

# Memento Pratico

30  
ANNI

LAVORO

NOVITÀ  
DECRETO  
COESIONE

2024  
SETTEMBRE



Estratto

# Piano dell'opera

Principali novità	10	Lavoro all'estero	26200
Agenti e rappresentanti di commercio	100	Libertà e diritti sindacali	27400
Agricoli	1000	Libri e documenti	28400
Appalto	1900	Licenziamento	29000
Assunzioni agevolate	4600	Malattia	30250
Cassa integrazione e prestazioni integrative	5000	Mansioni e inquadramento	31500
Certificazione	6500	Marittimi	31900
Collaboratori coordinati e continuativi	6900	Maternità e permessi genitoriali	33100
Collocamento obbligatorio	7500	Minori	34010
Contenzioso previdenziale e assistenziale	7700	Orario di lavoro	34300
Contrattazione collettiva e usi aziendali	8500	Parità di genere	35200
Contratto di lavoro	9200	Part-time e lavoro intermittente	35840
Contratto di lavoro a termine	10900	Pensioni	36800
Contributi previdenziali	11500	Permessi e assenze dal lavoro	38500
Dimissioni	12500	Prestazioni di lavoro occasionali	39300
Dirigenti	13400	Processo del lavoro e tutela stragiudiziale	39700
Disoccupazione	14400	Retribuzione	41400
Domestici	14800	Salute e sicurezza sul lavoro	42600
Ferie	15300	Sanzioni disciplinari	43600
Formazione del lavoratore	15900	Sciopero e autotutela aziendale	43850
Giornalisti	17000	Soci di cooperative di lavoro	44050
<b>Impresa familiare</b>	<b>19600</b>	Somministrazione di lavoro	44500
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	20000	Spettacolo	44700
Ispezioni sul lavoro	22000	Sportivi	45850
Lavoratori autonomi	22600	Stranieri	46100
Lavoratori edili	24300	Trasferimento d'azienda	47000
Lavoro al di fuori dell'azienda	25600	Trattamento di fine rapporto	47700
		<b>Appendice</b>	<b>48900</b>
		Indice analitico	p. 1557

# Impresa familiare

## SOMMARIO

a. Presupposti.....	<b>19620</b>	c. Vicende dell'impresa familiare.....	<b>19715</b>
b. Disciplina del rapporto .....	<b>19665</b>	d. Sicurezza sociale.....	<b>19750</b>

Il lavoro prestato in modo continuativo da un soggetto a favore dell'impresa gestita da un familiare, al quale sia legato da un certo grado di parentela o affinità o con il quale sia convivente, riceve una tutela particolare (art. 230 bis c.c.).

La disciplina relativa al lavoro nell'impresa familiare si applica esclusivamente quando non è configurabile un diverso rapporto di lavoro: essa ha **natura residuale o suppletiva** rispetto ad ogni altro rapporto negoziale eventualmente configurabile (Cass. SU 6 novembre 2014 n. 23676) ed è diretta ad offrire una tutela minima ed inderogabile a quei rapporti di lavoro che si svolgono negli ambiti familiari e che non sono riconducibili allo schema classico del rapporto di lavoro subordinato o autonomo.

**Non si applica** la disciplina dell'impresa familiare quando la prestazione di lavoro del familiare è riconducibile ad un diverso titolo giuridico, come ad esempio:

- mandato derivante da una procura generale (Pret. Milano 7 novembre 1985);
- costituzione di una società di fatto (Cass. 24 marzo 2000 n. 3520);
- rapporto di lavoro subordinato (Cass. 18 ottobre 2005 n. 20157; Cass. 23 luglio 2004 n. 13869);
- collaborazione coordinata e continuativa (Cass. 26 agosto 1997 n. 8033).

Per gli obblighi in materia di **salute e sicurezza** che gravano sull'impresa familiare si rinvia al n. 42618.

**19600**

**19605**

È consentito ai familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato con **contratto di apprendistato di primo livello** (v. n. 15980 e s.; Circ. Min. Lav. 6 giugno 2022 n. 12; Cass. 27 febbraio 2018 n. 4535).

