



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

Circolare n.2 del 24 aprile 2024

Centro Studi "Stefano Scialdone"

Indice

<i>Le nuove soglie di reddito da lavoro compatibili per NASpI e DIS-COLL</i>	<i>2</i>
<i>Indennità congedo parentale</i>	<i>2</i>
<i>Congruità della manodopera in edilizia, nuove FAQ.....</i>	<i>3</i>
<i>Modello OT23.....</i>	<i>4</i>
<i>Chiarimenti esonero contributi IVS in agricoltura</i>	<i>4</i>
<i>Elenco dei soggetti abilitati: verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.....</i>	<i>6</i>
<i>È nullo il verbale di conciliazione sindacale firmato in azienda</i>	<i>6</i>
<i>SEZIONE QUESITI.....</i>	<i>7</i>
<i>Maxisanzione per il lavoro sommerso.....</i>	<i>7</i>
<i>Esonero parità di genere e domande presentate entro il 30 aprile 2023.....</i>	<i>7</i>
<i>Licenziamento per assenza ingiustificata e ticket licenziamento</i>	<i>9</i>



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

Le nuove soglie di reddito da lavoro compatibili per NASpI e DIS-COLL

L'INPS con il **messaggio n. 1414 del 9 aprile 2024** riepiloga i **limiti reddituali riferiti al 2023 e al 2024** ai fini della compatibilità con le prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL.

In particolare:

- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a **8.173,91 euro per l'anno 2023** (invariato rispetto al 2022);
- il limite di reddito annuo da lavoro autonomo è pari a **5.500 euro per gli anni 2023 e 2024** (invariato rispetto al 2022);
- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a **8.500 euro per l'anno 2024**.

Messaggio numero 1414 del 09 aprile 2024

Indennità congedo parentale

A seguito dall'elevazione dell'indennità di **congedo parentale dal 60% all'80%**, con la **circolare n. 57 del 18 aprile 2024** l'INPS fornisce istruzioni operative ed amministrative.

Per la denuncia contributiva tramite il flusso UNIEMENS l'Istituto precisa che devono essere utilizzati i *nuovi codici evento* per il **codice del conguaglio L330** a partire dal mese di *competenza gennaio 2024*

- “**PG2**”, avente il significato di *Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati in misura dell'60 per cento della retribuzione (dell'80*



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

- per cento per il solo anno 2024) di cui all' articolo 1 comma 179 Legge n. 213/2023 nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino;*
- **“PG3”**, avente il significato di *Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati in misura del 60 per cento della retribuzione (dell'80 per cento per il solo anno 2024) di cui all' articolo 1 comma 179 Legge 213/2023 nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino.*

Per gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nel periodo di **competenza gennaio 2024, febbraio 2024 e marzo 2024**, i datori di lavoro dovranno procedere alla **restituzione** della prestazione già conguagliata al **30%** e, contestualmente, provvedere a **conguagliare** la prestazione nella misura dell'**80%** della retribuzione, sui **flussi di competenza da aprile 2024 a giugno 2024**. Specifiche indicazioni sono fornite per i datori che utilizzano il calendario differito e per i datori che hanno sospeso o cessato l'attività.

Circolare n. 57 del 18-04-2024

Congruità della manodopera in edilizia, nuove FAQ

Facendo seguito alle precedenti comunicazioni, la CNCE ha reso note **ulteriori FAQ tecnico/operative riguardanti la congruità della manodopera in edilizia**, in conformità al DM n. 143/2021.

La CNCE ha chiarito come devono essere considerati i **lavori accessori svolti in appalti non edili**, precisando che le attività elencate nel CCNL Edilizia e nell'allegato X del DLgs 81/2008, come gli scavi per il posizionamento di cavi elettrici o la demolizione di plinti di fondazione per l'interramento delle linee elettriche, devono essere eseguite secondo il CCNL Edilizia. Tuttavia, **se si tratta di lavori di modeste dimensioni, con l'uso di attrezzature limitate, nell'ambito di appalti in cui l'attività predominante**



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

non è edile (es. piccole tracce per l'installazione di impianti in civili abitazioni, ed escluse pertanto *“le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici”* citate nel richiamato Allegato X), tali lavori possono essere eseguiti dagli stessi operatori dei lavori principali e **non richiedono** quindi **una verifica di congruità**.

