

**2024.**  
**L'accordo del terziario è stato siglato.**



## INDICE

### NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Novità fiscali 2024 - chiarimenti Agenzia delle Entrate
- 2) Trattamento integrativo speciale per il settore turismo
- 3) ENASARCO - Massimali e minimali 2024
- 4) Riforma della residenza fiscale - nuovi criteri per individuare la residenza delle persone fisiche

### RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) Rinnovo CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi
- 2) Rinnovo CCNL Studi Professionali
- 3) Rinnovo CCNL Alimentari Industria

## NOVITÀ NORMATIVE

### NOVITÀ FISCALI 2024

## Novità fiscali 2024 - chiarimenti Agenzia delle Entrate.

La circolare 5/E Agenzia delle Entrate del 7 marzo 2024 offre alcuni chiarimenti in materia di fringe benefit e conferma le disposizioni vigenti sulla tassazione da applicare al premio di risultato.

### 1.1 FRINGE BENEFIT

Vengono esplicate le novità già previste in sede di Legge di Bilancio, ovvero:

- la non concorrenza al reddito imponibile ai fini dell'IRPEF, nel limite annuo di euro 1.000 per tutti (euro 2.000 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico);
- che, oltre alle ordinarie forme di fringe benefit, sia possibile erogare rimborsi spese per le utenze domestiche (acqua, energia elettrica, gas – già applicata dal 2023), il rimborso delle spese relative all'affitto (novità 2024), il rimborso degli interessi passivi mutuo prima casa (novità 2024);
- che in caso di superamento dell'importo è prevista l'inclusione nel reddito imponibile dell'intero ammontare e non solo della quota eccedente il limite annuo;
- che si tratta di una misura individuale e quindi erogabile ad personam

Nello specifico, esclusivamente per l'anno di imposta 2024, si prevede che:

A) (come per l'anno 2023) sono incluse fra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche inerenti immobili ad uso ABITATIVO

- del servizio idrico integrato,
- dell'energia elettrica,
- del gas naturale;

## NOVITÀ FISCALI 2024

Si riassumono le caratteristiche delle spese rimborsabili:

intestatario (condizione: deve sostenere le spese)	condizione
dipendente, coniuge o dai suoi familiari ex art. 12 TUIR	non rileva la residenza o il domicilio; non rileva il tipo di contratto (mutuo, locazione, comodato...); il titolo deve essere idoneo (formale)
condominio	rileva la quota parte a carico del condomino e rimasta a suo carico
altri intestatari (locazione)	è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o del proprio coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa.

È necessario che il datore di lavoro acquisisca e conservi la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR.

**In alternativa**, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche.

B) sono incluse fra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento di:

- spese per l'affitto della prima casa (novità 2024)
- interessi passivi sul mutuo prima casa (novità 2024)

Deve trattarsi di immobili:

- ad uso abitativo
- posseduti o detenuti sulla base di titolo idoneo dal DIPENDENTE o dal CONIUGE o da suoi FAMILIARI
- quelli nei quali il lavoratore o suoi familiari DIMORINO ABITUALMENTE

## NOVITÀ FISCALI 2024

**Le spese** devono essere effettivamente sostenute dal DIPENDENTE o dal CONIUGE o da suoi FAMILIARI a condizione che per il dipendente l'immobile costituisca ABITAZIONE PRINCIPALE.

È necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri. Tale dichiarazione deve essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

### 1.2 DETERMINAZIONE DEL COMPENSO IN NATURA DERIVANTE DA PRESTITI EROGATI AI LAVORATORI DIPENDENTI

È stata modificata la modalità di determinazione del fringe benefit in caso di prestiti aziendali concessi dal datore di lavoro

- al lavoratore dipendente
- al coniuge
- ad altri familiari

Regola precedente (determinazione fringe benefit)	Regola attuale (determinazione fringe benefit)
50% della differenza tra:  - gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto (ora TUR-tasso ufficiale di riferimento) vigente al termine di ciascun anno e  - gli interessi calcolati al tasso effettivamente applicato al prestito	50% della differenza tra:  - gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto (ora TUR-tasso ufficiale di riferimento) vigente al termine di ciascun anno e  - (prestiti tasso variabile) = TUR vigente alla data di scadenza di ciascuna rata  - (prestiti a tassi fisso) = TUR vigente alla data di concessione del prestito

### 1.3 DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

La norma per il 2024 conferma l'applicazione dell'aliquota agevolata (detassazione) del 5% in caso di erogazione di somme premiali riferite al premio di risultato.

