LAVORO | Esonero contributivo certificazione di parità di genere – Messaggio INPS n. 4479/2024

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 7, 2025

L'INPS con il messaggio n. 4479/2024, in allegato. ha comunicato che sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" è stato rilasciato il modulo di istanza *online* "**SGRAVIO PAR_GEN**", volto all'inoltro delle domande di esonero contributivo da parte dei datori di lavoro privati che abbiano conseguito la "Certificazione della parità di genere" **entro il 31 dicembre 2024**.

Per accedere al suddetto modulo, è necessario selezionare l'**anno di riferimento 2024**.

Al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in argomento, ai datori di lavoro privati che abbiano conseguito la "Certificazione della parità di genere" entro il 31 dicembre 2024, le richieste di riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate **fino al 30 aprile 2025**.

Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, fa fede la data di rilascio della certificazione, che non può in nessun caso essere successiva al 31 dicembre 2024.

Con specifico riferimento all'elaborazione delle istanze, l'Istituto ha rappresentato che le domande volte al riconoscimento dell'esonero rimarranno nello stato "*trasmessa*" fino alla data di elaborazione massiva, che verrà effettuata solo successivamente alla scadenza del periodo volto all'acquisizione delle istanze (30 aprile 2025). Al termine

delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza *online* presente all'interno del "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito.

L'esonero autorizzato potrà essere fruito dal primo mese di validità della certificazione e per l'intero periodo di durata della stessa.

Inoltre, in caso di rinuncia o revoca della "Certificazione della parità di genere", il datore di lavoro interessato dovrà provvedere, sotto la propria responsabilità, a darne tempestiva comunicazione all'Istituto, per mezzo della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale del contribuente, nonché tramite l'invio di una PEC all'indirizzo pariopportunita@mailbox.governo.it del Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione di quanto disposto dall'art. 3, comma 6, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, e a sospendere la fruizione della misura autorizzata.

Infine, l'INPS ha chiarito che ai fini di una corretta gestione delle richieste di esonero **i datori di lavoro privati che hanno presentato, nelle precedenti campagne di acquisizione delle richieste, la domanda di esonero e che siano ancora in possesso della "Certificazione della parità di genere", non devono ripresentare domanda**, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione stessa.

Pertanto, qualora la medesima posizione aziendale abbia già ricevuto un esito di accoglimento della domanda presentata nelle precedenti campagne volte al riconoscimento dell'esonero, la richiesta inoltrata per la certificazione conseguita nell'anno 2024 sarà respinta.

Per le certificazioni rilasciate nelle annualità successive al 2024 saranno fornite dall'Istituto ulteriori indicazioni.

Con riferimento alle modalità di fruizione dell'esonero autorizzato, l'Istituto ha rinviato alle indicazioni operative già fornite con la circolare n. 137 del 27 dicembre 2022 con la quale aveva illustrato l'esonero contributivo ed aveva fornito istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro di accedere alla misura di esonero.

Per un maggiore approfondimento ed in particolare sulle informazioni contenute nella domanda telematica di autorizzazione all'esonero, si rimanda al messaggio allegato.

All.to

Messaggio INPS n. 4479 del 30.12.2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | NASpI e riacquisto della capacità lavorativa – Messaggio INPS n. 4468/2024

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 7, 2025

L'INPS con il messaggio n. 4468/2024, in allegato, comunica che per le richieste di NASpI presentate dai lavoratori in malattia al momento della cessazione del rapporto di lavoro, deve essere allegato il certificato medico che attesti il riacquisto della capacità lavorativa o, in caso di evento tutelato dall'INAIL, il certificato definitivo rilasciato dal predetto Ente.

I suddetti certificati medici richiesti, privi di diagnosi, devono essere allegati a cura del richiedente la prestazione, al momento della presentazione della domanda o anche successivamente con la presentazione del modello “NASpI-Com”.

L’Istituto evidenzia inoltre che le indicazioni fornite con il citato messaggio decorrono dal 1° marzo 2025.

Indicazioni operative e procedurali per la gestione delle domande da parte delle strutture territoriali saranno poi fornite con successivo messaggio.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al messaggio allegato.

All.to

Messaggio INPS n. 4468_2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Conguaglio di fine anno 2024 dei contributi previdenziali ed assistenziali – Circolare

INPS n. 108/2024

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 7, 2025

L'INPS con la circolare n. 108/2024, in allegato, ha fornito chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio, relative all'anno 2024, finalizzate alla corretta quantificazione dell'imponibile contributivo, anche con riguardo alla misura degli elementi variabili della retribuzione.

I datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio in argomento, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2024" (scadenza di pagamento 16 gennaio 2025), anche con quella di competenza di "gennaio 2025" (scadenza di pagamento 16 febbraio 2025), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie.

Resta fermo l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2025.

In particolare l'Istituto ha illustrato le modalità di rendicontazione delle seguenti fattispecie:

1) <u>Elementi variabili della retribuzione, ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro del 7 ottobre 1993</u>

Gli eventi o elementi considerati sono i seguenti:

- compensi per lavoro straordinario;
- indennità di trasferta o missione;
- indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS;
- indennità riposi per allattamento;
- giornate retribuite per donatori sangue;
- riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL;

- permessi non retribuiti;
- astensioni dal lavoro;
- indennità per ferie non godute;
- congedi matrimoniali;
- integrazioni salariali (non a zero ore).

2) Massimale contributivo e pensionabile, di cui all'art. 2, comma 18, della Legge n. 335/1995

Per l'anno 2024 tale massimale è pari a € 119.650,00.

3) Contributo aggiuntivo IVS dell'1%, di cui all'art. 3–ter del D.L. n. 384/1992, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 438/1992

L'art. 3-ter del D.L. n. 384/1992 ha istituito, in favore di quei regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, un contributo nella misura dell'1% (a carico del lavoratore) eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, determinata ai fini dell'applicazione dell'art. 21, comma 6, della Legge n. 67/1988.

Per l'anno 2024 tale limite è risultato € 55.008,00 che, rapportato a dodici mesi, è pari a € 4.584,00.

4) Monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva

L'Istituto ha ricordato che l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle stesse.

Può, quindi, verificarsi il caso in cui queste vengano effettivamente godute in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo.

In tale ipotesi il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto e deve essere recuperato a cura del datore di lavoro e

il relativo compenso deve essere portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) al quale era stato imputato.

In relazione alla decorrenza del termine prescrizionale, l'Istituto ha precisato che l'effettiva fruizione delle ferie, con conseguente versamento contributivo che rende *sine causa* l'erogazione precedente, pone in essere il fatto costitutivo dell'indebito e pertanto, solo da tale momento in cui si accerta e viene ad esistenza il presupposto legittimante la restituzione di quanto indebitamente versato, può farsi decorrere il termine di prescrizione ordinario (art. 2946 del Codice Civile) della correlativa azione di ripetizione.

5) Finge benefits (art. 1, comma 16, della Legge n. 213/2023 e art. 51, comma 3, del TUIR)

L'art. 1, comma 16, della Legge n. 213/2023 ha previsto che limitatamente all'anno d'imposta 2024, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, "*nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa*". Il suddetto limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR.

Resta fermo che il superamento dei suddetti limiti, ossia dell'importo di 1.000 euro o di 2.000 euro, comporta la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie e non soltanto della quota parte eccedente.

Per la gestione del conguaglio riguardante l'esenzione dei fringe benefit l'INPS ha richiamato il messaggio n. 3884 del 6 novembre 2023 (cfr. ns. nota n. 1749 del 7 novembre 2023) con il quale ha fornito le specifiche istruzioni operative.

6) Mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (art. 1, commi da 58 a 62, della Legge n. 197/2022)

7) Auto aziendali ad uso promiscuo (art. 51, comma 4, lett. a), del TUIR)

7) Prestiti ai dipendenti (articolo 51, comma 4, lett. b), del TUIR)

8) Conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria

9) Rivalutazione del TFR conferito al Fondo di Tesoreria

10) Operazioni societarie

Per consultare le modalità di conguaglio per le suddette singole fattispecie, si trasmette in allegato la circolare in oggetto con il relativo allegato.

All.ti

Allegato n. 1 Circolare INPS n. 108 del 23.12.2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Collegato Lavoro – Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 9740/2024

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 7, 2025

Facendo seguito alla nostra informativa dello scorso 20 dicembre, si comunica che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la nota n. 9740/2024, in allegato, con la quale ha riassunto i contenuti delle disposizioni introdotte dalla Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 (c.d. "Collegato Lavoro").

In particolare, in merito alle **modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro previste dall'art. 19**, si segnala che l'INL si è riservato di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali del lavoro, i quali possono verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l'assenza ingiustificata del lavoratore.