Modello OT23

L'Inail ha pubblicato l'**istruzione operativa del 18 aprile 2024** con la quale comunica che è in corso di pubblicazione nel sito istituzionale il modello di domanda per la *riduzione del tasso medio di tariffa* per prevenzione per l'anno 2025 e la relativa guida, definito con la collaborazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il modello individua gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2024, ai sensi dell'articolo 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi, di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019.

Inoltre è stata aggiornata la documentazione probante che riveste particolare importanza, in quanto la facilità nel documentare la realizzazione dell'intervento favorisce le aziende, riduce l'attività di verifica da parte dell'Istituto nonché la fase patologica del contenzioso amministrativo.

Istruzione operativa del 18 aprile 2024

Chiarimenti esonero contributi IVS in agricoltura

L'INPS con il **messaggio n. 1597 del 23 aprile 2024** in relazione alla corretta modalità di esposizione nel flusso **Uniemens-PosAgri** dell'esonero



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

sulla quota a carico dei lavoratori dipendenti ribadisce che la disposizione normativa in argomento non produce effetti sulla tredicesima mensilità, sulla quattordicesima mensilità e sui relativi ratei corrisposti che, pertanto, non devono essere considerati ai fini della determinazione dell'importo che dà diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione.

Nell'ipotesi in cui i datori di lavoro agricoli applichino CCNL che prevedano l'erogazione della quattordicesima mensilità, nel mese di erogazione di tali mensilità aggiuntive, o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi, l'esonero viene calcolato esclusivamente sulla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità non comprensiva delle mensilità aggiuntive.

L'esposizione dei dati nel flusso **Uniemens-PosAgri** deve essere, conseguentemente, effettuata con le seguenti modalità.

Nel campo <Retribuzione> deve essere indicata la retribuzione complessiva erogata al lavoratore, mentre nel rigo relativo al <Tipo Retribuzione Particolare>, valorizzando il campo con i codici 8 o 9, deve essere inserito esclusivamente l'importo erogato a titolo di mensilità aggiuntiva (sia esso relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità o alla somma di entrambe le mensilità aggiuntive) in modo che il sistema di tariffazione possa individuare correttamente l'importo sul quale applicare l'esonero contributivo in trattazione.

Qualora i datori di lavoro abbiano già inviato i flussi di denuncia **Uniemens-PosAgri** relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2024, esponendo i relativi dati con modalità diverse da quelle sopra indicate, gli stessi devono essere sostituiti con l'invio, entro il 31 maggio 2024, dei flussi corretti.

Messaggio numero 1597 del 23 aprile 2024



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

Elenco dei soggetti abilitati: verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il **Decreto direttoriale n. 39 del 22 aprile 2024**, ha adottato il 50° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del decreto 11 aprile 2011, ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del Dlgs 81/08 e successive modificazioni.

[Decreto direttoriale n. 39 del 22 aprile 2024](#)

È nullo il verbale di conciliazione sindacale firmato in azienda

La conciliazione in sede sindacale non può essere validamente conclusa presso la sede aziendale, non potendo questa essere annoverata tra le sedi protette aventi il carattere di neutralità per garantire la libera determinazione della volontà del lavoratore. Lo afferma la **Cassazione con ordinanza 15 aprile 2024 n. 10065**.



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

SEZIONE QUESITI

Maxisanzione per il lavoro sommerso

Domanda

Come è cambiata la sanzione per il lavoro sommerso?

Risposta

Il DL 19/2024 ha aumentato del 10% la c.d. maxisanzione prevista per il c.d. lavoro in nero. Ciò significa che, dal 2 marzo 2024, la sanzione irrogata dal personale ispettivo ai datori di lavoro che impiegano personale non regolarmente assunto è determinata nella misura che segue:

- da euro 1.950 a 11.700 euro per ogni lavoratore, sino a 30 giorni di lavoro;*
- da euro 3.900 a 23.400 euro per ogni lavoratore, da 31 a 60 giorni di lavoro;*
- da euro 7.800 a 46.800 euro per ogni lavoratore, oltre 60 giorni di lavoro.*

Si sottolinea che la sanzione subisce un ulteriore incremento, del 20%, nel caso in cui il lavoratore in questione risulti essere un extracomunitario non in regola con il permesso di soggiorno, un minore non in età lavorativa, ovvero un lavoratore che appartiene a nuclei familiari che beneficiano del reddito di inclusione.

