

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 42 DEL 23 OTTOBRE 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Multiservizi: fissato il costo medio orario del lavoro da luglio 2023</i> .....	3
<i>Naspi e DIS-COLL: on line le nuove domande</i> .....	3
<i>Dirigenti industria: compilabile on line la dichiarazione contributiva del 3° trimestre 2023</i> .....	4
<i>SFL: nuove funzionalità per la presentazione della domanda</i> .....	4
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>5</b>
<i>Anche l'Assegno di integrazione salariale con OMNIA IS</i> .....	5
<i>Contratti a termine: flessibilità e criticità dalla conversione del Decreto Lavoro</i> .....	7
<i>Quota 103: la rinuncia non incide sul sistema retributivo</i> .....	11
<b>NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA</b>	<b>13</b>
<i>Finanziamenti a pensionati INPS da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione.</i>	
<i>Rideterminazione oneri anno 2024</i> .....	13

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Multiservizi: fissato il costo medio orario del lavoro da luglio 2023

Sul sito del Ministero del lavoro è stato pubblicato il D.D. n. 52/2023, con cui è stato indicato il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, disinfestazione e servizi integrati/multiservizi, riferito al periodo decorrente da luglio 2023.

Il costo, riportato nelle tabelle allegate al decreto, è distinto tra operai e impiegati ed è determinato sia a livello nazionale che provinciale.

Lo stesso è suscettibile di oscillazioni in relazione a:

- eventuali benefici contributivi, fiscali o di altra natura previsti dalle disposizioni normative di cui l'impresa può usufruire;
- eventuali oneri derivanti dall'applicazione di accordi integrativi aziendali, nonché di specifici costi inerenti ad aspetti logistici (indennità di trasferta, lavoro notturno ecc.);
- oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008).

### Naspi e DIS-COLL: on line le nuove domande

L'INPS, con il messaggio n. 3388 del 28 settembre 2023, ha reso noto che è stata realizzata e resa disponibile la nuova domanda di disoccupazione online per il cittadino.

Il servizio, dotato di un'interfaccia molto semplice, indirizza il lavoratore alla prestazione della Naspi ovvero della DIS-COLL, in base alla tipologia della sua ultima attività lavorativa.

L'utente, in base all'ultima attività lavorativa, viene guidato nell'individuazione dell'esatta tipologia di domanda da presentare, in modo da diminuire la probabilità del verificarsi di errori e facilitare l'accesso alla prestazione, ove ne sussistano i requisiti.

In particolare, nella sezione "Prestazione", ove l'ultimo rapporto di lavoro rilevato/inserito dall'utente sia riferito a contratto di collaborazione coordinata e continuativa/dottorato/assegno di ricerca, la procedura propone la presentazione della domanda DIS-COLL.

Il servizio è accessibile direttamente dal sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) attraverso il seguente percorso: “Sostegni, Sussidi e Indennità” > “Per disoccupati” > “Naspi e DIS-COLL: indennità mensile di disoccupazione” > “Utilizza il servizio” > “Naspi e DIS-COLL - Domanda” > “Utilizza il servizio” > “NUOVA DOMANDA”, autenticandosi con la propria identità digitale di tipo SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o CIE (Carta di Identità Elettronica).

## **Dirigenti industria: compilabile on line la dichiarazione contributiva del 3° trimestre 2023**

Il Previdai, sul proprio sito internet, ha ricordato che è disponibile dal 20 settembre 2023 ed è compilabile on line la dichiarazione contributiva relativa al 3° trimestre 2023.

La scadenza del versamento è il 20 ottobre 2023

Il bonifico deve essere disposto in tempo utile a garantire il riconoscimento a Previdai di una data valuta coincidente, al massimo, con quella della scadenza.

## **SFL: nuove funzionalità per la presentazione della domanda**

L'INPS, con il messaggio n. 3354 del 26 settembre 2023, ha reso noto di aver rilasciato nuove funzionalità per la presentazione della domanda per la misura “Supporto per la Formazione ed il Lavoro (SFL)”.

Le nuove funzionalità sono le seguenti:

- Annullamento di una domanda in stato “acquisita” ed “acquisita in attesa mod.Com”;
- Gestione del modello “SFL- Com Ridotto”: Inserimento del modello; Visualizzazione del modello; Lista dei modelli associati ad una domanda;
- Visualizzazione degli esiti della domanda, anche in stato sospesa per supplemento istruttorio, nella sezione di gestione delle tue domande (pulsante “accedi alla domanda), passando con il mouse sopra lo stato della domanda se presente l'icona “i-informativa”;
- Stampa della ricevuta di una domanda correttamente inviata;
- Stampa in formato pdf di una domanda acquisita.

