introduce la disciplina del congedo per le donne vittime di violenza di genere, per cui le lavoratrici inserite in percorsi di protezione certificati hanno diritto di **astenersi dal lavoro** per motivi connessi a tale percorso per un periodo massimo di **3 mesi**, dando un preavviso non inferiore a 7 giorni.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni dalla data di inizio del percorso.

Durante il congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire una **indennità** corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il **periodo** di congedo è **computato** ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione di ferie, ROL, ex festività, tredicesima e quattordicesima mensilità e TFR.

Inoltre, su richiesta della lavoratrice, può essere **prorogato** per **ulteriori 3 mesi** con diritto di una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);

- al trasferimento presso un'altra unità produttiva della stessa azienda;
- all'assegnazione ad un turno di lavoro che tenga conto delle sue esigenze, al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno.

Terziario, distribuzione e servizi - Confcommercio

Accordo integrativo del 31 ottobre 2024

Come noto, in data 22 marzo 2024, tra CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e le OO.SS. FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS - UIL, è stato siglato il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi con scadenza fissata al 31 marzo 2027, definendo, tra l'altro, un nuovo sistema di classificazione del personale, la cui entrata in vigore, rispetto alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, è stata fissata inizialmente al 1° giugno 2024 e poi, in via definitiva, le Parti, con intesa del 1° ottobre 2024, hanno posticipato al 31 ottobre 2024 la scadenza della validità delle precedenti figure professionali.

Ora, con l'Accordo integrativo del **31 ottobre 2024**, si è confermata l'applicazione, dal 1° novembre 2024, delle nuove figure, nonché dei relativi profili formativi individuati in allegato all'accordo stesso.

Apprendistato professionalizzante: figure professionali e profili

In merito all'Accordo di rinnovo **22 marzo 2024** del CCNL per i dipendenti da aziende del **terziario, distribuzione e servizi** (con scadenza al 31 marzo 2027), le Parti hanno ridefinito la **classificazione del personale**, con confluenza in una classificazione *ad hoc* del personale dipendente delle imprese che svolgono attività di servizi professionali alle imprese e *Information & Communication Technology* (ICT), precisando mansioni, declaratorie e relativi inquadramenti in funzione della tipologia di attività svolta dall'azienda o dal lavoratore.

Con successiva intesa del 28 marzo 2024 si è concordato, al fine di delineare i **profili formativi** relativi alle **nuove figure professionali** inserite nelle disposizioni contrattuali (artt. 113, 115 e 115.1 del CCNL), con riferimento alle sole **assunzioni** con contratto di **apprendistato professionalizzante**, il posticipo dell'entrata in vigore del **nuovo sistema di classificazione** al **1° giugno 2024**. Tale **termine** è stato poi **ulteriormente prorogato** in via definitiva, mediante l'Accordo del 1° ottobre 2024, al **1° novembre 2024**, con conseguente validità delle precedenti figure professionali fino al 31 ottobre 2024.



ATTENZIONE

Con l'Accordo integrativo del **31 ottobre 2024**, CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e le OO.SS. FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS - UIL nel confermare la suddetta decorrenza del **1° novembre 2024** per l'entrata in vigore delle nuove figure professionali, rispetto alle assunzioni in apprendistato, hanno fornito (in **allegato** allo stesso **accordo**) i relativi **profili professionali**.

Nello specifico, per ciascuna tipologia di profilo, l'intesa individua:

- gli **obiettivi** dell'attività formativa ai fini dell'acquisizione delle **competenze a carattere professionalizzante**;
- il **piano orario curricolare** per i vari profili professionali, con il dettaglio delle ore complessive di formazione professionalizzante da assicurare al lavoratore in base alle specifiche mansioni;
- per alcune figure professionali le **competenze chiave** (di settore, di area e di profilo): si tratta di un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica andrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Secondo la disciplina contrattuale (art. 53 del CCNL) per gli apprendisti i livelli di inquadramento professionale ed il relativo trattamento economico risultano i seguenti:

- **2 livelli inferiori** rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui viene svolto l'apprendistato, per la **prima metà** del periodo di apprendistato stesso;
- **1 livello inferiore** rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui viene svolto l'apprendistato, per la **seconda metà** del periodo di apprendistato stesso.

Al termine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Nell'ipotesi di assunzione di apprendisti per l'acquisizione delle **qualifiche e mansioni** comprese all'interno della regolamentazione contrattuale nazionale del terziario nel **6° livello** d'inquadramento, l'inquadramento e il trattamento economico sono al **7° livello** per la **prima metà** della **durata** del rapporto di apprendistato.



ATTENZIONE

*L'Accordo integrativo del 31 ottobre 2024, in deroga alla suddetta disciplina, stabilisce che per la specifica figura del **farmacista di parafarmacia** il **livello di inquadramento** ed il conseguente **trattamento economico** saranno, per **tutta la durata** del periodo di apprendistato pari a 36 mesi), quelli del **2° livello**.*

Edilizia popolare - Federcasa

Accordo di rinnovo del 6 novembre 2024

In data **6 novembre 2024**, FEDERCASA, insieme alle OO.SS. FP - CGIL, FPS - CISL, UIL - FPL e FESICA - CONFESAL, hanno rinnovato il CCNL per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici aderenti a FEDERCASA, con riferimento al triennio 2022 - 2024.

Le Parti convengono di incontrarsi entro marzo 2025 al fine di avviare le trattative sul rinnovo contrattuale 2025 - 2027.

Decorrenza e durata

Il contratto ha una durata triennale, con decorrenza dal **1° gennaio 2022** e scadenza il **31 dicembre 2024**. Gli effetti giuridici ed economici decorrono, salva diversa prescrizione del CCNL, dalla data di stipulazione, che si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali.

Incrementi retributivi

A partire dalla mensilità di **dicembre 2024** la retribuzione tabellare lorda, riferita al livello **B1** è incrementata del **7,5%**, pari a **145,42 euro lordi**, da **riparametrare** sugli altri livelli.

Minimi retributivi

Per effetto dei suddetti incrementi, gli importi del minimo tabellare risultano i seguenti.

Livello	Minimi al 30 novembre 2024	Minimi dal 1° dicembre 2024
Q1	3.240,37	3.402,39
Q2	2.792,39	2.932,01
AS	2.580,20	2.709,21
A1	2.365,54	2.483,82
A2	2.193,81	2.303,50
A3	2.017,79	2.118,68
BS	1.994,30	2.094,02
B1	1.938,97	2.035,92
B2	1.841,08	1.933,13
B3	1.743,73	1.830,92
C1	1.702,28	1.787,39
C2	1.639,53	1.721,51
C3	1.587,79	1.667,18
DS	1.580,83	1.659,87
D1	1.489,91	1.564,41
D2	1.440,03	1.512,03

Una tantum

Si riconosce una indennità a titolo di **una tantum**:

- pari al **3%** del valore tabellare al 31 dicembre 2021, per 14 mensilità, riferita all'anno **2022**;
- pari al **3%** del valore tabellare al 31 dicembre 2021, per 14 mensilità, riferita all'anno **2023**, detratta l'indennità di vacanza contrattuale effettivamente erogata da ciascuna azienda.

Per il periodo che va dal **1° gennaio al 30 novembre 2024**, è riconosciuta a ciascun lavoratore in servizio alla data attuale una indennità lorda una tantum pari al **7%** del valore tabellare al 31 dicembre 2021 per 12 mensilità, dedotta l'indennità di vacanza contrattuale effettivamente erogata dalle aziende.

Tali importi una tantum saranno erogati dalle aziende con le seguenti modalità temporali:

- **1/4** dell'importo complessivo (somma delle una tantum) con le competenze di **gennaio 2025**;
- **1/4** dell'importo complessivo (somma delle una tantum) con le competenze di **aprile 2025**;
- **1/4** dell'importo complessivo (somma delle una tantum) con le competenze di **luglio 2025**;
- **1/4** dell'importo complessivo (somma delle una tantum) con le competenze di **ottobre 2025**.

Inoltre, le suddette somme:

- **non hanno effetti** sugli istituti contrattuali diretti, indiretti o differiti;
- verranno corrisposte in misura frazionata/ridotta in relazione alla effettiva durata del rapporto di lavoro nel periodo tra **gennaio 2022** e **novembre 2024** inclusi, nonché all'orario di lavoro a tempo parziale, **ferma restando** la necessaria **presenza in servizio** del personale al momento dell'**erogazione**.

Retribuzione alla persona

Si rammenta che, sebbene l'azienda possa riconoscere ai propri dipendenti un elemento retributivo personale in cifra fissa mensile, costitutivo della retribuzione globale, tale retribuzione alla persona non può superare:

- il **12%** della retribuzione base di competenza e può essere attribuita ai dipendenti che si siano distinti per livelli di prestazione superiori alla norma e particolarmente elevati;
- il **30%** della retribuzione base di competenza con riferimento al livello dei **quadri**.

Tale retribuzione alla persona è soggetta a **riassorbimento** nelle seguenti misure:

- 50% dell'incremento della retribuzione base, per ciascun avanzamento di un livello nell'ambito dell'area di appartenenza;
- in misura massima pari all'intero incremento della retribuzione base in caso di passaggio ad un livello appartenente all'area superiore.

Indennità di ruolo

Fatto salvo quanto già previsto per l'area **quadri**, è facoltà dell'azienda riconoscere per la **categoria contrattuale A** una **indennità** dovuta al maggior aggravio di responsabilità connesse al ruolo di specifici incarichi per i dipendenti così inquadrati che siano **responsabili di aree o settori** identificati dall'Azienda in sede decentrata come maggiormente complessi.

L'indennità di ruolo:

- può essere erogata in funzione del riconoscimento di **incarichi direttivi**;
- può ricomprendere altre indennità contrattuali e aziendali, nonché l'eventuale compensazione delle ore di lavoro **straordinario**;
- cessa al termine del maggiore e diverso incarico;
- può essere riconosciuta nel limite del **10%** della retribuzione base di competenza.

Indennità particolari incarichi

Viene istituito un **sistema indennitario**, i cui criteri saranno oggetto di contrattazione aziendale, rivolto ai lavoratori chiamati a rivestire particolari incarichi, connotati da un maggiore aggravio di **responsabilità** o di **rischio** nell'esercizio delle proprie funzioni.

Per questo motivo, a livello aziendale, saranno istituite delle forme indennitarie la cui erogazione cessa con il cessare delle responsabilità connesse al ruolo.

Tale indennità **non potrà** essere contestualmente cumulata con altre voci indennitarie in ragione di nuovi incarichi conferiti; non avrà, inoltre, **alcun effetto** su istituti retributivi diretti o differiti.

Classificazione del personale

Si apportano modifiche alla classificazione del personale, stabilendo che per le attività svolte si fa riferimento alle seguenti definizioni.

Attività	Definizioni
Attività tecnico professionale e manutentiva	<ul style="list-style-type: none"> ◆ attività tecnico professionale volta a costruzione e/o recupero edilizio di fabbricati; ◆ attività di manutenzione, ammodernamento e nuove installazioni di impianti; ◆ attività di progettazione e sviluppo tecnologico, direzione lavori - progettazione; ◆ attività disciplinate dalla normativa sui contratti pubblici per le quali il contratto non preveda specifiche indennità
Amministrativa - gestionale	<ul style="list-style-type: none"> ◆ attività di trattamento dati ed informazioni a fini contabili e gestionali, attività di elaborazione di piani di budget e controllo della loro attuazione; ◆ amministrazione del personale: attività di amministrazione, gestione, relazioni e sviluppo del personale dipendente; ◆ attività di amministrazione dei fabbricati: amministrazione diretta e amministrazione in condominio
Attività sociale e gestione dell'utenza	<ul style="list-style-type: none"> ◆ gestione utenza: attività di gestione e sviluppo dell'utenza e di relazioni con l'inquilinato. Organizzazione e/o promozione di iniziative finalizzate alla corretta condizione dell'alloggio e delle parti comuni; ◆ attività sociale: mediazione culturale e linguistica, mediazione dei conflitti e altre attività accessorie e conseguenti
Attività ausiliarie	<ul style="list-style-type: none"> ◆ logistica: attività di approvvigionamento e gestione materiali; ◆ attività informatica e sistemi elaborazione dati: attività di elaborazione e trasmissione dati, gestione hardware e software
Servizi - servizi operativi di supporto	<ul style="list-style-type: none"> ◆ controllo accessi, fattorini, autisti, protocollo

Declaratorie

Vengono riviste le declaratorie dei vari livelli professionali.

Si segnala, in particolare, una **revisione** delle declaratorie professionali per **profili complessi** quali custodi, operai, elettricisti, muratori, fabbri e idraulici, nonché una apertura ad un sistema di classificazione che tenga maggiormente in considerazione le competenze e gli incarichi.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è stabilita come segue.

Assunzioni a tempo indeterminato

Livello	Periodo di prova
Lavoratori di area Q, A, B	6 mesi di effettivo servizio
Tutti gli altri lavoratori	Non oltre 3 mesi

Assunzioni a tempo determinato

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è riproporzionata in base alla durata del contratto nel seguente modo.

Durata del contratto	Periodo di prova
Contratti di durata fino a 12 mesi	1 mese di effettivo servizio
Contratti della durata pari o superiore a 12 mesi	2 mesi di effettivo servizio

Contratto a tempo determinato

Nel rispetto della durata massima dei **24 mesi**, si individuano le seguenti ipotesi per l'apposizione, al contratto a tempo determinato, di un termine di durata superiore ai 12 mesi:

- incrementi significativi ovvero esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità e/o che necessitano di personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- sostituzione di altri lavoratori.

Si conferma il limite quantitativo, per le assunzioni a termine, del **20%** del personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento all'unità superiore e con un minimo di quattro unità.

Viene **eliminata** la disposizione relativa al periodo di preavviso.

Contratto a tempo parziale

Il testo coordina talune disposizioni relative al contratto a tempo parziale con la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 81/2015.

Lavoro agile

Si introduce la disciplina relativa al lavoro agile, individuato quale modalità in grado di agevolare un corretto equilibrio tra la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Tale modalità è stabilita mediante accordo volontario e consensuale tra l'azienda e il dipendente, e prevede l'effettuazione della prestazione di lavoro subordinato per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici.

Donne vittime di violenza

Viene aggiornata la disciplina relativa al congedo per le donne vittime di violenza che, qualora siano inserite nei relativi (e debitamente certificati) percorsi, hanno diritto all'astensione dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco di 3 anni. Durante tale periodo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, ed il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Il congedo si può fruire su base oraria o giornaliera, posto che la fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha inoltre diritto:

- all'esonero dai turni disagiati;
- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- alla possibilità di fare domanda di trasferimento o distacco ad azienda anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza;
- a chiedere di rientrare presso l'azienda ove prestava originariamente la propria attività al termine del percorso di protezione.

I CONTROLLI IN MATERIA DI LAVORO: DALLA RAZIONALIZZAZIONE ALLA PREMIALITÀ

di Manuela Sgro – Ispettore del lavoro^(*)

L'attività di controllo in materia di lavoro risulta molto complessa sia per la pluralità degli organi competenti ad attuarla, sia per i diversi ambiti cui inerisce: non solo la legittimità dell'instaurazione e della gestione del rapporto di lavoro, ma anche la regolarità contributiva e assicurativa, nonché il rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di renderla più efficace ed efficiente sono stati adottati negli anni provvedimenti normativi volti a razionalizzarla ed a semplificarla, nonché strumenti idonei ad incentivare la prevenzione ed a premiare la regolarizzazione. Da ultimo il recente **Decreto Legislativo 12 luglio 2024**, n. 103, relativo alla semplificazione dei controlli sulle attività economiche.

La razionalizzazione delle funzioni ispettive

Il **Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124**, intitolato "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro"¹ ha conferito all'attività di vigilanza un assetto organizzato e coerente, prevedendo, altresì, la valorizzazione dell'attività di consulenza degli ispettori nei confronti dei destinatari dei controlli², la possibilità, al ricorrere di determinate circostanze, di evitare il procedimento sanzionatorio grazie a soluzioni conciliative³, nonché la possibilità di fruire di sanzioni minori in caso di regolarizzazione delle violazioni accertate⁴.

Con l'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ad opera del **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149**⁵, si è tentata un'ulteriore razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, anche al fine di evitare la sovrapposizione degli interventi ispettivi.



ATTENZIONE

L'Agenzia, operativa dal 1° gennaio 2017 e posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è stata ideata con l'idea di integrare i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL: il personale ispettivo già appartenente all'INPS e all'INAIL è stato quindi inserito in un ruolo ad esaurimento del rispettivo istituto⁶ ed è stata prevista la prerogativa dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo di tutto il corpo ispettivo, nonché di definirne la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento.

La funzione di coordinamento dell'Agenzia permane nonostante il **Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19**, convertito con modificazioni dalla Legge 29 aprile 2024, n. 56, abbia reintegrato i ruoli ispettivi degli Istituti, mantenendone le rispettive competenze, sia pur confermando la non sovrapposizione degli interventi ispettivi.⁷

L'attuale organizzazione della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale garantisce un costante coordinamento sia dell'attività di programmazione a livello centrale e periferico, sia dei controlli svol-

(*) Le considerazioni di seguito espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

- 1 Il Decreto è stato adottato in attuazione della delega contenuta nell'art. 8 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".
- 2 L'art. 8 del D.Lgs. n. 124 del 2004 oltre a prevedere che, qualora nel corso dell'attività ispettiva di tipo istituzionale emergano profili di inosservanza o di non corretta applicazione della normativa, con particolare riferimento agli istituti di maggiore ricorrenza, da cui non consegua l'adozione di sanzioni penali o amministrative, il personale ispettivo fornisca indicazioni operative sulle modalità per la corretta attuazione della predetta normativa, stabilisce che il personale ispettivo svolga attività di prevenzione e promozione, su questioni di ordine generale, presso i datori di lavoro, finalizzata al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale, con particolare riferimento alle questioni di maggior rilevanza sociale, nonché alle novità legislative e interpretative.
- 3 L'art. 11 del D.Lgs. n. 124 del 2004 disciplina la conciliazione monocratica.
- 4 L'art. 13 del D.Lgs. n. 124 del 2004 disciplina la diffida ad adempiere.
- 5 Tale decreto contiene le "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale".
- 6 Tale previsione era contenuta nella versione iniziale dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 149 del 2015.
- 7 L'art. 31, comma 12, del D.L. n. 19 del 2024 ha infatti modificato l'art. 7 del D.Lgs. n. 149 del 2015.

ti dal personale ispettivo dell'Ispettorato, incluso il Nucleo Tutela del lavoro dell'Arma dei Carabinieri, dell'INPS e dell'INAIL, nonché dalla Guardia di Finanza, e prevede che, per evitare duplicazione di interventi, gli organi coinvolti comunichino a ciascuna delle altre amministrazioni, mediante strumenti telematici, i datori di lavoro sottoposti ad ispezioni, immediatamente dopo le ispezioni stesse⁸.

Anche per la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è previsto un coordinamento a livello centrale⁹, regionale¹⁰ e provinciale.




ATTENZIONE

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 4, del **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (TUSL), a livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale le Aziende sanitarie locali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi.

Si ricordi che con il **Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146**, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215, l'Ispettorato ha riacquisito la competenza generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che dal 1978 era stata attribuita alle Aziende sanitarie locali.¹¹

A fronte della competenza generale e concorrente attribuita sia all'Ispettorato sia alle Aziende sanitarie locali, la Conferenza Stato-Regioni ha adottato, il 22 luglio 2022, un Accordo contenente le indicazioni operative sull'attività di controllo e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, volte a:

-  a) stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) Individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- c) definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;
- d) programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;
- f) individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Ulteriore spinta alla già prevista razionalizzazione dei controlli deriverà dalla completa attuazione delle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 103 del 2024.

La valorizzazione della regolarizzazione in un'ottica premiale

Nell'ambito della vigilanza in materia di lavoro sono numerosi gli istituti volti a valorizzare la compliance dei soggetti destinatari dei controlli ispettivi, in un'ottica preventiva e premiale, piuttosto che esclusivamente sanzionatoria.

In relazione agli **accertamenti c.d. ordinari, ossia volti a verificare il rispetto delle regole attinenti alla costituzione del rapporto di lavoro e alla sua gestione**, ha assunto primaria rilevanza la procedura della **diffida ad adempiere di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124 del 2004**. Con essa, infatti, pur a fronte di accertate violazioni, benché sanabili e punite con una sanzione amministrativa pecunia-

⁸ Tale previsione è contenuta nell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 124 del 2004.

⁹ A livello centrale opera il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 5 TUSL.

¹⁰ A livello regionale operano i Comitati di coordinamento regionale di cui all'art. 7 TUSL, disciplinati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 dicembre 2007.

¹¹ Dal 1978 al 2021 gli Ispettori del lavoro hanno svolto controlli in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro limitatamente al settore delle costruzioni edili o di genio civile e, più in particolare, lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi; nonché in relazione ai lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei e in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti.

ria, il trasgressore che metta in atto la condotta indicatagli dall'Ispettore, volta ad eliminare le conseguenze della violazione ripristinando la regolarità, è ammesso al pagamento di una sanzione pari al minimo previsto dalla norma anziché a quella più gravosa applicabile ai sensi dell'art. 16 della Legge 24 novembre 1981, n. 689¹².

Allorché il personale ispettivo rilevi violazioni di carattere penale, punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero con la sola ammenda, in applicazione della previsione di cui all'**art. 15 del D.Lgs. n. 124 del 2004**, impartisce al contravventore una apposita **prescrizione obbligatoria ai sensi degli artt. 20 e 21 del Decreto Legislativo 19 dicembre 1994, n. 758**, contenente l'intimazione a regolarizzare la situazione. Accertata l'ottemperanza nel prescritto termine si ha l'ammissione al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria che, se compiuto nel successivo termine di 30 giorni comporta l'estinzione del reato.

Idonea a limitare l'impatto sanzionatorio è anche la **conciliazione monocratica disciplinata dall'art. 11 del D.Lgs. n. 124 del 2004**, grazie alla quale è possibile addirittura evitare o, quantomeno, circoscrivere il procedimento ispettivo. A fronte della sussistenza di elementi, contenuti in una richiesta d'intervento presentata all'Ispettorato ovvero emersi nel corso di un accertamento già avviato¹³, per cui risulti possibile tutelare i diritti del lavoratore attraverso un accordo con il datore di lavoro, l'Ufficio promuove un tentativo di conciliazione, il cui esito positivo esclude ulteriori accertamenti in relazione all'oggetto della procedura così conclusa.

