

informaziende

LEGISLAZIONE

➤ Decreto Milleproroghe: novità in sede di conversione

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 49/2024, la Legge 23 febbraio 2024, n. 18, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30 dicembre 2023, n. 215 (cd. Decreto Milleproroghe), recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi.

In tema lavoristico, il provvedimento interviene in materia di lavoro sportivo (con riferimento al lavoro dei direttori di gara), tempo determinato e Terzo settore.

Analizzando in particolare il lavoro a termine, si ricorda che, a norma dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, come modificato da ultimo dal D.L. n. 48/2023, "al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto può avere una durata

superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: casi previsti dai contratti collettivi; entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; in sostituzione di altri lavoratori."

Il comma 4-bis dell'art. 18 della Legge n. 18/2024 proroga il termine del 30 aprile 2024 al 31 dicembre 2024.

In sostanza, il Legislatore ha voluto espandere il periodo entro il quale, in assenza di disciplina collettiva, le parti individuali possono individuare ragioni tecnico, organizzativo o produttivo a supporto del rapporto superiore a 12 mesi, nel contempo riconoscendo alle parti collettive più tempo per aggiornare il contenuto dei contratti collettivi (fino ad ora, solo pochi CCNL hanno individuato causali di ricorso al contratto a termine).

➤ Sorveglianza sanitaria e rientro al lavoro

La Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del lavoro, con risposta ad interpellato 6 febbraio 2024, n. 1, ha reso disponibili

chiarimenti in merito alla sorveglianza sanitaria.

In particolare, l'Università degli Studi di Milano aveva richiesto chiarimenti tesi a valutare se l'obbligo di sorveglianza sanitaria al rientro da assenze per motivi

MINISTERO LAVORO

sanitari superiori a 60 giorni, stabilito dall'articolo 12 del D. Lgs. 81/2008, sia obbligatorio anche nei confronti di coloro che non risultano esposti, né segnalati esposti, ad alcun rischio lavorativo.

Si ricorda che, per i casi di rientro in azienda dopo un'assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre sessanta giorni, la normativa in tema di sicurezza stabilisce che il medico competente debba, prima del rientro, visitare il lavoratore e disporre l'idoneità al rientro.

Con il presente intervento, il Ministero del lavoro precisa che si ritiene sussistente l'obbligo di visita medica solo nei confronti dei lavoratori soggetti alla sorveglianza sanitaria, al fine di verificare

l'idoneità allo svolgimento della mansione, secondo quanto predisposto dal Documento di valutazione dei rischi esistente in azienda.

ANPAL: soppressione da marzo 2024

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 35/2024, il DPCM 22 novembre 2023, n. 230, contenente il Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro.

A seguito della pubblicazione del DPCM, l'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro – ANPAL – è stata soppressa, con decorrenza dal 1° marzo 2024.

Le funzioni di ANPAL sono state attribuite al Ministero del lavoro.

> Lavoro sportivo: pubblicate le mansioni degli atleti

È stato pubblicato il DPCM 22 gennaio 2024 che, in coordinamento con il Ministero dello sport, ha elencato le mansioni rientranti nel concetto di "lavoro sportivo", così come previsto dall'articolo 25, comma 1-ter del D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36,

In termini analitici, allegato al provvedimento si trova l'elenco contenente le mansioni, ulteriori rispetto a quelle indicate nell'art. 25 comma 1 primo periodo del D. Lgs. n.

36/2021 (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara), che, sulla base dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate, sono necessarie per lo svolgimento di una disciplina sportiva.

L'articolo 25 prevede un aggiornamento con cadenza annuale del citato elenco, ferma restando la riproposizione della definizione fornita per l'anno precedente in assenza di una nuova pubblicazione.

➤ **Riforma fiscale: chiarimenti sul primo modulo**

L'Agenzia delle entrate, con circolare 6 febbraio 2024, n. 2/E, ha fornito i primi chiarimenti in tema del cd. "primo modulo di Riforma IRPEF", introdotto dal D. Lgs. 30 novembre 2023, n. 216.

Il documento di prassi analizza le novità previste in materia di rimodulazione delle aliquote e degli annessi scaglioni di reddito, con evidenza della riduzione da 4 a 3 dei citati scaglioni e accorpamento dei

primi due, con aliquota unica al 23% fino a 28.000 euro.

Vengono poi specificate le modifiche apportate alla determinazione delle detrazioni, al riconoscimento del Trattamento integrativo del reddito e alla rimodulazione delle addizionali regionali e comunali.