## NOVITÀ FISCALI 2024

Si ricorda che si tratta di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali nella misura da applicare sui premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto interministeriale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 25 marzo 2016 nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. L'imposta sostitutiva, si applica, fino a un importo di euro 3.000 lordi al premio in denaro erogato ai lavoratori dipendenti del settore privato in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali con un reddito da lavoro, nell'anno precedente a quello di percezione, non superiore a euro 80.000, in conseguenza della realizzazione dell'incremento.

## SETTORE TURISMO

### **Trattamento integrativo speciale per il settore turismo.**

L'Agenzia delle Entrate ha fornito i dettagli relativi al trattamento integrativo speciale per il settore turismo per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024.

Il trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, è riconosciuto ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di bevande e alimenti e del comparto turismo, compresi gli stabilimenti termali ed è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per prestazioni di lavoro notturno e straordinario nei giorni festivi.

Per accedervi i lavoratori non devono aver superato un reddito complessivo di 40.000€ nell'anno 2023, considerando non solo i redditi percepiti nel settore turismo ma la totalità di redditi percepiti anche da altri datori di lavoro operanti in diversi settori.

Il datore di lavoro riconoscerà il trattamento a fronte di un'autocertificazione del lavoratore dichiarante il proprio reddito.

## ENASARCO MASSIMALI E MINIMALI

### ENASARCO - Massimali e minimali 2024.

La Fondazione Enasarco ha pubblicato gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per gli agenti e rappresentanti di commercio a decorrere dal 1° gennaio 2024.

Come noto, i versamenti previdenziali prevedono una soglia minima e un tetto massimo annui, chiamati rispettivamente minimale contributivo e massimale provvigionale:

Dal 1° gennaio 2024	Agente Plurimandatario	Agente Monomandatario
Minimale contributivo annuo	502,00 euro	1.002,00 euro
Massimale provvigionale annuo	29.818,00 euro	44.727,00 euro

La percentuale di contribuzione è rimasta invece invariata:

Contribuzione per l'anno 2024	% a carico Agente	% a carico Mandante
Fondo di Previdenza - 17%	8,5%	8,5%
Fondo di Assistenza - 4%	1%	3,00%

## RIFORMA RESIDENZA FISCALE

### Riforma della residenza fiscale - nuovi criteri per individuare la residenza delle persone fisiche.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il D. Lgs. 209/2023 è intervenuto apportando significative modifiche ai criteri di collegamento per la definizione della residenza fiscale delle persone fisiche.

## RIFORMA RESIDENZA FISCALE

Di seguito i due testi dell'art. 2, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 a confronto:

<b>Articolo 2 c. 2 TUIR previgente</b>	<b>Articolo 2 c. 2 a decorrere dal 1° gennaio 2024, modificato dal D.lgs. 209/2023</b>
«Ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.»	«Ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta, considerando anche le frazioni di giorno, hanno la residenza ai sensi del codice civile o il domicilio nel territorio dello Stato ovvero sono ivi presenti. Ai fini dell'applicazione della presente disposizione, per domicilio si intende il luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona. Salvo prova contraria, si presumono altresì residenti le persone iscritte per la maggior parte del periodo di imposta nelle anagrafi della popolazione residente.»

Nella formulazione attuale, l'art. 2, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 prevede che, ai fini delle imposte sui redditi, si considerano fiscalmente residenti nel territorio dello Stato i soggetti che, per la maggior parte del periodo d'imposta, alternativamente:

- abbiano il domicilio nel territorio dello Stato, inteso come il luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona;
- abbiano la residenza, ai sensi dell'art. 43 cod. civ., in Italia;
- siano presenti fisicamente nei confini nazionali.

Se da una parte rimane invariato il rinvio alla nozione civilistica di residenza di cui all'art. 43 cod.civ., dall'altra, la principale novità è la sostituzione del concetto di domicilio di natura civilistica con un criterio di natura sostanziale. Tale modifica comporterà l'esclusivo rilievo del "luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della

## RIFORMA RESIDENZA FISCALE

persona” a dispetto degli interessi di natura economica e lavorativa del soggetto.