La recente introduzione della **diffida amministrativa, prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 103 del 2024, già adottata dallo scorso 2 agosto 2024**, incrementa ulteriormente le ipotesi in cui non viene comminata alcuna sanzione.

Nell'ambito dei controlli sulla regolarità contributiva ed assicurativa sono rilevanti le misure introdotte dall'art. 30 del D.L. n. 19 del 2024, a decorrere dal 1° settembre 2024.

Come descritto dall'INPS con la Circolare n. 90 del 4 ottobre 2024 e dall'INAIL con la Circolare n. 31 del 10 ottobre 2024, la nuova disposizione ha comportato la modifica del regime sanzionatorio di cui all'art. 116, commi 8, 9, 10 e 15, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, concernente sia le situazioni debitorie regolarizzate a prescindere da una verifica ispettiva, sia quelle rilevate d'ufficio dagli enti impositori o, appunto, all'esito di accertamenti ispettivi.

In particolare:


- per le **omissioni contributive** (mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie), è prevista l'applicazione di una sanzione civile calcolata senza la maggiorazione di 5,5 punti se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni dal termine scaduto, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richiesta da parte degli enti impositori;
- per le spontanee regolarizzazioni di **evasioni contributive** (denuncia della situazione debitoria effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi), è prevista l'applicazione di una sanzione civile calcolata con la maggiorazione di 7,5 punti se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia. Questo regime si aggiunge a quello già previsto per i versamenti effettuati entro 30 giorni dalla denuncia, ai quali si applica la sanzione civile calcolata con la maggiorazione di 5,5 punti. La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale l'applicazione della sanzione civile nella misura più favorevole è subordinata al versamento della prima rata;
- per le **situazioni debitorie rilevate d'ufficio dagli enti impositori o a seguito di verifiche ispettive**, a seconda che l'ammontare del mancato o ritardato pagamento di contributi o premi sia rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie oppure sia connesso a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, si applica rispettivamente la sanzione

¹² L'art. 16 della Legge n. 689 del 1981 prevede che il trasgressore sia ammesso al pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di 60 giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.

¹³ A seconda che il tentativo di conciliazione monocratica sia attivato in seguito a richiesta d'intervento ovvero in relazione a circostanze emerse nel corso di un accertamento si distingue fra conciliazione monocratica "preventiva" e "contestuale".

civile per omissioni o quella per evasione, ridotte del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione;

- nei casi di **mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo**, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sono dovuti soltanto gli interessi legali se il versamento dei contributi o premi è effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori;
- inoltre, come evidenziato anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Nota n. 521 del 13 marzo 2024,

 *“la disposizione, sempre a decorrere dal 1° settembre 2024, introduce nuovi obblighi a carico dell'INPS “al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione tra il contribuente e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), anche in termini preventivi rispetto alle scadenze contributive, finalizzate a semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili”. In particolare, si chiede all'Istituto di mettere a disposizione del contribuente, ovvero del suo intermediario, gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi; al contribuente è invece rimessa la facoltà di segnalare all'INPS “eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti”. Sulla base di tale interlocuzione possono emergere inadempimenti contributivi rispetto ai quali si prevedono specifiche sanzioni e percorsi di regolarizzazione”.*

Il principale testo normativo in tema **vigilanza della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, il D.Lgs. n. 81 del 2008 (TUSL), è caratterizzato da una rilevante finalità preventiva, attuata anche mediante la possibilità di regolarizzare le violazioni accertate.

Gli obblighi a carico dei diversi attori chiamati ad operare in e per la sicurezza, inclusi gli stessi lavoratori, sono volti a creare un ambiente più sicuro nell'ottica della prevenzione degli infortuni. Coerenti con tale impostazione anche le previsioni degli artt. 301, 302-bis, 302 e 302-bis, accomunate dall'eliminazione delle fonti di rischio e delle conseguenze dannose della condotta del responsabile.

In particolare:

- **l'art. 301** prevede che alle **contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro** previste anche da disposizione contenute in altri provvedimenti normativi aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli artt. 20 e seguenti, del già citato D.Lgs. n. 758 del 1994, affinché il contravventore elimini le conseguenze di rischio derivanti dalla propria condotta in violazione delle vigenti norme ed ottenga l'archiviazione del reato;
- **l'art. 301-bis**, introdotto dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, introduce una procedura analoga a quella della diffida ad adempiere: in tutti i casi di **inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa** il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza;
- **l'art. 302** stabilisce che per le **contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto**, il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di 12 mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio di cui all'art. 135 del codice penale, ma comunque non inferiore a € 2.000, purché siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato e la violazione non abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai 40 giorni;
- **l'art. 302-bis** disciplina la **disposizione**, impartita dall'organo di vigilanza e volta all'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne sia riscontrata la non corretta adozione, e salvo che il fatto costituisca reato.

La lista di conformità INL e il sistema di qualificazione delle imprese

Particolare impulso alla premialità a favore dei soggetti che si dimostrino rispettosi della normativa in materia di lavoro è stato dato dal D.L. n. 19 del 2024.

Oltre ad integrare la previsione di cui all'art. 1, comma 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, esplicitando il nesso fra la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e l'assenza di violazioni in tali materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e prevedendo il mantenimento dei citati benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi e delle eventuali violazioni accertate, ha introdotto la Lista di conformità INL ed ha aggiornato la disciplina del Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.

La **Lista di conformità INL** è prevista dai commi 7, 8 e 9 dell'art. 29 del D.L. n. 19 del 2024: se all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro rilascia un attestato e iscrive il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato, appunto, "Lista di conformità INL".

A tale iscrizione, che è subordinata all'assenso del datore di lavoro interessato ed è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR), consegue che i soggetti iscritti siano considerati a basso rischio di irregolarità e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza, possa¹⁴ non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità INL, fatte sempre salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

Ovviamente, nell'ipotesi in cui siano accertate violazioni o irregolarità attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.

Il **Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi** è disciplinato dall'art. 27, comma 1, del TUSL, così come modificato dal citato D.L. n. 19, nonché più nel dettaglio dal Decreto Ministeriale 24 settembre 2024, n. 132.

Con tale sistema, basato sull'attribuzione ai soggetti che operano nei cantieri temporanei e mobili per lo svolgimento di lavori edili o di ingegneria civile¹⁵ di un certo numero di crediti, suscettibili di diminuzione in caso di provvedimenti definitivi emanati in relazione a condotte illecite poste in essere a partire dal 1° ottobre 2024 in ordine alle fattispecie elencate nell'Allegato 1-bis del TUSL, ovvero di incremento in relazione alla storicità dell'azienda o in seguito ad attività, investimenti o formazione non solo in tema di salute e sicurezza sul lavoro, si è voluto distinguere gli operatori rispettosi della normativa loro applicabile da coloro che operano, invece, al di fuori delle regole.

È infatti possibile operare in cantiere solo se in possesso di una patente con almeno 15 crediti.

Benché sia prevista la revoca della patente in caso di dichiarazione non veritiera sulla sussistenza di uno o più dei requisiti necessari per il suo rilascio, accertata in sede di controllo successivo ad esso, è comunque fatto salvo un confronto fra il titolare della patente e la Direzione dell'Ispettorato competente¹⁶, al fine di una valutazione circa la gravità delle circostanze accertate.

L'incidenza del D.Lgs. n. 103 del 2024 sulla vigilanza in materia di lavoro

Il Decreto "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche", in vigore dallo scorso 2 agosto 2024, è un provvedimento di carattere generale, rivolto a tutte le pubbliche amministrazioni, centra-

¹⁴ La norma contenuta nel comma 7 è stata modificata dall'art. 1, comma 4, del Decreto Legge 28 ottobre 2024 n. 160, che ha introdotto la mera facoltà, e non l'obbligo, dell'Ispettorato di non procedere a controlli per i 12 mesi successivi all'iscrizione nella Lista di conformità.

¹⁵ Le attività per lo svolgimento delle quali nei cantieri temporanei e mobili sono quelle elencate dall'Allegato X del TUSL, alla luce delle indicazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nelle proprie FAQ.

¹⁶ La revoca è di competenza di una delle 3 Direzioni interregionali dell'Ispettorato, aventi sede rispettivamente a Milano, Roma e Napoli, oppure della Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro qualora siano interessate imprese straniere o localizzate in territori facenti capo alla competenza di più Direzioni interregionali.

li e periferiche¹⁷, che svolgono controlli sulle attività economiche, ossia di produzione e di offerta di beni e servizi.

Finalizzato ad assicurare la semplificazione degli adempimenti e delle attività di controllo, consentendo l'efficace tutela degli interessi pubblici, nonché a favorire la ripresa e il rilancio delle attività economiche¹⁸, tale provvedimento normativo va ad incidere sulla disciplina già esistente e applicata dalle diverse amministrazioni nello svolgimento dei controlli di propria competenza, e deve quindi coordinarsi con essa.

Inoltre, non tutte le misure contenute nel decreto sono immediatamente operative.

L'art. 2 del decreto prevede che le pubbliche amministrazioni che svolgono controlli sulle attività economiche, pubblichino sul proprio sito istituzionale l'elenco di quelli di propria competenza, in seguito ad un censimento svolto sulla base di uno schema standardizzato adottato dal Dipartimento della funzione pubblica.

È prevista, altresì, una ricognizione, entro il prossimo 30 giugno 2025 e poi ogni 3 anni, dei controlli operati e dei relativi esiti anche in relazione alla dimensione e tipologia dei soggetti controllati, con la successiva elaborazione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, entro il 30 ottobre 2025 e a cadenza triennale, di un documento contenente il quadro di sintesi dei controlli al fine di individuare aree di sovrapposizione e duplicazione tra i controlli svolti a diversi livelli amministrativi.

Il successivo art. 3 istituisce un sistema di identificazione e gestione del rischio su base volontaria, riferito agli ambiti omogenei della protezione ambientale, dell'igiene e salute pubblica, della sicurezza pubblica, della tutela della fede pubblica e della **sicurezza dei lavoratori**.

Gli operatori economici possono richiedere agli organismi di certificazione, ispezione, validazione o verifica¹⁹ un Report certificativo, tenendo conto delle norme tecniche o prassi di riferimento di prossima elaborazione²⁰, idonee a definire un livello di rischio basso al quale sia associabile il citato report.

Il decreto conferisce nuova rilevanza al fascicolo informatico di impresa formato e gestito dalle Camere di commercio²¹, poiché prevede che le amministrazioni che svolgono funzioni di controllo, prima di avviare le attività di vigilanza lo consultino e lo alimentino con gli esiti dei controlli, al fine di rendere questi ultimi più efficienti e coordinati, evitando duplicazioni e sovrapposizioni, e programmando la vigilanza in ragione del profilo di rischio.

Inoltre, al fine di minimizzare le richieste documentali secondo il criterio del minimo sacrificio organizzativo per il soggetto controllato, l'art. 4, comma 3, del decreto stabilisce che le amministrazioni non possano richiedere la produzione di documenti e informazioni già disponibili nel fascicolo informatico o comunque in loro possesso, in coerenza con quanto già previsto dall'art. 43 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Ulteriori previsioni volte ad accrescere la comprensione e il rispetto sostanziale della normativa applicabile in materia di controlli, nonché la fiducia e la collaborazione fra l'organo di controllo e gli operatori economici, sono contenute nell'art. 5 del decreto.

Non solo la prescrizione che i Ministeri competenti e le regioni pubblichino sui propri siti istituzionali apposite linee guida o FAQ in relazione alla disciplina propria dei relativi controlli, ma anche la generale razionalizzazione dei controlli.

A tal proposito è stabilito che:

- la programmazione degli accessi ispettivi sia attuata con intervalli temporali correlati alla gravità del rischio;
- per i soggetti in possesso del Report di basso rischio l'effettuazione dei controlli ordinari non abbia frequenza superiore ad 1 volta l'anno;

¹⁷ L'art. 1 del D.Lgs. n. 103 del 2024 nel delinearne l'ambito di applicazione fa appunto riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

¹⁸ L'art. 27 della Legge 5 agosto 2022, n. 118 contiene la delega al Governo circa l'adozione di uno o più decreti legislativi volti a semplificare, rendere più efficaci ed efficienti e coordinare i controlli sulle attività economiche.

¹⁹ Tali enti devono essere accreditati presso l'Organismo nazionale di accreditamento riconosciuto e firmatario degli accordi di mutuo riconoscimento (MLA) dell'Associazione di cooperazione europea per l'accREDITamento (EA).

²⁰ L'art. 3, comma 2, prevede che l'Ente nazionale italiano di unificazione (UNI) di cui all'articolo 4 della Legge 21 giugno 1986, n. 317, elabori, per ciascun ambito omogeneo, consultate le amministrazioni di riferimento, le citate norme tecniche o prassi di riferimento.

²¹ La formazione e gestione del fascicolo informatico di impresa è una delle competenze delle camere di commercio ai sensi dell'art. 2, comma 2, della Legge 29 dicembre 1993, n. 580.

- è esclusa l'effettuazione di due o più ispezioni diverse sullo stesso operatore economico contemporaneamente, a meno che le amministrazioni non si accordino preventivamente per svolgere una ispezione congiunta;
- se all'esito del controllo l'amministrazione procedente accerti la conformità agli obblighi e agli adempimenti imposti dalla disciplina di riferimento, il soggetto controllato è esonerato dai medesimi controlli nei successivi 10 mesi, con menzione del periodo di esonero nel fascicolo informatico d'impresa.

Viene, comunque, fatta salva l'immediata effettuazione dei controlli nel caso di richieste dell'Autorità giudiziaria o di circostanziate segnalazioni di soggetti privati o pubblici, nei casi previsti dal diritto dell'Unione Europea, nei casi di controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, ogni qual volta emergano situazioni di rischio.



ATTENZIONE

*L'Ispettorato, nella **Nota n. 1357 del 31 luglio 2024**, ha precisato che l'esonero dai controlli previsto dall'art. 5, comma 6, del D.Lgs. n. 103 non è cumulabile con il diverso beneficio dell'iscrizione nella "Lista di conformità INL", implicante la possibile esclusione da ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.*

Infatti, la disciplina introdotta dal D.L. n. 19 del 2024 è da considerarsi norma speciale.

*Ciò non toglie, comunque, che le informazioni circa l'iscrizione nella Lista di conformità INL confluiscono nel fascicolo informatico d'impresa al fine di consentire anche alle altre amministrazioni di poter programmare i controlli di competenza nel rispetto dei principi fissati dal legislatore e tenendo conto del fatto che l'iscrizione nella citata lista avviene solo "**previo assenso**" del soggetto interessato.*

L'art. 5 del decreto stabilisce poi, al comma 7, che le amministrazioni improntino la propria attività al rispetto del principio del contraddittorio, adottando i provvedimenti di propria competenza, ivi incluse eventuali sanzioni, in modo proporzionale al livello di rischio, al pregiudizio arrecato, alle dimensioni del soggetto controllato e all'attività economica svolta.



ATTENZIONE

Come specificato dall'Ispettorato, nei controlli di propria competenza, tale principio è destinato ad incidere sui criteri di commisurazione delle sanzioni da adottarsi con ordinanza-ingiunzione, al pari di quelli indicati dall'art. 11 della Legge n. 689 del 1981: non, invece, in sede di quantificazione delle sanzioni amministrative applicate dall'Ispettore nel verbale di accertamento e notificazione, poiché tali sanzioni sono predeterminate ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124 del 2004 e dell'art. 16 della citata Legge n. 689 del 1981, con l'esclusione di qualsiasi potere discrezionale in capo al verbalizzante.

Assai rilevante è la previsione per cui, in attuazione del principio di trasparenza, salvo che ricorrano i casi di richieste dell'Autorità giudiziaria o di circostanziate segnalazioni di soggetti privati o pubblici, nei casi previsti dal diritto dell'Unione Europea, nei casi di controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro e, comunque, ogni qual volta emergano situazioni di rischio, o ricorrano motivi di urgenza del controllo o esigenze per cui gli accessi ispettivi siano imprevisi o senza preavviso, l'amministrazione fornisca in formato elettronico, almeno 10 giorni prima del previsto accesso presso i locali dell'attività economica, l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva.



ATTENZIONE

Tale misura è decisamente marginale nell'attività di vigilanza in materia di lavoro, non solo nei casi di controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro o motivati da richieste d'intervento, ma anche negli altri accessi, la cui efficacia è spesso basata proprio sull'effetto "sorpresa", che sarebbe evidentemente vanificato da un eventuale preavviso.

Al fine di incentivare l'interlocuzione fra le amministrazioni e gli operatori economici, è data la possibilità alle associazioni nazionali di categoria di cui all'art. 4 della Legge 11 novembre 2011, n. 180, di interpellare l'amministrazione centrale o la regione competente, prospettando una soluzione motivata, allorché sussistano condizioni di obiettiva incertezza sulla corretta interpretazione delle fonti normative riguardanti fattispecie di carattere generale, di massima o di particolare importanza ovvero di gravi ripetute difformità applicative nell'ambito del territorio nazionale, relative a obblighi adempimenti che sono oggetto dei controlli.

**ATTENZIONE**

Tale possibilità è assimilabile al diritto di interpello già previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 124 del 2004, azionabile dagli organismi associativi a rilevanza nazionale degli Enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e dai consigli nazionali degli ordini professionali, con la proposizione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esclusivamente tramite posta elettronica, di quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza della stessa Amministrazione.

La diffida amministrativa

Operativo sin dal 2 agosto 2024 nell'ambito dei controlli amministrativi sulle attività economiche, è il nuovo provvedimento introdotto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 103 del 2024 della **diffida amministrativa**.

La caratteristica principale di tale misura è l'esclusione della sanzione a fronte dell'eliminazione, da parte del trasgressore, della violazione accertata dall'organo di controllo.


La possibilità di applicarla è condizionata alla sussistenza di determinati requisiti:

- la violazione deve essere sanabile;
- l'accertamento di violazioni sanabili deve avvenire per la prima volta nell'arco di un quinquennio;
- la sanzione per la violazione accertata deve avere natura amministrativa pecuniaria e non deve eccedere nel massimo la cifra di € 5.000;
- la violazione non deve costituire reato e non deve riguardare obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale²².

Se il trasgressore, nel termine di 20 giorni dalla ricezione della diffida amministrativa, ottempera ad essa, la violazione si estingue.


Con specifico riferimento ai controlli di propria competenza, l'Ispettorato ha fornito specifiche indicazioni al personale ispettivo al fine di una corretta applicazione del nuovo istituto, sia nella citata Nota n. 1357, sia nelle successive Note n. 6774 del 17 settembre 2024 e n. 7296 dell'8 ottobre 2024.

Innanzitutto, in ordine all'ambito di applicazione, bisogna tener conto che l'esclusione delle violazioni inerenti obblighi e adempimenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

 *“non va intesa [...] in senso restrittivo come riferibile alle sole previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, che infatti non è espressamente citato e rispetto al quale è previsto peraltro un impianto sanzionatorio quasi esclusivamente penale (...).*

Pertanto, dall'elenco sono escluse tutte le violazioni che non rispettano le condizioni indicate dal legislatore, ivi comprese le violazioni di carattere amministrativo legate al corretto adempimento di obblighi che si ritengono direttamente incidenti sulla possibilità di garantire una efficace “sicurezza sociale” ai lavoratori, in applicazione dell'art. 38, comma 2, della Costituzione”.

Il requisito della materiale sanabilità della violazione implica l'esclusione dell'applicazione alle violazioni per le quali l'interesse giuridico tutelato non sia recuperabile, come ad esempio avviene nel caso di violazione delle disposizioni in materia di tempi di lavoro di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66,

 *“peraltro da ritenersi comunque esclusa in ragione in quanto espressione dell'adempimento a vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale”.*

La nuova diffida non risulta invece esclusa nelle medesime ipotesi d'inapplicabilità ex lege della diffida ad adempiere di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124 del 2004, poiché talvolta tale esclusione è finalizzata all'aggravamento della risposta sanzionatoria e non deriva dalla non sanabilità dell'illecito.

L'importo massimo della sanzione amministrativa pecuniaria è da ritenere quale limite *“in astratto previsto dalla disposizione sanzionatoria e non come sanzione irrogata nel concreto. Ne consegue che esula dall'applicazione della diffida amministrativa, a titolo esemplificativo, la massimizzazione per lavoro nero,*

²² L'art. 1 del D.Lgs. n. 103 del 2024, nel delimitare l'ambito di applicazione delle norme contenute nel decreto stesso precisa che *“Resta fermo il rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale”, che quindi costituisce un limite all'operatività delle misure previste.*

nonché tutte le sanzioni proporzionali” che, ai sensi dell’art. 10 della Legge n. 689 del 1981, non hanno un limite massimo.

La rilevanza di eventuali violazioni nel quinquennio precedente si ha qualora il medesimo trasgressore sia stato sanzionato per violazioni ritenute sanabili, sia ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 103 del 2024 sia ai sensi dell’art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, a prescindere che la violazione già commessa non sia la medesima successivamente accertata, e sia nelle ipotesi della c.d. “diffida ora per allora”²³, sia nelle ipotesi in cui la precedente violazione sia stata oggetto di verbale unico e non necessariamente di ordinanza-ingiunzione.

In considerazione della necessaria esatta individuazione del termine da cui decorrono i 20 giorni per l’ottemperanza ad essa, la diffida amministrativa deve essere notificata mediante l’utilizzo della procedura di notifica degli atti giudiziari a mezzo posta di cui alla Legge 20 novembre 1982, n. 890 in alternativa, ovviamente, alla notifica a mezzo di funzionario dell’Amministrazione: è invece esclusa la trasmissione tramite posta con raccomandata ordinaria.

La natura procedurale dell’art. 6 implica che la nuova diffida sia applicabile anche alle condotte illecite commesse prima del 2 agosto 2024 e non ancora oggetto di un verbale di contestazione, a prescindere che i relativi accertamenti siano iniziati prima di tale data.