**LAVORO OCCASIONALE DI FAMILIARI CONVIVENTI** Fattispecie da tenere distinta dal lavoro nell'impresa familiare è l'ipotesi del **lavoro prestato occasionalmente** dai familiari conviventi con l'imprenditore: in questo caso l'attività lavorativa è eseguita spontaneamente o per adempiere a doveri familiari (ad esempio, doveri reciproci tra i coniugi, dei genitori verso i figli e viceversa, obbligo agli alimenti) e trova il proprio fondamento nel rapporto affettivo e di solidarietà che lega i membri della famiglia, in virtù di un'obbligazione «morale» ed «affettiva», al di fuori di qualsiasi vincolo giuridico.

Per attività occasionale si intende quella caratterizzata dalla **non sistematicità e stabilità** dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa. Il **limite** quantitativo **temporale** massimo del lavoro occasionale prestato dal familiare è di 90 giorni (720 ore) nel corso dell'anno solare (Lett. Circ. INL 15 marzo 2018 n. 50).

In via presuntiva, sono sempre considerate lavoro occasionale le prestazioni svolte dai **pensionati** (parenti o affini dell'imprenditore) e dai **familiari impiegati a tempo pieno** presso altro datore di lavoro (Lett. Circ. Min. Lav. 10 giugno 2013 prot. n. 37/0010478/MA007.A001).

Il lavoro occasionale dei familiari è:

- **gratuito**, con esclusione di ogni diritto alla retribuzione;
- escluso dalla tutela previdenziale presso l'**INPS** (anche se l'autore percepisce vitto, alloggio e piccole somme per le spese: Cass. 9 febbraio 1989 n. 818);
- soggetto agli obblighi assicurativi nei confronti dell'**INAIL**, se la prestazione è ricorrente e non meramente accidentale (cioè resa una-due volte nell'arco dello stesso mese, a condizione che nell'anno solare le prestazioni complessivamente effettuate non siano superiori a 10 giornate lavorative: Lett. Circ. Min. Lav. 5 agosto 2013 prot. n. 37/0014184/MA007.A001; Nota INL 20 giugno 2017 n. 5546).

► **Precisazioni 1)** Gli **imprenditori artigiani** possono avvalersi di collaborazioni occasionali di parenti entro il 3° grado, aventi anche il titolo di studente, per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a 90 giorni. Tali collaborazioni devono avere carattere di aiuto, a titolo di obbligazione morale e perciò senza corresponsione di compensi ed essere prestate nel caso di temporanea impossibilità dell'imprenditore artigiano all'espletamento della propria attività lavorativa. È comunque necessaria l'iscrizione all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 21, c. 6 ter, DL 269/2003 conv. in L. 326/2003).

2) Per gli **imprenditori agricoli**, non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al 6° grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori (art. 74 D.Lgs. 276/2003; art. 105, c. 1, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020; Circ. INPS 8 febbraio 2005 n. 22).

3) Nel **settore turistico**, se si tratta di prestazioni rese nell'ambito di **attività stagionali**, per verificare l'occasionalità della prestazione il parametro dei 90 giorni deve essere ricalcolato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale. Ad **esempio** per una durata stagionale di 3 mesi:  $(90 : 365) \times 90 = 22$  giorni (Lett. Circ. INL 15 marzo 2018 n. 50).

4) L'osservanza di un orario di lavoro, la presenza costante, la corresponsione di un compenso a cadenze fisse costituiscono **indici sintomatici** che la costante giurisprudenza riconduce alla sussistenza di un **rapporto di tipo subordinato** e che non possono essere qualificati quali mera partecipazione all'attività del familiare in virtù dei motivi di assistenza personale (Cass. 27 febbraio 2018 n. 4535).

## a. Presupposti

**19620** Per potersi parlare di lavoro nell'impresa familiare devono sussistere i seguenti presupposti (Cass. 18 aprile 2002 n. 5603):

- costituzione dell'impresa;
- natura dei partecipanti (coniugi, familiari, conviventi);
- svolgimento da parte del familiare di un'attività di lavoro continuativa;
- accrescimento della produttività dell'impresa conseguente al lavoro del partecipante.

**19625** **COSTITUZIONE DELL'IMPRESA** Presupposto dell'esistenza dell'impresa familiare è la costituzione di un'impresa che coinvolge - oltre all'imprenditore (titolare) - almeno un suo familiare. La costituzione può avvenire in forza di un contratto, in base a una manifestazione di volontà espressa o tacita, ossia per fatti concludenti (ad esempio è sufficiente che il gruppo familiare eserciti in modo continuativo un'attività economica o che il titolare accolga nella sua impresa uno o più familiari affinché vi collaborino in modo continuativo).