Sotto il profilo temporale, la circolare ribadisce che le modifiche introdotte hanno carattere sperimentale e sono, ad oggi, circoscritte all'anno fiscale 2024.

➤ **Ticket di licenziamento: valore 2024**

L'Istituto, con messaggio 7 febbraio 2024, n. 531, fornisce il valore del massimale NASpl per l'anno 2024, utile a definire l'importo dovuto a titolo di ticket licenziamento.

Nel documento, l'Istituto riepiloga la normativa di riferimento, introdotta dalla Legge n. 92/2012, che stabilisce l'obbligo di pagamento del citato ticket in ipotesi di licenziamento di lavoratore inquadrato con contratto a tempo indeterminato, ticket pari al 41% del massimale NASpl, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, negli ultimi 3 anni.

Assunto quanto precede, il valore del ticket, desunto dalla circolare, è stato quantificato redazionalmente, per l'anno 2024, in € 635,67, per ogni anno di anzianità di servizio, con valore massimo del contributo di licenziamento pari ad euro 1.907,01, ovvero il triplo del valore annuo del contributo stesso.

AUU: aggiornati gli importi per l'anno 2024 ◀

L'Istituto, con messaggio 8 febbraio 2024, n. 572, ha reso disponibile l'aggiornamento, per l'anno 2024, degli importi dell'Assegno Unico e Universale. Il messaggio ricorda come l'importo dell'AUU e delle relative soglie sia aggiornato annualmente, tenendo conto dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT, individuato per l'anno 2024 nel valore del 5,4%.

L'Istituto precisa che il pagamento dell'AUU relativo a gennaio 2024 è stato effettuato con i valori dell'anno 2023, mentre per il pagamento da febbraio 2024, verranno adeguati i valori alle nuove soglie previste per il corrente anno.

Quota I03: istruzioni di accesso alla pensione ◀

L'Istituto, con circolare 27 febbraio 2024, n. 39, fornisce le prime indicazioni in

merito alla pensione anticipata flessibile, c.d. "Quota 103", regolamentata, per l'anno 2024, dalla legge n. 213/2023, accessibile da coloro che abbiano almeno 62 anni di età anagrafica e 41 anni di contributi versati.

La circolare precisa che il metodo di calcolo segue le regole del sistema contributivo e che l'importo massimo del trattamento erogabile non può eccedere la misura mensile lorda di 4 volte il trattamento minimo stabilito, fino al conseguimento del requisito anagrafico di accesso alla pensione di vecchiaia.

In termini temporali, le decorrenze di accesso e, quindi, l'ampiezza della c.d. finestra che deve intercorrere tra la maturazione del diritto e l'effettivo inizio della fruizione del trattamento pensionistico, sono differenziate tra settore privato (7 mesi) e pubblico (9 mesi).

➤ **Lavori usuranti: istanze di aziende e lavoratori**

L'Istituto, con messaggio 23 febbraio 2024, n. 812, fornisce le indicazioni operative per la trasmissione della domanda di pensione da parte di coloro che svolgono lavori faticosi e pesanti, che matureranno i requisiti per accesso alla pensione nel corso dell'anno 2025, precisando che l'istanza di accesso al pensionamento deve essere presentata entro il giorno 1° maggio 2024 (che slitta al 2 maggio 2024).

Sotto il profilo soggettivo, vengono distinte le fattispecie che coinvolgono lavoratori subordinati rispetto a coloro che svolgono attività autonoma, rilevando ciò sotto il profilo dell'accesso al diritto pensionistico, quale combinazione di età anagrafica e

anzianità contributiva.

I datori di lavoro dovranno presentare una comunicazione all'Istituto entro il 31 marzo 2024, che slitta al 2 aprile 2024, avente ad oggetto i lavori usuranti effettuati in azienda, in termini di lavori notturni e di lavori a catena.

APE sociale: chiarimenti per l'anno 2024 <

L'Istituto, con circolare 20 febbraio 2024, n. 35, fornisce indicazioni in merito alle novità introdotte dalla Legge n. 213/2023 in materia di APE sociale.

Viene, in primis, prorogato il periodo di applicazione della misura, pertanto, la validità inizialmente fissata al 31 dicembre 2023, viene prorogata al 31 dicembre 2024, unitamente al compimento di una età pari a 63 anni e 5 mesi.

Le nuove condizioni trovano applicazione anche nei confronti di coloro che hanno perfezionato i requisiti in anni precedenti, senza, però, aver trasmesso la relativa domanda.