Qualora il trasgressore non adempia alla diffida nel prescritto termine di 20 giorni, la violazione viene sanzionata ai sensi dell’art. 16 della Legge n. 689 del 1981, non potendosi applicare la diffida ad adempiere di cui all’art. 13 del D.Lgs. n. 124 del 2004.

La notificazione del verbale di accertamento contenente tale contestazione, ed eventuali altre relative a violazioni non oggetto di diffida amministrativa, deve avvenire nel termine di 90 giorni decorrenti dalla conclusione degli accertamenti, ai sensi dell’art. 14 della Legge n. 689 del 1981, al netto della sospensione necessitata dalla procedura della diffida amministrativa stessa che ha, infatti, effetto sospensivo.

Considerata la rilevanza delle violazioni sanabili commesse nel quinquennio precedente al momento in cui si accerti una nuova violazione suscettibile di applicazione della diffida amministrativa, il provvedimento deve essere adottato anche nell’ipotesi in cui il trasgressore abbia già sanato la violazione anteriormente all’accesso ispettivo: il tal modo, infatti, la singola violazione viene comunque documentata quand’anche eliminata a prescindere dall’intervento dell’Ispettore.

L’Ispettorato ha fornito un elenco, sia pur non esaustivo, delle violazioni cui è possibile applicare la diffida amministrativa:

Violazione	Norma di riferimento
Istituzione e tenuta del LUL	Art. 39, comma 1, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, s.m.i.
Omesse registrazioni - ipotesi base	Art. 39, commi 1, 2 e 7, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato da ultimo dall’art. 22 comma 5, D.L. 14 settembre 2015 n. 151.
Omesse registrazioni - più di 5 lavoratori o periodo superiore ai sei mesi	Art. 39, commi 1, 2 e 7, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato da ultimo dall’art. 22 comma 5, D.L. 14 settembre 2015 n. 151.
Infedeli registrazioni – ipotesi base	Art. 39, commi 1, 2 e 7, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato da ultimo dall’art. 22 comma 5, D.L. 14 settembre 2015 n. 151.
Infedeli registrazioni - più di 5 lavoratori o periodo superiore ai sei mesi	Art. 39, commi 1, 2 e 7, D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato da ultimo dall’art. 22 comma 5, D.L. 14 settembre 2015 n. 151.
Omesse Comunicazioni - centralinisti telefonici	Art. 5, Legge 29 marzo 1985 n. 113

²³ Si ha diffida c.d. “ora per allora” allorché prima della notifica del verbale di contestazione il trasgressore abbia eliminato le conseguenze della condotta illecita e sia quindi ammesso al pagamento della sanzione minima ai sensi dell’art. 13, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 124 del 2004.

Violazione	Norma di riferimento
Omessa esibizione documenti richiesti – consulenti del lavoro	Art. 5, comma 2, Legge n. 12/1979, come modificato dal D.L. n. 112/2008 convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2008
Correzione comunicazione di assunzione a seguito di riqualificazione - comparto scuola	Art. 2, comma 4, D.L. n. 147/2007 convertito con modificazioni dalla Legge n. 176/2007
Comunicazione di variazione del rapporto di lavoro - comparto scuola	Art. 2, comma 4, D.L. n. 147/2007 convertito con modificazioni dalla Legge n. 176/2007
Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro - comparto scuola	Art. 2, comma 4, D.L. n. 147/2007 convertito con modificazioni dalla Legge n. 176/2007
Disciplina del rapporto fra impresa affidante e incaricato alla vendita diretta a domicilio. Compenso dell'incaricato	Art. 4, comma 9, Legge 17 agosto 2005, n. 173
Comunicazione di variazione del rapporto di lavoro	Art. 4-bis, comma 5, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, come integrato dall'art. 1, comma 1183, della Legge 27/12/2006 n. 296, come modificato dall'art. 5, comma 4, Legge n. 183/2010
Cessazione gente di mare	Art. 11, comma 3, D.P.R. 18 aprile 2006 n. 231 e art. 40, comma 6, D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni in con Legge n. 133/2008
Mancata corresponsione retribuzione lavoro festivo	Mancata corresponsione retribuzione lavoro festivo
Comunicazione di cessazione	Art. 21, comma 1, Legge 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297
Omessa Comunicazione - Datore di lavoro pubblico e privato - terapeuti della riabilitazione	Art. 4, comma 4, Legge n. 29/1994
Cessazione, variazione o sospensione di attività alla CCIAA	Art. 2, D.L. n. 352/1978 come convertito con modificazioni dalla Legge n. 467/1978
Omessa consegna prospetto paga - ipotesi base	Art. 1, Legge 5 gennaio 1953 n. 4
Omessa consegna prospetto paga - più di 5 lavoratori o periodo superiore a sei mesi	Art. 1, Legge 5 gennaio 1953 n. 4
Inesattezza prospetto di paga - ipotesi base	Art. 1, Legge 5 gennaio 1953 n. 4
Inesattezza prospetto di paga - più di 5 lavoratori o periodo superiore a sei mesi	Art. 1, Legge 5 gennaio 1953 n. 4
Comunicazione preventiva di assunzione laddove non sia applicabile la c.d. massanzione per lavoro "nero"	Art. 9-bis, comma 2, 2-bis e 2-ter, D.L. n. 510/96
Assunzione, trasformazione e cessazione a seguito di riqualificazione - AGENZIE DI LAVORO	Art. 9-bis, comma 2, secondo periodo, D.L. n. 510/96, convertito con Legge 28 novembre 1996 n. 608, come modificato dall'art. 1, comma 1180 della Le 27 dicembre 2006 n. 296
Correzione comunicazione di assunzione, trasformazione e cessazione a seguito di riqualificazione - PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	Art. 9-bis, comma 2, D.L. n. 510/96, convertito con Legge n. 608/96, come modificato dall'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/06, e come modificato dall'art. 5, comma 1, della Legge n. 183/2010
Omessa corresponsione assegni familiari – ipotesi base	Art. 37, D.P.R. 30 maggio 1955 n. 797
Violazione del principio di non discriminazione – inosservanza fino a cinque lavoratore	Art. 25, comma 1, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Violazione	Norma di riferimento
Violazione del principio di non discriminazione – inosservanza oltre cinque lavoratori	Id.
Omessa informazione posti vacanti presso l'utilizzatore	Art. 31, comma 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Contratto di somministrazione - elementi mancanti	Art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Omessa comunicazione al lavoratore	Art. 33, comma 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Disparità di trattamento economico e normativo	Art. 35, comma 1, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Omessa fruizione servizi sociali e assistenziali	Art. 35, comma 3, secondo periodo, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Omessa comunicazione contratti di somministrazione conclusi	Art. 36, comma 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Omissione del piano formativo	Art. 42, comma 1, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Attribuzione a livelli inferiori	Art. 42, comma 5, lettera b), Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Assenza tutore o referente aziendale	Art. 42, comma 5, lettera c), Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Comunicazione preventiva lavoro agile	Art. 23, comma 1, Legge 22 maggio 2017, n. 81
Comunicazione distacco intra-rete	Art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 - Art. 2 del Decreto Ministeriale 29 ottobre 2021 n. 205
Violazione corresponsione retribuzione lavoratori a domicilio (cottimo)	Artt. 8 e 9, Legge 18 dicembre 1973, n. 877

MALATTIA E SVOLGIMENTO ALTRA ATTIVITÀ: I CASI PRATICI

di Alberto Bosco – Formatore ed esperto di diritto del lavoro
di Josef Tscholl – Consulente del lavoro – Studio RST

Premessa

L'art. 38, co. 2, della Costituzione fissa il principio a mente del quale i lavoratori hanno diritto che siano preveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio e malattia (eccetera). A tal fine, l'art. 2110, co. 1, Cod. civ. dispone che, in caso d'infortunio, malattia, gravidanza o puerperio, è dovuta al prestatore la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati di norma dai contratti collettivi. Alla luce di tali previsioni, di seguito facciamo il punto sui casi in cui il dipendente pone in essere condotte che possono mettere in crisi il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Tutela dell'assenza

L'art. 2110, co. 2, Cod. civ. dispone che – in caso di malattia (ma non solo), l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118 Cod. civ.¹, decorso il periodo (c.d. di comporto) stabilito dal contratto collettivo; il comporto può essere "ordinario" per le patologie più comuni, e "prolungato" per quelle più gravi, quali quelle oncologiche (se così è previsto dal contratto collettivo)². Una volta esaurito tale periodo – durante il quale vige il divieto di licenziamento³ – il dipendente può richiedere di fruire di un periodo di aspettativa (specie se così è previsto dal contratto collettivo) o delle ferie maturate ma non ancora godute.

Visite mediche di controllo

Premesso che sono vietati gli accertamenti sanitari da parte del datore sull'idoneità e l'infermità per malattia o infortunio del dipendente, l'effettuazione di tali verifiche è demandata ai servizi ispettivi dell'INPS, che le svolge tramite i medici iscritti in appositi elenchi.

Per quanto concerne i "tempi" entro cui debbono svolgersi tali accertamenti, nel settore privato vige la regola secondo la quale l'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite di controllo è dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi.⁴

Nel settore pubblico, invece, l'art. 3 del Decreto 17 ottobre 2017, n. 206, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dispone che – anche nei giorni non lavorativi e festivi – in caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 18,00. Attenzione però: dopo che il TAR del Lazio⁵ ha annullato l'art. 3 del D.M. 17 ottobre 2017, n. 206 (che fissava le fasce orarie di controllo dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 18,00 di ogni giorno), l'INPS ha precisato che – nelle more dell'emanazione di un nuovo decreto (o dell'eventuale riforma di tale sentenza), le visite mediche di controllo domiciliare anche nei confronti dei lavoratori pubblici, fino a nuove disposizioni, dovranno essere effettuate nei seguenti orari: dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di tutti i giorni, compresi domeniche e festivi.⁶



ATTENZIONE

L'art. 41, co. 2, lettera e-ter), del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, prevede l'obbligo del medico competente di effettuare una visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

- 1 Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (di solito) dal contratto collettivo. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
- 2 Contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
- 3 Salvo che non vengano accertati comportamenti che possano configurare la giusta causa di licenziamento, come quelli che saranno dettagliatamente esposti più avanti.
- 4 Così dispone l'articolo 4 del Decreto Ministeriale 15 luglio 1986.
- 5 Cfr. Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio, sezione 4-ter, Sentenza 3 novembre 2023, n. 16305.
- 6 Così INPS, Messaggio 22 dicembre 2023, n. 4640.

Esenzioni obbligo reperibilità

Vi sono alcune situazioni⁷ e/o patologie in relazione alle quali il dipendente è esonerato dall'obbligo di reperibilità; in pratica egli non è tenuto a "restare in casa" quando è malato.

Nel dettaglio – per quanto concerne i dipendenti del settore privato – vige l'art. 1 del Decreto Ministeriale 11 gennaio 2016: tale norma, al co. 1, dispone che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori privati, per i quali l'assenza è etiologicalamente riconducibile a una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Come precisa il co. 2, le patologie di cui al co. 1, lettera a), devono risultare da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare; invece, l'invalidità di cui al co. 1, lettera b), deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67%.⁸

Investigatore privato

La concorde giurisprudenza ritiene che, oltre alle visite domiciliari di controllo, il datore di lavoro possa fare ricorso alle indagini investigative svolte da un'agenzia autorizzata: in non rari casi, la testimonianza e le video riprese effettuate dall'investigatore sono state ritenute utili a legittimare il licenziamento per giusta causa.⁹

Onere della prova attività pregiudizievole

Nel caso in cui il dipendente venga "scoperto" mentre è occupato nello svolgimento di un'altra attività, vale quanto più volte chiarito dalla giurisprudenza di legittimità, ad avviso della quale lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede:

- a) tanto nel caso in cui tale attività esterna sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia;
- b) quanto nell'ipotesi in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio.¹⁰

In tal caso – secondo la più recente giurisprudenza, che in precedenza addebitava allo stesso dipendente l'onere di provare la compatibilità della diversa attività svolta con lo stato di malattia – è onere del datore di lavoro dimostrare che le "faccende" svolte per fini personali dal lavoratore durante l'assenza per malattia impediscono, o comunque ritardano, la guarigione.¹¹ Ovviamente questo nuovo indirizzo giurisprudenziale rende più difficile l'adozione di provvedimenti disciplinari (specialmente per quanto riguarda i licenziamenti).

Casistica

Alla luce di quanto sopra, ci è parso interessante provare a "costruire" – tramite le decisioni note più recenti – un almanacco di comportamenti materiali accertati in giudizio, rispetto ai quali la condotta del dipendente è stata ritenuta lecita ovvero del tutto fuori luogo, e quindi passibile dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste, incluso il licenziamento per giusta causa. Ove possibile, ossia ove tali elementi siano stati indicati nella singola decisione riportata nella tabella che segue, si è cercato di dar conto sia del tipo di patologia indicata sul certificato medico che dell'attività "alternativa alla regolare prestazione nei confronti del datore" svolta dal dipendente durante l'assenza dal servizio.

⁷ L'obbligo di reperibilità, ovviamente, non riguarda il dipendente ricoverato in ospedale (art. 5, co. 14, del Decreto Legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla Legge 11 novembre 1983, n. 638).

⁸ Per ulteriori dettagli si rinvia ai chiarimenti forniti dall'INPS con la Circolare 7 giugno 2016, n. 95.

⁹ Per tutte: 26 febbraio Cass. 26 febbraio 2024, n. 5002; Corte d'Appello Napoli 7 luglio 2022, n. 3024.

¹⁰ Così, per tutte, Cass. 26 gennaio 2024, n. 2516.

¹¹ In questo senso, per esempio: Cass. ord. 5 settembre 2024, n. 23858; Cass. ord. 6 maggio 2024, n. 12152; Cass. ord. 12 maggio 2023, n. 12994.

Patologia	Attività svolta	Licenziamento	Fonte
Non precisata	Giocare a calcio	Si, giusta causa	Cass. ord. 5 settembre 2024, n. 23852
Lombosciatalgia	Preparazione di pizze	Si, giustificato motivo soggettivo	Cass. ord. 8 aprile 2024, n. 9384
Dolori alla spalla	Istruttore di kick boxing	Si, giusta causa	Cass. 26 febbraio 2024, n. 5002
Non precisata	Collaborazione all'attività commerciale del coniuge	Si, giusta causa	Cass. 26 gennaio 2024, n. 2516
Non precisata	Gestione di un Pub	Si, giusta causa	Cass. ord. 29 maggio 2023, n. 14960
Trauma alla caviglia sinistra	Guida di auto, scooter o moto; carico e scarico di scatoloni; spazzamento marciapiedi antistante il negozio dei familiari; montaggio con altri di un portabagagli sull'auto; carico e scarico di materiale edile	Si, giusta causa	Cass. ord. 12 maggio 2023, n. 12994
Lombosciatalgia acuta	Spostamento di alcuni sacchetti di terriccio	Si, giusta causa	Cass. ord. 1° ottobre 2021, n. 26709
Sindrome depressiva e altro	Lavoro nella panetteria della figlia	Si, giusta causa	Cass. 3 giugno 2021, n. 15465
Depressione maggiore	Attività ricreativa	NO	Cass. 13 aprile 2021, n. 9647
Vertigini	Disk Jockey in ore serali e notturne	Si, giusta causa	Cass. ord. 23 febbraio 2021, n. 4876
Dermatite acuta alle mani	Aiuto nel bar pasticceria della moglie	Si, giusta causa	Cass. ord. 2 settembre 2020, n. 18245
Rinofaringite	Preparazione di pizze, consegna ai clienti e incasso nel locale della moglie, nell'ultimo giorno di malattia (ore 20-22)	NO	Cass. 7 febbraio 2019, n. 3655
Dolore alla spalla per un lipoma	Sbancamento di un terreno con mezzi meccanici e manuali presso un cantiere	Si, giusta causa	Cass. 19 ottobre 2018, n. 26496
Gastroenterite	Direttore di una scuola di volo	Si, giusta causa	Cass, ord. 14 agosto 2019, n. 21414
Lombo sciatalgia acuta	Gelateria di famiglia	NO	Cass. 26 settembre 2018, n. 23026
Non specificata	Concertista	Si, giusta causa	Cass. 13 marzo 2018, n. 6047
Distorsione al ginocchio	Brevi passeggiate e bagni di mare	NO	Cass. 18 gennaio 2018, n. 1173
Trauma contusivo con enterite calcifica al calcagno	Servizio ai tavoli presso una pizzeria	Si, giusta causa	Cass. 27 aprile 2017, n. 10416
Malattia traumatica	Prestazione presso la rosticceria della moglie	Si, giusta causa	Cass. 10 febbraio 2017, n. 3630
Non specificata	Lavori sul tetto e nel cortile di casa	Si, giusta causa	Cass. 21 settembre 2016, n. 18507
Sindrome depressiva	Collaboratore domestico	Si, giusta causa	Cass. 1° agosto 2016, n. 15989
Non specificata	Viaggi e battute di caccia all'estero	Si, giusta causa	Cass. 29 marzo 2016, n. 6054
Colica addominale	Pesca subacquea	Si, giusta causa	Cass. 5 agosto 2015, n. 16465
Non specificata	Svolgimento stesse mansioni (macellaio) presso altro negozio	Si, giusta causa	Cass. 4 luglio 2014, n. 15365
Trauma distorsivo spalla	Nel negozio della moglie: versamento spazzatura nei cassonetti; pulizia del locale e del piazzale; caricamento di rifiuti sull'auto	Si, giusta causa	Cass. 25 novembre 2013, n. 26290

Patologia	Attività svolta	Licenziamento	Fonte
Epatopatia cronica evolutiva	Aiuto occasionale a favore di un parente presso la di lui agenzia immobiliare	NO	Cass. 15 ottobre 2013, n. 23365
Lombosciatalgia acuta	Partecipazione a una battuta di caccia	Si, giusta causa	Cass. 22 febbraio 2013, n. 4559
Lombalgia con dolori agli arti inferiori	Ristrutturazione del locale dove a breve avrebbe aperto un negozio	Si, giusta causa	Cass. 5 febbraio 2013, n. 2612
Non specificata	Servizio ai tavoli e cassiere in un locale pubblico, di notte	Si, giusta causa	Cass. 29 novembre 2012, n. 21253
Lombosciatalgia acuta da sforzo	Cameriere presso una pizzeria	Si, giusta causa	Cass. 8 ottobre 2012, n. 17094
Distorsione caviglia destra	Spostamenti a piedi e acquisti nei negozi	NO	Cass. 21 marzo 2011, n. 6375
Non Specificata	Cameriere di ristorante durante il cenone di San Silvestro	Si, giusta causa	Cass. 5 novembre 2009, n. 23444
Coxartrosi post- necrotica all'anca	Guida di auto e moto di grossa cilindrata; bagni al mare; direttore sanitario presso altra struttura	Si, giusta causa	Cass. 21 aprile 2009, n. 9474
Depressione	Tirocinio presso una farmacia, per lo più nelle ore serali	Si, giusta causa	Cass. 24 aprile 2008, n. 10706
Coliche addominali recidivanti	Partecipazione a trasmissione televisiva come cantante amatoriale	NO	Cass. 27 febbraio 2008, n. 5106
Sindrome ansioso depressiva	Sorvegliante presso le discoteche, nei fine settimana e in orari notturni	Si, giusta causa	Cass. 6 giugno 2005, n. 11747
Lombalgia e mal di schiena	Lavoro nel proprio fondo agricolo	Si, giusta causa	Cass. 3 dicembre 2002, n. 17128
Depressione a seguito di dermatite	Aiuto sporadico nel bar della figlia	NO	Cass. 19 dicembre 2000, n. 15916
Cefalea cronica intensiva	Coltivazione (inclusa la zappatura) di un fondo per coltivare il tabacco	Si, giusta causa	Cass. 17 luglio 1991, n. 7915

Conclusioni

È del tutto evidente che tale elencazione (e gli esiti riportati) deve intendersi come avente valore meramente ricognitivo, senza che un determinato precedente – sicuramente utile per orientare le decisioni del datore e dei suoi consulenti – possa assurgere a criterio infallibile per procedere (eventualmente) a un licenziamento.

Infatti è sempre opportuna o, meglio, assolutamente necessaria un'attenta riflessione che combini il tipo di mansione ordinariamente disimpegnata da parte del dipendente nonché il tipo di attività "alternativa" che viene da lui svolta, in combinazione con la sua intensità (nel senso di quante volte e quanto intensamente), ai fini della prova di compatibilità.

APPLICATIVO VE.R.A.: CONTROLLO DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E SIMULAZIONE DEL DURC

di Beniamino Gallo, Pubblicista - Consulente previdenziale in Torino

L'INPS ha messo a disposizione un nuovo strumento per il controllo della regolarità contributiva dei datori di lavoro, finalizzato a facilitare il rilascio del DURC regolare. Si tratta dell'applicativo "Ve.R.A." (Verifica Regolarità Aziendale) il cui progetto è stato illustrato con il Messaggio n. 4693 del 28 dicembre 2023 e rilasciato in produzione con il Messaggio n. 3662 del 5 novembre 2024.

Obiettivo della procedura Ve.R.A. è quello di consentire la gestione anticipata delle situazioni di irregolarità che influiscono nel rilascio del DURC, mediante un cruscotto riepilogativo di tutte le evidenze che richiedono un intervento di normalizzazione o di regolarizzazione.

L'applicativo ha una funzione più ampia rispetto alla verifica della regolarità ai fini del DURC; è stato, infatti, inizialmente istituito per la certificazione dei crediti contributivi dell'INPS secondo quanto previsto dal Codice della Crisi d'impresa. Successivamente, nell'ambito dei progetti attuativi del PNRR per la semplificazione della gestione della regolarità contributiva, l'INPS ha reso fruibile la procedura alle aziende e ai loro intermediari, al fine di verificare e gestire con anticipo le situazioni di irregolarità che possano impedire il rilascio del DURC in fase di richiesta.

Oggetto del presente intervento è la sezione di verifica della regolarità e di simulazione del DURC il cui funzionamento è stato illustrato dall'INPS con il Messaggio n. 3662 del 5/11/2024.