All.to

Nota INL n. 9740 del 30.12.2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Cassa integrazione in deroga per il settore moda – Legge n. 199 del 20 dicembre 2024 di conversione del Decreto Legge n. 160 del 28 ottobre 2024

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 7, 2025

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024 è stata pubblicata la Legge n. 199 del 20 dicembre 2024 di conversione del Decreto Legge n. 160 del 28 ottobre 2024 con la quale è stato previsto un ampliamento della cassa integrazione in deroga per il settore moda.

Difatti l'art. 2 prevede che in deroga agli articoli 4 e 12 del D.Lgs. n. 148/2015, è riconosciuta dall'INPS, per l'anno 2024, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media **fino a 15 addetti nel semestre precedente**, operanti nei settori:

– **tessile**,

– **della pelletteria**,

– **dell'abbigliamento** e **calzaturiero**,

– **conciario**,

– **limitatamente alle attività svolte dagli addetti alle lavorazioni di montatura e saldatura di accessori della moda, nelle attività identificate dai codici ATECO indicati nella tabella A annessa al decreto e dal codice ATECO 25.62.00**,

un'integrazione al reddito, con relativa contribuzione

figurativa o correlata, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali dall'art. 3 del D.Lgs. n. 148/2015, per un periodo massimo **pari a dodici settimane fino al 31 gennaio 2025**.

Ai fini del riconoscimento dell'integrazione al reddito, il datore di lavoro deve trasmettere all'INPS, esclusivamente in via telematica, la domanda di accesso al trattamento con l'elenco nominativo dei lavoratori interessati, l'indicazione dei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la dichiarazione di non poter accedere ad altri trattamenti di integrazione salariale già previsti dalla normativa vigente.

Come ulteriore misura di sostegno si prevede che l'integrazione salariale, ordinariamente erogata dal datore di lavoro al dipendente e poi rimborsata dall'INPS, potrà essere pagata direttamente dall'Istituto previdenziale nel caso in cui esistano serie e documentate difficoltà finanziarie.

Si ricorda inoltre che l'INPS con la circolare n. 99 del 26 novembre 2024 aveva illustrato i contenuti delle disposizioni in materia di cassa integrazione in deroga per il settore moda, introdotte dal predetto art. 2, per fronteggiare la crisi del settore e ha fornito le relative istruzioni procedurali.

Per facilitarne la consultazione, si trasmette in allegato il testo del Decreto legge n. 160 del 28 ottobre 2024 coordinato con la Legge di conversione n. 199 del 20 dicembre 2024 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

All.to

Legge n. 199 del 20.12.2024 (GU n. 302 del 27.12.2024)

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Decreto Milleproroghe – Misure sui contratti di lavoro a termine prorogate fino al 31 dicembre 2025

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 7, 2025

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024 è stato pubblicato il Decreto Legge n. 202 del 27 dicembre 2024 c.d. decreto "Milleproroghe", recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi.

Tra le novità in materia di lavoro, ed in particolare in materia di contratti a tempo determinato (art. 14, comma 3), è stato prorogato al 31 dicembre 2025 l'utilizzo della causale basata sulle "*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*", qualora non vi siano causali individuate dalla contrattazione collettiva.

Come noto, il D.Lgs. n. 81/2015 all'art. 19 prevede che 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:

1. a) nei casi previsti dai contratti collettivi;
2. b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e

comunque entro il ***31 dicembre 2025***, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle predette condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Si trasmette in allegato il Decreto Legge n. 202 del 27 dicembre 2024, estratto dalla Gazzetta Ufficiale.

All.to

D.L. n. 202 del 27.12.2024 (GU n. 302 del 27.12.2024)

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

SAVE THE DATE | Seminario di info-formazione Registro Elettronico Nazionale sulla tracciabilità dei rifiuti (Rentri), 21 gennaio 2025

scritto da Maria Rosaria Zappile | Gennaio 7, 2025

Informiamo che il prossimo **martedì 21 gennaio 2025, alle ore**

9.30, si terrà **in sede** Seminario di info-formazione Registro Elettronico Nazionale sulla tracciabilità dei rifiuti (Rentri)

Nelle more dell'invio del programma, vi invitiamo a segnare l'impegno in agenda e ad anticipare l'adesione a m.zappile@confindustria.sa.it

---

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 7, 2025

Pmi tenaci e strutturate alla conquista dei mercati

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 7, 2025
selezione articoli_23 dicembre 2024 1

Riflessi”,già sold out l’evento dei Giovani Imprenditori Salerno

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 7, 2025
selezione articoli_23 dicembre 2024 4