Infine, un elemento di novità è costituito dall'introduzione di una incumulabilità rispetto a redditi da lavoro, in discontinuità rispetto a quanto previsto fino al 31 dicembre 2023, alle condizioni previste dalla normativa.

Centri per l'impiego: condizioni di iscrivibilità <

L'Istituto, con messaggio 20 febbraio 2024, n. 750, fornisce chiarimenti in merito all'età minima di iscrizione al Centro per l'impiego, ai fini dell'accesso alla NASpl e alla DIS-COLL.

In termini operativi, coloro che

intendono accedere alle misure di sostegno reddito, tra cui la NASpl, sono tenuti a fornire dichiarazione di immediata disponibilità – DID -allo svolgimento dell'attività lavorativa nonché alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro, concordare con il Centro per l'impiego.

A livello anagrafico, a seguito di interpello al Ministero del lavoro, è stato chiarito che non esiste alcun limite

massimo di età per l'iscrizione al Centro impiego, mentre esiste un limite minimo, che coincide con il compimento del 16° anno di età.

Assunto quanto precede, per i Centri per l'impiego non è possibile rilasciare la DID, ai fini dell'accesso alla NASpl e alla DIS-COLL, nei confronti di soggetti aventi età anagrafica inferiore a 16 anni, con conseguente esclusione dell'accesso stesso alla NASpl stessa.



> **Giornalisti: contribuzione 2024**

L'INPGI, con le circolari 7 febbraio 2024, nn. 1 e 2, offre alcuni chiarimenti circa gli aspetti previdenziali, relativi all'anno 2024, per il lavoro dei giornalisti.

In particolare, la circolare n. 1/2024 riassume le aliquote contributive della Gestione separata per i giornalisti che svolgono la loro attività in forma di

collaborazione coordinata e continuativa, cd. INPGI 2, distinguendo coloro che sono iscritti ad altre gestioni obbligatorie o alla sola Gestione separata e individuando altresì il massimale di retribuzione annua e il minimale.

La circolare n. 2/2024 determina, invece, le aliquote contributive da applicare nei confronti dei giornalisti che svolgono la professione in qualità di autonomi.



> **Giornalisti professionisti: indicazioni INAIL**

L'Istituto, con circolare 7 febbraio 2024, n. 6, fornisce ulteriori chiarimenti in merito agli obblighi assicurativi e di contribuzione nei confronti dei giornalisti professionisti, pubblicitari e

praticanti, decorrenti dal 1° gennaio 2024.

L'Istituto, con il provvedimento in commento, integra la propria circolare n. 53/2023, contenente istruzioni operative per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.



> Studi professionali: sottoscritta l'ipotesi di accordo

Dopo una vacanza contrattuale di sei anni, è stata sottoscritta, in data 16 febbraio 2024, da Confprofessioni, Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo degli Studi professionali, scaduto il 31 marzo 2018.

L'ipotesi di accordo sottoscritta, che ha vigenza per il periodo 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2027, prevede, sotto il profilo retributivo, un incremento del trattamento che viene ripartito in 4 tranches, cadenzate nel tempo, a partire dal periodo paga di marzo 2024, per proseguire con quello di ottobre 2024, con quello di ottobre 2025 e arrivare, infine, a regime con dicembre 2026.

A copertura del periodo di vacanza contrattuale, viene riconosciuto un importo a titolo di Una tantum, distribuita in 2 tranches di pari importo, la prima a maggio 2024, la seconda a maggio 2025, erogabile in forma monetaria o convertibile in welfare.

Sotto il profilo normativo/obbligatorio, vengono individuate due specifiche causali per il rapporto a termine, che permettono di stipulare rapporti ulteriori ai 12 mesi a-causali, entro i 24, vengono introdotte novità in tema di festività abolite e di maternità, nonché viene elevato il contributo a Cadiprof ed Ebipro.

L'efficacia del nuovo contratto è sospesa fino allo scioglimento della riserva, che dovrebbe intervenire entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione.

Cooperative sociali: al via il nuovo CCNL <

In data 26 gennaio 2024, AGCI Imprese sociali, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoop sociali con FP CGIL, FP Cisl, Fisascat Cisl Uil FPL e Uiltucs hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, entrato definitivamente in vigore in data 5 marzo 2024, a seguito dello scioglimento della riserva.

Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025.

Sotto il profilo retributivo, sono stati identificati nuovi minimi tabellari decorrenti da Febbraio 2024, mentre per le altre tranches, tramite accordo di gradualità, è stata disposto lo slittamento della decorrenza.