Come si accede alla procedura

È possibile accedere alla procedura Ve.R.A. - Simula DURC tramite SPID sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it), cliccando sulla sezione "Impresa e Liberi Professionisti". L'utente sarà reindirizzato sulla pagina successiva dove dovrà selezionare la sezione "debiti contributivi". Cliccando sulla voce "Regolarizzazione e Riduzione", si aprirà il menu a tendina: clicca sulla opzione "Utilizza il servizio" presente nella sezione Certificazione dei debiti contributivi - Ve.R.A. In alternativa, è possibile accedere alla procedura utilizzando anche il percorso più breve, inserendo sul motore di ricerca la parola chiave "Vera". Cliccando su "ricerca" il sito reindirizzerà l'utente alla pagina dedicata. Cliccare sul servizio "Certificazione dei debiti contributivi - Ve.R.A.".

Selezionando "richieste" comparirà automaticamente il codice fiscale del soggetto richiedente, oppure i codici fiscali per i quali si possiedono i requisiti per la consultazione della situazione debitoria. Se si tratta di un consulente delegato, tramite il proprio codice fiscale vedrà richiamati i codici fiscali delle aziende deleganti e dovrà selezionare quella sulla quale operare, mentre al titolare comparirà solo il proprio codice fiscale.

Dopo aver selezionato il codice fiscale sul quale effettuare l'interrogazione, la procedura richiede di indicare la funzionalità che si vuole utilizzare tra:

- Verifica Regolarità Aziendale;
- Certificazione dei debiti contributivi.

Quest'ultima opzione potrà essere utilizzata solo per i casi di cui all'art. 363 del Codice della Crisi dell'Impresa.

La Verifica di Regolarità Aziendale consentirà di consultare, alla data dell'interrogazione, per ciascuna Gestione previdenziale, le due sezioni di verifica regolarità (Ve.R.A.) e di simulazione DURC. Tali applicativi permettono al contribuente o al suo delegato di conoscere le esposizioni debitorie ed ogni altra evidenza con il dettaglio della natura del credito contributivo e del suo stato, proponendo la contestuale simulazione del rilascio del DURC.

La procedura "Ve.R.A./Simulazione DURC"

La procedura Ve.R.A. è composta da due sezioni:

- **Verifica regolarità (Ve.R.A.):** funzionale alla gestione di tutte le evidenze (sono chiamate così dall'INPS le registrazioni presenti nei diversi archivi gestionali dell'Ente) e informazioni che pos-

sono richiedere l'attivazione di procedimenti di regolarizzazione o di sistemazione di flussi e altre evidenze, indipendentemente dalla loro rilevanza ai fini del rilascio del DURC;

- **Simulazione DURC:** che agevola il soggetto contribuente e il suo intermediario nell'individuare le evidenze che influiscono sul rilascio della regolarità contributiva le quali, se non gestite anticipatamente, determineranno il mancato rilascio del DURC in prima battuta e l'emissione dell'invito a regolarizzare. I criteri utilizzati sono i medesimi della procedura DURC on line stabiliti nel D.M. 30 gennaio 2015.

È evidente, quindi, che si tratta di due sezioni con obiettivi differenti:

- la sezione verifica regolarità contiene più informazioni rispetto alla sezione di simulazione del DURC in quanto, in questa sezione sono riportate tutte le evidenze del datore di lavoro. Può anche trattarsi di informazioni che al momento della consultazione non hanno rilevanza ai fini del DURC ma che necessitano di sistemazione da parte del datore di lavoro in quanto i suoi effetti potrebbero in futuro impedire il rilascio del DURC;
- la sezione Simulazione DURC contiene invece un sottoinsieme delle evidenze contenute nella sezione Verifica regolarità in quanto contiene solo le informazioni che alla data del controllo sono rilevanti ai fini del DURC.

Esempio

Supponiamo che il datore di lavoro interroghi il sistema nel mese di novembre 2024 e che per il mese di settembre 2024 sia stata emessa nota di rettifica con scadenza nel mese di dicembre 2024.

Come si sa, ai fini del DURC il controllo viene limitato ai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata. Così, ad esempio per tutti i DURC richiesti dal 1° al 30 novembre, si controllano le scadenze del versamento dei contributi e della presentazione delle denunce periodiche scadute al 30 settembre.

Pertanto, la nota di rettifica con scadenza a dicembre sarà presente nella sezione "Verifica regolarità" segnalando la necessità di essere sistemata ma non sarà ancora presente nella sezione "Simulazione DURC" in quanto non ancora valutabile. Qualora la nota di rettifica non sia gestita, nel mese di gennaio transiterà anche nella sezione "Simulazione DURC" e diventerà un debito scaduto ostativo al rilascio del DURC.

La "Delega Master" funzionalità e modalità di attivazione

Il servizio prevede la possibilità di conferire la delega all'utilizzo dell'applicativo ad un unico intermediario, al quale è stata attribuita la c.d. "Delega master", autorizzato a gestire tutti i processi di regolarizzazione per conto dell'interessato, che potrebbe essere titolare di posizioni contributive in più Gestioni previdenziali.

Il "Delegato master" è una figura di nuova introduzione per le aziende con più Gestioni (Dipendenti, Gestione Separata, Titolari lavoratori autonomi, ecc.) le quali possono attribuire a un unico soggetto l'autorizzazione a gestire tutti i processi di consultazione e gestione delle inadempienze evidenziate dalla procedura Ve.R.A., mantenendo il sistema di deleghe e subdeleghe esistente in azienda.

Pertanto, ferma la possibilità da parte del titolare/legale rappresentante delle aziende, nonché dei lavoratori autonomi, di accedere all'applicativo per la gestione della regolarità contributiva, il delegato master è, attualmente, l'unico soggetto abilitato all'utilizzo della medesima Piattaforma. Non è sufficiente, quindi, che l'intermediario abbia ricevuto la ordinaria "delega ad assistere".

La Delega Master non incide sul sistema delle deleghe operative già attribuite sulle singole posizioni contributive agli altri intermediari che continueranno a svolgere le attività gestionali rientranti nell'ambito delle competenze correlate alla delega attiva.

Tramite la Delega Master è attribuita al delegato la possibilità di:

- consultare le evidenze dell'intera posizione identificata dal codice fiscale per la sistemazione delle eventuali anomalie presenti in ogni Gestione;
- procedere all'attivazione dei processi di regolarizzazione dei debiti contributivi;
- ricevere la notifica di "Pre-DURC" per tutte le aziende per le quali si è richiesto un DURC, con esito regolare, 30 o 15 giorni prima della fine di validità del documento di regolarità.

L'introduzione del sistema di delega master è avvenuta gradualmente. In una prima fase, che ha interessato le posizioni contributive per le quali esiste un unico intermediario, ad esempio Consulente del lavoro in presenza della sola Gestione UniEmens DM o della Gestione UniEmens DM e di altre Gestioni, il sistema ha inviato al soggetto contribuente e all'intermediario una comunicazione via mail o via PEC indicando la registrazione negli archivi INPS della delega master mentre in una seconda fase è stata rilasciata una opzione nel sistema di gestione delle deleghe a disposizione del datore di lavoro per l'attribuzione e la revoca della "Delega master".

La procedura di gestione delle deleghe ad assistere, dopo la selezione del codice fiscale della posizione contributiva per la quale deve essere attribuita la "Delega Master", richiede l'inserimento del codice fiscale del soggetto da delegare e la compilazione del modulo proposto. Dopo la creazione della delega l'attivazione sarà effettuata utilizzando il servizio "Dettagli Delega/Subdelega".

La delega master a persona di fiducia o altro intermediario da parte del titolare/rappresentante legale non può essere attribuita in presenza di Gestione Uniemens "Poscontributiva". Pertanto, qualora successivamente all'attribuzione della delega master venga attivata una posizione nella Gestione, la procedura opererà la modifica dello stato delega master in "revocata" e il titolare/rappresentante legale del soggetto contribuente potrà creare, attivare e rendere disponibile la nuova Delega Master nei confronti di un intermediario abilitato ai sensi della Legge n. 12/1979. La revoca della delega sarà comunicata automaticamente agli interessati tramite canali PEC/e-mail.

Gli intermediari abilitati potranno acquisire direttamente la delega utilizzando il nuovo servizio "Delega Master". La procedura richiede l'inserimento del codice fiscale del soggetto contribuente che ha conferito all'intermediario la delega e la compilazione del modulo proposto. Nella fase di creazione, la procedura consentirà la stampa della delega master che, previa sottoscrizione del delegante e del delegato, dovrà essere conservata dai medesimi. Dopo la creazione della delega, l'attivazione sarà effettuata utilizzando il servizio "Dettagli Delega/Subdelega". In fase di attivazione della delega il sistema provvederà a inviare al soggetto delegante e al delegato la comunicazione dell'intervenuta attivazione.

Resta sempre possibile, da parte di ciascuno dei soggetti interessati, procedere alla revoca della Delega Master attivata.

Simulazione DURC internet

La piattaforma è stata strutturata per consentire ai soggetti contribuenti e agli intermediari, in possesso della "Delega Master", la consultazione delle evidenze riferite alla posizione contributiva, trasversalmente a tutte le gestioni contributive, per la sistemazione delle eventuali anomalie.

Al momento dell'interrogazione la procedura genera un ticket che identifica la richiesta di consultazione. Una volta conclusa l'elaborazione della richiesta, che avviene in modalità asincrona, la procedura restituisce il numero ticket la cui disponibilità sarà segnalata nella sezione "notifiche", con pallino rosso. La sezione "archivio", invece, consente di consultare, tramite chiavi di ricerca, le interrogazioni compiute.

L'utente potrà consultare l'esito della situazione rilevata da ciascun archivio gestionale, determinato alla data dell'interrogazione, in un'unica pagina di sintesi che riporta tutte le Gestioni nelle quali risulta operare il codice fiscale. Per rappresentare in modo immediato le risultanze della verifica, la procedura, tramite l'utilizzo di "pallini" di diversa colorazione, segnala:

- Verde: indica che per la specifica Gestione previdenziale non sono presenti evidenze;
- Rosso: indica che nella Gestione sono presenti evidenze, anche senza rilevanza contributiva, che devono normalizzate;
- Giallo: segnala che si sono verificate anomalie nella estrazione delle evidenze.

Le Gestioni sono navigabili con la possibilità di visualizzare il dettaglio della natura dei debiti del contribuente e il relativo stato, per consentire la verifica delle situazioni di irregolarità in funzione di una esigenza di regolarizzazione.

Per agevolare la comprensione delle evidenze segnalate, la Piattaforma è stata integrata con l'inserimento dei *tooltip*: posizionandosi con il cursore del mouse sul simbolo del "punto interrogativo" è possibile visualizzare la descrizione della specifica tipologia di inadempienza. Ad esempio, nella Gestione lavoratori dipendenti privati, sotto la colonna "tipologia inadempienza", presente nella sezione "ina-

dempienze”, il tooltip fornirà, in corrispondenza del tipo segnalazione 27, la descrizione “denunce insolute”.

Il sistema è in fase di evoluzione con l’ampliamento dell’operatività ad altre Gestioni previdenziali, attualmente le informazioni sono disponibili solo relativamente alla Gestione lavoratori dipendenti privati. Nella sezione Simulazione DURC le evidenze sono esposte con le medesime modalità descritte nella sezione Ve.R.A., ma sono valutate secondo i criteri che disciplinano il rilascio del DURC ai sensi del D.M. 30 gennaio 2015. Pertanto, come già segnalato, alcune evidenze possono essere presenti nella sezione Verifica regolarità ma non anche della sezione Simulazione DURC.

Le medesime informazioni che la procedura restituisce al datore di lavoro sono fornite ai funzionari dell’INPS che utilizzano la procedura Ve.R.A. sulla rete intranet interna dell’Ente al fine di semplificare il colloquio tra aziende e funzionari INPS in caso di necessità di richieste di informazioni.


Funzionalità Pre-DURC

Una importante funzionalità messa a disposizione dalla procedura è quella del Pre-DURC.

La maggiore criticità che presenta la procedura DURC On line consiste nel fatto che in caso di presenza di irregolarità che impediscono il rilascio in tempo reale del DURC, le aziende vengono messe a conoscenza dei problemi riscontrati solo al momento della richiesta del DURC e hanno un tempo ristretto di 15 giorni per la sistemazione delle stesse e non sempre in questo arco temporale è possibile correggerle.

La funzionalità Pre-DURC consente di superare questa criticità anticipando il tempo nel quale le aziende sono preavvertite della presenza di eventuali problemi ostativi al rilascio del DURC regolare.

La funzionalità consente, per i soli DURC rilasciati con esito regolare in corso di validità, la gestione interattiva della verifica della regolarità con un anticipo di 30 oppure 15 giorni prima della scadenza del DURC regolare. In caso di inadempienze che si sono prodotte durante il periodo di validità del DURC che potrebbero impedire il rilascio del nuovo DURC, una volta attivata la funzionalità, il sistema invia al titolare e al delegato master la seguente comunicazione:

 *“Per anticipare la gestione delle eventuali irregolarità che si sono prodotte nel corso del periodo della sua validità, la invitiamo ad interrogare la procedura Ve.R.A. inserendo il ticket YYYYYY in archivio. In caso di presenza di situazioni a debito la preghiamo di contattare la sede Inps di riferimento o di operare con le specifiche funzionalità disponibili sul portale dell’Istituto, al fine della loro sistemazione”.*

Il periodo di anticipo dei controlli, 30 oppure 15 giorni, può essere scelto dal delegato master o dal titolare, i quali potranno anche scegliere le modalità di comunicazione del ticket generato dal sistema (PEC, e-mail o SMS).

Tenuto conto che il Pre-DURC è attivato esclusivamente nei confronti del delegato master, quest’ultimo dovrà essere il medesimo richiedente la verifica di regolarità contributiva del soggetto contribuente nell’ambito della procedura DURC On Line, oppure dovrà essere un delegato master che ha effettuato una richiesta di regolarità che è stata accodata durante il periodo di validità del DURC On line.

Il delegato master dovrà inserire in procedura il numero di ticket comunicato e la piattaforma restituirà l’esito della verifica proponendo, nelle due sezioni Ve.R.A. e Simulazione DURC, le eventuali evidenze riferite al codice fiscale il cui DURC regolare è prossimo alla scadenza.

Eventuali contatti con l’INPS potranno essere presi utilizzando l’apposita voce di menu “VERA-SIMULA DURC” del Cassetto previdenziale, destinata esclusivamente alla gestione delle attività correlate alla procedura Ve.R.A. e Simulazione DURC.

ADDEBITI ISPETTIVI NELL'ANNO? NIENTE SANZIONI CIVILI IN INAIL MA ATTENZIONE A DICHIARARE I SALARI...

di Fabrizio Vazio - Esperto in materia previdenziale
Componente del Centro Studi Attività Ispettiva

6 anni all'indietro e anche di più ma nell'anno in corso...

Nel caso di addebito ispettivo INAIL riferito ad imponibili non registrati sul libro unico o comunque sottratti a contribuzione non è detto che l'Istituto assicuratore provveda al recupero di premi e sanzioni civili.

Infatti, il particolare meccanismo riferito ai termini di pagamento dei premi INAIL, che, come noto, sono annuali, unito a quello in materia di termini prescrizionali, fa sì che spesso l'Istituto ponga in essere recuperi anche in tempi piuttosto lontani ed invece si limiti ad invitare il datore di lavoro a denunciare i salari alla scadenza di legge nell'anno in corso.

Con riferimento ai termini prescrizionali, va peraltro ricordato che non si considerano ai fini della maturazione della prescrizione di cui all'art. 3, comma 9, della Legge n. 335/1995:

- il periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni), ai sensi del D.L. n. 18/2020, entrato in vigore in data 17 marzo 2020;
- il periodo dal 31 dicembre 2020 al 30 giugno 2021 (182 giorni), ai sensi del D.L. n. 183/2020, entrato in vigore in data 31 dicembre 2020.

In sostanza, gli effetti sospensivi della prescrizione ordinaria quinquennale prolungano il periodo esaminato di 311 giorni (129 + 182 gg) non solo per la notifica degli atti interruttivi di accertamento ma anche per la determinazione del periodo oggetto di controllo ai fini dell'eventuale recupero dei premi nei confronti dei soggetti obbligati, fatti salvi i crediti prescritti alla data di entrata in vigore delle norme in esame.

Facendo esclusivo riferimento, per ragioni di semplicità, al termine quinquennale, peraltro, ove l'accertamento ispettivo ad esempio sia iniziato entro il 16 febbraio 2024 e il datore di lavoro abbia omesso di denunciare parte delle retribuzioni afferenti l'anno 2018, l'Istituto potrà procedere al recupero dell'intero imponibile omesso riguardante quell'anno, poiché all'atto dell'accesso non era scaduto il termine per il pagamento del premio per l'intero anno 2018.

Infatti la Circolare n. 1/1999, che ancora regola i termini prescrizionali nell'attività ispettiva INAIL, prevede che per le evasioni non inferiori a 5 anni, è dalla data iniziale dell'accertamento che occorre computare a ritroso il periodo quinquennale, poiché l'Istituto riconosce valenza interruttiva dei termini prescrizionali al verbale di primo accesso.

Tuttavia, ove ad esempio l'accertamento venga effettuato nel mese di novembre 2024 e il datore di lavoro abbia omesso di riportare a libro unico degli imponibili oppure abbia registrato delle somme a titolo di trasferta esente che in realtà mascherano straordinario, **l'Istituto non potrà recuperare i premi omessi riferiti ai salari dell'anno in corso né tantomeno comminare le sanzioni civili per l'intero anno 2024** ma dovrà limitarsi ad invitare l'azienda a denunciare gli importi alla scadenza di legge ovvero il 16 febbraio 2025.

Anche nel caso di lavoratore in nero che abbia operato, ad esempio, da febbraio a novembre 2024, l'Istituto non potrà recuperare i premi ma l'ispettore inviterà l'azienda a denunciare i salari alla scadenza di legge.

Nello stesso modo l'INAIL si comporterà qualora si tratti, ad esempio, di un socio non assicurato: ove la mancata assicurazione del soggetto decorra, ad esempio, dal primo gennaio 2022 l'Istituto recupererà i premi dovuti per l'anno 2022 e 2023 mentre per l'anno 2024 vi sarà la diffida a denunciare gli imponibili in autoliquidazione.

Nel verbale verrà apposta una formula di questo tipo:



"Si diffida il datore di lavoro a denunciare i salari rilevati per l'anno in corso alla scadenza di legge, con espressa riserva da parte dell'Istituto di verifica ed eventuale addebito di premi e sanzioni civili ove gli imponibili non vengano ricompresi nella denuncia salari".

Ovviamente, negli anni in cui avverrà il recupero (2022 e 2023 nel caso di specie) saranno richieste le sanzioni civili ma la nuova lettera b-bis, dell'articolo 116, comma 8, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, stabilisce uno specifico regime sanzionatorio in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive: infatti a decorrere **dal 1° settembre 2024**, per le situazioni debitorie rilevate d'ufficio dagli enti impositori o a seguito di verifiche ispettive, a seconda che l'ammontare del mancato o ritardato pagamento di contributi o premi sia rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie oppure sia connesso a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, si applica rispettivamente la sanzione civile per omissione o quella per evasione, ridotte del 50 per cento, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione.

Sul tema è intervenuta la Circolare INAIL n. 31/2024 ove si legge che:



"l'applicazione della sanzione civile ridotta al 50 per cento è subordinata al versamento della prima rata e in caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate si applica la sanzione civile prevista per l'evasione contributiva (sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento, con tetto del 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge)."

Niente recuperi ma attenzione a denunciare tutto alla scadenza!

È importante ricordare peraltro che, se da un lato, per l'anno in corso non verranno recuperati i premi, dall'altro l'Istituto si riserva il diritto di verificare se il datore di lavoro provveda alla denuncia dei salari dovuti alla scadenza di legge: ove non lo faccia, verranno addebitati i premi maggiorati dalle sanzioni civili anche per tale periodo.

Un caso particolare è quello riferito al verbale di altri enti.

Si pensi al caso in cui l'INPS effettui un accertamento ispettivo nei confronti di un'azienda nel mese di novembre 2024 con recuperi degli imponibili omessi per l'intero anno in corso e, a fini INPS, l'Istituto richieda la contribuzione dovuta con la maggiorazione di legge fino ad ottobre poiché per l'INPS i contributi sono già scaduti.

Al termine dell'accertamento, il verbale sarà trasmesso all'INAIL ma poiché il Portale del sommerso istituito dal Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79 (che dovrebbe assicurare un rapido scambio dei verbali tra gli enti) non è ancora in funzione l'Istituto "prenderà in mano" il verbale INPS probabilmente ad autoliquidazione già scaduta.

Il datore di lavoro però **non deve attendere l'operato dell'INAIL** ma deve denunciare i salari in autoliquidazione: quando gli uffici amministrativi dell'INAIL dovranno liquidare il verbale, infatti, richiederanno al datore di lavoro se egli abbia denunciato i salari omessi a fini INPS in autoliquidazione INAIL. Nel caso di risposta positiva, non verranno richieste sanzioni civili né premi aggiuntivi, poiché il datore di lavoro ha già pagato il dovuto.

Allo stesso modo, l'Istituto opererà ove si tratti di verbali dell'Ispettorato del lavoro o della Guardia di Finanza con omissioni in corso d'anno.

Niente sanzioni civili ma ci sono quelle amministrative

Il fatto che per i salari in corso d'anno non sia previsto recupero di premi e sanzioni civili non ha rilievo ai fini delle sanzioni amministrative.

Ove vi siano lavoratori in nero, infatti, verrà contestata la consueta maxi sanzione per lavoro sommerso e addirittura, ove ne ricorrano le circostanze, si procederà alla sospensione dell'attività imprenditoriale.

Parimenti, ove vi siano salari omessi non riferiti a lavoratori in nero (perché in quel caso la sanzione riferita al libro unico viene assorbita dalla maxi sanzione) sarà contestato l'illecito amministrativo di cui all'art. 39, commi 1, 2 e 7, D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato da ultimo dall'articolo 22, comma 5, D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151.

In tal caso, peraltro, come illustrato dall'Ispettorato del lavoro con Lettera del 17 settembre 2024, sarà attivato il procedimento di **diffida amministrativa**, ove, bene inteso, ne ricorrano le circostanze.