Esonero parità di genere e domande presentate entro il 30 aprile 2023

Domanda

Il datore di lavoro che possiede la certificazione per la parità di genere e che ha già presentato la domanda di esonero per la parità di genere nel 2023, deve ripresentare la domanda entro il 30 aprile 2024?

Risposta



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

No, tale datore di lavoro non deve ripresentare la domanda in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è riconosciuto automaticamente per tutti i 36 mesi di validità della certificazione.

Rapporto sulla situazione del personale

Domanda

Come calcolare la soglia di 50 dipendenti?

Risposta

*Il DLgs 198/2006 sancisce espressamente che l'adempimento relativo alla situazione del personale maschile e femminile debba essere obbligatoriamente svolto dalle aziende con più di 50 dipendenti, tenendo conto del numero di dipendenti occupati nell'**intero complesso aziendale** sia esso articolato in una o più unità produttive, in una o più sedi territoriali.*

*Non viene specificato nulla, invece, con riferimento al **computo** di tali lavoratori.*

*Tuttavia, tenuto conto della ratio della norma, volta a garantire la parità di genere e a ridurre il divario esistente in alcuni settori e attività produttive, si ritiene che, ai fini della determinazione del limite dimensionale di oltre 50 dipendenti, debba essere computata **tutta la forza lavoro** a qualunque titolo occupata, compresi gli apprendisti, i lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato, a prescindere dalla frazione di orario stabilita rispetto all'orario a tempo pieno e dalla loro durata (cosiddetto computo per “teste”).*

L'anno da considerare per la verifica del predetto limite è il secondo anno del biennio preso a riferimento.



Centro Studi

“Stefano Scialdone”

Licenziamento per assenza ingiustificata e ticket licenziamento

Domanda

*Nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'**indennità sostitutiva del preavviso** e al versamento all'INPS del contributo aggiuntivo per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione (c.d. **ticket NASpI**).?*

Risposta

Il Tribunale di Udine con la sentenza del 30 settembre 2020 n. 106 rileva che, in caso di assenza ingiustificata del dipendente, dallo stesso deliberatamente attuata al solo scopo di farsi licenziare, le spese sostenute dall'azienda “per dare (involontariamente) corso alla decisione di recesso assunta dal lavoratore non possono che essere addossate a quest'ultimo”.

*Il **Disegno di Legge** in materia di semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale contiene una proposta di modifica alla disciplina relativa alle dimissioni.*

La modifica consiste nell'esclusione per i lavoratori dipendenti dall'obbligo di presentare le dimissioni con modalità telematiche delle cosiddette dimissioni per facta concludentia, ossia rassegnate, di fatto, dai lavoratori che restino assenti senza giustificazione dal posto lavoro per almeno 20 giorni consecutivi (in una precedente versione del DDL erano sufficienti 5 giorni di assenza ingiustificata, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva).

Alla luce della proposta di modifica, tali dimissioni potrebbero considerarsi come dimissioni ordinarie e non per giusta causa (in totale assenza di una comunicazione del lavoratore in tal senso). In questo senso, le dimissioni non farebbero sorgere alcun obbligo in capo al datore di lavoro di pagamento del cosiddetto “ticket Naspi” e, di conseguenza, alcun diritto del dipendente alla percezione dell'indennità di disoccupazione.

Tenuto conto di quanto sopra riportato, al momento, tuttavia, non vi è una norma di legge che legittima il datore di lavoro a non versare il contributo



Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Caserta

Centro Studi

“Stefano Scialdone”

aggiuntivo per il finanziamento della NASpI in caso di licenziamento per giusta causa conseguente ad un'assenza ingiustificata del lavoratore.