Si considerano altresì residenti, salvo prova contraria, i soggetti iscritti per la maggior parte del periodo di imposta nelle anagrafi della popolazione residente. Tale criterio di collegamento ha natura di presunzione legale relativa e, pertanto, è ammessa la prova contraria da parte del soggetto dell'effettiva residenza all'estero.

La disposizione in commento precisa che i requisiti di residenza devono sussistere per la maggior parte del periodo d'imposta - ovvero per più di 183 giorni - valorizzando, ai fini del computo dei giorni, anche periodi tra loro non consecutivi nonché le frazioni di giorno.

Di particolare interesse sarà valutare l'incidenza concreta di tali importanti novità normative in relazione sia ai regimi fiscali di vantaggio per quei soggetti che trasferiscono la residenza in Italia, ad es. il regime per i lavoratori impatriati, sia ai fini della determinazione del regime applicabile a quei soggetti che trasferiscono la residenza fiscale all'estero.

### **ISCRIZIONE ALL'AIRE - IMPORTANTI NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2024**

In relazione alle variazioni anagrafiche che comportano il trasferimento della residenza - all'estero o dall'estero - è intervenuta la Legge di bilancio del 30 dicembre 2023, la quale ha inasprito le sanzioni per chi ometta di comunicarle.

Si ricorda che sono tenuti ad iscriversi all'AIRE - Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero - i cittadini che:

- si spostano in modo stabile e duraturo all'estero, per un periodo almeno superiore a 12 mesi;
- risiedono stabilmente all'estero, ad esempio perché nati all'estero, con cittadinanza italiana;
- hanno acquisito la cittadinanza italiana, ma vivono stabilmente all'estero.

L'iscrizione era già obbligatoria in base alla legge n. 1228/1954, ma a partire dal 2024, la Legge di bilancio ha previsto un aumento della sanzione amministrativa pecuniaria - che va dai 200,00 ai 1.000,00 euro - per ciascun anno di mancata iscrizione, per un massimo di 5 anni, e per ogni persona facente parte dello stesso nucleo familiare, inclusi i minori. La sanzione è ridotta a un decimo del minimo - dunque a 20 euro - se

## RIFORMA RESIDENZA FISCALE

la comunicazione viene effettuata con ritardo non superiore a novanta giorni e a condizione che la violazione non sia stata già constatata e comunque non siano iniziate attività amministrative di accertamento, delle quali l'autore della violazione abbia avuto formale conoscenza.

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni sono notificati, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui risulti il non adempimento o l'omissione dell'obbligo anagrafico o della comunicazione di residenza.

## RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

### Rinnovo CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Dopo quattro anni di attesa, in data 22 marzo 2024 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi con validità dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2027.

Si riportano di seguito le principali novità introdotte.

#### 1. AUMENTO DEI MINIMI RETRIBUTIVI

È stato previsto un aumento dei minimi retributivi, suddiviso in 5 tranches, per un importo a regime pari a 240,00€ lordi parametrati al 4° livello.

## RINNOVO CCNL TERZIARIO

## RINNOVO CCNL TERZIARIO

Tali aumenti sono da intendersi assorbibili solo in presenza di acconti sui futuri aumenti contrattuali concessi dal 1° gennaio 2022 in poi.

Si evidenziano di seguito gli importi dei nuovi minimi per ogni tranche:

LIVELLO	01/04/2023	01/04/2024	01/03/2025	01/11/2025	01/11/2026	01/02/2027	TOTALE
<b>Quadro</b>	52,09 €	121,54 €	52,09 €	60,77 €	60,77 €	69,44 €	416,70 €
<b>1</b>	46,92 €	109,48 €	46,92 €	54,74 €	54,74 €	62,55 €	375,35 €
<b>2</b>	40,59 €	94,70 €	40,59 €	47,35 €	47,35 €	54,11 €	324,69 €
<b>3</b>	34,69 €	80,94 €	34,69 €	40,47 €	40,47 €	46,25 €	277,51 €
<b>4</b>	30,00 €	70,00 €	30,00 €	35,00 €	35,00 €	40,00 €	240,00 €
<b>5</b>	27,10 €	63,24 €	27,10 €	31,62 €	31,62 €	36,14 €	216,82 €
<b>6</b>	24,33 €	56,78 €	24,33 €	28,39 €	28,39 €	32,45 €	194,67 €
<b>7</b>	20,83 €	48,61 €	20,83 €	24,31 €	24,31 €	27,78 €	166,67 €

Operatori di vendita	01/04/2023	01/04/2024	01/03/2025	01/11/2025	01/11/2026	01/02/2027	TOTALE
<b>I Categoria</b>	28,32 €	66,08 €	28,32 €	33,04 €	33,04 €	37,76 €	226,56 €
<b>II Categoria</b>	23,78 €	55,48 €	23,78 €	27,74 €	27,74 €	31,70 €	190,22 €

### 1.2 UNA TANTUM

A favore dei dipendenti in forza al 22 marzo 2024 è prevista la corresponsione di un importo aggiuntivo a titolo di "Una Tantum" pari a 350,00 € lordi (parametrati al 4° livello) che sarà erogato in due tranches di pari importo a luglio 2024 e a luglio 2025.

LIVELLO	01/07/2024	01/07/2025
<b>Quadro</b>	303,81 €	303,81 €
<b>1</b>	273,67 €	273,67 €
<b>2</b>	236,73 €	236,73 €
<b>3</b>	202,34 €	202,34 €
<b>4</b>	175,00 €	175,00 €
<b>5</b>	158,11 €	158,11 €
<b>6</b>	141,95 €	141,95 €
<b>7</b>	121,53 €	121,53 €

### **1.3 CAUSALI PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

Sono state introdotte le seguenti causali che potranno essere legittimamente apposte in caso di proroga, rinnovo o stipula di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (e fino ai 24 mesi):

- Saldi: lavoratori assunti nei periodi interessati da saldi relativi alle vendite di fine stagione;
- Fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati da fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale;
- Festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo dal 15 novembre e il 15 gennaio;
- Festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo tra 15 giorni precedenti e il 15 giorni successivi la Pasqua;
- Riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- Terziario avanzato: lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, realizzazione, assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- Digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- Nuove aperture: lavoratori assunti per l'apertura di nuove unità produttive/operative e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi dal giorno di nuova apertura dell'unità produttiva/operativa;
- Incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore i 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

### **1.4 CLAUSOLE ELASTICHE PER I PART-TIME**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'indennità prevista a fronte dell'applicazione delle clausole elastiche per i lavoratori part-time (alternativa alla maggiorazione dell'1,5%) aumenta da 120,00 € a 155,00 € annuali non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

### **1.5 AUMENTO DEI CONTRIBUTI AL FONDO EST**

A decorrere dal 1° aprile 2025, il contributo obbligatorio a favore del Fondo Est, a carico del datore di lavoro, è incrementato di 3,00 € mensili.

Pertanto, a decorrere dalla suddetta data, il contributo a carico del datore di lavoro passerà da 10,00 € a 13,00 € mensili.

### **1.6 AUMENTO DEI CONTRIBUTI ALLA CASSA QUAS**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il contributo obbligatorio a favore della Cassa QUAS, a carico del datore di lavoro, è incrementato di 20,00€ annuali (passando da 350,00 € a 370,00 € annui).

A decorrere dal 1° gennaio 2026, tale contributo (sempre a carico del datore di lavoro) subirà un secondo aumento pari a ulteriori 20,00 € annuali (passando da 370,00 € a 390,00 € annui).

### **1.7 PREAVVISO IN CASO DI FRUIZIONE DI CONGEDO PARENTALE**

Ai fini della fruizione del congedo parentale, viene ridotto da 15 a 5 giorni il periodo di preavviso che ciascun genitore è tenuto a dare, in forma scritta, al datore di lavoro.

L'accordo di rinnovo ribadisce altresì che i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi, tredicesima e quattordicesima.

### **1.8 CONGEDO DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

L'accordo di rinnovo del CCNL ha richiamato quanto previsto dalla Legge in merito al contrasto alla violenza sulle donne, rafforzando le tutele previste per le lavoratrici inserite in un percorso di protezione relativo alla violenza di genere.

In particolare, è stato previsto che:

- La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Su richiesta della lavoratrice, il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato a tempo pieno;
- La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa. Entro 7 giorni da tale richiesta, una volta verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice;
- La lavoratrice, al termine del percorso di protezione, potrà richiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo massimo di un anno.

## **1.9 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

È stata implementata la classificazione del personale nei vari livelli contrattuali previsti (che non sono variati) con l'introduzione, sempre in via esemplificativa, di nuove mansioni legate alle tecnologie moderne e ai nuovi servizi che le aziende del terziario continuano ad offrire.

## **1.10 LAVORO AGILE**

L'accordo di rinnovo del CCNL ha recepito il protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, richiamando tutte le disposizioni in esso previste: dall'obbligo dell'accordo individuale, al diritto alla disconnessione, alle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, ecc.

## **1.11 INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE**

Qualora non si raggiunga un ulteriore accordo di rinnovo entro 6 mesi dalla scadenza del presente CCNL, oppure entro 6 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo (se successiva alla data di scadenza del CCNL), sarà corrisposta ai lavoratori un'Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.).

Tale importo, da erogare per 14 mensilità, sarà pari al 30% dell'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i Paesi dell'UE) al netto degli energetici importati, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la contingenza.

Tale importo potrà essere assorbito, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali successivamente al 31 marzo 2027.

## RINNOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI

# Rinnovo CCNL Studi Professionali.

Il 16.02.2024 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL Studi Professionali; si riportano di seguito le principali novità economiche e normative.

## 2.1 PARTE ECONOMICA E WELFARE

LIVELLI	NUOVI IMPORTI LORDI MENSILI				IMPORTO AUMENTO TOTALE
	Dal 1.3.2024	Dal 1.10.2024	Dal 1.10.2025	Dal 1.12.2026	
Q	2.281,51 €	2.345,02 €	2.408,53 €	2.436,76 €	303,00 €
1	2.018,99 €	2.075,19 €	2.131,39	2.156,38 €	269,00 €
2	1.758,66 €	1.807,61 €	1.856,56 €	1.878,32 €	234,00 €
3S	1.631,29 €	1.676,70 €	1.722,11 €	1.742,30 €	217,00 €
3	1.616,37 €	1.661,07 €	1.706,37 €	1.726,37 €	215,00 €
4S	1.567,44 €	1.611,07 €	1.674,10 €	1.674,10 €	208,00 €
4	1.511,28 €	1.553,35 €	1.595,42 €	1.614,12 €	201,00 €
5	1.406,48 €	1.445,63 €	1.484,78 €	1.502,19 €	187,00 €

Tale aumento è da considerarsi assorbibile, fino a capienza, in presenza di acconti sui futuri aumenti contrattuali.

### 2.1.2 UNA TANTUM

Per i lavoratori in forza al 16 febbraio 2024 è stata prevista la corresponsione di un importo Una Tantum pari a **400 Euro** lordi per ogni livello, così suddivisi:

- 200 Euro il 1° maggio 2024;
- 200 Euro il 1° maggio 2025.

L'importo Una Tantum sarà riparametrato sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo dal 1° aprile 2018 al 29 febbraio 2024 (considerando le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni come mese intero), nonché, per i lavoratori a tempo parziale, sulla base dell'orario previsto nel contratto individuale.

In merito alla determinazione dell'anzianità di servizio ai fini dell'Una Tantum, si precisa che i periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino, sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro quota. Sono da escludere, invece, i periodi di assenza non retribuita.

Infine, viene previsto che l'Una Tantum:

- può essere corrisposto attraverso strumenti di welfare;
- non è utile ai fini del TFR.

### **2.1.3 ASSISTENZA INTEGRATIVA**

A decorrere dal 1° marzo 2024, il contributo complessivo agli enti bilaterali (Cadiprof ed Ebipro) viene aumentato a 29 Euro per 12 mensilità, anche per i part-time, e sarà così suddiviso:

- **20 Euro** (aumento di 5 Euro) a Cadiprof;
- **9 Euro** (aumento di 2 Euro) a Ebipro, di cui 7 Euro a carico datore di lavoro e 2 Euro a carico lavoratore.

Il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi sopra esposti sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. pari a 43 Euro per 14 mensilità e dovrà comunque garantire prestazioni e servizi previsti dal sistema della bilateralità.

Viene inoltre introdotto un permesso retribuito di 1 giorno lavorativo annuale, da fruire nell'anno di maturazione, per effettuare attività di prevenzione sanitaria previste dal piano Cadiprof. Nel caso di mancata adesione alla bilateralità il datore di lavoro deve rimborsare le spese sostenute dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione.

Nel caso, invece, di mancata fruizione, il permesso non è indennizzabile.

## **2.2. PARTE NORMATIVA: GESTIONE DELLE ASSENZE E CONGEDI**

### **2.2.1 MATERNITÀ E CONGEDI**

Per i congedi di maternità obbligatoria verificatisi dal 1° gennaio 2025, l'indennità corrisposta dall'Inps verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto se avesse lavorato.

### **2.2.2 CONGEDO MATRIMONIALE**

Viene precisato, sulla scorta della normativa vigente, che il congedo matrimoniale spetta anche in caso di unione civile, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione.

### **2.2.3 DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

Alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere spetta il diritto di astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi: salvi i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e producendo la certificazione attestante l'inserimento nei relativi percorsi.

Durante il congedo, alla lavoratrice spetta un'indennità, corrispondente all'ultima retribuzione, anticipata in busta paga dal datore di lavoro (e poi conguagliata nella denuncia contributiva Inps).

La fruizione del congedo può avvenire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

Previa richiesta della lavoratrice, il congedo sarà prorogato per ulteriori 90 giorni, con il pagamento a carico del datore di lavoro di una indennità pari alla normale retribuzione.

### **2.3. PARTE NORMATIVA: RAPPORTO DI LAVORO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

#### **2.3.1 PERIODO DI PROVA**

Il rinnovo ha introdotto l'obbligo di riproporzionare il periodo di prova in caso di assunzione a tempo determinato. In particolare, la durata del periodo di prova dovrà variare a seconda che la durata del rapporto sia pari o inferiore a 6 mesi, oppure superiore a 6 mesi ma inferiore a 10 mesi.

<b>Livello</b>	<b>Durata pari o inferiore a 6 mesi</b>	<b>Durata inferiore a 10 mesi</b>
<b>Quadro e I</b>	30 giorni di calendario	60 giorni di calendario
<b>II, IIIS e III</b>	20 giorni di calendario	40 giorni di calendario
<b>IVS e IV</b>	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario
<b>V</b>	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Infine, oltre a essere ribadito il divieto di reiterazione del periodo di prova in caso di più assunzioni con lo stesso datore di lavoro e per le stesse mansioni, viene specificato che il periodo di prova è da considerarsi

sospeso qualora intervengano malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori e in tutti i casi di congedo o assenze disciplinate dal CCNL per i quali non sia prevista attività lavorativa.

Viceversa, non sospendono il periodo di prova i periodi di ferie, rol ed ex festività.

### **2.3.2 LAVORO A TERMINE**

Sono state definite le causali contrattuali che consentono la stipula o il rinnovo dei contratti a termine oltre i 12 mesi (e fino a 24 mesi):

- incremento temporaneo dell'attività conseguente all'ottenimento di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi;
- avvio di nuova attività o aggregazione o fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

Vengono introdotte, inoltre, ulteriori ipotesi di non applicazione dei limiti quantitativi per il ricorso alle assunzioni a termine:

- assunzione di lavoratori sospesi con intervento della Cigs o di analoghi ammortizzatori sociali;
- assunzione di lavoratori percettori della Naspi;
- assunzione di lavoratori che rientrano nel mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine.

Infine, le graduatorie che regolano la precedenza nei passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato non si applicano negli studi fino a 5 dipendenti.

### **2.3.3 APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO**

È consentito lo svolgimento del periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche attraverso un rapporto di apprendistato di alta formazione e ricerca rivolto a giovani tra i 18 e 29 anni e la cui durata è pari al periodo di praticantato (non inferiore a 6 mesi).

La retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'Allegato B del CCNL e copre sia i periodi di lavoro presso il datore di lavoro che i periodi formazione. La durata minima delle ore di formazione teorica e pratica, interna ed esterna, non può comunque essere inferiore a 300 ore complessive.

## RINNOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI

### 2.3.4 LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto può essere stipulato anche nel caso di implementazione di processi di digitalizzazione. Viene comunque precisato che la “chiamata” deve avvenire entro le 24 ore precedenti l’inizio della prestazione; l’eventuale revoca, invece, deve avvenire nelle 2 ore precedenti l’attività stessa: se tale preavviso non è rispettato, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione pattuita nel contratto per almeno una giornata lavorativa.

### 2.3.5 LAVORO AGILE

Viene disciplinato l’istituto, ribadendo la necessità di accordo scritto individuale che deve specificare la programmazione annuale, mensile o settimanale, che può essere modificata con un preavviso di almeno 24 ore e le pause di disconnessione. Sono stati anche fissati i casi di priorità per lavoratori e lavoratrici, ai sensi della vigente normativa.

## RINNOVO CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA

## Rinnovo CCNL Alimentari Industria.

Siglato l’accordo di rinnovo del CCNL Industria Alimentari che rimodula la parte economica e normativa. Di seguito le principali novità:

### 3.1 MINIMI RETRIBUTIVI

PAGA BASE					
Livello	01/12/2023	01/09/2024	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
1/S	2.510,63 €	2.569,39 €	2.670,12 €	2.770,85 €	2.836,32 €
1	2.183,13 €	2.234,22 €	2.321,81 €	2.409,40 €	2.466,34 €
2	1.801,12 €	1.843,27 €	1.915,53 €	1.987,80 €	2.034,77 €
3/A	1.582,79 €	1.619,83 €	1.683,34 €	1.746,84 €	1.788,12 €
3	1.419,08 €	1.452,29 €	1.509,22 €	1.566,16 €	1.603,17 €
4	1.309,89 €	1.340,55 €	1.393,10 €	1.445,65 €	1.479,82 €
5	1.200,76 €	1.228,86 €	1.277,04 €	1.325,21 €	1.356,52 €
6	1.091,60 €	1.117,15 €	1.160,94 €	1.204,74 €	1.233,20 €

### **3.2 INCREMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (IAR)**

Aumentato l'elemento IAR (Incremento Aggiuntivo della Retribuzione) determinato sul valore parametrico 137 e riparametrato come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori. Trattasi di un elemento di paga aggiuntivo, di natura non assorbibile che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

<b>IAR</b>		
<b>Livello</b>	<b>01/12/2023</b>	<b>01/09/2027</b>
<b>1/S</b>	151,11 €	169,57 €
<b>1</b>	131,39 €	147,45 €
<b>2</b>	108,40 €	121,65 €
<b>3/A</b>	95,26 €	106,90 €
<b>3</b>	85,41 €	95,85 €
<b>4</b>	78,84 €	88,47 €
<b>5</b>	72,27 €	81,10 €
<b>6</b>	65,70 €	73,73 €

### **3.3 PREAVVISO**

Modifiche apportate con riferimento al periodo di preavviso in fase di recesso e la quantificazione dei relativi giorni previsti, suddivisi per qualifica e anzianità di servizio. Preme segnalare che con la nuova regolamentazione il preavviso, espresso in giorni di calendario, decorrerà dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

### **3.4 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - PREVIDENZA COMPLEMENTARE INTEGRATIVA**

Dal 1° gennaio 2025 è previsto un incremento del contributo per il fondo di assistenza sanitaria integrativa FASA e per il fondo di previdenza complementare di settore ALIFOND.

### **3.5 LAVORO A TERMINE**

Riformulato l'impianto della disciplina relativa al lavoro a tempo determinato. Nello specifico il CCNL prevede, per i rapporti di lavoro superiori a 12 mesi e fino ai 24 mesi complessivi la previsione di una causale specifica tra le seguenti fattispecie:

- i. esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- ii. realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica);
- iii. sostituzione lavoratori assenti (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia ecc.).



*Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit [www.hlb.global/legal](http://www.hlb.global/legal).*

# #8

## NETWORK IN GLOBAL RANKING

INTERNATIONAL  
**Accounting**  
BULLETIN

**FESTEGLIAMO INSIEME L'OTTAVO POSTO  
DI HLB INTERNATIONAL NEL GLOBAL NETWORK RANKING.**

Un successo ottenuto grazie a un fantastico lavoro di squadra: l'impegno, la dedizione e la professionalità di tante persone hanno permesso di raggiungere questo risultato importante.

**Congratulazioni a tutti!**