In particolare, la nuova diffida non potrà trovare applicazione qualora, nei cinque anni precedenti l'inizio dell'accertamento, il medesimo trasgressore sia stato sanzionato per violazioni ritenute sanabili, sia ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 103/2024, sia ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004; ciò vale anche quando la violazione già commessa non sia necessariamente la medesima successivamente accertata, sia nelle ipotesi della c.d. diffida "ora per allora", sia nelle ipotesi in cui la precedente violazione sia stata oggetto di verbale unico e non necessariamente di ordinanza-ingiunzione.

Ove vi siano le condizioni per la nuova diffida e il datore di lavoro ponga termine alla violazione, adempia alle prescrizioni violate e rimuova le conseguenze dell'illecito amministrativo registrando gli importi dovuti sul libro unico entro un termine non superiore a 20 giorni dalla data della notificazione (art. 6, D.Lgs. n. 103/2024), egli non verserà alcuna sanzione.

Conclusioni

Il meccanismo legato all'invito a denunciare i salari omessi a fini INAIL in corso d'anno è sicuramente favorevole ai datori di lavoro perché consente una regolarizzazione anche ex post senza l'addebito di sanzioni civili.

Esso tuttavia richiede un supplemento di attenzione da parte dei professionisti che seguono le aziende: essi, infatti, devono ricordarsi in sede di autoliquidazione di denunciare gli importi riscontrati in sede ispettiva anche qualora il verbale sia stato redatto dall'INPS, dall'Ispettorato del lavoro o dalla Guardia di finanza per evitare che, dopo la scadenza di legge, l'Istituto richieda il dovuto con le somme aggiuntive.

LAVORATORI CON GRAVE DISABILITÀ: PERMESSI, DIRITTI E PRIORITÀ

di Maria Chiara Volpi

L'articolo 33 della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992 prevede che:



"1. (Comma abrogato)

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di **due ore di permesso giornaliero retribuito** fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di **tre giorni di permesso mensile retribuito** coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- 3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.
5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
6. **La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.**
- 6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno **diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile** ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 **o ad altre forme di lavoro flessibile**. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato. (...)"

Permessi retribuiti

Soggetti beneficiari

Il **lavoratore maggiorenne** che si trova in una condizione di **disabilità grave** può fruire, nell'ambito di ciascun mese di calendario, di:

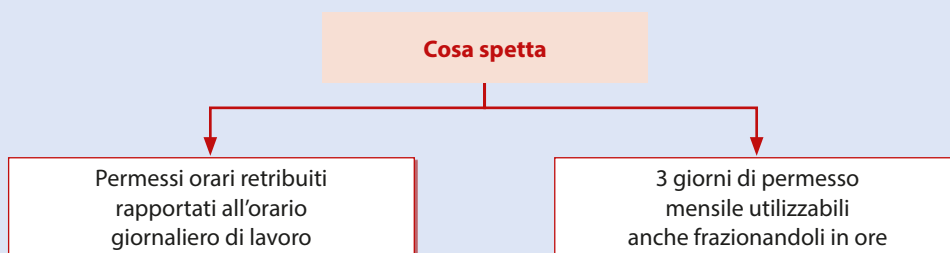
- **riposi orari giornalieri**, nella misura di
 - 2 ore di permesso giornaliero retribuito in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore,

- 1 ora al giorno in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore; oppure, **in alternativa**
- **3 giorni di permesso mensile retribuito**, frazionabili anche ad ore.



ATTENZIONE

Nessun riposo è concedibile in relazione alle **giornate non lavorate**, compresa la sesta giornata in caso di settimana corta.



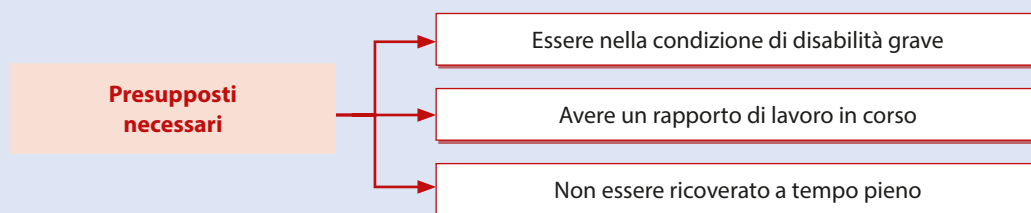
Requisiti

Per beneficiare dei permessi, sia orari che mensili, il lavoratore:

- deve essere nella **condizione di disabilità grave o di grande invalido di guerra** o equiparato;
- deve avere un **rapporto di lavoro dipendente in corso**, coperto da assicurazione INPS per le prestazioni di maternità;
- **non deve essere ricoverato a tempo pieno** presso un istituto specializzato (condizione che peraltro è esclusa di per sé dalla concreta effettuazione dell'attività lavorativa).

Non hanno diritto ai permessi retribuiti (né orari, né mensili) i **lavoratori a domicilio** e i **lavoratori domestici**.

Ai **lavoratori agricoli stagionali** i permessi sono riconosciuti solo se la durata del contratto è pari ad almeno un mese con previsione di attività per 6 giorni a settimana (5 giorni in caso di settimana corta).



Modalità di utilizzo

Fermo restando che i permessi possono essere richiesti solo per i **periodi successivi alla presentazione dell'apposita istanza**, in linea generale le modalità di utilizzo degli stessi possono essere **cam-biate** (da riposi orari giornalieri a permessi mensili, e viceversa) **da un mese all'altro** modificando la domanda a suo tempo avanzata. Tali variazioni possono essere **eccezionalmente** concesse nell'ambito dello stesso mese di calendario qualora sopraggiungano esigenze improvvise (che il lavoratore deve opportunamente documentare) e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi.



ATTENZIONE

I permessi non usufruiti in un mese **non possono essere cumulati** nei mesi successivi.

Pertanto, ad esempio, se nel corso di un mese vengono utilizzate soltanto 2 giornate di permesso retribuito (anziché le 3 spettanti), nel corso del mese successivo si potranno richiedere, in ogni caso, al massimo 3 giornate e non 4, non essendo possibile cumulare il giorno "non goduto" nel mese precedente. Tale giornata, infatti, non può più essere recuperata.

Modalità di richiesta

Il lavoratore che intende beneficiare dei permessi in esame, oltre a possedere i requisiti di legge, deve presentare **telematicamente domanda** all'INPS, accedendo direttamente, tramite SPID, ai servizi on line del portale dell'Istituto (portale dedicato alle domande per le prestazioni a sostegno del reddito).

In alternativa, il lavoratore può presentare domanda:

- chiamando il Contact center INPS al numero 803164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164164 da rete mobile;
- rivolgendosi agli enti di patronato e agli intermediari dell'Istituto che gli metteranno a disposizione i necessari servizi telematici.



ATTENZIONE

Il lavoratore richiedente deve comunicare tempestivamente all'INPS (entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento) e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

Di seguito si propone un fac-simile di richiesta da parte del lavoratore disabile.

Spett.le _____

Alla c.a. di _____

OGGETTO: Richiesta di permesso ex art. 33, comma 6, Legge n. 104/1992

Il/La sottoscritto/a _____ chiede di beneficiare dei permessi orari/mensili nel giorno _____ / dalle ore ____ alle ore _____ ai sensi dell'art. 33, comma 6, della Legge n. 104/1992.

Il/La sottoscritto/a si impegna altresì a produrre tempestivamente l'autorizzazione rilasciata dall'INPS.

Luogo _____, data _____

Il Lavoratore/La Lavoratrice

Trattamento economico

I permessi in esame (sia mensili che orari) sono **retribuiti in misura intera** e sono **posti a carico dell'INPS**.


Per tali permessi spetta un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa agli stessi. In particolare, ai fini del calcolo dell'indennità devono essere considerati tutti gli elementi della retribuzione rientranti nel concetto di paga globale di fatto giornaliera che vengono corrisposti normalmente ed in forma continuativa.

Sede di lavoro e trasferimento

Ai sensi dell'articolo 33, comma 6 della Legge n. 104/1992, la persona con disabilità grave:


- ha diritto a **scegliere**, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e
- **non può essere trasferita** in altra sede senza il suo consenso.

Per quanto concerne la scelta della sede di lavoro, la locuzione “ove possibile”, secondo il Ministero del Lavoro (Circolare n. 28/1993),

 “è da intendersi nel senso che **il datore di lavoro può frapporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale**; il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede costituisce, invece, un diritto incondizionato, nel senso che - diversamente da quanto avviene nei casi disciplinati dall’art. 2103, comma 2, del codice civile, come sostituito dall’art. 13 della Legge n. 300/1970 - esso non è soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell’impresa.”

Priorità nell’accesso al lavoro agile

L’articolo 18 della Legge n. 81/2017, come modificato dalla Legge n. 105/2022, dispone, in tema di lavoro agile, che:

 “3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei **lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata** ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell’articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205”.

Il Legislatore ha istituito esclusivamente una “priorità” (e non un diritto) per svolgere lavoro agile per i lavoratori e le lavoratrici disabili in situazione di gravità accertata.

Tale priorità viene attuata solo se l’azienda stipula accordi per il lavoro agile. Ciò significa che se il datore di lavoro non intende stipulare accordi di smart working all’interno della propria azienda, questa priorità non si attiva.



ATTENZIONE

I lavoratori e le lavoratrici con handicap grave che chiedono di fruire del lavoro agile **non** possono essere **sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa** avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

FERIE: CHECK LIST

di Alberto Bosco – Formatore ed esperto di diritto del lavoro

La fruizione di un periodo di ferie retribuite da parte del prestatore di lavoro subordinato è prevista direttamente dalla Costituzione, al netto delle pochissime ipotesi nelle quali è consentita la loro monetizzazione; la violazione di tale precetto da parte del datore è peraltro sanzionata. Tale istituto, inoltre, si interseca, con altre vicende del rapporto di lavoro subordinato. Di seguito, quindi, una check list di controllo: nel caso in cui tutte le risposte alle domande siano positive, si potrà essere (relativamente) tranquilli di non aver commesso errori nell'applicare le disposizioni vigenti.

A. Principi generali

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Le ferie consistono in un "periodo di pausa" – con diritto alla normale retribuzione – che consente al lavoratore, di qualunque categoria e qualifica (apprendisti inclusi), di reintegrare le energie psicofisiche e dedicare più tempo alle relazioni affettive e sociali?		
Il diritto del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite è direttamente previsto dall'art. 36, co. 3, della Costituzione, in base al quale il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi?		
Ai sensi dell'art. 2109, co. 2, del Codice civile, il datore di lavoro, nello stabilire quando il lavoratore può assentarsi dal lavoro, deve tener conto sia delle esigenze dell'impresa che degli interessi del prestatore di lavoro subordinato?		
L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie?		
Ad avviso della giurisprudenza, il lavoratore non è libero di scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie in quanto, ove agisse in tal modo, l'assenza sarebbe da ritenersi come ingiustificata con conseguente legittimità dell'applicazione delle sanzioni disciplinari previste fino al licenziamento?		
Il datore – stante il proprio potere di determinare il periodo di fruizione delle ferie – può legittimamente decidere (ciò avviene di norma nel mese di agosto, in particolare per le attività produttive) di chiudere l'impresa, sospendendone totalmente l'attività, o di fermare solo alcuni reparti e, in questi casi, il lavoratore non può opporsi, essendo tenuto a fruire delle proprie ferie nei periodi di chiusura dell'attività aziendale (c.d. ferie collettive)?		
La fruizione di ferie collettive comporta la possibilità – previa domanda da effettuare esclusivamente per via telematica all'INPS – di differire gli adempimenti contributivi?		
Il lavoratore che cade in malattia durante un periodo di ferie annuali, ove l'evento morboso sia talmente grave da impedire il pieno recupero delle energie psicofisiche, ha diritto, una volta ristabilitosi, di godere delle proprie ferie residue in un periodo diverso, concordandolo con il datore?		
La chiusura dell'azienda per ferie collettive non richiede necessariamente un accordo con il sindacato (che è comunque sempre possibile), e quindi il datore può adottare in piena autonomia tale decisione?		
Ai sensi di quanto disposto dall'art. 2109 del Codice civile, il periodo di preavviso non può essere computato nelle ferie e, quindi, il lavoratore avrà diritto all'erogazione dell'indennità sostitutiva per le ferie maturate e non godute in corso di rapporto?		
In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, inclusi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni; inoltre i giorni di assenza dal lavoro a tale titolo sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa (art. 119 del D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361)?		

B. Maturazione

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Ferme restando le diverse previsioni dei contratti collettivi, il diritto alle ferie, di norma, matura in dodicesimi in base ai mesi di servizio prestato (ossia pro quota): a tal fine, al lavoratore che presta la propria attività per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, spetta normalmente un rateo mensile di ferie?		
In relazione alle seguenti assenze: a) astensione obbligatoria della madre; b) congedo di paternità; c) congedo parentale; d) congedo matrimoniale; e) malattia; f) ferie; il diritto alle ferie matura normalmente: in pratica, l'assenza è assimilata, al fine che qui interessa, all'attività lavorativa vera e propria?		
Durante le seguenti assenze: a) sospensione per cassa integrazione a zero ore; b) sciopero; c) aspettativa non retribuita; d) assenza ingiustificata; salvo patto contrario (individuale o collettivo), non maturano le ferie. Non solo: l'assenza ingiustificata può dar luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari nel rispetto della procedura di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (contestazione degli addebiti in forma scritta, assegnazione al lavoratore di un termine a difesa, e così via)?		
L'arco temporale trascorso tra la data in cui il datore ha intimato il licenziamento poi ritenuto illegittimo da parte del giudice e la data della reintegrazione disposta nella sentenza va equiparato a un periodo di effettivo servizio ai fini della maturazione delle ferie annuali retribuite, con conseguente diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva (Cass. 8 marzo 2021, n. 6319; Corte di Giustizia UE, Sentenza 12 ottobre 2023, causa C-57/22)?		

C. Durata e modalità di fruizione

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Se il contratto di lavoro, collettivo (sia esso nazionale, territoriale o anche aziendale) o individuale, stabilisce la durata del periodo di ferie, si applicano le disposizioni in esso contenute, se più favorevoli - per il lavoratore - rispetto a quelle di legge?		
Se il contratto di lavoro, collettivo (sia esso nazionale, territoriale o anche aziendale) o individuale, non stabilisce nulla quanto alla durata del periodo di ferie, ai sensi dell'art. 10, co. 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane (corrispondenti a 28 giorni di calendario)?		
Sempre in base a quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il periodo minimo di 4 settimane di ferie va goduto per: a) almeno 2 settimane (consecutive, in caso di richiesta del lavoratore) nel corso dell'anno di maturazione; e b) le restanti 2 settimane (salvo diversa previsione del contratto collettivo) nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione?		
Nell'ipotesi in cui il rapporto inizi in corso d'anno, il numero di giorni di ferie spettanti è normalmente determinato dal contratto collettivo in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestato?		

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Per le forze armate e di polizia, i servizi di protezione civile, i vigili del fuoco, per le strutture giudiziarie, penitenziarie e quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, di biblioteche, musei e aree archeologiche dello Stato, le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 non si applicano in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o per ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dai vigili del fuoco, come individuate con decreto ministeriale?		
Se la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, è impedita da eventi quali malattia, infortunio o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa (Min. Lav., Circolare 3 marzo 2005, n. 8)?		

D. Modalità di richiesta

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Se il contratto collettivo o il regolamento aziendale impone l'uso della forma scritta per la richiesta delle ferie, il lavoratore deve rispettare tale prescrizione, e quindi fare richiesta dei propri giorni di ferie per iscritto, ovvero avvalendosi della procedura online che sia stata eventualmente predisposta da parte del datore?		
Invece, se il contratto collettivo o il regolamento aziendale non prevedono l'uso della forma scritta, poiché non esistono prescrizioni normative circa le modalità con cui le ferie devono o possono essere richieste, la domanda può avvenire anche in forma orale, e lo stesso vale per il consenso da parte del datore o del superiore gerarchico?		
La richiesta di ferie effettuata tramite e-mail al capo del personale e/o al presidente della società è legittima, e non configura una assenza ingiustificata, se essa risulta fondata su una consolidata prassi aziendale (Cass. 18 maggio 2012, n. 7863)?		

E. Aspetti economici

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Durante il periodo di ferie, il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione uguale a quella che avrebbe percepito se avesse lavorato normalmente?		
Ai sensi dell'art. 10, co. 2, del D.Lgs. n. 66/2003, il periodo minimo di 4 settimane previsto dalla norma non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute (non può quindi essere "monetizzato"), salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro?		
Invece, la monetizzazione del periodo che eccede quello minimo pari a 4 settimane di ferie (pari a 28 giorni di calendario), maturato e non goduto, è sempre possibile mediante l'erogazione dell'indennità sostitutiva in presenza di un accordo delle parti in tal senso, ovvero della cessazione del contratto di lavoro?		
Secondo il Ministero è sempre possibile monetizzare le ferie nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"> a) lavoratori esteri inviati non in regime di trasferta (Interpello n. 15/2008); b) dirigenti, distinguendo il dirigente apicale, in grado di determinare autonomamente il periodo feriale e anche di rinunciare al punto da non aver poi diritto all'indennità sostitutiva (Cass. n. 12226/2006), dal lavoratore che, per esigenze aziendali, non riesce a fruirne: in quest'ultimo caso al datore saranno applicate le sanzioni amministrative e al lavoratore spetterà il risarcimento del danno psico-fisico, oltre all'obbligo aziendale di far fruire le ferie (Cass. n. 2659/2001); c) contratti a termine di durata inferiore all'anno (Min. Lav., Circolare n. 8/2005)? 		

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Allo stesso modo, si ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie anche se l'impossibilità di fruizione è stata determinata dal versare la lavoratrice nella situazione (pre e post parto) che impone l'astensione obbligatoria dal lavoro, ciò a prescindere dalla modalità di cessazione del rapporto, in questo caso connessa alla scelta della dipendente di dimettersi (Cass. ord. 15 giugno 2022, n. 19330)?		

F. Malattia del figlio

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
In caso di ricovero del figlio biologico che abbia da 0 a 3 anni (incluso il giorno del 3° compleanno), in base a quanto previsto dall'articolo 47 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ciascun genitore (in alternativa) può chiedere che sia sospesa la fruizione delle ferie per tutto il periodo di ricovero, purché siano esibiti regolari certificati medici comprovanti l'avvenuto ricovero e la sua durata?		
In caso di ricovero del figlio biologico che abbia da 3 a 8 anni (dal giorno successivo al 3° compleanno e fino al giorno dell'8° compleanno incluso), in base a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ciascun genitore (in alternativa) può chiedere che sia sospesa la fruizione delle ferie per 5 giorni, purché siano esibiti regolari certificati medici comprovanti l'avvenuto ricovero e la sua durata?		
In caso di ricovero del figlio adottivo o in affido che abbia da 0 a 6 anni (incluso il giorno del 6° compleanno), in base all'articolo 50 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, il ricovero del bambino - a richiesta di ciascun genitore in via alternativa - sospende la fruizione delle ferie per tutto il periodo di ricovero, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici comprovanti l'avvenuto ricovero e la sua durata?		
In caso di ricovero del figlio adottivo o in affido che abbia da 6 a 8 anni (dal giorno successivo al 6° compleanno e fino al giorno dell'8° compleanno incluso), in base all'articolo 50 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, il ricovero del bambino - a richiesta di ciascun genitore in via alternativa - sospende la fruizione delle ferie per 5 giorni, purché siano esibiti regolari certificati medici comprovanti l'avvenuto ricovero e la sua durata?		
Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno?		

G. Altri casi particolari

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Secondo l'orientamento consolidato della Suprema Corte, il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore, non lo eserciti e non fruisca del periodo di riposo annuale, non ha diritto all'indennità sostitutiva, salvo che non provi di non avere potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive (Cass. ord. 8 giugno 2021, n. 15952)?		
In alcuni contratti collettivi o regolamenti aziendali è disciplinata la facoltà del datore - di norma in presenza di serie e apprezzabili ragioni - di richiamare il lavoratore (rimborsandogli le spese di rientro) che si sia già recato, debitamente autorizzato, in ferie e, in tali casi, il lavoratore deve adempiere, ma ha comunque diritto a effettuare in seguito il periodo di assenza non regolarmente fruito?		
La modifica da parte del datore del piano ferie prima che il dipendente parta è consentita nel rispetto di un adeguato periodo di preavviso, dovendosi peraltro valutare anche gli aspetti connessi alla perdita di caparre, annullamento di biglietti e così via?		

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
L'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, dispone che – fermi i diritti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (che prevedono un periodo minimo di 4 settimane di ferie) – i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati agli altri dipendenti dallo stesso datore, per consentir loro di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e/o aziendali) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto?		
Gli accordi di cui sopra, possono estendere il campo di applicazione delle c.d. “ferie solidali” anche alle patologie di cui soffre il dipendente medesimo o altri soggetti a lui legati da vincoli di parentela o affinità?		
Gli indici sintomatici ai quali occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività dei contratti collettivi in questione sono i seguenti: 1) numero complessivo dei lavoratori occupati; 2) numero complessivo delle imprese associate; 3) diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali); 4) numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti?		
Ad avviso della giurisprudenza, al fine di evitare il licenziamento, il lavoratore – specie ove non possa avvalersi della facoltà di richiedere un periodo di aspettativa o del prolungamento del comportamento (per le patologie più gravi) – può chiedere, prima del termine del periodo di comportamento, di fruire dei giorni di ferie maturati e non ancora goduti?		
Sempre per la giurisprudenza, il datore che, in vista della scadenza del comportamento, respinge la tempestiva richiesta del dipendente di fruire delle ferie residue, deve dimostrare per quali ragioni ha preferito risolvere il rapporto piuttosto che consentirne la fruizione, tenuto conto dell'interesse del lavoratore a conservare il posto di lavoro e, in difetto di tale prova, il licenziamento è illegittimo?		
Anche se, normalmente, durante il periodo di prova (in particolare se di breve durata) il lavoratore non può assentarsi per ferie (e in tal caso il periodo di prova deve in ogni caso intendersi sospeso), il diritto a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute spetta anche al lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante tale arco temporale: ovviamente, in tal caso, egli ha diritto a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute durante il periodo di prova?		
In virtù del principio di non discriminazione, il dipendente a tempo parziale ha diritto allo stesso numero di giorni di ferie dei colleghi a tempo pieno, salvo il necessario riproporzionamento, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, della retribuzione feriale?		
In caso di part time di tipo verticale, il numero dei giorni di ferie deve essere riproporzionato in relazione all'orario di lavoro effettivamente prestato (Min. Lav., Circolare 18 aprile 2000, n. 24)?		
Le ferie dei lavoratori intermittenti possono essere monetizzate, in tutto o in parte, se la durata del relativo rapporto ha durata inferiore a 1 anno (Min. Lav., Circolare 3 marzo 2005, n. 8; Min. Lav., Nota 6 agosto 2009, n. 11383; Min. Lav., Nota 27 luglio 2005, n. 2041)?		
L'insorgenza di uno stato di malattia, debitamente certificato dal medico curante e notificato al datore, prima dell'inizio delle ferie, impedisce la fruizione delle ferie e il lavoratore è considerato in malattia?		
Ferma restando la possibilità del datore di richiedere comunque le visite di controllo, la malattia insorta durante la fruizione delle ferie, che sia di gravità tale da impedire il pieno recupero delle energie psicofisiche e da non permettere le consuete attività di svago e riposo, sospende il decorso del periodo di ferie a richiesta del lavoratore?		
La Corte di Cassazione a Sezioni Unite (Sentenza 23 febbraio 1998, n. 1947) ha stabilito che l'avviso, comunicato dal lavoratore, del suo stato di malattia, sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie, determina – dalla data della sua conoscenza da parte del datore – la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il datore non provi l'infondatezza di detto presupposto, allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie?		

