

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 15 DEL 08 APRILE 2024

lavoro **facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Servizi postali in appalto: aggiornato il costo medio giornaliero del lavoro</i>	<i>3</i>
<i>Permessi di soggiorno ad hoc per gli altamente qualificati da remoto</i>	<i>3</i>
<i>L'ANPAL diventa Direzione Generale delle Politiche attive per il lavoro.....</i>	<i>4</i>
<i>Online la realise 4.23.1 dell'allegato tecnico Uniemens.....</i>	<i>5</i>
APPROFONDIMENTI	7
<i>Rinnovo del CCNL Commercio: gli aumenti contrattuali non assorbono i vecchi superminimi</i>	<i>7</i>
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	10
<i>Articolo 1 commi 98,99 e 100 della legge 30 dicembre 2021 n° 234 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 2024</i>	<i>10</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Servizi postali in appalto: aggiornato il costo medio giornaliero del lavoro

Il Ministero del lavoro, con il Decreto direttoriale n. 23 del 4 aprile 2024, ha aggiornato il costo medio giornaliero del lavoro dei dipendenti da imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali in appalto, con decorrenza dai mesi di gennaio e marzo 2024, nonché da gennaio e dicembre 2025.

Il decreto prevede che il costo del lavoro, dettagliato nelle tabelle allegate al provvedimento stesso distintamente per operai e impiegati, è suscettibile di oscillazioni in relazione:

- a)** ad eventuali benefici (contributivi, fiscali o di altra natura) di cui l'impresa usufruisce ai sensi delle disposizioni vigenti;
- b)** ad oneri derivanti dall'applicazione di eventuali accordi integrativi aziendali, nonché specifici costi inerenti ad aspetti logistici (indennità varie, lavoro notturno, ecc.);
- c)** ad oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari e altre misure connesse all'attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Permessi di soggiorno ad hoc per gli altamente qualificati da remoto

Sulla G.U. n. 79/2024 è stato pubblicato il Decreto 29 febbraio 2024 con il quale il Ministero dell'interno fissa le modalità e i requisiti per l'ingresso e il soggiorno degli stranieri altamente qualificati, in possesso dei requisiti dell'art. 27-quater del T.U. immigrazione, che svolgono l'attività da remoto dall'Italia per un'impresa con sede legale fuori dal territorio italiano.

Nel dettaglio il provvedimento si rivolge ai c.d. nomadi digitali, ossia gli stranieri che svolgono un'attività autonoma attraverso strumenti tecnologici e ai lavoratori da remoto, ovvero i cittadini extracomunitari che prestano attività con contratto di lavoro subordinato o collaborazione.

L'ingresso e il soggiorno degli stranieri sono consentiti se: dispongono di un reddito minimo annuo derivante da fonti lecite non inferiori al triplo del livello minimo previsto per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (e quindi pari almeno a 25.500

euro), dispongono di un'assicurazione sanitaria per cure mediche e ricovero ospedaliero valida per il territorio nazionale e per il periodo di soggiorno, dispongono di un'idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa, dimostrano un'esperienza pregressa di almeno 6 mesi nell'ambito dell'attività lavorativa da svolgere come nomade digitale o lavoratore da remoto e presentano il contratto di lavoro o collaborazione o la relativa offerta vincolante.

Per l'ingresso dello straniero non è richiesto il nulla osta, mentre è necessario il visto d'ingresso da richiedere presso l'ufficio diplomatico-consolare competente, previa presentazione di una dichiarazione sottoscritta dal datore di lavoro, corredata da copia di documento di riconoscimento in corso di validità che attesti l'assenza di condanne a suo carico.

Allo straniero in possesso del visto d'ingresso è rilasciato, entro 8 giorni, il permesso di soggiorno direttamente dalla Questura territorialmente competente, della durata di un anno, rinnovabile annualmente sempreché continuino a sussistere le condizioni ed i requisiti che ne hanno consentito il rilascio.

Lo straniero può richiedere il ricongiungimento dei propri familiari, ai quali verrà rilasciato il permesso di soggiorno per motivi familiari.

Ai lavoratori altamente qualificati il codice fiscale viene generato e comunicato dalla Questura in sede di rilascio del permesso di soggiorno. Ai lavoratori autonomi anche il numero di partita IVA.

L'ANPAL diventa Direzione Generale delle Politiche attive per il lavoro

Sul sito internet del Ministero del lavoro, nella sezione pubblicità legale, il 30 marzo 2024 sono stati pubblicati due decreti che integrano il Programma GOL e implementano il Piano nuove competenze.