## APPROFONDIMENTI

### Anche l'Assegno di integrazione salariale con OMNIA IS

L'INPS, con il messaggio n. 3422 del 29 settembre 2023, ha reso noto che è stata ampliata la funzionalità della piattaforma unica delle integrazioni salariali OMNIA IS, consentendo adesso ai datori di lavoro di presentare anche la domanda di assegno di integrazione salariale erogato dal FIS.

Come si ricorderà l'INPS, attraverso l'hub operativo e informativo OMNIA IS, ha inteso da un lato superare la criticità legata alla difficoltà per i datori di lavoro di individuare il corretto ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro da richiedere in base al proprio inquadramento aziendale e dall'altro ha voluto rafforzare gli strumenti di supporto e assistenza, sia nella fase di compilazione della domanda sia nelle successive fasi di istruttoria e pagamento della prestazione.

Inizialmente i datori di lavoro e gli intermediari potevano avvalersi del servizio solo per inoltrare la domanda di integrazione salariale ordinaria (CIGO), ma con la nuova implementazione possono richiedere anche l'assegno di integrazione salariale erogato dal FIS.

L'INPS, ricordando che la domanda di assegno di integrazione salariale può essere presentata sia per le causali ordinarie sia, esclusivamente da parte di datori di lavoro con il requisito dimensionale fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, per le causali straordinarie, evidenzia che il sistema guida l'utente nella compilazione dei dati relativi ai singoli campi, fornendo messaggi informativi o alert (ad esempio, descrizione del campo da compilare, incongruenza del dato inserito, etc.) finalizzati a evitare errori od omissioni.

Al fine di semplificare l'attività dei datori di lavoro, OMNIA IS è altresì in grado di compilare in automatico alcuni campi, tra i quali quelli relativi ai dati anagrafici aziendali, e consente di indicare l'unità produttiva per la quale viene presentata la domanda di assegno di integrazione salariale, selezionandola direttamente da un apposito elenco che riporta tutte le unità produttive del datore di lavoro interessato.

Sempre con la finalità di agevolare l'utente, per le domande di assegno di integrazione salariale relative alle causali ordinarie è possibile compilare la relazione tecnica direttamente all'interno della domanda, attraverso la redazione di appositi campi che contengono informazioni maggiormente dettagliate per la predisposizione della stessa.

È anche possibile optare per la compilazione degli indicatori economico-finanziari ripartiti per singoli trimestri, in alternativa alla tradizionale modalità di esposizione per intere annualità.

Viene, comunque, mantenuta la facoltà di produrre la relazione tecnica con la modalità tradizionale, allegando alla domanda un file in formato .pdf contenente la relazione stessa.

Sono invece più contenuti gli automatismi in caso di domande di assegno di integrazione salariale relative alle causali straordinarie. Infatti, al momento l'unica modalità prevista è l'allegazione della relazione tecnica, redatta secondo i modelli standard forniti con la circolare n. 109/2022.

Per favorire la dematerializzazione degli allegati, nel caso in cui il datore di lavoro o il suo intermediario intendano chiedere il pagamento diretto della prestazione, la compilazione dei dati per calcolare l'indice di liquidità può essere fatta direttamente in domanda, nell'apposita sezione ivi prevista.

Infine, sempre per favorire la dematerializzazione degli allegati, nonché per semplificare gli adempimenti a carico dei datori di lavoro e dei loro intermediari richiedenti la prestazione, oltre ad assicurare maggiore celerità dell'iter istruttorio, nel nuovo modello di domanda è possibile dichiarare, ove previsto, l'avvenuto espletamento della procedura di informativa sindacale di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, fermo restando l'obbligo di conservazione della relativa documentazione probatoria per eventuali controlli in ordine alla veridicità della dichiarazione resa.

L'INPS ricorda che per le domande riportanti la causale straordinaria "contratto di solidarietà", rimane obbligatorio allegare copia del verbale di accordo sindacale.

In questa prima fase, il nuovo servizio è utilizzabile esclusivamente dai datori di lavoro/intermediari che hanno partecipato alle attività di sviluppo e sperimentazione del nuovo applicativo, accedendo al sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) e inserendo, nella pagina iniziale, alla funzione "cerca", la voce "Accesso ai servizi per aziende e consulenti".

L'INPS si riserva con successivo messaggio di comunicare la data a decorrere dalla quale la procedura in commento sarà accessibile a tutti i datori di lavoro/intermediari interessati.

## Contratti a termine: flessibilità e criticità dalla conversione del Decreto Lavoro

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 153/2023, la L. 85/2023, di conversione del D.L. 48/2023 (meglio noto come Decreto Lavoro), che, tra le varie novità introdotte rispetto al testo originario, ha mantenuto immutato l'impianto generale dell'art. 24 sui contratti a termine, volto a superare (in parte) la disciplina del Decreto Dignità del 2018, ampliando al contempo i margini di flessibilità datoriale e stabilendo:

- l'eliminazione di qualsiasi causale o motivazione per i primi 12 mesi di contratto, non solo del primo contratto stipulato tra le parti e nel caso di eventuali proroghe ma anche nelle ipotesi di successivi rinnovi, relegando così l'obbligo delle causali solo al superamento dei 12 mesi complessivi;
- la neutralizzazione dei periodi di proroga e rinnovo antecedenti il 5 maggio 2023 ai fini del conteggio dei citati 12 mesi.

**Rinnovo e causale**- Prima di illustrare la novità, è opportuno ricordare che il nuovo assetto normativo per instaurare un contratto a tempo determinato è il seguente:

1. al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi (contratto a-causale);
2. in presenza di un primo contratto di durata superiore a 12 mesi (in ogni caso, non eccedente i 24 mesi) o in caso di proroga o rinnovo la cui durata, sommata a quella precedente, superi i 12 mesi, l'instaurazione è legittima solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
  - nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.lgs. n. 81/2015;
  - in assenza delle previsioni di cui al punto precedente e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
  - in sostituzione di altri lavoratori.

**Novità dei rinnovi** - Il nuovo c. 01 dell'art. 21 del D.lgs. 81/2015 stabilisce che il contratto a termine può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'arti. 19, c. 1. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

La regola non tocca i contratti stagionali, per i quali non va indicata la causale, salvo ovviamente riferirsi, nella stipulazione del contratto, alla motivazione normativa o contrattuale che ne giustifica l'instaurazione.

In caso di rinnovo del contratto a termine, la deroga introdotta dalla L. 85/2023 tocca solo l'obbligo di indicare la causale ma non gli altri obblighi già previsti dalla disciplina normativa.

Restano, infatti, dovuti sia lo stacco temporale tra un contratto e l'altro (10 o 20 giorni a seconda che il primo contratto sia superiore o meno a 6 mesi), sia l'obbligo di versare il contributo addizionale dello 0,50% previsto per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato.

A parte questi ultimi due aspetti legati al regime dei rinnovi, la nuova norma ha uniformato i rinnovi alle proroghe.

Inoltre, va tenuto presente che, proprio in relazione ai rinnovi e alle proroghe l'art. 19, c. 4, del D.lgs. 81/2015 richiede che la causale (quando obbligatoria) vada indicata in modo specifico nell'atto scritto tra le parti.

**Causale: computo dei 12 mesi** - La legge di conversione ha introdotto il c. 1-ter all'art. 24, secondo cui, ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto dall'art. 19, c. 1, e dall'art. 21, c. 01, del D.lgs. 81/2015, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto 48/2023.

Pertanto, in attesa dei necessari chiarimenti (soprattutto in relazione al concetto di "contratti stipulati"), si ritiene che, ai fini della verifica del superamento dei 12 mesi, e cioè della necessità di prevedere la presenza/indicazione della causale, rilevi soltanto il periodo successivo al 5 maggio 2023 (entrata in vigore del D.L. 48/2023), risultando non computabili i periodi trascorsi prima di tale data.

**Criticità:** il rinnovo consiste nella vera e propria stipula di un nuovo contratto a termine.

Pertanto, un contratto a termine di durata di 8 mesi stipulato nel 2022 scaduto il 31 luglio 2023, trascorsi i 20 giorni di intervallo, può essere rinnovato per altri 5 mesi, anche con motivazione diversa, senza necessità di alcuna causale (a differenza di prima) benché ecceda complessivamente i 12 mesi, perché i primi 8 mesi sono neutralizzati, anche se una parte di essi è successiva al 5 maggio. Dalla stipulazione del nuovo contratto si riprende, cioè, il computo dei periodi di lavoro a termine (nel caso 5 mesi – oppure 5 mesi più il periodo dal 5 maggio in poi, esclusi solo i 20 giorni di stacco?) al fine di determinare la durata dei 12 mesi.

Si ritiene che i periodi del 1° contratto stipulato nel 2022, anche se successivi al 5 maggio siano da neutralizzare.



In secondo luogo, il rimando all'art. 21 del D.lgs. 81/2015 sembra volere coinvolgere, in questo particolare regime, non soltanto i rinnovi ma anche le proroghe, dato che l'art. 21 riguarda anche queste ultime.

Inoltre, va definito il concetto di «contratti stipulati» perché, in questo senso, la proroga non è un contratto stipulato ma un prolungamento concordato di un contratto già stipulato, mentre il rinnovo va considerato senz'altro un «contratto stipulato».

Esempio 1: un contratto stipulato per 10 mesi a ottobre 2022, ad agosto è prorogato di 3 mesi: non trattandosi di una nuova stipula, i 10 mesi sono da neutralizzare, così come i 3 mesi di proroga, con la conseguenza che non dovrà essere indicata la causale.

In alternativa, si può anche pensare che la nozione di “contratti stipulati” sia da intendere in senso non tecnico ma vada riferita a qualsiasi modifica contrattuale concordata, compresa la proroga. Allora, in tal senso, l'esempio fatto in precedenza andrebbe così rivisto:

Esempio 1.1: un contratto stipulato per 10 mesi a ottobre 2022, a fine agosto (prima della scadenza) è prorogato di 3 mesi. Sarebbero da computare, nei 12 mesi, solo i 3 mesi di proroga, mentre in realtà con le regole precedenti si sarebbe dovuta indicare per iscritto la motivazione.

### **Le conferme del decreto-legge 48/2023: le causali oggettive.**

**Causale dei contratti collettivi** – È la stessa formulazione adottata durante la fase di emergenza sanitaria per covid per ampliare l'utilizzo dei contratti a termine, facoltà scaduta lo scorso 30 settembre 2022.

Innanzitutto, si tratta di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Le clausole del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro possono essere sia quelle concordate in futuro dalla contrattazione collettiva, sia quelle già eventualmente presenti, magari concordate proprio in funzione della deroga introdotta dalla legislazione emergenziale, salvo che siano riconducibili a quest'ultima, oggi non più applicabile.

La contrattazione collettiva, a regime, dovrebbe essere l'unica fonte delle causali del contratto a termine la cui presenza dovrebbe portare ad escludere la possibilità che le parti individuali ne individuino delle altre, salvo quelle di carattere sostitutivo.

In assenza di causali collettive e, comunque, fino al 30 aprile 2024, le parti individuali del rapporto possono stipulare il contratto a termine superiore a 12 mesi (o per ogni rinnovo) solo se sussistono esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva da loro individuate.

L'onere delle ragioni giustificatrici "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" del termine finale fa sì che le stesse debbano essere sufficientemente particolareggiate, così da rendere possibile la conoscenza della loro effettiva portata e il relativo controllo di effettività.

Le causali oggettive devono riguardare, poi, circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività, che possono risultare «dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime» (Corte Giustizia UE 4 luglio 2006).

L'altra condizione per l'operatività delle causali è stata da tempo individuata dalla giurisprudenza nella temporaneità di tali ragioni. In pratica, per conferire oggettività al termine, la ragione deve contemplare un'attività destinata ad esaurirsi nel tempo e non essere relativa ad un fabbisogno permanente o durevole del datore di lavoro.

**L'istituto delle causali non concerne** le pubbliche amministrazioni e altri ambiti specifici ("contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa"); per le fattispecie escluse continua a trovare applicazione - ai sensi dell'art. 1, c. 3, del D.L. 87/2018 (L. 96/2018) e successive modificazioni, e ai sensi del c. 1, lett. c), dell'art. 24 del D.L. 48/2023 (L. 85/2023) - la disciplina sui contratti a termine previgente rispetto alle novelle operate dal medesimo art. 1 del D.L. 87/2018 - le quali hanno introdotto le fattispecie delle causali nell'ambito della disciplina dell'art. 19 del citato D.lgs. 81/2015.

## Quota 103: la rinuncia non incide sul sistema retributivo

L'INPS, con la circolare n.82 del 22 settembre 2023, in merito all'incentivo riconosciuto ai lavoratori che, pur avendo maturato i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata flessibile, c.d. Quota 103 (art. 1, cc. 286-287 L. 197/2022), vi rinunciano espressamente, ha precisato che il beneficio non modifica la determinazione dell'importo della quota di pensione calcolata con il sistema retributivo.

Diversa invece la situazione per la quota di pensione calcolata con il sistema contributivo. Infatti, in questo caso l'esonero produrrà effetti sul montante contributivo individuale che verrà determinato applicando alla base imponibile, per i periodi interessati dall'incentivo, l'aliquota di computo nella percentuale prevista a carico del datore di lavoro.

L'INPS ricorda che gli importi corrispondenti alla quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore, che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la facoltà di rinuncia in esame, sono erogati direttamente al lavoratore dipendente con la retribuzione. Le somme così corrisposte sono imponibili ai fini fiscali ma non ai fini contributivi.

La rinuncia all'accredito contributivo produce effetto esclusivamente in relazione ai contributi pensionistici dovuti per i periodi di lavoro effettuati dalla data della prima decorrenza utile della pensione anticipata flessibile in caso di domanda presentata precedentemente a tale data, o dal mese successivo a quello di presentazione della domanda di rinuncia se la stessa viene inoltrata contestualmente o successivamente alla prima decorrenza utile della pensione anticipata flessibile.

La facoltà di rinuncia può essere esercitata dal lavoratore dipendente una sola volta nel corso della vita lavorativa, e non può essere esercitata dopo il conseguimento di una pensione diretta o dopo il perfezionamento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia. Ne consegue che anche il diritto di revoca a tale facoltà di rinuncia è esercitabile una sola volta nel corso della vita lavorativa.

Se il lavoratore cambia datore di lavoro, la scelta di avvalersi dell'incentivo viene automaticamente applicata dall'INPS anche sul nuovo rapporto di lavoro. In tali casi l'Istituto previdenziale ne dà comunicazione al nuovo datore di lavoro mediante il servizio "Comunicazione bidirezionale".

L'incentivo consistendo nell'abbattimento totale della contribuzione dovuta dal lavoratore, non assume la natura di incentivo all'assunzione. Ne deriva che non è soggetto all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da

ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Inoltre, non è subordinato nemmeno al possesso del DURC.

Poiché l'incentivo in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato in quanto trattasi di un'agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza. Ne deriva che l'applicazione della già menzionata misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

In merito al rapporto con altri incentivi, l'INPS evidenzia che in caso di riconoscimento della fiscalizzazione dei contributi, l'incentivo è erogato al netto della parte di contributi a carico del lavoratore oggetto di esonero. Tale componente continua a essere riconosciuta, qualora prevista dalla normativa vigente, ai fini del computo delle prestazioni pensionistiche. L'incentivo al posticipo del pensionamento, inoltre, risulta applicabile contestualmente alle misure agevolative che operano sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previste dalla legislazione vigente.

Infine, riguardo alla procedura per il riconoscimento, l'INPS, richiamando il Decreto interministeriale 21 marzo 2023, attuativo della disposizione contenuta nella Legge di Bilancio 2023, precisa che il lavoratore che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo del pensionamento deve darne comunicazione all'INPS, che provvede alla verifica dei requisiti di spettanza dell'incentivo.

Dopo avere ricevuto la domanda di riconoscimento dell'incentivo al posticipo del pensionamento, l'Istituto verifica, pertanto, il raggiungimento da parte del lavoratore dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile e, entro trenta giorni dalla presentazione della relativa richiesta o dalla data di acquisizione della eventuale documentazione integrativa necessaria, comunica al lavoratore l'esito della domanda e al datore di lavoro, mediante il servizio "Comunicazione bidirezionale", l'accoglimento della stessa.

Solo all'esito dell'avvenuta comunicazione da parte dell'Istituto al datore di lavoro, lo stesso procederà con gli adempimenti a proprio carico, ossia a non effettuare il versamento della quota di contribuzione a carico del lavoratore.

## NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

### **Finanziamenti a pensionati INPS da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione. Rideterminazione oneri anno 2024**

#### **Messaggio n. 3616 del 16/10/2023**

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 14 della "Convenzione finalizzata a disciplinare la concessione di finanziamenti a pensionati INPS da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione" e dall'articolo 15 del Regolamento dell'INPS contenente le "Disposizioni per la cessione del quinto", di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 226 del 9 novembre 2022, gli oneri a ristoro del servizio reso dall'Istituto applicati nell'anno in corso sono stati aggiornati per l'anno 2024.

La rideterminazione è stata effettuata sulla base delle risultanze della contabilità analitica derivanti dal consuntivo del 2022.

Per quanto sopra, il costo per estrazione del rateo pensionistico per l'anno 2024 è stato così quantificato:

- costo per estrazione rateo pensionistico per banche e intermediari finanziari che hanno sottoscritto la Convenzione: € 2,29 (IVA esente);
- costo per estrazione rateo pensionistico per banche e intermediari finanziari che non hanno sottoscritto la Convenzione: € 9,74 (IVA esente);
- costo di gestione annuo per banche e intermediari finanziari che non hanno sottoscritto la Convenzione: € 116,91 (IVA esente).

Tali parametri saranno applicati in automatico a ciascuna cessione con "data contratto" dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e trattenuti mediante compensazione sui flussi di versamento che vengono disposti con cadenza mensile a favore delle società cessionarie.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