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
Il lavoratore, una volta che gli sono state autorizzate le ferie, è libero di trascorrerle nel luogo che ritiene più opportuno, ferma tuttavia l'osservanza dei principi di correttezza e buona fede, i quali devono ritenersi violati – con conseguente legittimità del recesso per giusta causa – ove più volte e per lunghi periodi soggiorni in paesi dalle sfavorevoli condizioni ambientali, e a seguito di ciò subisca ripetuti attacchi di malaria, comportanti assenze dal lavoro per malattia di lungo periodo (Cass. 25 gennaio 2011, n. 1699)?		

H. Sanzioni

Si è tenuto conto del fatto che ...	SI	NO
In caso di violazione del diritto alle ferie, si applica quanto previsto dall'art. 18-bis del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, che sanziona il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie (4 settimane) entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi		
Se la violazione è riferita a non più di 5 lavoratori si applica la sanzione amministrativa pecuniaria base da 100 a 600 euro. Inoltre, dal 1° gennaio 2019, per effetto della Legge di Bilancio 2019: a) la sanzione "ordinaria" è aumentata del 20%, e quindi va da 120 a 720 euro; b) le maggiorazioni sono raddoppiate se, nei 3 anni precedenti, il datore sia stato colpito da sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti?		
Se la violazione è riferita a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 2 anni, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro. Inoltre, dal 1° gennaio 2019, per effetto della Legge di Bilancio 2019: a) la sanzione amministrativa è aumentata del 20%, e quindi va da 480 a 1.800 euro; b) le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore sia stato colpito da sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti		
Se la violazione è riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta. Inoltre, dal 1° gennaio 2019, per effetto della Legge di Bilancio 2019: a) la sanzione è aumentata del 20%, e quindi va da 960 a 5.400 euro, e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta; b) le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei 3 anni precedenti, il datore sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti?		
Il Ministero del Lavoro ha precisato che la violazione si configura non solo nel caso in cui il lavoratore, nei periodi indicati, non abbia in alcun modo fruito delle ferie cui ha diritto ma anche qualora egli non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo, e ciò anche nel caso in cui il godimento del congedo annuale sia in corso di godimento a cavallo tra due anni successivi, in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso?		
Il Ministero del Lavoro (Nota 13 giugno 2006) ha precisato che, per evitare l'applicazione della sanzione, vanno imputate con criterio di priorità le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento?		
Ancora secondo il Ministero del Lavoro (cfr. Circolare 3 marzo 2005, n. 8), nel caso in cui la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, sia impedita da eventi quali malattia, infortunio o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa?		

IL LAVORO AGILE NEI RAPPORTI DI LAVORO NON STANDARD

Studio Legale 
PROIA & PARTNERS

Il lavoro agile (o *smart working*) non è una tipologia di contratto di lavoro, bensì una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che si caratterizza per essere svolta in assenza di “*precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*” e “*in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa*”. Il “patto di lavoro agile”, dunque, non si sostituisce all’ordinario contratto di lavoro subordinato, ma si affianca ad esso al fine di regolare gli specifici aspetti della prestazione.

Ciò, a prima vista, lascerebbe concludere che l’accordo integrativo di *smart working* possa essere sottoscritto con riferimento a qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato ed essere così potenzialmente applicato a tutte le categorie di lavoratori dipendenti. La disposizione legislativa, difatti, prevede una limitazione del lavoro agile a specifiche tipologie di contratti di lavoro di natura subordinata.

Se ciò è vero in astratto, in concreto potrebbero presentarsi dei problemi in ordine alla conciliabilità del lavoro agile con alcune tipologie contrattuali che presentano dei caratteri che mal si adattano alle caratteristiche sottese allo *smart working*. Occorre, pertanto, operare una verifica di compatibilità tra le diverse tipologie di contratto e gli elementi essenziali del lavoro agile.

I risultati di questa operazione possono essere così sintetizzati.

a) Contratto a tempo determinato

L’opinione maggioritaria ritiene che il lavoro agile sia compatibile non solo con il rapporto di lavoro indeterminato ma anche con quello a tempo determinato; in particolare, è opinione comune che la durata predefinita dell’accordo sia assolutamente coerente con la prestazione di lavoro agile, come si evince anche dall’art. 19, comma 2, Legge n. 81/2017, che prevede esplicitamente che il patto lavoro agile possa essere soggetto a termine.

Si registrano, tuttavia, esperienze aziendali che limitano il ricorso al lavoro agile ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato, inibendo così la pattuizione nei confronti dei lavoratori assunti a termine. Sulla validità di questi accordi sono stati posti dei dubbi in virtù dell’applicabilità del principio di discriminazione (o di parità di trattamento) previsto dall’art. 25, D.Lgs. 81/2015 tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato comparabili.

Non appare contestabile, invece, la decisione del datore di lavoro, da assumere di volta in volta e sulla base di una discrezionale valutazione delle esigenze aziendali, di sottoscrivere o no l’accordo con il singolo lavoratore.

b) Contratto a tempo parziale (part-time)

Una parte della dottrina ha espresso dei dubbi sulla possibilità che il patto di lavoro agile possa accedere ad un contratto di lavoro *part-time* (che, come noto, si caratterizza per la previsione di un orario di lavoro ridotto rispetto al normale orario individuato ai sensi dell’art. 3 del D.Lgs. n. 66 del 2003).

La ragione dei dubbi sulla compatibilità del *part-time* con lo *smart working*, sarebbe da riscontrarsi nel dato testuale dell’art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi del quale nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta la “*puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno*”; questa disposizione, si dice, sembrerebbe porsi in contrasto con la caratteristica del lavoro agile di non prevedere “*precisi vincoli orari di lavoro*”.

Tuttavia, a questa conclusione si potrebbe sfuggire operando un’interpretazione *secundum ratio* che contemperi le esigenze del lavoro a tempo parziale con quelle del lavoro agile, e cioè ove si ritenga che, pur ferme restando le prescrizioni ex art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, l’accordo individuale possa prevedere la facoltà di distribuire diversamente l’orario concordato durante le sole giornate di lavoro agile.

In merito, i contratti collettivi presentano diverse soluzioni: alcuni consentono lo *smart working* ai lavoratori a tempo parziale, altri lo vietano, altri ancora lo accettano solo per il *part-time* orizzontale.

c) Contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro è quel contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata



“mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”.

Secondo l'opinione più diffusa, non vi sarebbero motivi per ravvisare una incompatibilità, né giuridica né logica, del lavoro a somministrazione con il lavoro agile. Corrobora tale assunto l'identità di formulazione in merito al profilo del trattamento economico e normativo che, per il lavoratore agile così come il lavoratore somministrato, deve essere non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (cfr. art. 20, comma 1, Legge n. 81/2017 e art. 35, D.Lgs. n. 81 del 2015).

Tuttavia, lo “sdoppiamento” della figura del datore di lavoro tra agenzia di somministrazione e utilizzatore, rende difficile comprendere quali parti debbano stipulare l'accordo di lavoro agile. Mancando norme di coordinamento, infatti, l'interprete deve chiedersi se la disciplina del lavoro agile relativa al datore di lavoro debba essere riferita al somministratore o all'utilizzatore.

In dottrina, l'alternativa è stata risolta nel secondo senso: è con l'utilizzatore che va sottoscritto l'accordo di lavoro agile posto che è proprio questo a ricevere la prestazione e ad esercitare i poteri direttivo e controllo. Ed infatti, per quanto non vi sia una disposizione di legge, né alcuna nota o circolare ministeriale, che sancisca espressamente che l'accordo in questione debba essere sottoscritto dall'impresa utilizzatrice (e non anche dall'agenzia), dal quadro normativo che disciplina il contratto di somministrazione, è possibile dedurre che la gestione del rapporto di lavoro e nella specie dello smart working rientra tra le prerogative dell'impresa utilizzatrice.

Non è strettamente necessario che anche l'agenzia di somministrazione sia parte di tale accordo, essendo sufficiente che quest'ultima, in quanto datore di lavoro formale, riceva una copia della documentazione necessaria, per presa visione e conoscenza. In tal modo, il somministratore potrà adempiere alle attività di sua competenza e provvedere alla gestione del rapporto di lavoro. In ogni caso, per agevolare i rapporti tra tutte le parti sarebbe opportuno prevedere già all'interno del contratto commerciale, stipulato tra l'utilizzatore e l'agenzia di somministrazione, la possibilità di impiegare i lavoratori in modalità agile.

d) Contratto di apprendistato

I maggiori dubbi interpretativi si riscontrano con riferimento al contratto di apprendistato.

Da una parte c'è chi ritiene che la causa formativa tipica dell'apprendistato sia incompatibile con la prestazione di modalità in lavoro agile: nell'apprendistato, si spiega, l'obiettivo atteso non è tanto nel risultato produttivo della prestazione quanto nella qualificazione di una professionalità la cui acquisizione richiede che la prestazione non debba essere valutata sui risultati raggiunti come nel lavoro agile, ma al contrario sia invece diretta da un lavoratore qualificato in veste di *tutor*.

Dall'altra parte c'è chi, pur nella consapevolezza di potenziali conflitti, è incline alla compatibilità, soprattutto laddove la formazione sia garantita anche in remoto e la prestazione lontana dal tutor possa essere considerata occasionale. In tal caso però è necessario che la parte di prestazione collocata al di fuori locali aziendali e senza orario non venga definita in modo da risultare pregiudiziale rispetto agli obblighi formativi, i quali sembrano presupporre il rispetto di precisi orari e luoghi destinati all'apprendimento.

Nella contrattazione aziendale vari accordi l'hanno vietato, presumendosi evidentemente non soddisfatte le garanzie di fiducia, esperienza, competenza e responsabilizzazione che devono supportare l'adozione del lavoro agile.

e) Contratto di lavoro intermittente

Anche riferendosi al contratto di lavoro intermittente (mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi: art 13, D.Lgs. n. 81/2015) sussistono diversità di vedute.

C'è chi afferma che non vi sia incompatibilità dato che la discontinuità della prestazione di lavoro non è giuridicamente né logicamente discordante con la collocazione di una parte della prestazione lavorativa al di fuori di precisi vincoli e orari di lavoro.

Tuttavia, si è d'altra parte evidenziato come la possibile applicazione teorica si potrebbe scontrare con le esigenze concrete proprie di chi vuole utilizzare il "contratto a chiamata". In questo caso infatti l'ocasionalità è già *in re ipsa* nella tipologia contrattuale del lavoro intermittente più che nella modalità di esecuzione agile.

f) Tirocinio (stage)

L'art. 18, Legge n. 81/2017, definendo il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, sembra escluderne l'utilizzabilità rispetto allo stage, periodo di formazione "on the job" presso un'azienda o un ente che non figura un rapporto di lavoro.

Senonché, si segnalano normative regionali (come il DGR n. 1816/2017 della Regione Veneto) che ammettono lo svolgimento del tirocinio in modalità *smart working*, purché tale modalità sia prevista nel piano formativo individuale e siano rispettate specifiche condizioni (es. percentuale di ore di svolgimento del tirocinio all'interno dell'azienda).



DIFFERENZA DI TRATTAMENTO RETRIBUTIVO: QUANDO SUSSISTE UNA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA?

di Angela Puecheri

La Corte di Giustizia chiarisce alcune definizioni

Con Sentenza del 4 ottobre 2024, riferita alla Causa C-314/23, la Corte di Giustizia torna nuovamente sul tema della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di occupazione e impiego, in particolar modo per quanto riguarda il trattamento retributivo, nonché sulle ipotesi che costituiscono discriminazione - diretta o indiretta - fondata sul sesso.

Inoltre, in questa sede, la Corte fornisce chiarimenti sulla stessa nozione di "remunerazione", includendovi anche le indennità giornaliere che compensino forfettariamente le spese che i lavoratori sostengono a causa dei loro spostamenti professionali.

Il caso

Il caso di specie nasce in Spagna, nell'ambito di una controversia che vede contrapposti, da un lato, il Sindacato degli assistenti di volo delle compagnie aeree (STAVLA), e dall'altro una compagnia aerea, la Air Nostrum (insieme alla Direzione d'impresa e i sindacati).

I rapporti di lavoro tra tale compagnia ed il personale di terra nonché il personale navigante di cabina, sono disciplinati da un contratto collettivo, c.d. "contratto TCP", mentre i rapporti tra la medesima compagnia ed i suoi piloti sono disciplinati da un altro contratto collettivo, il "contratto piloti".

La questione si basa sul fatto che l'importo delle indennità giornaliere previsto dal contratto TCP è sensibilmente inferiore a quello previsto per il contratto piloti e dal dato secondo cui risulta che:

- il 94% del personale di cabina è di sesso femminile;
- il 93,71% è di sesso maschile.


Ora, secondo lo STAVLA, tale disparità costituirebbe una discriminazione indiretta fondata sul sesso.

Peraltro, il giudice del rinvio rileva che gli importi delle indennità giornaliere in esame non potrebbero essere considerate come salari poiché non vanno a remunerare un lavoro specifico ma rientrano nelle condizioni di lavoro: di conseguenza, il differente valore del lavoro effettuato da piloti e membri del personale di cabina non può comunque giustificare una differenza di importo tra tali indennità.


Normativa di riferimento

Diritto dell'Unione

Premesso che il Considerando 9 della Direttiva 2006/54 presuppone che al fine di valutare se dei lavoratori stiano effettivamente svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore è necessario stabilire se la situazione di detti lavoratori possa essere considerata comparabile, è di nostro interesse l'articolo 2 della medesima Direttiva, che fornisce la seguente definizione di "discriminazione indiretta":

 "[...] situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

Inoltre, l'articolo 14 della Direttiva, rubricato "Divieto di discriminazione", al paragrafo 1 prevede che:


 *"È vietata qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico per quanto attiene:*

[...]

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo 141 del trattato."

Diritto spagnolo


Lo Statuto dei Lavoratori spagnolo, al suo articolo 4, paragrafo 2, lettera c), prevede che:

 *"Nel rapporto di lavoro, i lavoratori hanno il diritto:*

[...]

in materia di assunzione o, una volta assunti, di non essere soggetti a discriminazioni dirette o indirette basate sul sesso, sullo stato civile, sull'età entro i limiti stabiliti da questa legge, sull'origine razziale o etnica, sulla condizione sociale, sulla religione o sulle credenze, sulle convinzioni politiche, sull'orientamento e sull'identità sessuale, sull'espressione di genere, sulle caratteristiche sessuali, sull'appartenenza a un sindacato o altro, così come per motivi linguistici, all'interno dello Stato spagnolo."

Inoltre, ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 2, del medesimo Statuto:

 *"Non vengono considerate come retribuzione le somme percepite dal lavoratore a titolo di indennità o di rimborso per le spese sostenute in occasione della sua attività professionale, le prestazioni e le indennità della previdenza sociale nonché le indennità corrispondenti a trasferimenti, sospensioni o licenziamenti."*

La questione pregiudiziale

La questione sottoposta dal giudice del rinvio si basa su tre premesse:

- il fatto che all'interno dell'Air Nostrum i membri del personale di cabina siano per la maggior parte donne, mentre i piloti per la maggior parte uomini;
- che l'importo delle indennità giornaliere riferite alle due categorie in esame sia sensibilmente differente, con un importo minore per il personale di cabina;
- che la natura delle indennità giornaliere rientrino nelle condizioni di lavoro dei lavoratori interessati e non nella loro retribuzione.

Ciò che si chiede alla Corte di Giustizia è, dunque, se il fatto che la compagnia aerea rimborsi ad una categoria di lavoratori, in gran parte costituita da donne, un importo inferiore rispetto a quanto rimborsato, allo stesso titolo, ad un'altra categoria di dipendenti, in gran parte costituita da uomini, rappresenti una discriminazione indiretta fondata sul sesso, contraria al diritto dell'Unione, qualora il motivo di tale trattamento differenziato risieda nel fatto che a ciascuna di queste categorie si applica un contratto collettivo differente, ognuno negoziato dalla stessa società ma con rappresentanze sindacali diverse.

La soluzione della Corte di Giustizia UE

La prima questione da verificare è quella concernente la natura delle indennità in esame: costituiscono o meno parte della retribuzione?

Ebbene, a tal proposito, la Corte constata che il concetto di "retribuzione" è una nozione autonoma del diritto dell'Unione che va interpretata estensivamente. La lettera dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera e), della Direttiva 2006/54 definisce, infatti, la "retribuzione" come:

 *"Salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo."*

Tale definizione porta a ritenere che le indennità giornaliere di cui trattasi nel procedimento principale costituiscano evidentemente un vantaggio economico pagato dal datore di lavoro al lavoratore, al fine di compensare in modo forfettario alcune spese che quest'ultimo abbia sostenuto nell'ambito

dell'esecuzione degli obblighi derivanti dal suo contratto. Ne consegue che esse debbano rientrare a pieno titolo nella nozione di retribuzione, contrariamente a quanto affermato dal giudice del rinvio.

Per quanto riguarda, d'altro canto, la discriminazione indiretta fondata sul sesso e basata sui diversi importi delle indennità dovuti all'una e all'altra categoria di lavoratori, costituita l'una prevalentemente da donne e l'altra prevalentemente da uomini, la Corte di Giustizia rileva che una siffatta differenza di trattamento sarebbe discriminatoria soltanto se la retribuzione fosse versata per un medesimo lavoro.

L'articolo 4 della Direttiva 2006/54 ci dice infatti che occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni per quanto riguarda lo stesso lavoro, ovvero un lavoro cui è attribuito pari valore.

Al fine di effettuare tale valutazione, occorre tenere conto di una serie di fattori: la natura del lavoro, le condizioni di formazione, le condizioni di lavoro.

Nel caso di specie è chiaro che i membri del personale di cabina e i piloti non esercitano affatto lo stesso lavoro. È inoltre necessario tenere conto della formazione richiesta per esercitare la professione di pilota, nonché delle responsabilità collegate alle mansioni. Considerato tutto ciò, la Corte sostiene che non si può ritenere che il lavoro dei piloti abbia "uguale valore" (da intendersi come da definizione ex art. 4 della Direttiva 2006/54) rispetto al lavoro dei membri del personale di cabina.

Di conseguenza, la differenza di trattamento indiretta non può qualificarsi come discriminazione indiretta fondata sul sesso.

I MINIMI RETRIBUTIVI TRA ART. 36 DELLA COSTITUZIONE E APPLICAZIONE GIURISPRUDENZIALE

di Mauro Petrassi

La regolazione dei minimi retributivi è affidata al coordinamento tra l'art. 36 della nostra Costituzione, i contratti collettivi nazionali e il controllo giurisdizionale. I requisiti essenziali della retribuzione minima sono delineati dall'art. 36, c. 1



"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

La pratica attuazione dei requisiti di proporzionalità e sufficienza viene dunque demandata ai contratti collettivi nazionali in funzione di parametro esterno e, quando necessario, direttamente all'intervento giurisdizionale.

I criteri indicati dall'art. 36 della Costituzione per valutare la retribuzione minima, ovvero che sia da un lato proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e dall'altro sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, richiedono una specificazione che permetta di comprendere cosa si intende per retribuzione proporzionata e sufficiente. È necessario inoltre valutare nello specifico il modo in cui coordinare i due criteri che possono trovarsi in antinomia fra di loro; infatti, una retribuzione sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa potrebbe non essere proporzionata al lavoro prestato e, viceversa, la retribuzione, anche se proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, può non essere sufficiente, soprattutto in un periodo come quello attuale in cui il costo della vita è in costante aumento a causa dell'inflazione mentre i salari stentano ad adeguarsi. Secondo l'orientamento prevalente, attraverso i criteri della proporzionalità e della sufficienza la norma costituzionale vuole mettere in risalto come la retribuzione non sia



"mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa" (Corte Costituzionale, 18 Dicembre 1987, n. 559)

Il ruolo imprescindibile dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Il contratto collettivo è un esercizio di autonomia privata funzionalizzata al perseguimento di interessi collettivi; in particolare, asse portante del sistema contrattuale è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), con il quale le associazioni nazionali regolano ogni aspetto riguardante i reciproci rapporti.

La mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione e la conseguente riconduzione del contratto collettivo nella categoria del contratto di diritto comune, ha comportato problemi circa la sua limitata efficacia soggettiva ed oggettiva.

La questione è stata risolta dalla giurisprudenza che, attraverso un'operazione "creativa", ha ritenuto applicabile anche al contratto collettivo di diritto comune, la disposizione che era stata dettata dall'art. 2077 del Cod. civ. "I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo" in relazione ai contratti collettivi corporativi, nonostante questi avessero caratteristiche profondamente differenti, essendo stipulati da sindacati aventi personalità di diritto pubblico ed essendo considerati fonte di diritto.

