



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 9 ottobre 2024

NEWS DEL GIORNO

[Utilizzo abusivo di contratti a termine: Italia deferita alla CGUE](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Social bonus: vetrina dei progetti](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Programma nazionale Giovani, donne e lavoro: il sito dedicato](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Ferie annuali e mantenimento della retribuzione ordinaria](#)
di Redazione

SPECIALI DELLA SETTIMANA

[Rivalutazione Inail del minimale e del massimale di rendita: non rileva solo per i risarcimenti, ma anche \(soprattutto\) per le retribuzioni](#)
di Fabrizio Vazio



NEWS DEL GIORNO

Utilizzo abusivo di contratti a termine: Italia deferita alla CGUE

di Redazione

La Commissione Europea, con [comunicato stampa del 3 ottobre 2024](#), ha reso noto di aver deciso di deferire l'Italia alla CGUE, in quanto tale Paese non ha posto fine all'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato e a condizioni di lavoro discriminatorie ([Direttiva 1999/70/CE del Consiglio](#)). Secondo la Commissione, l'Italia non dispone delle norme necessarie per vietare la discriminazione in relazione alle condizioni di lavoro e l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato, in particolare nel settore scolastico.

La Commissione aveva avviato la procedura di infrazione con l'invio di una lettera di costituzione in mora alle Autorità italiane nel luglio 2019, seguita da un'ulteriore lettera di costituzione in mora nel dicembre 2020 e da un parere motivato nell'aprile 2023. Il comunicato stampa spiega che la risposta dell'Italia (le modifiche al contratto a termine contenute nel Decreto Anti infrazioni) non ha risolto in misura sufficiente le preoccupazioni della Commissione, lasciando impregiudicate un'ulteriore valutazione e possibili azioni future in riferimento alla mancanza di misure efficaci per sanzionare e compensare l'abuso dei contratti a tempo determinato e la discriminazione dei lavoratori a tempo determinato in altri ambiti del settore pubblico.

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Social bonus: vetrina dei progetti

di **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con news del 4 ottobre 2024, ha reso noto che dal 23 settembre 2024 è operativa la [Vetrina Social Bonus](#) dove poter accedere alla visione e alle informazioni relative alle singole proposte progettuali, presentate dagli Enti del Terzo settore e ammesse alla fruizione della misura di cui all'articolo 81, Codice del Terzo settore.

Il contribuente che decide di sostenere uno o più progetti attraverso un'erogazione liberale in denaro potrà fruire di un credito d'imposta pari al:

- 65% della donazione effettuata, se persona fisica;
- 50% della donazione effettuata, se ente o società.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



NEWS DEL GIORNO

Programma nazionale Giovani, donne e lavoro: il sito dedicato

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [news del 3 ottobre 2024](#), ha comunicato la realizzazione di un [nuovo sito internet per i contenuti informativi dedicati al Programma nazionale Giovani, donne e lavoro](#), il programma cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, che punta a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone in condizioni di vulnerabilità e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive.

PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>



Ferie annuali e mantenimento della retribuzione ordinaria

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 19 luglio 2024, n. 19991, ha stabilito che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'articolo 7, Direttiva 88/2003/CE, per come interpretata dalla Corte di Giustizia, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo *status* personale e professionale del lavoratore. Pertanto, a fronte della rivendicazione di voci non corrisposte nel periodo feriale, è necessario accertare il nesso intrinseco tra l'elemento retributivo e l'espletamento delle mansioni affidate e, quindi, se l'importo pecuniario si ponga in rapporto di collegamento funzionale con l'esecuzione delle mansioni e sia correlato allo *status* personale e professionale di quel lavoratore.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

Rivalutazione Inail del minimale e del massimale di rendita: non rileva solo per i risarcimenti, ma anche (soprattutto) per le retribuzioni

di **Fabrizio Vazio**

L'annuale rivalutazione del minimale e del massimale di rendita riveste importanza non solo ai fini risarcitivi. Aumentano, ovviamente, le prestazioni corrisposte dall'Istituto, ma variano anche molte retribuzioni che sono collegate in modo diretto o indiretto a tale dato. Si analizzano, *in primis*, le tipologie di retribuzione a fini Inail e, successivamente, per quali soggetti il dato relativo al minimale o al massimale di rendita è rilevante perché costituisce retribuzione convenzionale o di ragguglio, anche al fine di non sbagliare le denunce in vista dell'autoliquidazione.

La norma

La [circolare Inail n. 23/2024](#) è dedicata a “*Rivalutazione del minimale e del massimale di rendita con decorrenza 1° luglio 2024 – Limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi*”. Essa è direttamente collegata alla circolare Inail n. 12/2024, “*Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2024*”, di cui costituisce anche un aggiornamento per alcune tipologie di soggetti.

Il tema della rivalutazione del minimale e del massimale di rendita è apparentemente connesso solo ad aspetti risarcitivi^[1], e, invece, la nota di prassi, che viene pubblicata tutti gli anni, ha grande rilievo in materia d'imponibile a fini assicurativi, ovvero serve a sapere, in alcuni casi, qual è la retribuzione da denunciare in autoliquidazione.

Per illustrare correttamente il rilievo della circolare in esame, partiamo dal concetto di retribuzione a fini Inail.

Tipologie di retribuzione a fini Inail

Come illustra da ultimo la circolare Inail n. 12/2024, già citata, i fattori che concorrono alla determinazione del premio assicurativo ordinario sono:



- il tasso di premio indicato dalla tariffa dei premi, con riferimento alla lavorazione assicurata;
- l'ammontare delle retribuzioni.

La retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo si distingue in:

- retribuzione effettiva;
- retribuzione convenzionale;
- retribuzione di ragguglio.

Quanto alla retribuzione effettiva, è sufficiente ricordare che la massa imponibile è determinata dall'ammontare lordo del reddito da lavoro dipendente (come disciplinato dall'articolo 51, Tuir) maturato nel corso dell'anno di riferimento.

Tale ammontare deve tenere conto di 2 parametri:

- il c.d. "*minimale di retribuzione giornaliera*" previsto dall'articolo 7, D.L. 463/1983, convertito in L. 638/1983, e integrato dall'articolo 1, D.L. 338/1989, convertito in L. 389/1989. Nel caso in cui la retribuzione effettiva sia inferiore a tale importo minimo, la retribuzione imponibile Inail dovrà essere adeguata all'importo del minimale, con eccezione delle somme corrisposte a titolo di trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali previste da leggi o da contratti e dell'indennità di disponibilità prevista per i contratti di lavoro intermittente;
- il c.d. "*minimale contrattuale*" ovvero la retribuzione minima stabilita per legge o per contratto applicabile al lavoratore, come previsto dall'articolo 1, D.L. 338/1989.

Quindi, la retribuzione imponibile che concorrerà a determinare la massa complessiva da dichiarare sarà la retribuzione effettiva, se superiore al minimale del contratto collettivo applicato dall'azienda o, in caso contrario, la retribuzione corrispondente al minimale contrattuale.

La retribuzione dovrà essere quella maturata nel corso dell'anno, anche se non corrispondente a quella effettivamente corrisposta al lavoratore^[2].

La retribuzione convenzionale è stabilita da legge o da decreti ministeriali ed è costituita dall'importo che per alcuni soggetti (ad esempio, *riders*, familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis, cod. civ.) va denunciato in luogo di quella effettiva.

Infine, con riferimento alla retribuzione di ragguglio, va precisato che, ai sensi del D.Lgs. 38/2000, l'articolo 30, comma 4, D.P.R. 1124/1965, è sostituito dal seguente:

“Nei casi in cui i prestatori d'opera non percepiscano retribuzione fissa o comunque la remunerazione non sia accettabile, si assume, qualora non siano stabilite tabelle fisse di salari medi o convenzionali, la retribuzione valida ai fini della determinazione del minimale di legge



per la liquidazione delle rendite di cui all'articolo 116, comma 3".

In sostanza, quindi, ove non siano previsti salari effettivi e non vi siano imponibili convenzionali, la retribuzione da denunciare a fini Inail è quella di ragguglio, ovvero il minimale di rendita.

Quando il minimale (o il massimale) di rendita è retribuzione convenzionale

La rivalutazione del minimale e del massimale di rendita è importante, quindi, perché:

- il minimale o il massimale costituiscono il salario convenzionale (quindi da denunciare obbligatoriamente) per alcune categorie di lavoratori;
- il minimale di rendita corrisponde alla retribuzione di ragguglio per altre tipologie di assicurati, per cui, oltre a non esserci una "paga" effettiva, non è previsto nemmeno un salario convenzionale.

La circolare Inail n. 23/2024, cui si fa rinvio, illustra dettagliatamente le categorie cui è applicabile una retribuzione convenzionale pari al minimale (che dal 1° luglio 2024 è pari a 20.258,70 euro annui) o al massimale di rendita (dalla stessa data pari a 37.623,30 euro).

Ai nostri fini, ricordiamo i soggetti più importanti, ovvero *in primis* i dirigenti.

Per tali lavoratori, la cui obbligatoria assicurazione all'Inail risale al D.Lgs. 38/2000, la base imponibile è costituita dalla retribuzione convenzionale pari al massimale di rendita. Al riguardo, si applica il criterio della retribuzione convenzionale annuale divisibile in 300 giorni lavorativi (retribuzione giornaliera da luglio 2024 pari a 125,41 euro, mensile pari a 3.135,28 euro).

I lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita sono:

- detenuti e internati;
- allievi dei corsi di istruzione professionale;
- lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori sospesi dal lavoro, utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale;
- giudici onorari di pace e viceprocuratori onorari.

Per tali soggetti, fermo l'importo annuale già indicato, la retribuzione giornaliera da luglio 2024 è pari a 67,53 euro, mentre quella mensile è pari a 1.688,23 euro.



E quando il minimale è retribuzione di ragguglio (ovvero vale solo se non ce ne sono altre): il caso dei soci

Quanto alla retribuzione di ragguglio (pari appunto al minimale di rendita) va ricordato il caso dei familiari coadiuvanti del datore di lavoro non artigiano e dei soci non artigiani, di cui all'articolo 4, nn. 6 e 7, D.P.R. 1124/1965, per i quali solo in assenza di specifico decreto a carattere provinciale che stabilisca la retribuzione convenzionale si assume come retribuzione imponibile quella effettiva e, in mancanza di quest'ultima, in via residuale, la retribuzione di ragguglio.

È essenziale ricordare che, in molte Province, è previsto un decreto riguardante tali soggetti, che ne fissa l'imponibile convenzionale (ad esempio, Torino) e, pertanto, il minimale di rendita non è applicabile.

È, pertanto, necessario che i professionisti si informino nelle sedi Inail se esistono decreti di questo tipo e non si limitino a denunciare per i soci il minimale di rendita senza avere verificato che, in assenza di tali decreti, sia davvero applicabile la retribuzione di ragguglio ovvero il minimale di rendita.

Minimale e massimale di rendita per i parasubordinati

La rivalutazione delle rendite è, altresì, importante per i soggetti ai quali è applicabile una retribuzione effettiva ricompresa tra il minimale e il massimale di rendita: *in primis*, si tratta dei parasubordinati.

L'area dei lavoratori parasubordinati da assicurare è individuata mediante richiamo alla normativa fiscale, che definisce i redditi di collaborazione coordinata e continuativa tra i "Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente".

Per detti lavoratori, la base imponibile su cui calcolare il premio dovuto è costituita da tutte le somme e valori, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, in relazione al rapporto di collaborazione, nel rispetto dei limiti minimo e massimo previsti per il pagamento delle rendite erogate dall'Inail. A detti limiti, minimo e massimo, si applica il criterio della retribuzione convenzionale annuale divisibile in 12 mesi lavorativi e l'importo mensile così ottenuto va moltiplicato per i mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto.

Occorre prestare la massima attenzione a un punto: qualora un soggetto rivesta nella stessa azienda la qualifica di socio lavoratore e di amministratore, l'imponibile da denunciare è quello da socio.

Facciamo un esempio concreto:



ESEMPIO

In una Srl inquadrata al settore industria, un soggetto è socio lavoratore nonché amministratore.

Egli percepisce un compenso pari a 27.000 euro annui, superiori, pertanto, al minimale di rendita e inferiori al massimale.

Nella Provincia ove opera tale socio non è stato emanato alcun decreto provinciale che fissi imponibili convenzionali per i soci.

In questo caso, in sede di autoliquidazione, dev'essere denunciato il minimale di rendita che funge da retribuzione di ragguglio e non l'importo effettivo, poiché, fin dalla circolare n. 32/2000, l'Inail ha previsto che l'attività di amministrazione della stessa società sia assorbita dall'altra già assicurata.

L'indicazione testé fornita è importante anche perché, pur se si versi sul massimale dei parasubordinati per un soggetto che è anche socio, l'infortunio sarà indennizzato sull'imponibile previsto per il socio e non sull'importo erroneamente denunciato.

E per gli sportivi

La circolare Inail n. 23/2024 ricorda, altresì, che, a seguito del riordino e della riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché di lavoro sportivo^[3], attuati con D.Lgs. 36/2021, a decorrere dal 1° luglio 2024, ai fini della determinazione del premio, per i lavoratori subordinati sportivi che, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercitano attività sportiva verso un corrispettivo, si applicano i criteri di cui all'articolo 34, comma 1, secondo periodo, D.Lgs. 36/2021.

La retribuzione da assumersi per il calcolo del premio di assicurazione è quella individuata ai sensi dell'articolo 29, D.P.R. 1124/1965, vale a dire la retribuzione effettiva, con applicazione del minimale e del massimale di rendita di cui all'articolo 116, comma 3, D.P.R. 1124/1965, come stabilito con decreto 21 novembre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Ancora una volta, quindi, occorrerà denunciare l'imponibile effettivo nel rispetto del minimale di rendita (pari, dal 1° luglio 2024, a 20.258,70 euro annui) e del massimale (che dalla stessa data è pari a 37.623,30 euro).



La verifica dell'imponibile denunciato e l'autoliquidazione

La denuncia dei corretti imponibili è assai importante, ovviamente, per evitare addebiti in sede ispettiva.

La complessità delle retribuzioni Inail fa sì che, in tale sede, il controllo sia particolarmente accurato.

In particolare, va ricordato che il funzionario di vigilanza, all'atto dell'accesso, richiederà, *in primis*, il dettaglio dell'autoliquidazione^[4]: si tratta, in sostanza, dell'elenco degli imponibili denunciati su ciascuna voce di tariffa per ogni anno, suddivisi per singolo lavoratore.

Tale elaborazione è indispensabile, poiché l'attuale disciplina vigente in materia di LUL prevede, tra i dati obbligatori da indicare, unicamente la posizione assicurativa, ma non la voce di rischio.

In tal modo, sarà agevole verificare:

- quali soggetti siano stati tutelati;
- che imponibili siano stato denunciati;
- su quale voce di rischio.

Non sfugge che, ad esempio, un'errata denuncia riferita a un socio amministratore verrà agevolmente verificata in tale sede.

Conclusioni

L'autoliquidazione non è distantissima ed è opportuno focalizzare bene i vari soggetti che operano in azienda e le retribuzioni di pertinenza.

È necessario, dal 1° luglio, adeguare le retribuzioni dei soggetti che hanno come imponibile l'importo riferito al minimale o al massimale di rendita.

Non sfugge, peraltro, qualora si tratti in particolare di soci, la necessità di informarsi sulla sussistenza di decreti provinciali, sempre al fine di non commettere errori nella denuncia salari, per evitare addebiti e, invero, anche di corrispondere premi superiori al dovuto.

^[1] Su tali aspetti si veda, in particolare, la circolare n. 25/2024, Inail, avente a oggetto "Prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale: settori industria, navigazione, agricoltura e medici esposti a radiazioni ionizzanti. Rivalutazione annuale con



decorrenza 1° luglio 2024”.

[2] Sul tema, in modo ben più approfondito, si veda C. Castellini, “*Arriva l’autoliquidazione: guida agli imponibili corretti*”, in La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2021.

[3] Sul tema si veda F. Vazio, “*Sport e scuola: novità Inail e adempimenti quanto mai ravvicinati*” in La circolare di lavoro e previdenza n. 44/2023.

[4] Sul tema si veda F. Vazio “*È giusto il premio Inail? Come controllare, non solo prima dell’autoliquidazione*” in Strumenti di lavoro n. 12/2022.

Si segnala che l’articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più