Le parti possono ribadire o precisare in un atto che esiste tale impresa: in tal caso le clausole dell'atto devono essere compatibili con le disposizioni di legge (Cass. 16 aprile 1992 n. 4650). Tale forma di impresa non è legata a **vincoli dimensionali** (può essere piccola, media o grande) e può avere come **oggetto** un'attività industriale, commerciale o agricola (è vietato l'esercizio di attività bancaria o assicurativa).

Chi intende **contestare la natura familiare dell'impresa** costituita mediante atto scritto deve dimostrare che l'accordo è stato disatteso, provando la mancanza, in concreto, dell'effettiva collaborazione, elemento essenziale dell'impresa familiare (Cass. 12 febbraio 1997 n. 1304).

**19627** **Tipologia** Esistono in pratica diverse tipologie di impresa familiare, come sintetizzato nella tabella seguente:

Impresa	Caratteristiche
Coniugale gestita dai coniugi in comune	L'azienda può essere di tutti e due o di uno solo dei coniugi; in essa possono collaborare i familiari dell'uno e/o dell'altro coniuge
Individuale di uno dei coniugi	È impresa familiare quando ad essa collaborano l'altro coniuge o i familiari, che però non partecipano alla sua gestione
Individuale di uno dei membri della famiglia	I familiari che collaborano hanno diritto all'attribuzione dei diritti patrimoniali e dei poteri decisionali (a meno che il rapporto non sia diversamente regolato)
Sociale di più membri della famiglia che la gestiscono in comune	La normativa sull'impresa familiare si applica a quei familiari che, pur collaborando a tale impresa o alla famiglia, rimangono fuori dalla gestione della stessa

La disciplina sull'impresa familiare può essere applicata, nei confronti dei familiari che svolgono attività in favore del titolare d'impresa, anche se l'impresa viene esercitata in **società di fatto costituita dal titolare con terzi**. In tale ipotesi, la disciplina viene applicata nei limiti della quota sociale (Cass. 23 settembre 2004 n. 19116; Cass. 19 ottobre 2000 n. 13861).

**NATURA DEI PARTECIPANTI Familiari** (art. 230 bis, c. 3, c.c.; C.Cost. 25 luglio 2024 n. 148) Fanno parte dell'impresa familiare, oltre al titolare che gestisce l'impresa in via esclusiva e ha la qualifica di imprenditore, i familiari che prestano la loro attività nell'impresa in modo continuativo e prevalente. **19630**

Si intendono per familiari i seguenti soggetti:

- **coniuge o parte dell'unione civile** (art. 1, c. 13, L. 76/2016);
- **parenti** entro il 3° grado. Sono tali i discendenti (il figlio, il figlio del figlio ed il pronipote), gli ascendenti (il genitore, il nonno) e i collaterali (il fratello o la sorella, il nipote figlio di fratello o di sorella e lo zio);
- **affini** entro il 2° grado. Rientrano in questa categoria il coniuge del figlio (genero o nuora), il coniuge del figlio del figlio, il coniuge del genitore quando non sia anch'egli genitore, il coniuge del fratello (cognato). Sono, inoltre, inclusi i seguenti parenti del coniuge: il figlio (solo del coniuge) e il figlio del figlio, il genitore e il nonno, il fratello e la sorella (parenti del coniuge, ad esempio, suoceri, cognati, ecc.);
- **conviventi di fatto** (o «conviventi more uxorio»). Si intendono due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. Per l'accertamento della stabilità della convivenza occorre rilasciare la dichiarazione anagrafica (art. 1, c. 36 e 37, L. 76/2016).

Possono partecipare all'impresa anche i soggetti che **non posseggono la piena capacità di agire** (v. n. 9308). La legge, nel prevedere che tali soggetti siano rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di loro, ammette la partecipazione all'impresa da parte dei **minori**. Per l'esame della normativa sulla prestazione di attività lavorativa svolta da minori v. n. 34010 e s.

**N.B.** La Corte Costituzionale (C.Cost. 25 luglio 2024 n. 148), riconoscendo piena dignità alla famiglia composta dai **conviventi di fatto**, ha sancito l'estensione anche a questi ultimi della disciplina inerente il lavoro nell'impresa familiare. **19632**

Ha conseguentemente dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma, introdotta dalla c.d. Legge Cirinnà (art. 230 ter c.c.; art. 1, c. 46, L. 76/2016), che disciplinava la partecipazione all'impresa familiare del convivente di fatto in modo parziale e discriminatorio rispetto agli altri familiari (coniugi, parenti e affini).

**Altri soggetti** Sono esclusi dall'impresa familiare i **terzi**, che possono comunque prestare la loro opera come collaboratori, lavoratori subordinati o sulla base di altri rapporti giuridici. Si considerano terzi anche i **parenti** e gli **affini** di grado diverso da quello indicato al n. 19630. **19635**

**ATTIVITÀ LAVORATIVA** Il familiare deve svolgere nell'impresa un'attività di lavoro **continuativa**, che deve essere regolare, costante e prevalente, anche se non necessariamente a tempo pieno (Circ. INPS 26 maggio 2009 n. 76). **19640**

Il lavoro può essere **manuale** e/o **intellettuale** e non può consistere unicamente nella gestione dell'impresa (se così fosse, si avrebbe una società e non una collaborazione familiare).

L'attività lavorativa del familiare può essere qualificata come partecipazione all'impresa familiare solo se si tratta di **prestazioni pertinenti all'attività dell'impresa** in grado di riflettersi sull'andamento della stessa o di tradursi in servizi, direttamente o indirettamente, sfruttabili in quest'ultima (ad esempio i rapporti con i clienti e le banche o il recapito telefonico).

► **Precisazioni 1** L'accordo tra imprenditore e collaboratore familiare, con il quale si stabiliscono il tipo di prestazione che verrà eseguita ed accettata e le altre modalità essenziali del rapporto, può essere anche tacito (Cass. 13 maggio 1997 n. 4171). Se le parti non dispongono diversamente, un utile **parametro per l'inquadramento delle mansioni** può essere il riferimento alla scala delle categorie e qualifiche utilizzate per la classificazione dei lavoratori subordinati.

**2** La **continuità dell'apporto** richiesta per la configurabilità della partecipazione all'impresa familiare non esige la continuità della presenza fisica in azienda (Cass. 23 settembre 2002 n. 13849).

# Appendice

L'appendice al Memento Lavoro riporta una serie di tavole strettamente collegate ai capitoli dell'opera, seguendo l'ordine dei capitoli stessi.

48920 Contratti collettivi

48940 Contributi previdenziali dei lavoratori agricoli

48960 Elenco delle attività stagionali per il lavoro a termine

48980 Lavoratori dipendenti: aliquote dei contributi previdenziali

48985 Minimale contributivo

49000 Classificazione delle cooperative di lavoratori

49005 Elenco delle cooperative di trasporto e facchinaggio

49020 Infortuni sul lavoro: attività soggette ad assicurazione

49030 Ispezioni sul lavoro: ipotesi applicative della disposizione

49040 Lavoro all'estero: retribuzioni convenzionali

49060 Imprese edili: classificazione contrattuale

49065 Imprese edili: classificazione ISTAT

49070 Licenziamento: prospetto operativo tutele nei casi di licenziamento illegittimo

49075 Esonero dalle fasce di reperibilità: situazioni patologiche che integrano il diritto

49080 Maternità: lavori faticosi e insalubri

49100 Orario di lavoro: elenco attività stagionali

49105 Elenco dei lavori discontinui

49110 Elenco delle lavorazioni che ammettono il riposo per turno

49130 Retribuzione: minimi di paga base e contingenza

49140 Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale: violazioni

49150 Lavoratori dello spettacolo: categorie iscritte all'Ex ENPALS

49170 TFR: coefficienti di rivalutazione

49190 Sanzioni

48900

## Contratti collettivi

Riportiamo l'elenco dei contratti collettivi esaminati nell'ambito di quest'opera. Vengono segnalati, inoltre, gli accordi di rinnovo dei contratti stessi.

48920

CCNL	
Dizione usata nel Memento	Stipulazione
<b>AGENTI E RAPPRESENTANTI</b>	
1) Accordo economico collettivo degli Agenti e rappresentanti di Commercio	16/2/2009 + Accordo 10/3/2010
2) Accordo economico collettivo degli Agenti e rappresentanti dell'Industria	30/7/2014
<b>AGRICOLTURA</b>	
1) Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti	23/5/2022 + Accordo 27/10/2023
2) Contratto collettivo nazionale di lavoro per i Quadri e Impiegati Agricoli	7/7/2021 + Accordo di rinnovo 18/6/2024
<b>ALIMENTARE</b>	
Lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle carni e dei salumi, dolciaria, degli alimenti zootecnici, lattiero-casearia, dei vini, vini speciali, liquori, acquaviti, sciroppi e aceti, delle bevande analcoliche, delle acque minerali naturali e delle acque di sorgente, degli oli, dei grassi, della margarina, delle farine da semi oleosi e delle sanse disoleate, della distillazione di alcoli e di acquaviti, della birra e del malto, degli involucri naturali per salumi, delle conserve vegetali, risiera,	31/7/2020 + Accordo di rinnovo 1/3/2024

(Omissis)

N. d'ordine	Natura dell'industria esercitata	Operazioni per le quali è concessa la deroga
48	Edizione e stampa di giornali quotidiani e sportivi e diffusione di notizie a mezzo radio e televisione	Per il personale addetto alle operazioni relative
49	Magazzini di vendita all'ingrosso di specialità medicinali	Per il personale necessario a far fronte alle richieste urgenti di specialità medicinali
50	Circoli ricreativi e culturali	Per il personale addetto ai servizi necessari al loro funzionamento
51	Attività di installazione, assistenza e manutenzione di prodotti e sistemi informativi (hardware e software) anche di telecomunicazioni, presso clienti e presso le aziende produttrici e installatrici. Gestione dei servizi informatici in rete	Per il personale addetto ai servizi necessari al loro funzionamento

## Retribuzione

**MINIMI TABELLARI** Riportiamo di seguito l'indicazione, per ciascun contratto, dei minimi tabellari in vigore e l'importo dell'indennità di contingenza (se non conglobata). Per quanto concerne le seguenti categorie si rimanda ai paragrafi indicati:

- Agricoli: v. n. 1200 e s.;
- Dirigenti: v. n. 13500;
- Domestici: v. n. 15065.

49130

Alimentare						
Livello	Dal 1/1/2023 (1)	Dal 1/9/2024 (1)	Dal 1/1/2025 (1)	Dal 1/1/2026 (1)	Dal 1/1/2027 (1)	Contingenza
1SQ e 1S (2)	2.477,05	2.569,39	2.670,12	2.770,85	2.836,32	545,72
1	2.153,93	2.234,22	2.321,81	2.409,40	2.466,34	538,70
2	1.777,03	1.843,27	1.915,53	1.987,80	2.034,77	530,51
3A	1.561,62	1.619,83	1.683,34	1.746,84	1.788,12	525,83
3	1.400,10	1.452,29	1.509,22	1.566,16	1.603,17	522,33
4	1.292,37	1.340,55	1.393,10	1.445,65	1.479,82	519,99
5	1.184,70	1.228,86	1.277,04	1.325,21	1.356,52	517,65
6	1.077,00	1.117,15	1.160,94	1.204,74	1.233,20	515,31

(1) Escluso EDR € 10,33.  
(2) Per il livello 1SQ sono previsti inoltre € 100 a titolo di indennità di funzione.

Calzature						
Livello	Dal 1/7/2023 (1)	Dal 1/8/2024 (1)	Dal 1/1/2025 (1)	Dal 1/8/2025 (1)	Dal 1/8/2026 (1)	Contingenza
8 (2)	2.274,20	2.384,90	2.384,90	2.447,63	2.509,13	Conglobata
7	2.126,50	2.234,50	2.234,50	2.295,70	2.355,70	
6	1.955,60	2.053,70	2.053,70	2.109,29	2.163,79	
5	1.857,70	1.950,40	1.950,40	2.002,93	2.054,43	
4	1.789,50	1.879,50	1.879,50	1.930,50	1.980,50	
3 super	1.747,80	1.835,10	1.835,10	1.884,57	1.933,07	
3	1.710,00	1.795,50	1.795,50	1.843,95	1.891,45	

49130

(segue)

Calzature						
Livello	Dal 1/7/2023 (1)	Dal 1/8/2024 (1)	Dal 1/1/2025 (1)	Dal 1/8/2025 (1)	Dal 1/8/2026 (1)	Contingenza
2 super	1.658,90	1.740,80	1.740,80	1.787,21	1.832,71	
2	1.624,50	1.705,50	1.705,50	1.751,40	1.796,40	
1	1.267,10	1.315,70	1.502,46	1.530,00	1.557,00	

(1) Compreso EDR.  
(2) Per il livello 8 è prevista un'indennità di funzione pari a € 41,31, assorbibile dai superminimi individuali.

Carta (1)	
Categoria	Dal 1/7/2024 (2)
Q	2.711,34
AS	2.702,66
A	2.376,30
B1	2.163,48
B2S	2.109,74
B2	2.040,47
C1S	1.924,37
C1	1.855,11
C2	1.731,54
C3	1.643,58
D1	1.573,21
D2	1.484,89
E	1.387,97

(1) Dal 1° gennaio 2013 sono conglobati nei minimi l'indennità di contingenza, l'EDR e l'indennità di ottimizzazione organizzativa.  
(2) Comprensivi dell'Elemento di Modernizzazione Contrattuale (EMC) (Ipotesi accordo di rinnovo 28 luglio 2021).

Chimica (1)			
Livello	Dal 1/7/2024 (2) (3)		
	Minimo	IPO	EDR
A1 (4)	2.520,52	547,96	—
A2 (4)	2.520,52	313,07	—
A3 (4)	2.520,52	250,70	—
B1 (5)	2.325,22	308,76	—
B2 (5)	2.325,22	215,39	—
C1	2.072,25	328,40	—
C2	2.072,25	241,61	—
D1	1.917,03	322,23	—
D2	1.917,03	223,74	—
D3	1.917,03	169,73	—
E1	1.732,87	252,41	—
E2	1.732,87	154,27	—
E3	1.732,87	89,42	—
E4	1.732,87	44,17	—
F	1.698,46	—	—

(1) I valori riportati in tabella sono quelli del Settore Chimico e Chimico-farmaceutico.  
(2) Contingenza conglobata.  
(3) Dal 1° gennaio 2024 sono stati incrementati gli importi del Trattamento economico minimo (TEM), anticipando le tranches di aumento contrattuale previste dal CCNL. Parte delle anticipazioni è stata prelevata dall'EDR, che di conseguenza è pari a zero (Intesa Federchimica, Farmindustria, FILTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL 8 gennaio 2024).  
(4) Per questa categoria è inoltre previsto un importo di € 190 a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione.  
(5) Per questa categoria è inoltre previsto un importo di € 100 a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione.

(Omissis)

Mese e periodo	dal	al	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Aprile 2024	15.04.24	14.05.24	0,500	119,3	0,336417	0,252313	0,752313
Maggio 2024	15.05.24	14.06.24	0,625	119,5	0,504626	0,378469	1,003469
Giugno 2024	15.06.24	14.07.24	0,750	119,5	0,504626	0,378469	1,128469

(a) Percentuale di rivalutazione in misura fissa pari all'1,5% annuo, rapportato a mese.  
(b) Aumento mensile dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT.  
(c) Differenza percentuale del valore mensile dell'indice ISTAT rispetto al dicembre dell'anno precedente.  
(d) 75% di (c).  
(e) Incremento totale di rivalutazione del TFR (a)+(d).

(1) Il coefficiente di raccordo per il calcolo del mese di dicembre 1989, nuova base, è di 1,2420. Si precisa che i valori riportati nella presente tabella sono calcolati arrotondando l'indice ottenuto dall'applicazione di tale coefficiente di raccordo (102,657).  
(2) Da febbraio 1992 si sono verificate variazioni nella composizione del paniere utile per il calcolo dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Non viene più valutata la voce «tabacchi» che fino a gennaio 1992 è stata considerata. Di conseguenza per operare un confronto omogeneo tra indici (quello dei mesi successivi al gennaio 1992 e quello di dicembre 1991) si è dovuto depurare l'indice di dicembre 1991 dell'incidenza di tale voce. In pratica l'originario indice pari a 115,8 viene ridotto utilizzando il coefficiente di raccordo di 1,009 ottenendo 115,69587.  
(3) Il coefficiente di raccordo per il calcolo del mese di dicembre 1992, nuova base è di 1,189.  
(4) Con il 1996 l'ISTAT ha modificato il paniere di beni e servizi preso a base per la rilevazione della dinamica dei prezzi al consumo e ha deciso una nuova base 100 fissata al 1995. Di conseguenza per ottenere la variazione in percentuale dell'indice di gennaio (nuova base 100 al 1995) rispetto a dicembre 1995 (base 100 al 1992) occorre utilizzare il coefficiente di raccordo 1,141, con il seguente calcolo:  
 $[102,4 \text{ (indice di gennaio 1996)} / 116,7 \text{ (indice di dicembre 1995)}] \times 1,141 \times 100 = 100,118595$  (colonna c).  
(5) Con il 1999 l'ISTAT ha rideterminato il paniere di beni e servizi, al fine di adeguare le procedure al nuovo sistema europeo dei conti nazionali. È comunque rimasta ferma la base 100 del 1995.  
(6) A partire da gennaio 2016 l'ISTAT avvia la pubblicazione della nuova serie degli indici nazionali FOI con base di riferimento 2015 = 100 (la base di riferimento precedente era il 2010). Il coefficiente di raccordo alla nuova base è pari a 1,071.

## Sanzioni

Di seguito riportiamo le sanzioni civili, amministrative e penali relative alle principali violazioni in materia giuslavoristica, indicando il capitolo e il numero di paragrafo del Memento nel quale vengono esaminati gli obblighi connessi.

49190

Capitolo di riferimento	Paragrafo
Agenti e rappresentanti	49195
Agricoli	49200
Appalto	49205
Cassa integrazione e prestazioni integrative	49210
Collaboratori coordinati e continuativi	49220
Collocamento obbligatorio	49222
Contratto di lavoro	49225 e s.
Contratto di lavoro a termine	49230
Contributi previdenziali	49235
Dimissioni	49240
Ferie	49250
Formazione del lavoratore	49255
Giornalisti	49260 e s.
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	49275
Ispezioni sul lavoro	49280
Lavoratori autonomi occasionali	49282
Lavoratori edili	49285
Lavoro a domicilio	49290
Libertà e diritti sindacali	49300
Libri e documenti	49305
Malattia	49310

Capitolo di riferimento	Paragrafo
Marittimi	49315
Maternità e congedi parentali	49320
Minori	49322
Orario di lavoro	49325
Parità di genere	49330
Part-time e lavoro intermittente	49335
Permessi e assenze dal lavoro	49336
Prestazioni occasionali	49337
Retribuzione	49340
Salute e sicurezza sul lavoro	49342
Sciopero	49345
Somministrazione di lavoro	49348
Spettacolo	49350
Stranieri	49355

➤ **Precisazioni 1**) Gli importi delle **sanzioni amministrative** previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999, sono stati quintuplicati (art. 1, c. 1177, L. 296/2006). A nostro avviso, non subiscono tale incremento quelle sanzioni amministrative che hanno, già per legge, importi rivalutati periodicamente secondo l'indice ISTAT (ad esempio sanzioni previste per la violazione di norme a tutela dei centralinisti telefonici minorati della vista).

Tali **importi, evidenziati con asterisco (\*)**, devono essere **applicati** alle violazioni commesse successivamente al 1° gennaio 2007, mentre per quelle commesse in precedenza continuano ad applicarsi gli importi non quintuplicati.

**2)** Gli importi delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie riferite alle **violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (previste dal D.Lgs. 81/2008) sono stati rivalutati:

- dal **1° luglio 2018** nella misura dell'1,9% (Lett. Circ. INL 22 giugno 2018 n. 314);
- dal **1° gennaio 2019** nella misura del 10% (art. 1, c. 445 lett. d) n. 2), L. 145/2018);
- dal **1° luglio 2023** nella misura del 15,9% (DD 20 settembre 2023 n. 111).

I nuovi importi, indicati nei paragrafi che seguono, sono evidenziati con doppio asterisco (\*\*).

**N.B. Dal 1° gennaio 2019** gli importi di alcune sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 1, c. 445 lett. d), L. 145/2018) sono stati aumentati del 20% o del 10%. Le nuove sanzioni trovano applicazione per le condotte che si realizzano a partire dal 1° gennaio 2019. Nei paragrafi che seguono gli importi delle sanzioni indicate in tabella tengono già conto di tale rivalutazione.

Inoltre, le maggiorazioni sono raddoppiate se, nei tre anni precedenti la commissione dell'illecito, il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti (c.d. «**recidiva semplice**»: art. 1, c. 445 lett. e), L. 145/2018; Circ. INL 14 gennaio 2019 n. 2; Nota INL 18 giugno 2024 n. 1091).

49191

49192

**NON PUNIBILITÀ PER PARTICOLARE TENUITÀ DEL FATTO** (art. 131 bis c.p.; art. 1 D.Lgs. 28/2015; art. 1, c. 1 lett. c), D.Lgs. 150/2022) Alcuni **reati** possono essere considerati **non punibili**, se non presentano una particolare gravità.

I reati per i quali è prevista una **pena detentiva** non superiore nel minimo a 2 anni, oppure una **pena pecuniaria** (sola o congiunta alla predetta pena detentiva), non sono punibili se, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o del pericolo, anche in considerazione della condotta susseguente al reato:

- l'offesa è di **particolare tenuità**;
- il **comportamento non è abituale**.

La particolare tenuità dell'offesa è **esclusa** se, ad esempio, ha provocato o da essa sono derivate in modo involontario la morte o le lesioni gravissime di una persona.

Il **comportamento** si considera **abituale**, pertanto il reato rimane punibile, se il reo:

- è stato dichiarato delinquente abituale, professionale o per tendenza;
- ha commesso più reati della stessa indole, anche se ciascuno di essi è considerato di particolare tenuità;
- ha commesso reati aventi ad oggetto condotte plurime, abituali e reiterate.

► **Precisazioni 1)** In materia di **prevenzione degli infortuni sul lavoro** è sufficiente, per escludere la speciale causa di non punibilità della particolare tenuità del fatto, una condotta potenzialmente pericolosa, con la quale l'imputato viola più norme in materia di salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro, omettendo in particolare di apprestare quelle opere provvisorie (nella specie, dotare scale e pianerottoli in corso di costruzione di qualsiasi protezione per i lavoratori che vi operano); così ponendo a rischio la sicurezza dei lavoratori operanti nel cantiere (Cass. pen. 10 giugno 2016 n. 24338).

**2)** Il datore di lavoro condannato per **omesso versamento delle ritenute previdenziali** (v. n. 12185) può usufruire della causa di non punibilità per particolare tenuità del fatto **solo** se gli importi omessi superano di poco la soglia di punibilità di € 10.000 annui (Cass. pen. 30 maggio 2018 n. 39413).

Agenti e rappresentanti		
ML	Violazione	Sanzione
690 e s.	<b>Versamento dei contributi ENASARCO</b> (artt. 34-37 Reg. ENASARCO) (1):  <b>Omissione</b> (mancato o ritardato pagamento di contributi, il cui ammontare è rilevabile da denunce e/o registrazioni obbligatorie)  <b>Evasione</b> connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero: – quando la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente dal preponente prima di contestazioni o richieste da parte della Fondazione e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi e sempre che il versamento sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia (c.d. «ravvedimento operoso») – accertate dalla Fondazione, alle quali faccia seguito il pagamento integrale dei contributi e della sanzione entro 60 giorni dalla notifica della richiesta della Fondazione – accertate dalla Fondazione, nel caso in cui il preponente occulto rapporti di agenzia in essere o le provvigioni erogate	Civile: Tasso BCE + 5,5% su base annua nel limite del 40% dell'importo dei contributi non corrisposti entro la scadenza di legge
		Civile: Tasso BCE + 5,5% su base annua nel limite del 40% dell'importo dei contributi non corrisposti entro la scadenza di legge
		Civile: Tasso BCE + 8% su base annua nel limite del 50% dell'importo non corrisposto (2) (3)
		Civile: 30% su base annua nel limite del 60% dell'importo dei contributi non corrisposti entro la scadenza di legge (4)
700	Mancata iscrizione dell'agente all'ENASARCO o mancata comunicazione della cessazione del rapporto di agenzia da parte del preponente	€ 250,00 per ciascun agente
705	Omessa comunicazione (o comunicazione in misura inferiore) all'ENASARCO delle provvigioni liquidate all'agente (art. 42 Reg. ENASARCO)	€ 250,00 per ogni agente cui si riferisce l'inadempimento
715	Omesso invio della distinta per il pagamento dei contributi da parte del preponente	€ 250,00 per ogni agente, aumentabile fino a € 750,00 in caso di recidiva
(1) Dopo il raggiungimento del tetto massimo delle sanzioni senza che si sia provveduto all'integrale pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano gli interessi di mora. (2) Nel caso di riconoscimento del debito accertato dalla Fondazione, mediante dichiarazione verbalizzata dall'ispettore, è applicata una riduzione dell'1%. (3) Si applica tale sanzione ridotta, maggiorata di 2 punti, qualora il preponente presenti domanda di rateazione entro il termine di 60 giorni dall'accertamento della condotta sanzionata (art. 44, c. 3, Reg. ENASARCO). (4) Nel caso di riconoscimento del debito accertato dalla Fondazione, mediante dichiarazione verbalizzata dall'ispettore, è applicata una riduzione del 5%.		

(Omissis)