Dal 1° gennaio 2025 i lavoratori in forza matureranno una Quattordicesima mensilità, che verrà corrisposta con le spettanze del mese di giugno di ogni anno, per un importo pari alla metà di una mensilità di retribuzione in vigore nel mese di corresponsione. È stato infine incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2025, il contributo per l'assistenza sanitaria.

Sotto il profilo normativo, sono stati inseriti nuovi profili professionali, sono state riviste le regole sulla reperibilità con obbligo di residenza e quelle sul calcolo dell'indennità di maternità e introdotte ulteriori causali di apponibilità del termine al contratto, per poter sfiorare il termine di 12 mesi a-causale.



CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

COMPARTO PUBBLICO - Funzioni Locali Funzioni Centrali /Scuola	A decorrere dal 1° Gennaio 2024 è sospesa l'erogazione dell'emolumento accessorio una tantum previsto dai commi 330 e ss. della Legge n. 197/2022.
CHIMICA Aziende industriali	Minimi tabellari: incremento del TEM a decorrere dal mese di Gennaio 2024, con possibilità, visti i tempi tecnici dell'accordo, di erogare l'aumento nel libro unico di Febbraio 2024.
COOPERATIVE SOCIALI	<ul style="list-style-type: none"> • Minimi tabellari. • Indennità di reperibilità; • Contratto a termine; • Maternità.
EDILIZIA Aziende industriali	E.V.R.: il Contratto Integrativo del settore edile, per la Città Metropolitana di Genova, ha previsto un aumento dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.), a decorrere dal mese di Gennaio 2024.
GRAFICI EDITORIALI Piccola industria (CONFAPI)	•Welfare contrattuale: le Aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori flexible benefits per un importo di € 258,00, a decorrere dal mese di Febbraio di ciascun anno, da utilizzare entro il mese di Dicembre dello stesso anno.
LAVORATORI DELLO SPORT (ex IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE)	A seguito della riforma legislativa che ha interessato gli enti sportivi professionistici e dilettantistici, in data 12/01/2024 è stato stipulato il Testo Unico del CCNL per i lavoratori dello sport per il triennio 2024-2026.
METALMECCANICI Piccola e media industria (CONFAPI)	Welfare contrattuale: i flexible benefits che le Aziende attivano a favore di tutti i dipendenti avranno un valore di € 200,00, da utilizzare entro il 31 Dicembre 2024.
METALMECCANICI Aziende industriali	Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano nel corso dell'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
PANIFICATORI Federpanificatori	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro domenicale; • Lavoro notturno; • Lavoro straordinario.
SERVIZI ASSISTENZIALI ANASTE/CONFSAI	Erogazione di una somma - di importo pari a Euro 300,00 -, a titolo di Una Tantum, a copertura del periodo 01/01/2020 - 27/12/2022
SERVIZI ASSISTENZIALI ANPAS	Unificazione CCNL ANPAS e CCNL Confederazione Nazionale delle Misericordie d'Italia. <ul style="list-style-type: none"> • Minimi retributivi.



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**
Associazione Industriali
della Provincia di Genova

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it
Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563



**Centro Formazione eDotto
Parodi School**

Formazione a costo zero:
chiedici come ottenere il contributo
riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r
Campomorone - 16014 GENOVA

*Claudio Favafabbi: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041*



Comsas s.r.l.

Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello
Studio Associato Lupi & Puppo.

Rilevazione Presenze WEB Zucchetti
(rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su
mobile).

Software applicativi: presenze, work flow,
trasferte, note spese, timesheet, human
resources.

Preventivi, analisi delle configurazioni,
installazione ed assistenza diretta al cliente.

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15
Tel. 010 84 62 71 - comsas@comsas.it



ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE
DEI DATORE DI LAVORO DOMESTICO

Competenti noi, senza problemi voi!

Conulenza e servizio di contabilità del personale domestico

Sezione di Genova

Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.8462701 -
www.assindatcolf.it



**PROGETTO
SICUREZZA S.r.l.**

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08
Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni
Sistemi qualità norme ISO 9000/14000
Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04
Formazione del personale



joblab

JOBLAB COMSAS STUDIO ASSOCIATO

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO

Joblab Comsas Studio Associato è uno studio che si occupa dell'attività di
elaborazione paghe e consulenza del lavoro, contributiva previdenziale e
assistenziale; svolgimento di pratiche ed adempimenti amministrativi a favore di terzi.
L'attività è svolta dal 2001 e le aziende gestite sono localizzate principalmente in
Lombardia.

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Matteo Puppo

dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Federica Castagnola

dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott.ssa Chiara Panealbo
dott.ssa Suarda Marini

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

**Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari**