

A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 20/2024

## Sommario

**NOVITÀ RAPIDE** | Le principali novità del mese di giugno

**TEMA DEL MESE** | Ccnl Metalmeccanica (industria): aumenti retributivi e piattaforma di rinnovo

**FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE** | Compensazione dei crediti in F24, le novità a partire dal 1° luglio

## NOVITÀ RAPIDE |

### Le principali novità del mese di giugno

#### Esonero per le assunzioni di beneficiari del reddito di cittadinanza

Con la circolare n. 75/2024, l'Inps illustra l'esonero per le assunzioni di beneficiari del reddito di cittadinanza e fornisce le indicazioni per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali.

*[INPS, Circolare 28 giugno 2024, n. 75](#)*



### **Il lavoro in nero pregresso si regolarizza in base all'orario effettivo**

Il periodo di impiego "in nero" del lavoratore prima dell'accesso ispettivo va regolarizzato in base a quanto realmente svolto dallo stesso. Vale il principio dell'effettività delle prestazioni, secondo cui i trattamenti, retributivo e contributivo, devono essere corrisposti in base al lavoro - in termini quantitativi e qualitativi - realmente effettuato sino al momento dell'accertamento ispettivo. Questa una delle precisazioni fornite dall'Ispettorato nell'ultima versione del compendio sull'applicazione della maxisanzione, aggiornata il 26.6.2024.

*[INL, Nota 26 giugno 2024, prot. 1156](#)*

### **Maxisconto del 120% sul costo del lavoro**

Un maxisconto fiscale del 120% per le imprese e i professionisti che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che sale al 130% per determinate categorie meritevoli di una maggior tutela. È stato firmato dai ministri dell'Economia e del Lavoro il decreto, 6 articoli complessivi, che rende operativa la maxideduzione fiscale prevista dal primo modulo della riforma dell'Irpef di inizio anno (D.Lgs. 216/2023).

*[D.M. 25 giugno 2024](#)*

### **Decontribuzione Sud, dalla Ue sconti prorogati al 31 dicembre**

L'Italia incassa l'ok della Commissione sull'esonero contributivo del 30% per le assunzioni fatte entro il 30.6.2024 nelle 8 regioni meridionali. Dopo intense trattative è arrivato il via libera alla proroga fino al 31 dicembre della decontribuzione Sud, lo sgravio sul lavoro che sta funzionando di più. La proroga di ulteriori sei mesi prevede però una limitazione: l'esonero del 30% è prorogato al 31.12.2024 per le sole assunzioni fatte entro il 30 giugno (non opera più quindi per le assunzioni successive a quella data).

*[Ministero del Lavoro, News 25 giugno 2024](#)*

### Per gli appalti illeciti dal 2 marzo sanzioni penali tenendo conto dell'eventuale pregresso

Le condotte di somministrazione, appalto e distacco prive dei requisiti di legge, iniziate prima del 2.3.2024, data di entrata in vigore del D.L. 19/2024, e proseguite dopo, hanno valore penale e dovranno essere sanzionate con le nuove regole previste dall'articolo 18 del D.Lgs. 276/2003, come riscritto dal D.L. 19/2024.

[INL, Nota 24 giugno 2024, prot. 1133](#)

[INL, Nota 18 giugno 2024, prot. 1091](#)

### Assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza: modello

L'Inps comunica che, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", è disponibile il modulo di istanza on-line "ERLI", volto alla richiesta dell'esonero contributivo per le assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà, ai sensi dell'articolo 1, cc. da 191 a 193, L. n. 213/2023.

[INPS, Messaggio 14 giugno 2024, n. 2239](#)

### Ipca 2024

L'Istat comunica, per gli anni 2020-2023, gli scostamenti tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, nonché la previsione dell'indicatore per gli anni 2024-2027.

[ISTAT, Comunicazione 7 giugno 2024](#)

### Rateizzazioni e sanzioni Inps e Inail con interessi al 10,25% e 9,75%

Dopo il taglio di 25 punti del tasso d'interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (dal 4,50 al 4,25%) operato lo scorso 6 giugno dalla Bce, come sempre vengono rimodulati gli interessi di dilazione e differimento e quelli sulle sanzioni civili, nonché gli interessi



sulle rateazioni dei debiti per i premi assicurativi e le sanzioni civili applicati rispettivamente da Inps e Inail.

[BCE, Comunicato stampa 6 giugno 2024](#)

[INPS, Circolare 11 giugno 2024, n. 71](#)

[INAIL, Circolare 11 giugno 2024, n. 13](#)

#### **Email di lavoro, il Garante privacy riduce i metadati da cancellare**

Il Garante privacy, con provvedimento del 6 giugno, rivede in maniera importante le linee guida pubblicate il 6 febbraio sui tempi di conservazione dei metadati delle email, che avevano suscitato un allarme diffuso nelle imprese. Il nuovo testo sembra trovare un punto di equilibrio diverso, e maggiormente gestibile a livello aziendale, rispetto a quello precedente.

[Garante Privacy, Provvedimento 6 giugno 2024](#)

#### **Nel rapporto biennale ancora apprendisti e smart**

Dal 4 giugno i datori di lavoro possono materialmente compilare e presentare al ministero del Lavoro il rapporto delle pari opportunità del biennio 2022-2023. Infatti, dopo un'anticipazione delle istruzioni tecniche rese disponibili il 3 giugno, il giorno successivo è stato pubblicato sul sito Cliclavoro un manuale aggiornato, oltre al nuovo modello e al decreto interministeriale del 3.6.2024, che illustra le nuove regole sostitutive di quelle contenute nell'abrogato decreto del 29.3.2022. Con quest'ultimo aggiornamento il quadro normativo e tecnico è completo e le aziende possono iniziare ad assolvere all'obbligo entro la prorogata scadenza del 15 luglio. Inoltre, il ministero del Lavoro risponde, attraverso le Faq pubblicate sul proprio sito, ai dubbi formulati da aziende e consulenti impegnati in questi giorni nella redazione del prospetto delle pari opportunità 2022-2023 in scadenza il prossimo 15 luglio.

[Ministero del Lavoro, News 3 giugno 2024](#)

[Ministero del Lavoro, Decreto 3 giugno 2024](#)

[Ministero del Lavoro, Faq 24 giugno 2024](#)

## TEMA DEL MESE |

# Ccnl Metalmeccanica (industria): aumenti retributivi e piattaforma di rinnovo

di Alessandro Necchio e Francesco Gallo | 28 giugno 2024

In data 11 giugno 2024 Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom e Uilm hanno sottoscritto un verbale di incontro in cui è stato definito l'adeguamento degli aumenti tabellari, **decorrenti dal 1° giugno 2024**, in seguito alla comunicazione da parte dell'ISTAT dell'indice IPCA, ovvero l'indice dei prezzi al consumo. Si tratta di un intervento che ricorre annualmente nei mesi di giugno, sulla scorta di quanto previsto dall'accordo di rinnovo del contratto collettivo della Metalmeccanica Industria, firmato il 5 febbraio 2021. La presente circolare intende approfondire le dinamiche che stanno dietro a tale previsione delle parti sociali, analizzando anche quelle che sono le richieste fatte pervenire dalle stesse attraverso l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo, prossimo alla scadenza.

### 1. Aumenti retributivi: la dinamica dell'indice IpcA

Il contratto collettivo applicato ai dipendenti delle industrie metalmeccaniche e della installazione di impianti è stato da ultimo rinnovato con la sottoscrizione dell'accordo in data 5 febbraio 2021. Le parti sociali, nella definizione delle modifiche al testo del contratto, nonché degli aumenti retributivi a regime a favore dei dipendenti, hanno stabilito che i minimi contrattuali devono essere adeguati, nel mese di giugno di ciascun anno, sulla base dell'indice IPCA al netto dei beni energetici importanti. L'indice IPCA, che rappresenta il parametro utilizzato per calcolare la dinamica inflattiva consumativa, viene comunicato annualmente dall'ISTAT nel mese di giugno. Pertanto, le parti sociali in sede di sottoscrizione dell'accordo hanno previsto che nei primi giorni del mese le stesse sono chiamate ad incontrarsi al fine di adeguare gli importi dei minimi retributivi sulla base dei dati forniti dall'ISTAT. Tale incontro è doveroso in quanto, in sede di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, le parti sociali hanno previsto gli aumenti dei minimi tabellari sulla base di una percentuale attesa di inflazione che è solo stimata. Pertanto, trattandosi di una semplice stima, nel corso del triennio l'andamento effettivo dell'inflazione,

a causa della sua imprevedibilità, può subire delle variazioni molto significative rispetto a quella che era la proiezione stimata in sede di sottoscrizione dell'accordo. Si pensi, ad esempio, alla guerra in Ucraina, che ha comportato un notevole aumento dell'inflazione.

Alla luce di tali dinamiche, dunque, le parti sociali sono intervenute negli ultimi anni (2021, 2022, 2023 e 2024) ad adeguare i rispettivi aumenti retributivi ai valori dell'indice IPCA. Si riporta di seguito una tabella di confronto tra gli aumenti previsti, a decorrere dal 1° giugno 2024, dall'accordo di rinnovo del 5 febbraio 2021 e i nuovi aumenti, soggetti ad adeguamento, pubblicati nel verbale di incontro dell'11 giugno 2024, sostitutivi dei primi.

Livelli	IMPORTI MENSILI	
	Aumenti retributivi accordo 5 febbraio 2021	Aumenti retributivi verbale 11 giugno 2024
A1	€ 2.539,22	€ 2.800,71
B3	€ 2.479,81	€ 2.735,18
B2	€ 2.221,25	€ 2.449,99
B1	€ 2.070,45	€ 2.283,65
C3	€ 1.931,64	€ 2.130,56
C2	€ 1.803,64	€ 1.989,38
C1	€ 1.766,30	€ 1.948,18
D2	€ 1.728,95	€ 1.906,99
D1	€ 1.559,11	€ 1.719,67

Oltre agli aumenti dei minimi tabellari, nel verbale di incontro sono stati definiti anche i nuovi importi, decorrenti dal 1° giugno, delle indennità di trasferta e reperibilità, sempre sulla base dei valori dell'indice IPCA. Si riportano di seguito le tabelle.

Misura dell'indennità	Importi
-----------------------	---------

Trasferta intera	€ 49,68
Pasto meridiano o serale	€ 12,89
Pernottamento	€ 23,90

LIVELLO	COMPENSO GIORNALIERO			COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1, D2 e C1	€ 5,69	€ 8,56	€ 9,25	€ 37,00	€ 37,68	€ 40,56
C2 e C3	€ 6,78	€ 10,64	€ 11,41	€ 44,52	€ 45,29	€ 49,15
B1 e superiore	€ 7,78	€ 12,81	€ 13,48	€ 51,72	€ 52,39	€ 57,42

Con riferimento alla misura dell'indennità di trasferta, le parti fanno presente che l'importo previsto per la trasferta intera, pari a 49,68 euro giornalieri, supera l'importo di 46,48 euro entro il quale l'articolo 51, comma 5, del TUIR prevede la non concorrenza al reddito da lavoro dipendente, e la conseguente esenzione fiscale. Pertanto, la parte di importo eccedente i 46,48 euro giornalieri, pari a 3,20 euro, sarà assoggettata a tassazione.

## 2. Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo

In vista della scadenza del contratto collettivo, prevista per il 30 giugno 2024, in data 30 maggio 2024 si è svolto un primo incontro tra Federmeccanica e Assital e Fim, Fiom e Uilm per il rinnovo. Nello



specifico, le parti sindacali hanno presentato la piattaforma di rinnovo con cui vengono avanzate una serie di richieste al fine di “fornire risposte adeguate per rimettere al centro il lavoro industriale e investire nelle nuove generazioni”.

Viene ricordato, in tal senso, che il rinnovo del contratto collettivo riguarderà più di 1,5 milioni di lavoratori e lavoratrici e circa 30 mila aziende del settore che solo nel 2022 hanno contribuito a produrre l’8% del PIL italiano.

Si riportano di seguito le principali richieste avanzate dalle parti rappresentative degli interessi dei lavoratori.

Le parti sociali chiedono un aumento dell’importo del welfare a 250 euro annui. Il riferimento è all’articolo 17 del contratto collettivo, che prevede che entro il 1° giugno di ogni anno, le aziende devono mettere a disposizione dei propri dipendenti un importo a titolo di welfare da utilizzare entro il 31 maggio dell’anno successivo. Attualmente, l’importo previsto è pari a 200 euro, pertanto l’aspettativa è quella di veder incrementato tale misura di ulteriori 50 euro. Sempre con riferimento al tema del welfare, le parti richiedono l’istituzione di un’apposita piattaforma al fine di consentire la conversione dei premi di risultato in welfare.

Con riferimento all’assistenza sanitaria integrativa, le parti chiedono un adeguamento del contributo a carico azienda dovuto al fondo Metasalute per ogni lavoratore iscritto, pari attualmente a 156 euro annui suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro ciascuna. La volontà delle parti è di incrementare progressivamente tale contributo di 4 euro, al fine di finanziare e sviluppare prestazioni di natura integrativa erogate dal Fondo.

Con la finalità di accrescere il numero degli iscritti alla previdenza complementare, si richiede la previsione di forme di premialità straordinarie per i nuovi aderenti.

Particolare attenzione sembra poi essere rivolta alla tutela dell’ambiente, nonché alle questioni relative alla sicurezza dei lavoratori. Sotto il primo profilo, si richiede che nell’ambito degli incontri che vedono coinvolti l’Rspg e l’RIs si portino, quale oggetto della discussione, le tematiche legate alla sostenibilità ambientale, al fine di sviluppare specifici progetti che vedano coinvolti attivamente i lavoratori. Con riferimento invece alla tutela della sicurezza, volontà delle parti è quella di rendere più concreta l’attività di salvaguardia dei lavoratori all’interno dell’ambiente lavorativo prevedendo, innanzitutto, l’incremento di 36 ore del permesso retribuito concesso ad ogni RIs, con l’obiettivo di rafforzare





soprattutto la formazione specifica. Infine, si propone l'adozione all'interno dello spazio lavorativo di strumenti più efficaci di segnalazione delle criticità o dei rischi, al fine di rendere più tempestivo l'intervento da parte delle figure responsabili.

Per quanto riguarda le dinamiche legate al mercato del lavoro, al fine di rendere effettivo l'inserimento delle figure più giovani nel settore della metalmeccanica, le parti puntano a rafforzare e diffondere l'utilizzo del contratto di apprendistato duale. Grande attenzione rivolta anche al contratto a tempo determinato: viste le ultime modifiche apportate alla disciplina dal Decreto Lavoro (decreto-legge n. 48/2023), si intende introdurre, come fatto anche per altri contratti collettivi, le causali che consentano la stipulazione di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi. Infine, si intende promuovere ed individuare specifici percorsi di stabilizzazione dei lavoratori, una volta superati i 24 mesi di durata, sia in caso di contratto a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e staff leasing.

Al fine di incrementare la produttività e migliorare l'attrattività nei confronti dei più giovani, nonché le condizioni di lavoro, la volontà delle parti sociali è di attuare forme di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Si chiede, nello specifico, l'avvio di una fase di sperimentazione contrattuale che abbia come obiettivo finale il raggiungimento di una riduzione dell'orario a 35 ore settimanali.

Legato al tema precedente c'è anche quello relativo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per cui le parti richiedono la definizione di modalità orarie e progetti che rafforzino concretamente tale obiettivo. Si punta, dunque, alla previsione di permessi aggiuntivi specifici per la cura dei figli minori, dei genitori anziani e dei famigliari in condizioni di disabilità. Si intende, inoltre, rafforzare la tutela genitoriale, garantendo l'integrazione al 100% del trattamento economico a favore dei lavoratori genitori che fruiscano del congedo parentale.

Infine, con riferimento agli aspetti meramente retributivi, le parti sociali chiedono che per il periodo di vigenza 2024-2027 si preveda un aumento dei minimi contrattuali pari a 280 euro per il livello C3, cui deve seguire una necessaria rivalutazione degli importi delle indennità di trasferta e reperibilità. Da ultimo, la richiesta delle parti è quella di rivedere la norma del contratto collettivo che consente alle aziende di procedere all'assorbimento degli aumenti, in quanto ritenuta non più adeguata.

## FLASH DAGLI ESPERTI DEL SOLE |

### STUDIO TOZZI & C. S.a.s. S.t.p.

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma)  
Codice Fiscale, Partita Iva e numero di iscr. al R.I. di Roma 05909441007  
REA n° RM - 935305 – Codice Univoco Fatturazione SUBM70N  
T. 069106436 – 069106276 – 0691604127 – F. 0691623016  
e-mail: [amministrazione@studiotozzisas.it](mailto:amministrazione@studiotozzisas.it) – PEC: [studiotozzisas@pec.it](mailto:studiotozzisas@pec.it)  
sito web: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)





## Compensazione dei crediti in F24, le novità a partire dal 1° luglio

Alessandro Necchio | 21 giugno 2024 | 3 minuti



[Clicca qui](#) per consultare il video.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.