Il primo dei due decreti sostituisce la denominazione di alcuni istituti/Enti che abbiamo conosciuto in questi anni. In particolare, viene disposta la soppressione dell'ANPAL e l'istituzione della Direzione Generale delle Politiche attive per il lavoro. Anche la società Anpal servizi Spa assume la denominazione di Sviluppo Lavoro Italia Spa.

Il decreto prevede che i Centri per l'impiego lascino il posto ai Servizi per il lavoro.

Vengono anche ampliati i beneficiari dei servizi erogati tramite il Programma GOL. Tra i destinatari sono inclusi coloro che fruiscono del Supporto per la formazione e il lavoro e dell'Assegno di inclusione (le misure economiche che dal 2024 hanno sostituito il reddito di cittadinanza).

Infine, dato che la formazione professionale ricopre un ruolo fondamentale nell'incremento delle possibilità di reinserimento occupazionale, anche per i soggetti più vicini al mercato del lavoro (ossia quelli con meno problemi a trovare una nuova occupazione), si ritiene opportuno attivare percorsi formativi di breve durata che hanno come esito un'attestazione delle competenze.

Invece, l'altro decreto interviene sul Piano Nuove competenze – transizione.

Tenuto conto delle modifiche apportate al Programma GOL di cui si è detto sopra, si prevede che i percorsi formativi siano destinati a tutti i beneficiari, inclusi coloro che si trovano più vicini al mercato del lavoro.

Il Piano Nuove competenze prevedeva già che ai percorsi formativi del Programma GOL potessero aggiungersi anche ore di alternanza/tirocinio/formazione interna aggiuntive. A questi percorsi di riqualificazione si possono aggiungere o sostituire percorsi formativi on the job come alternanza, tirocini extracurricolari e formazione interna.

Online la realise 4.23.1 dell'allegato tecnico Uniemens

In data 28 marzo 2024, l'INPS ha pubblicato la versione 4.23.1 dell'allegato tecnico Uniemens, in cui sono recepite le ultime novità in materia contributiva.

In particolare, per i lavoratori dipendenti, in <DenunciaIndividuale> sono stati inseriti i codici M039, M052, L121 in <CodiceCausale> di <InfoAggCausaliContrib> di <DatiRetributivi>. Si tratta dei codici relativi alla cassa integrazione per le cooperative portuali.

Sono stati aggiornati i periodi di validità codici dei 771, 775, 777 in <CodiceQualifica> di <TipoLavSportSpet> di <DatiParticolari> di <DatiRetributivi>.

È stata aggiornata la descrizione dei codici F00199 e F00200 in <CodFederazSindRS> di <ContrattoRS> di <RappresentanzaSindacale>.

Con riferimento ai lavoratori Gestione ex INPDAP, nella <ListaPosPA> sono stati inseriti i codici 58 e 59 in <CodiceCessazione> di <E0_PeriodoNelMese> e di <V1_PeriodoPrecedente>. Si tratta dei codici per l'esposizione dell'esonero a favore delle lavoratrici madri.

APPROFONDIMENTI

Rinnovo del CCNL Commercio: gli aumenti contrattuali non assorbono i vecchi superminimi

Dopo più di 4 anni dalla scadenza, per oltre 5 milioni di lavoratori è arrivato il tanto atteso rinnovo del contratto collettivo nazionale. Si tratta, nella fattispecie, del CCNL Commercio Confcommercio che, il 22 marzo u.s., è stato finalmente rinnovato. Il 28 marzo 2024, inoltre, le medesime parti – Confcommercio Imprese per l'Italia, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs - hanno siglato un Accordo integrativo.

L'Accordo di rinnovo, con validità 1° aprile 2023 - 31 marzo 2027, prevede, tra le novità, un aumento a regime di 240 euro lordi al IV livello, comprensivo di quanto già riconosciuto con il Protocollo straordinario del dicembre 2022, e, in aggiunta, un'indennità *una tantum* a completamento del periodo di carenza contrattuale, di 350 euro lordi, sempre sul IV livello e riparametrato per gli altri livelli.

Tale ultimo importo verrà erogato in due tranches: la prima pari ad € 175,00 con la retribuzione del mese di luglio 2024; la seconda, pari ad € 175,00, con la retribuzione di luglio 2025.

L'*una tantum* deve essere riproporzionata sulla base dell'effettivo servizio prestato dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023 ed è ridotta proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part time, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, instaurazioni e cessazioni di rapporti di lavoro durante il suddetto periodo. Per il calcolo pro quota si deve tener conto, altresì, delle modifiche intercorse nel rapporto di lavoro (es. modifica del livello di inquadramento, trasformazione del lavoro in part-time/full-time), durante il periodo 1° gennaio 2022 – 31 marzo 2023.

Inoltre, ai fini della maturazione di un mese di diritto della quota di *una tantum*, si applica il criterio di computo ormai consolidato nel CCNL che considera come mese intero anche la frazione superiore o uguale a 15 giorni (Confcommercio, nota prot. n. 2893 del 29 marzo 2024).

Nel caso di cambio del contratto collettivo applicato avvenuto nel periodo di riferimento, vengono computati, ai fini del calcolo dell'importo, i soli periodi nei quali al lavoratore si applicava il CCNL Commercio Confcommercio. Resta inteso che, in ogni caso, alla data del 22 marzo 2024 ai lavoratori doveva essere applicato il CCNL Commercio per il diritto

all'*una tantum*, restando esclusi tutti coloro ai quali a tale data veniva applicato un altro contratto collettivo nazionale.

Pertanto, ai lavoratori in forza alla data del 22 marzo 2024, spetterà la rispettiva quota di una tantum riproporzionata nella modalità sopra descritta, anche se cessano il rapporto di lavoro prima dell'erogazione delle rispettive tranches (es. pensionando o dimissionario).

Agli apprendisti l'importo sarà riconosciuto in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui al CCNL 30 luglio 2019 con le medesime decorrenze di luglio 2024 e luglio 2025.

Anche per i lavoratori part time l'importo sarà riproporzionato in virtù dell'art. 86 del CCNL.

Secondo quanto chiarito da parte datoriale (si veda Confcommercio, nota prot. 2893/2024), gli importi già corrisposti dai datori di lavoro a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali (anche superminimi erogati allo stesso titolo), ed erogati dal 1° gennaio 2022, vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di *una tantum*. Resta inteso che non è considerata tale la quota di acconto sui futuri aumenti contrattuali stabilita con il Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, in quanto attualmente è divenuta una tranche di aumento contrattuale a tutti gli effetti come previsto dall'art. 213 del CCNL.

Con l'erogazione dell'*una tantum* e tenuto conto di quanto previsto dal sopraccitato Protocollo, le Parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile all'intero periodo di carenza contrattuale (1.1.2020 – 31.3.2023).

Livello	1.7.2024	1.7.2025
Q	€ 303,81	€ 303,81
I	€ 273,67	€ 273,67
II	€ 236,73	€ 236,73
III	€ 202,34	€ 202,34
IV	€ 175,00	€ 175,00
V	€ 158,11	€ 158,11
VI	€ 141,95	€ 141,95
VII	€ 121,53	€ 121,53
O.V. 1° Cat.	€ 165,20	€ 165,20
O.V. 2° Cat.	€ 138,69	€ 138,69

Assorbimenti – Altro rilevante chiarimento è stato fornito da Confcommercio (nota prot. 2893/2024) in materia di criteri di assorbimento ex art. 216 del CCNL. In particolare, viene stabilito che, per gli importi erogati dalle aziende, che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, gli aumenti contrattuali di cui all'art. 213 del CCNL sono assorbibili in uno dei due seguenti casi:

- gli aumenti erogati dalle aziende sono previsti come assorbibili da un accordo sindacale;
- gli aumenti erogati dalle aziende siano da atto unilaterale purché espressamente stabilito all'atto della concessione ed erogati dal 1° gennaio 2022 a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali (AFAC).

Pertanto, secondo i nuovi criteri previsti per le erogazioni unilaterali, **per ritenersi assorbibili dagli aumenti contrattuali, gli importi sono soggetti a una duplice condizione, ovvero devono essere specificamente riconosciuti a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali e, inoltre, devono essere erogati a decorrere dal 1° gennaio 2022.**

Con l'Accordo integrativo del 28 marzo 2024 è stato, infine, confermato che quest'ultimo punto sia da interpretare nel senso che, l'anticipo sui futuri aumenti contrattuali di 30 euro riferiti al IV livello, in quanto incremento della paga base, e gli importi *una tantum* di 350 euro riferiti al IV livello previsti dal Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, non possono essere assorbiti dagli aumenti retributivi erogati da aprile 2024 a febbraio 2027, né dall'importo a titolo di *una tantum*, in pagamento a luglio 2024 e luglio 2025, previsti dall'accordo di rinnovo del 22 marzo 2024.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Articolo 1 commi 98,99 e 100 della legge 30 dicembre 2021 n° 234 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 2024

Circolare n. 54 del 04/04/2024

1 Premessa

Nel Supplemento Ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” (di seguito, legge di Bilancio 2022).

L'articolo 1, comma 98, della citata legge, dispone che: *“In sede di prima applicazione, le risorse di cui comma 100 sono destinate all'attribuzione al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, all'atto della cessazione dal servizio e ai fini del calcolo della base pensionabile e della liquidazione dell'indennità di buonuscita, di aumenti pari ciascuno al 2,50 per cento da calcolare sull'ultimo stipendio tabellare, ivi compresi le maggiorazioni per infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, i benefici combattentistici ed equiparati e gli assegni personali in godimento, in numero di uno a decorrere dal 1° gennaio 2022, di due a decorrere dal 1° gennaio 2023, di tre a decorrere dal 1° gennaio 2024, di cinque a decorrere dal 1° gennaio 2027 e di sei a decorrere dal 1° gennaio 2028, computati a norma dell'articolo 4 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 165”.*

Il successivo comma 99 prevede che: *“Le ritenute contributive in conto entrata della Gestione dipendenti pubblici dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, effettuate a fini pensionistici, operano nella misura ordinaria sulla maggiorazione figurativa delle voci retributive di cui al comma 98 pari al 2,50 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2022, al 5 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 7,50 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2024, al 12,5 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2027 e al 15 per cento a decorrere dal 1° gennaio 2028”.*

Il comma 100 del medesimo articolo 1, in ultimo, stabilisce la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disposizione di cui al menzionato comma 98.

Con la presente circolare, il cui contenuto è stato condiviso con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono le indicazioni operative per l'applicazione delle disposizioni relative all'incremento della base pensionabile.

Per quanto attiene all'indennità di buonuscita (TFS), con successivo messaggio saranno fornite le relative indicazioni.

2. Ambito di applicazione

L'articolo 1, comma 98, della legge di Bilancio 2022 prevede l'attribuzione a tutto il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, all'atto della cessazione dal servizio e ai fini del calcolo della base pensionabile, di aumenti periodici da calcolarsi sull'ultimo stipendio tabellare, ivi compresi le maggiorazioni per infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, i benefici combattentistici ed equiparati e gli assegni personali in godimento.

In particolare, con riferimento al trattamento pensionistico, l'incremento della base pensionabile, computato a norma dell'articolo 4 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 165, opera nella misura del 2,5% dal 1° gennaio 2022, del 5% dal 1° gennaio 2023, del 7,5% dal 1° gennaio 2024, del 12,5% dal 1° gennaio 2027 e del 15% dal 1° gennaio 2028.

Pertanto, per le anzianità di servizio maturate a decorrere dal 1° gennaio 2022, il beneficio in esame viene trasformato in un incremento figurativo pari alla relativa percentuale in relazione all'anno di riferimento (dal 2,5% al 15%).

3. Obblighi contributivi

L'articolo 1, comma 99, della legge di Bilancio 2022, prevede che le voci retributive di cui al comma 98 del medesimo articolo 1 sono maggiorate figurativamente ai fini pensionistici (CTPS) e per le prestazioni creditizie e sociali (Gestione credito), nei termini che seguono:

- dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, del 2,5%;
- dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, del 5%;
- dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, del 7,5%;
- dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027, del 12,5%;
- dal 1° gennaio 2028 del 15%.

Il medesimo comma 99 stabilisce che le ritenute contributive in conto entrata della Gestione dipendenti pubblici, effettuate ai fini pensionistici, operano nella misura ordinaria sulla maggiorazione figurativa delle voci retributive, come sopra individuata.

3.1 Esposizione dei dati nella sezione <PosPA> del flusso UniEmens

Ai fini della compilazione della denuncia mensile tramite il flusso UniEmens - ListaPosPA, si deve indicare nell'apposito elemento <MaggiorazBasePensL165_97> l'importo corrispondente così come determinato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 165/1997, calcolato sulla maggiorazione figurativa prevista per i diversi periodi temporali indicati al precedente paragrafo 3.

Tale importo, da assoggettare alla contribuzione dovuta alla Gestione pensionistica a cui è iscritto il lavoratore e alla Gestione credito, deve essere ricompreso nell'elemento <Imponibile> di tali Gestioni.

Per l'esposizione del dato per i lavoratori in forza al 1° gennaio 2022 deve essere trasmesso l'elemento V1, Causale 5, a sostituzione di quanto già inviato per ciascuno dei mesi pregressi ossia da gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