Grazie a questa operazione giurisprudenziale, di portata quasi normativa, si è riusciti ad attribuire al contratto collettivo di diritto comune la "forza" necessaria affinché non possa essere derogato dal contratto individuale se non in senso più favorevole al lavoratore.

L'opera giurisprudenziale ha sollevato da subito forti polemiche in quanto ritenuta opinabile proprio per le significative differenze che intercorrono tra il contratto collettivo di diritto comune, atto di autonomia privata, e i contratti collettivi corporativi che erano atti di diritto pubblico, ma ha ricevuto una sostanziale conferma da parte del legislatore con l'art. 6 della Legge n. 533 del 1973 che ha novellato

l'art. 2113 del Cod. civ., il quale ha implicitamente riconosciuto che anche le disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva hanno il carattere dell'inderogabilità proprio della legge.

Passando ad analizzare le questioni riguardanti l'efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune, la prima cosa da mettere in evidenza è che non ha efficacia *erga omnes*, al contrario è efficace solamente tra le parti stipulanti, ovvero le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o direttamente il datore di lavoro, nonché nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro che alle parti stipulanti hanno conferito mandato. Il contratto collettivo è poi di regola aperto all'adesione da parte dei lavoratori e datori di lavoro non iscritti ai sindacati stipulanti, la modalità più frequente di recepimento è quella che avviene attraverso un'esplicita clausola inserita nei contratti individuali di lavoro, con la quale si fa rinvio alla disciplina prevista dal CCNL.

Negli ultimi anni vi sono stati interventi diretti ad estendere l'efficacia soggettiva del contratto collettivo, sia da parte del legislatore, sia da parte della giurisprudenza che, pur non essendo riusciti a giungere ad un'efficacia generale del contratto collettivo di diritto comune, sono riusciti comunque ad ottenere la sua diffusa applicazione su tutto il territorio nazionale.

Ai fini dell'adeguamento retributivo ex art. 36 della Costituzione è necessario individuare il contratto collettivo utilizzabile quale parametro orientativo per stabilire la giusta tariffa applicabile, di regola facendo ricorso al criterio di "appartenenza alla categoria" secondo l'attività esercitata dall'imprenditore ai sensi dell'art. 2070 del Cod. civ.

Secondo un principio giurisprudenziale ormai acquisito, in presenza di contrattazione locale o aziendale con standard inferiori rispetto a quelli nazionali, si utilizzano quale parametro quegli importi ridotti per i rapporti di lavoro territorialmente circoscritti nell'ambito di quell'area, secondo il c.d. criterio di prossimità.

In caso di settore non coperto da contrattazione collettiva viene affidato al giudice il compito di individuare la tariffa collettiva cui parametrare la giusta retribuzione, ad esempio può far riferimento ad un contratto collettivo stipulato per una categoria affine.

La retribuzione minima viene dunque parametrata a quanto stabilito dai CCNL, ma in ogni caso affinché possa considerarsi legittima deve rispettare i criteri posti dall'art. 36 della Costituzione la cui applicabilità è da considerarsi diretta ed incondizionata.

La Direttiva Europea n. 2041/2022

La regolazione dei minimi retributivi è ad oggi condizionata dal recente intervento in materia dell'Unione Europea.

La politica dell'Unione sul salario minimo era, invero, inizialmente orientata a non intervenire sul tema, anche in considerazione dei limiti di competenza imposti dai trattati; infatti, il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea esclude che l'Unione sia competente nelle materie indicate all'art. 153, c. 5 relative a "retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero [...] al diritto di serrata".

Il netto cambio di rotta si è avuto il 20 ottobre 2020 quando la Commissione ha presentato la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea, individuando la sua base giuridica nell'art. 153, c. 1, lettera b), TFUE, ai sensi del quale l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri per quanto riguarda il settore delle "condizioni di lavoro", in base al principio di sussidiarietà e nel rispetto di quello di proporzionalità.

Successivamente, il 19 ottobre 2022 si è giunti all'approvazione definitiva della Direttiva n. 2041/2022. Il testo finale si è rilevato più "moderato" di quanto la proposta e la relazione della Commissione facessero già pensare.

La direttiva prevede la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari attraverso lo sviluppo ed il rafforzamento delle capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione, in particolare a livello settoriale o intersettoriale; richiede che le parti sociali abbiano accesso ad informazioni adeguate per svolgere le loro funzioni in materia di contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari; l'adozione di misure a tutela del diritto alla contrattazione collettiva ed in particolare misure idonee a tutelare i lavoratori che vi partecipano. Inoltre, viene previsto che, negli Stati membri in cui il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 80% questi debbano prevedere un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge e a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime.

Al capo II vengono poi individuate indicazioni specifiche per i Paesi in cui sono già previsti salari minimi legali, in particolare, è previsto che la procedura per la determinazione del minimo salariale tenga conto almeno dei seguenti elementi: il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita; il livello generale dei salari e la loro distribuzione; il tasso di crescita dei salari; i livelli e l'andamento nazionale a lungo termine della produttività. Inoltre, è previsto che gli Stati membri possano ricorrere a meccanismi automatici di adeguamento, che devono sempre tenere conto dei criteri elencati precedentemente e che vengano utilizzati valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi legali, come ad esempio il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio. In ogni caso deve essere garantito l'aggiornamento periodico e tempestivo dei minimi salariali almeno ogni due anni, oppure ogni quattro nel caso in cui vengano utilizzati meccanismi automatici di adeguamento e devono essere istituiti e resi operativi uno o più organi consultivi, per fornire consulenza alle autorità competenti sulle questioni relative ai salari minimi legali. Viene prescritto, poi, il coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione e nell'adeguamento del salario minimo legale. Infine, gli Stati sono chiamati ad adottare misure volte a "migliorare" l'accesso "effettivo" dei lavoratori ai salari minimi legali, prevedendo e se necessario rafforzando, i controlli e le ispezioni "sul campo", che devono essere "efficaci, proporzionati e non discriminatori", da parte delle autorità nazionali competenti. È, altresì, previsto che venga sviluppata la capacità di queste ultime autorità, attraverso la formazione e l'orientamento, di individuare e perseguire "in modo proattivo" i datori di lavoro inadempienti (art. 8).

Le citate prescrizioni relative all'accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi evidenziano la peculiarità del "caso" italiano. Limitandone l'applicazione ai Paesi ove vigono salari minimi legali, la direttiva ritiene, evidentemente, che le pubbliche autorità siano prive del potere di effettuare controlli ed ispezioni sul rispetto dei salari minimi quando questi siano previsti dalla contrattazione collettiva.

Ma non è così in Italia, in quanto la nostra legge nazionale, pur non rendendo i contratti collettivi "universalmente applicabili", ne ha favorito in vari modi l'efficacia generalizzata e, in particolare, per quanto qui rileva, ha individuato nella retribuzione di fonte sindacale il "parametro esterno" idoneo a determinare il trattamento economico minimo spettante al lavoratore.

L'influenza della direttiva deve determinare un incentivo al rafforzamento del sistema contrattuale-collettivo per il futuro, tenendo in considerazione che essa stessa manifesta l'esigenza, necessaria ed imprescindibile, di tenere in considerazione il sistema produttivo nella determinazione dei minimi retributivi, così escludendo un possibile effetto retroattivo delle prescrizioni in essa contenute, quindi, detta disposizioni e principi esclusivamente rivolti a realizzare un miglioramento futuro dei salari, senza incidere in alcun modo sulla valutazione di adeguatezza delle retribuzioni corrisposte nel passato all'interno dei singoli Stati membri.

Le sentenze di ottobre della Suprema Corte di Cassazione

La giurisprudenza più recente della Suprema Corte di Cassazione è arrivata a delineare i confini dell'analisi che deve svolgere il giudice di merito nel valutare la legittimità della retribuzione rispetto ai parametri predetti. In particolare, con le sei Sentenze di ottobre 2023 (Cass., civ., sez. lav. 2 ottobre 2023 n. 27711; Cass., civ., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27713; Cass., civ., sez. lav., 2 ottobre 2023 n. 27769; Cass., civ., sez. lav., 10 ottobre 2023 n. 28320; Cass., civ., sez. lav. 10 ottobre 2023 n. 28321; Cass., civ., sez. lav., 10 ottobre 2023 n. 28323), si è messo in evidenza come il giudice debba operare preliminarmente una valutazione di congruità della retribuzione con l'art. 36 della Costituzione che garantisce due diritti distinti: quello ad una retribuzione "proporzionata" garantisce ai lavoratori "una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata", mentre quello ad una retribuzione "sufficiente" dà diritto ad "una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo", ovvero ad "una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Viene inoltre affermato che non è possibile utilizzare, come parametro, il livello ISTAT di povertà, in quanto esso



"non è di per sé indicativo del raggiungimento del livello del salario minimo costituzionale che deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo altresì rispettare anche il profilo della proporzionalità".

La verifica dell'adeguatezza della retribuzione in concreto corrisposta deve condurre alla determinazione del *quantum* del salario costituzionale,



“in partenza attraverso il confronto parametrico con i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva ritenuti idonei a realizzare, per naturale vocazione, le istanze sottese ai concetti costituzionali di sufficienza e proporzionalità, fatto salvo, oltre ad eventuali disposizioni di legge, l'intervento correttivo del giudice sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della precettività dell'art. 36 della Costituzione”.

La Suprema Corte ha inoltre affermato che *“in virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello Europeo ed internazionale, l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale”* e l'importanza di valutare il salario effettivo percepito dal lavoratore, essendo insufficiente limitarsi ad una valutazione circa il salario lordo che non tiene conto dell'effettivo potere.

Volendo trarre una considerazione pratica, dalle sentenze emerge che il giudice per ricavare la retribuzione rispettosa dei parametri costituzionali, nel caso in cui ritenga che il contratto collettivo nazionale della categoria nella quale rientra il rapporto di lavoro in giudizio non sia adeguato, potrà utilizzare il contratto collettivo di una categoria affine, scegliendolo discrezionalmente, oppure utilizzare altri parametri, compresa, secondo alcuni, l'equità. Nelle sentenze è stato inoltre affermato che mentre il ricorrente deve portare elementi a sostegno dell'inadeguatezza della retribuzione percepita rispetto ai criteri imposti dall'art. 36 della Costituzione, la scelta in merito ai parametri da utilizzare per valutare la *“giusta retribuzione”* vengono scelti dal giudice d'ufficio, senza che sia necessaria un'indicazione in tal senso da parte del ricorrente.

Va sottolineato che le citate sentenze hanno enunciato un principio innovativo nella parte in cui hanno affermato che, ai fini della verifica della conformità all'art. 36 della Costituzione, il giudice ordinario può discostarsi dalle tariffe retributive stabilite dal CCNL anche quando esso sia stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per lo specifico settore in cui rientrano l'attività esercitata dal datore di lavoro e le mansioni svolte dal lavoratore.

Non è trascurabile il delicato compito che viene così affidato al giudice di merito, il quale, nella determinazione della *“giusta retribuzione”*, non si deve limitare ad una valutazione comparativa con i minimi salariali fissati dalla contrattazione collettiva, ma deve attuare una valutazione del caso concreto, che tenga conto anche di altri elementi idonei a valutare l'effettiva proporzionalità e sufficienza della retribuzione rispetto alla concreta situazione del lavoratore ricorrente, quasi come si arrivasse ad affermare un *“salario minimo giurisprudenziale”*.

Il rischio consiste nel fatto che in questa valutazione, il giudice di merito, non è portato a tener conto del processo produttivo, ma si trova inevitabilmente a compiere una valutazione in astratto.

Comunque, è da rilevare che tale principio non può essere applicato meccanicamente in modo retroattivo, perché le stesse sentenze del 2023 hanno ricordato l'obbligo del giudice interno di tenere conto dei principi di diritto europeo (Cass., civ., sez. lav., 2 ottobre 2023 n. 27769).

In particolare, la Corte di Cassazione ha richiamato due sentenze della Corte di Giustizia (*“Corte di Giustizia, sentenza Adelener et al. causa C-212/04, sentenza Sorge causa C-98/09”*), le quali richiamano il principio pacifico nella giurisprudenza comunitaria sin dalle note ed emblematiche Sentenze Defrenne C-43/75 e Barber C-262/88, le quali hanno statuito che il principio di parità delle retribuzioni può essere applicato direttamente (e cioè può essere invocato anche dal singolo lavoratore nei Paesi membri che non hanno adeguato la propria legislazione al diritto comunitario), ma pur sempre nei limiti della irretroattività.

Tenuto in considerazione il fin qui esposto meccanismo di regolazione dei minimi retributivi è necessario che non vengano trascurati gli effetti dirompenti che possono derivare da un accertamento giudiziale dell'illegittimità della retribuzione, in particolare le conseguenze che inevitabilmente derivano da una ri-quantificazione del salario retroattiva. Essendo la retribuzione intrinsecamente connessa al sistema produttivo e agli altri fattori della produzione dovrebbe essere parametrata tenendo conto dei requisiti prescritti dall'art. 36 della Costituzione, permettendo così l'assestamento del settore di riferimento.

T.F.R. COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE

Anno	Mese	Indice ISTAT di rivalutaz.	Differenza rispetto a dicembre anno precedente	Incremento % rispetto a dicembre anno precedente	Riduzione al 75%	1,5% rapp. a dodicesimi	Coefficienti di rivalutazione da applicare
1985	Dicembre	197,4	15,600	8,580858	6,435643	1,5000	7,935643
1986 ⁽¹⁾	Dicembre	108,0	4,500	4,347826	3,260869	1,5000	4,760869
1987	Dicembre	113,5	5,500	5,092592	3,819444	1,5000	5,319444
1988	Dicembre	119,7	6,200	5,482555	4,096916	1,5000	5,596916
1989	Dicembre	127,5	7,800	6,516290	4,887217	1,5000	6,387217
1990 ⁽²⁾	Dicembre	109,2	6,500	6,373652	4,780239	1,5000	6,280239
1991	Dicembre	115,8	6,600	6,043956	4,532967	1,5000	6,032967
1991 ⁽³⁾	Dicembre	115,695	-	-	-	-	-
1992	Dicembre	121,2	5,500	4,757410	3,568057	1,5000	5,068057
1993	Dicembre	106,0	4,000	3,988448	2,991336	1,5000	4,491336
1994	Dicembre	110,3	4,300	4,056603	3,042452	1,5000	4,542452
1995	Dicembre	116,7	6,400	5,802357	4,351768	1,5000	5,851768
1996	Dicembre	104,9	2,600	2,562896	1,922172	1,5000	3,422172
1997	Dicembre	106,5	1,600	1,525262	1,143947	1,5000	2,643947
1998	Dicembre	108,1	1,6	1,502347	1,126761	1,5000	2,626761
1999	Dicembre	110,4	2,3	2,127660	1,595745	1,5000	3,095745
2000	Dicembre	113,4	3,0	2,717391	2,038043	1,5000	3,538043
2001	Dicembre	116,0	2,6	2,292769	1,719577	1,5000	3,219577
2002	Dicembre	119,1	3,1	2,672414	2,004310	1,5000	3,504310
2003	Dicembre	121,8	2,7	2,267003	1,700252	1,5000	3,200252
2004	Dicembre	123,9	2,1	1,724138	1,293103	1,5000	2,793103
2005	Dicembre	126,3	2,4	1,937046	1,452785	1,5000	2,952785
2006	Dicembre	128,4	2,1	1,662707	1,247030	1,5000	2,747031
2007	Dicembre	131,8	3,4	2,647975	1,985981	1,5000	3,485981
2008	Dicembre	134,5	2,7	2,048558	1,536419	1,5000	3,036419
2009	Dicembre	135,8	1,3	0,966543	0,724907	1,5000	2,224907
2010	Dicembre	138,4	2,6	1,914580	1,435935	1,5000	2,935935
2011 ⁽⁴⁾	Dicembre	104,0	-	3,173410	2,380058	1,5000	3,880058
2012	Dicembre	106,5	2,5	2,403846	1,802885	1,5000	3,302885
2013	Dicembre	107,1	0,6	0,563380	0,422535	1,5000	1,922535
2014	Dicembre	107,0	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000 ⁽⁵⁾	0,000000 ⁽⁵⁾	1,5000	1,500000
2015	Dicembre	107,0	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	1,5000	1,500000
2016 ⁽⁶⁾	Gennaio	99,7	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,1250	0,125000
	Febbraio	99,5	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,2500	0,250000
	Marzo	99,6	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,3750	0,375000
	Aprile	99,6	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,5000	0,500000
	Maggio	99,7	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,6250	0,625000
	Giugno	99,9	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,7500	0,750000
	Luglio	100,0	0,1	0,093458	0,070093	0,875	0,945093
	Agosto	100,2	0,3	0,293645	0,220234	1,0000	1,220234
	Settembre	100,0	0,1	0,093458	0,070093	1,1250	1,195093
	Ottobre	100,0	0,1	0,093458	0,070093	1,2500	1,320093
	Novembre	100,0	0,1	0,093458	0,070093	1,3750	1,445093
	Dicembre	100,3	0,4	0,393738	0,295304	1,5000	1,795304

Anno	Mese	Indice ISTAT di rivalutaz.	Differenza rispetto a dicembre anno precedente	Incremento % rispetto a dicembre anno precedente	Riduzione al 75%	1,5% rapp. a dodicesimi	Coefficienti di rivalutazione da applicare
2017	Gennaio	100,6	0,3	0,299103	0,224327	0,1250	0,349327
	Febbraio	101,0	0,7	0,697906	0,523430	0,2500	0,773430
	Marzo	101,0	0,7	0,697906	0,523430	0,3750	0,898430
	Aprile	101,3	1,0	0,997009	0,747757	0,5000	1,247757
	Maggio	101,1	0,8	0,797607	0,598205	0,6250	1,223205
	Giugno	101,0	0,7	0,697906	0,523430	0,7500	1,273430
	Luglio	101,0	0,7	0,697906	0,523430	0,8750	1,398430
	Agosto	101,4	1,1	1,096710	0,822532	1,0000	1,822532
	Settembre	101,1	0,8	0,797607	0,598205	1,1250	1,723205
	Ottobre	100,9	0,6	0,598205	0,448654	1,2500	1,698654
	Novembre	100,8	0,5	0,498504	0,373878	1,3750	1,748878
	Dicembre	101,1	0,8	0,797607	0,598205	1,5000	2,098205
2018	Gennaio	101,5	0,4	0,395648	0,296736	0,1250	0,421736
	Febbraio	101,5	0,4	0,395648	0,296736	0,2500	0,546736
	Marzo	101,7	0,6	0,593472	0,445104	0,3750	0,820104
	Aprile	101,7	0,6	0,593472	0,445104	0,5000	0,945104
	Maggio	102,0	0,9	0,890208	0,667656	0,6250	1,292656
	Giugno	102,2	1,1	1,088032	0,816024	0,7500	1,566024
	Luglio	102,5	1,4	1,384768	1,038576	0,8750	1,913576
	Agosto	102,9	1,8	1,780415	1,335312	1,0000	2,335312
	Settembre	102,4	1,3	1,285856	0,964392	1,1250	2,089392
	Ottobre	102,4	1,3	1,285856	0,964392	1,2500	2,214392
	Novembre	102,2	1,1	1,088032	0,816024	1,3750	2,191024
	Dicembre	102,1	1,0	0,989120	0,741840	1,5000	2,241840
2019	Gennaio	102,2	0,1	0,097943	0,073457	0,1250	0,198457
	Febbraio	102,3	0,2	0,195886	0,146915	0,2500	0,396915
	Marzo	102,5	0,4	0,391773	0,293830	0,3750	0,668830
	Aprile	102,6	0,5	0,489716	0,367287	0,5000	0,867287
	Maggio	102,7	0,6	0,587659	0,440744	0,6250	1,065744
	Giugno	102,7	0,6	0,587659	0,440744	0,7500	1,190744
	Luglio	102,7	0,6	0,587659	0,440744	0,8750	1,315744
	Agosto	103,2	1,1	1,077375	0,808031	1,0000	1,808031
	Settembre	102,5	0,4	0,391773	0,293830	1,1250	1,418830
	Ottobre	102,4	0,3	0,293830	0,220372	1,2500	1,470372
	Novembre	102,3	0,2	0,195886	0,146915	1,3750	1,521915
	Dicembre	102,5	0,4	0,391773	0,293830	1,5000	1,793830
2020	Gennaio	102,7	0,2	0,195122	0,146341	0,1250	0,271341
	Febbraio	102,5	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,2500	0,250000
	Marzo	102,6	0,1	0,097561	0,073171	0,3750	0,448171
	Aprile	102,5	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,5000	0,500000
	Maggio	102,3	0,0 ⁽⁵⁾	0,000000	0,000000	0,6250	0,625000
	Giugno	102,4	0,0	0,000000	0,000000	0,7500	0,750000
	Luglio	102,3	0,0	0,000000	0,000000	0,8750	0,875000
	Agosto	102,5	0,0	0,000000	0,000000	1,0000	1,000000
	Settembre	101,9	0,0	0,000000	0,000000	1,1250	1,125000
	Ottobre	102,0	0,0	0,000000	0,000000	1,2500	1,250000
	Novembre	102,0	0,0	0,000000	0,000000	1,3750	1,375000
	Dicembre	102,3	0,0	0,000000	0,000000	1,5000	1,500000

Anno	Mese	Indice ISTAT di rivalutaz.	Differenza rispetto a dicembre anno precedente	Incremento % rispetto a dicembre anno precedente	Riduzione al 75%	1,5% rapp. a dodicesimi	Coefficienti di rivalutazione da applicare
2021	Gennaio	102,9	0,6	0,586510	0,439883	0,1250	0,564883
	Febbraio	103,0	0,7	0,684262	0,513196	0,2500	0,763196
	Marzo	103,3	1,0	0,977517	0,733138	0,3750	1,108138
	Aprile	103,7	1,4	1,368524	1,026393	0,5000	1,526393
	Maggio	103,6	1,3	1,270772	0,953079	0,6250	1,578079
	Giugno	103,8	1,5	1,466276	1,099707	0,7500	1,849707
	Luglio	104,2	1,9	1,857283	1,392962	0,8750	2,267962
	Agosto	104,7	2,4	2,346041	1,759531	1,0000	2,759531
	Settembre	104,5	2,2	2,150538	1,612903	1,1250	2,737903
	Ottobre	105,1	2,8	2,737048	2,052786	1,2500	3,302786
	Novembre	105,7	3,4	3,323558	2,492669	1,3750	3,867669
	Dicembre	106,2	3,9	3,812317	2,859238	1,5000	4,359238
2022	Gennaio	107,7	1,5	1,412429	1,059322	0,1250	1,184322
	Febbraio	108,8	2,6	2,448211	1,836158	0,2500	2,086158
	Marzo	109,9	3,7	3,483992	2,612994	0,3750	2,987994
	Aprile	109,7	3,5	3,295669	2,471751	0,5000	2,971751
	Maggio	110,6	4,4	4,143126	3,107345	0,6250	3,732345
	Giugno	111,9	5,7	5,367232	4,025424	0,7500	4,775424
	Luglio	112,3	6,1	5,743879	4,307910	0,8750	5,182910
	Agosto	113,2	7,0	6,591337	4,943503	1,0000	5,943503
	Settembre	113,5	7,3	6,873823	5,155367	1,1250	6,280367
	Ottobre	117,2	11,0	10,357815	7,768362	1,2500	9,018362
	Novembre	117,9	11,7	11,016949	8,262712	1,3750	9,637712
	Dicembre	118,2	12,0	11,299435	8,474576	1,5000	9,974576
2023	Gennaio	118,3	0,1	0,084602	0,063452	0,1250	0,188452
	Febbraio	118,5	0,3	0,253807	0,190355	0,2500	0,440355
	Marzo	118,0	0,0	0,000000	0,000000	0,3750	0,375000
	Aprile	118,4	0,2	0,169205	0,126904	0,5000	0,626904
	Maggio	118,6	0,4	0,338409	0,253807	0,6250	0,878807
	Giugno	118,6	0,4	0,338409	0,253807	0,7500	1,003807
	Luglio	118,7	0,5	0,423012	0,317259	0,8750	1,192259
	Agosto	119,1	0,9	0,761421	0,571066	1,0000	1,571066
	Settembre	119,3	1,1	0,930626	0,697970	1,1250	1,822970
	Ottobre	119,2	1,0	0,846024	0,634518	1,2500	1,884518
	Novembre	118,7	0,5	0,423012	0,317259	1,3750	1,692259
	Dicembre	118,9	0,7	0,592217	0,444162	1,5000	1,944162
2024	Gennaio	119,3	0,4	0,336417	0,252313	0,1250	0,377313
	Febbraio	119,3	0,4	0,336417	0,252313	0,2500	0,502313
	Marzo	119,4	0,5	0,420521	0,315391	0,3750	0,690391
	Aprile	119,3	0,4	0,336417	0,252313	0,5000	0,752313
	Maggio	119,5	0,6	0,504626	0,378469	0,6250	1,003469
	Giugno	119,5	0,6	0,504626	0,378469	0,7500	1,128469
	Luglio	120,0	1,1	0,925147	0,693860	0,8750	1,568860
	Agosto	120,1	1,2	1,009251	0,756939	1,0000	1,756939
	Settembre	120,0	1,1	0,925147	0,693860	1,1250	1,818860
	Ottobre	120,1	1,2	1,009251	0,756939	1,2500	2,006939

(1) 1985 = 100,0

(2) 1989 = 100,0

(3) Nuovo indice calcolato senza l'incidenza della voce "Tabacchi lavorati" che dal mese di febbraio 1992 esce dal paniere di riferimento.

(4) 2010 = 100,0, gli indici di rivalutazione a decorrere da gennaio 2011, sono calcolati considerando l'indice di raccordo pari a 1,3730.

(5) Qualora l'indice Istat del mese di riferimento sia inferiore o uguale rispetto a quello del mese di dicembre dell'anno precedente, il coefficiente di rivalutazione del TFR è pari al tasso dell'1,5% rapportato a mese, non tenendo conto, pertanto, della variazione negativa che deriverebbe dal confronto tra i due indici.

(6) 2015 = 100. Gli indici di rivalutazione a decorrere da gennaio 2016 sono calcolati considerando l'indice di raccordo pari a 1,071.

CREDITI DI LAVORO

COEFFICIENTI PER LA RIVALUTAZIONE DEI CREDITI DI LAVORO IN VIGORE DAL 1° FEBBRAIO 1998 - Ottobre 2024 -

Anno	Mese	Indice ISTAT	Coefficiente	
			Ante 1998	Post 1998
1997	Dicembre	106,5		
2011	Dicembre	104,0	1,3408	1,23680
2012	Dicembre	106,5	1,3730	1,20777
2013	Dicembre	107,1	1,3807	1,20100
2014	Gennaio	107,3	1,3833	1,19876
	Febbraio	107,2	1,3820	1,19988
	Marzo	107,2	1,3820	1,19988
	Aprile	107,4	1,3846	1,19765
	Maggio	107,3	1,3833	1,19876
	Giugno	107,4	1,3846	1,19765
	Luglio	107,3	1,3833	1,19876
	Agosto	107,5	1,3859	1,19653
	Settembre	107,1	1,3807	1,20100
	Ottobre	107,2	1,3820	1,19988
	Novembre	107,0	1,3794	1,20212
	Dicembre	107,0	1,3794	1,20212
2015	Gennaio	106,5	1,3730	1,20777
	Febbraio	106,8	1,3769	1,20437
	Marzo	107,0	1,3794	1,20212
	Aprile	107,1	1,3807	1,20100
	Maggio	107,2	1,3820	1,19988
	Giugno	107,3	1,3833	1,19876
	Luglio	107,2	1,3820	1,19988
	Agosto	107,4	1,3846	1,19765
	Settembre	107,0	1,3794	1,20212
	Ottobre	107,2	1,3820	1,19988
	Novembre	107,0	1,3794	1,20212
	Dicembre	107,0	1,3794	1,20212
2016	Gennaio	99,7	1,3766	1,20461
	Febbraio	99,5	1,3738	1,20704
	Marzo	99,6	1,3752	1,20582
	Aprile	99,6	1,3752	1,20582
	Maggio	99,7	1,3766	1,20461
	Giugno	99,9	1,37935	1,20220
	Luglio	100,0	1,38074	1,20100
	Agosto	100,2	1,3835	1,19860
	Settembre	100,0	1,38074	1,20100
	Ottobre	100,0	1,38074	1,20100
	Novembre	100,0	1,38074	1,20100
	Dicembre	100,3	1,3849	1,19741

**COEFFICIENTI PER LA RIVALUTAZIONE DEI CREDITI DI LAVORO
IN VIGORE DAL 1° FEBBRAIO 1998
- Ottobre 2024 -**

Anno	Mese	Indice ISTAT	Coefficiente	
			Ante 1998	Post 1998
2017	Gennaio	100,6	1,3890	1,19384
	Febbraio	101,0	1,3945	1,18911
	Marzo	101,0	1,3945	1,18911
	Aprile	101,3	1,3987	1,18559
	Maggio	101,1	1,3959	1,18793
	Giugno	101,0	1,3945	1,18911
	Luglio	101,0	1,3945	1,18911
	Agosto	101,4	1,4001	1,18442
	Settembre	101,1	1,3959	1,18793
	Ottobre	100,9	1,3932	1,19029
	Novembre	100,8	1,3918	1,19147
	Dicembre	101,1	1,3959	1,18793
2018	Gennaio	101,5	1,4014	1,18325
	Febbraio	101,5	1,4014	1,18325
	Marzo	101,7	1,4042	1,18092
	Aprile	101,7	1,4042	1,18092
	Maggio	102,0	1,4083	1,17745
	Giugno	102,2	1,4111	1,17515
	Luglio	102,5	1,4153	1,17171
	Agosto	102,9	1,4208	1,16715
	Settembre	102,4	1,4139	1,17285
	Ottobre	102,4	1,4139	1,17285
	Novembre	102,2	1,4111	1,17515
	Dicembre	102,1	1,4097	1,17630
2019	Gennaio	102,2	1,4111	1,17515
	Febbraio	102,3	1,4125	1,17400
	Marzo	102,5	1,4153	1,17171
	Aprile	102,6	1,4166	1,17057
	Maggio	102,7	1,4180	1,16943
	Giugno	102,7	1,4180	1,16943
	Luglio	102,7	1,4180	1,16943
	Agosto	103,2	1,4249	1,16376
	Settembre	102,5	1,4153	1,17171
	Ottobre	102,4	1,4139	1,17285
	Novembre	102,3	1,4125	1,17400
	Dicembre	102,5	1,4153	1,17171
2020	Gennaio	102,7	1,4180	1,16943
	Febbraio	102,5	1,4153	1,17171
	Marzo	102,6	1,4166	1,17057
	Aprile	102,5	1,4153	1,17171
	Maggio	102,3	1,4125	1,17400
	Giugno	102,4	1,4139	1,17285
	Luglio	102,3	1,4125	1,17400
	Agosto	102,5	1,4153	1,17171
	Settembre	101,9	1,4070	1,17861
	Ottobre	102,0	1,4083	1,17745
	Novembre	102,0	1,4083	1,17745
	Dicembre	102,3	1,4125	1,17400

**COEFFICIENTI PER LA RIVALUTAZIONE DEI CREDITI DI LAVORO
IN VIGORE DAL 1° FEBBRAIO 1998
- Ottobre 2024 -**

Anno	Mese	Indice ISTAT	Coefficiente	
			Ante 1998	Post 1998
2021	Gennaio	102,9	1,4208	1,16715
	Febbraio	103,0	1,4222	1,16602
	Marzo	103,3	1,4263	1,16263
	Aprile	103,7	1,4318	1,15815
	Maggio	103,6	1,4304	1,15927
	Giugno	103,8	1,4332	1,15703
	Luglio	104,2	1,4387	1,15259
	Agosto	104,7	1,4456	1,14709
	Settembre	104,5	1,4429	1,14928
	Ottobre	105,1	1,4512	1,14272
	Novembre	105,7	1,4594	1,13623
	Dicembre	106,2	1,4663	1,13089
2022	Gennaio	107,7	1,4871	1,11513
	Febbraio	108,8	1,5022	1,10386
	Marzo	109,9	1,5174	1,09281
	Aprile	109,7	1,5147	1,09480
	Maggio	110,6	1,5271	1,08590
	Giugno	111,9	1,5450	1,07328
	Luglio	112,3	1,5506	1,06946
	Agosto	113,2	1,5630	1,06095
	Settembre	113,5	1,5671	1,05815
	Ottobre	117,2	1,6182	1,02474
	Novembre	117,9	1,6279	1,01866
	Dicembre	118,2	1,6320	1,01607
2023	Gennaio	118,3	1,6334	1,01522
	Febbraio	118,5	1,6362	1,01350
	Marzo	118,0	1,6293	1,01780
	Aprile	118,4	1,6348	1,01436
	Maggio	118,6	1,6376	1,01265
	Giugno	118,6	1,6376	1,01265
	Luglio	118,7	1,6389	1,01179
	Agosto	119,1	1,6445	1,00840
	Settembre	119,3	1,6472	1,00671
	Ottobre	119,2	1,6458	1,00755
	Novembre	118,7	1,6389	1,01179
	Dicembre	118,9	1,6417	1,01009
2024	Gennaio	119,3	1,6472	1,00671
	Febbraio	119,3	1,6472	1,00671
	Marzo	119,4	1,6486	1,00586
	Aprile	119,3	1,6472	1,00671
	Maggio	119,5	1,6500	1,00502
	Giugno	119,5	1,6500	1,00502
	Luglio	120,0	1,6569	1,00083
	Agosto	120,1	1,6583	1,00000
	Settembre	120,0	1,6569	1,00083
	Ottobre	120,1	1,6583	1,00000

In caso di **crediti maturati fino al 31.12.1997**, l'importo del credito va moltiplicato per il coefficiente fornito ne "Il Mondo Paghe" n. 7/2004 - Tabella 1 - pag. 71, relativo al mese di maturazione cui si riferisce. Il risultato ottenuto va poi moltiplicato per il coefficiente indicato nella tabella soprastante (colonna "Ante 1998") relativo al mese in cui si corrisponde il credito di lavoro.

Dal mese di gennaio 2011, i crediti di lavoro di competenza di anni precedenti vengono calcolati utilizzando l'indice teorico mensile, ottenuto moltiplicando l'indice ISTAT mensile per il coefficiente 1,3730 (indice gennaio 2011 = 101,2; indice teorico di gennaio 2011 = 101,2 * 1,3730).

Dal mese di gennaio 2016, i crediti di lavoro di competenza di anni precedenti, vengono calcolati utilizzando l'indice teorico mensile, ottenuto moltiplicando l'indice ISTAT mensile per il coefficiente 1,071 (indice gennaio 2016 = 99,7; indice teorico di gennaio 2016 = 99,7 * 1,071).

Formazione

Masterclass Previdenza Sociale Pubblica

A cura del Dott. Adelmo **Mattioli**

Conoscere a fondo il sistema di previdenza sociale è fondamentale per supportare efficacemente i tuoi clienti o la tua organizzazione. Questa Masterclass ti offrirà una panoramica completa e aggiornata della previdenza sociale pubblica, fornendoti competenze specialistiche e strumenti pratici per affrontare le complessità normative e applicative.

PROGRAMMA

- Panoramica del sistema di previdenza sociale pubblico
- Normative e requisiti per l'accesso alle prestazioni previdenziali
- Struttura e funzionamento delle principali prestazioni
- Aspetti applicativi per consulenti e HR
- Esempi pratici e analisi di casi concreti

DESTINATARI

- Consulenti del lavoro, Esperti previdenziali, Responsabili delle Risorse Umane e professionisti del settore assistenziale che vogliono approfondire i meccanismi della previdenza sociale pubblica



SOFTWARE PAGHE

*Il software che offre tutti gli strumenti necessari per l'erogazione del servizio conto terzi di elaborazione cedolini e adempimenti connessi alla **gestione del personale**.*



Dalle paghe al costo del personale, il software SEAC ti consente di gestire tutti gli eventi che riguardano la vita lavorativa del dipendente.

La gestione del cedolino, sempre allineata:

- è integrata con le regole dei principali CCNL ed è resa agevole a partire dal foglio presenze
- include la possibilità di assolvere diversi adempimenti e le comunicazioni periodiche telematiche e contributive obbligatorie

Scegli la soluzione SEAC per la tua azienda



DICEMBRE 2024

DOMENICA	1	
LUNEDÌ	2	SCADENZA
MARTEDÌ	3	
MERCOLEDÌ	4	
GIOVEDÌ	5	
VENERDÌ	6	
SABATO	7	
DOMENICA	8	
LUNEDÌ	9	
MARTEDÌ	10	
MERCOLEDÌ	11	
GIOVEDÌ	12	
VENERDÌ	13	
SABATO	14	
DOMENICA	15	
LUNEDÌ	16	SCADENZA

NOVEMBRE 2024

1 Venerdì	9 Sabato	17 Domenica	25 Lunedì
2 Sabato	10 Domenica	18 Lunedì	26 Martedì
3 Domenica	11 Lunedì	19 Martedì	27 Mercoledì
4 Lunedì	12 Martedì	20 Mercoledì	28 Giovedì
5 Martedì	13 Mercoledì	21 Giovedì	29 Venerdì
6 Mercoledì	14 Giovedì	22 Venerdì	30 Sabato
7 Giovedì	15 Venerdì	23 Sabato	
8 Venerdì	16 Sabato	24 Domenica	

SCADENZE

16 Lun RITENUTE IRPEF MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **novembre 2024**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **novembre 2024**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS GESTIONE EX-EN-PALS MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **novembre 2024**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS GESTIONE EX-INPGI MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **novembre 2024**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS MENSILI GESTIONE SEPARATA: ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **novembre 2024** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI OPERAI AGRICOLI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi relativi agli operai agricoli occupati nel trimestre **aprile - giugno 2024**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

TFR - IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLA RIVALUTAZIONE: versamento dell'acconto sulle rivalutazioni del TFR maturate nell'anno 2024.

ADDIZIONALI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**novembre 2024**).

MARTEDÌ	17	
MERCOLEDÌ	18	
GIOVEDÌ	19	
VENERDÌ	20	
SABATO	21	
DOMENICA	22	
LUNEDÌ	23	
MARTEDÌ	24	
MERCOLEDÌ	25	
GIOVEDÌ	26	
VENERDÌ	27	
SABATO	28	
DOMENICA	29	
LUNEDÌ	30	
MARTEDÌ	31	

SCADENZE

31 Mar INVIO TELEMATICO DEL FLUSSO UNI-EMENS:

ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UniEMens dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **novembre 2024**.

Presentazione all'INPS del Flusso UniEmens tramite internet.

INPS - GESTIONE EX ENPALS - DENUNCIA CONTRIBUTIVA UNIFICATA:

ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **novembre 2024**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite flusso UniEmens.

INPS GESTIONE AGRICOLI - DENUNCIA CONTRIBUTIVA UNIFICATA:

ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e partecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **novembre 2024**.

Invio tramite Flusso UniEmens.

STAMPA LIBRO UNICO: ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **novembre 2024**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI DICEMBRE 2024

- ▶ **Domenica 8:** Festività dell'Immacolata Concezione
- ▶ **Mercoledì 25:** Santo Natale
- ▶ **Giovedì 26:** Santo Stefano
- ▶ Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.

GENNAIO 2025

1 Mercoledì	9 Giovedì	17 Venerdì	25 Sabato
2 Giovedì	10 Venerdì	18 Sabato	26 Domenica
3 Venerdì	11 Sabato	19 Domenica	27 Lunedì
4 Sabato	12 Domenica	20 Lunedì	28 Martedì
5 Domenica	13 Lunedì	21 Martedì	29 Mercoledì
6 Lunedì	14 Martedì	22 Mercoledì	30 Giovedì
7 Martedì	15 Mercoledì	23 Giovedì	31 Venerdì
8 Mercoledì	16 Giovedì	24 Venerdì	

MERCOLEDÌ	1	
GIOVEDÌ	2	
VENERDÌ	3	
SABATO	4	
DOMENICA	5	
LUNEDÌ	6	
MARTEDÌ	7	
MERCOLEDÌ	8	
GIOVEDÌ	9	
VENERDÌ	10	SCADENZA
SABATO	11	
DOMENICA	12	
LUNEDÌ	13	
MARTEDÌ	14	
MERCOLEDÌ	15	SCADENZA
GIOVEDÌ	16	SCADENZA

DICEMBRE 2024

1 Domenica	9 Lunedì	17 Martedì	25 Mercoledì
2 Lunedì	10 Martedì	18 Mercoledì	26 Giovedì
3 Martedì	11 Mercoledì	19 Giovedì	27 Venerdì
4 Mercoledì	12 Giovedì	20 Venerdì	28 Sabato
5 Giovedì	13 Venerdì	21 Sabato	29 Domenica
6 Venerdì	14 Sabato	22 Domenica	30 Lunedì
7 Sabato	15 Domenica	23 Lunedì	31 Martedì
8 Domenica	16 Lunedì	24 Martedì	

SCADENZE

10 Ven **CONTRIBUTI INPS TRIMESTRALI PERSONALE DOMESTICO:** ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali relativi al trimestre **ottobre - dicembre 2024** per il personale domestico. Versamento tramite bollettino MAV.

CONTRIBUTI "FONDO M. NEGRI", "FONDO A. PASTORE" E "FONDO M. BESUSSO" TRIMESTRALI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi di previdenza ed assistenza integrativa, rispettivamente al "Fondo M. Negri", al "Fondo A. Pastore" ed al "Fondo M. Besusso", a favore di dirigenti di aziende commerciali, relativi al trimestre **ottobre - dicembre 2024**. Versamento tramite bonifico bancario.

15 Mer **ASSISTENZA FISCALE:** ultimo giorno per il sostituto d'imposta per comunicare ai propri sostituiti di voler prestare assistenza fiscale.

16 Gio **RITENUTE IRPEF MENSILI:** ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **dicembre 2024**. Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **dicembre 2024**. Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS GESTIONE EX-ENPALS MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **dicembre 2024**. Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS GESTIONE EX-INPGI MENSILI: ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **dicembre 2024**. Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

CONTRIBUTI INPS MENSILI GESTIONE SEPARATA: ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata di contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **dicembre 2024** a collaboratori coordinati e continuativi. Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

VENERDÌ	17	
SABATO	18	
DOMENICA	19	
LUNEDÌ	20	SCADENZA
MARTEDÌ	21	
MERCOLEDÌ	22	
GIOVEDÌ	23	
VENERDÌ	24	
SABATO	25	
DOMENICA	26	
LUNEDÌ	27	
MARTEDÌ	28	
MERCOLEDÌ	29	
GIOVEDÌ	30	
VENERDÌ	31	SCADENZA

SCADENZE

20 Lun CONTRIBUTI PREVINDAI E PREVINDAPI TRIMESTRALI:

ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi integrativi a favore dei dirigenti di aziende industriali e delle piccole e medie industrie, relativi al trimestre **ottobre - dicembre 2024**.

Versamento tramite bonifico bancario.

31 Ven INVIO TELEMATICO DEL FLUSSO UNIE-

MENS: ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UniEmens dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **dicembre 2024**.

Presentazione all'INPS del Flusso UniEmens tramite internet.

INPS GESTIONE EX-ENPALS - DENUNCIA CONTRIBUTIVA UNIFICATA:

ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **dicembre 2024**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite flusso UniEmens.

INPS GESTIONE AGRICOLI - DENUNCIA CONTRIBUTIVA UNIFICATA:

ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **dicembre 2024**.

Invio tramite Flusso UniEmens.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: invio al servizio competente del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

STAMPA LIBRO UNICO: ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **dicembre 2024**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI GENNAIO 2025

- ▶ **Mercoledì 1:** Primo giorno dell'anno
- ▶ **Lunedì 6:** Festa dell'Epifania
- ▶ Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.

FEBBRAIO 2025

1 Sabato	9 Domenica	17 Lunedì	25 Martedì
2 Domenica	10 Lunedì	18 Martedì	26 Mercoledì
3 Lunedì	11 Martedì	19 Mercoledì	27 Giovedì
4 Martedì	12 Mercoledì	20 Giovedì	28 Venerdì
5 Mercoledì	13 Giovedì	21 Venerdì	
6 Giovedì	14 Venerdì	22 Sabato	
7 Venerdì	15 Sabato	23 Domenica	
8 Sabato	16 Domenica	24 Lunedì	