



## CIRCOLARE GIUGNO 2024

### **INDICE**

1) Firmato l'Accordo di rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi	pag.2
2) Aggiornati i minimi retributivi nei CCNL Metalmeccanica (Industria) e Piccola Industria Confapi	pag.3
3) Le nuove modalità per la redazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale	pag.3
4) In Gazzetta Ufficiale le novità sul lavoro sportivo	pag.4
5) INPS: il recupero dello sgravio contributivo 2019 nei contratti di solidarietà	pag.5
6) Modificati tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e la misura delle sanzioni civili	pag.6
7) INAIL: il nuovo servizio di simulazione del DURC	pag.6

### *Approfondimenti*

1) Le novità del rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi	pag.8
2) Le tabelle riepilogative con le novità dei CCNL Metalmeccanica (Industria) e Piccola Industria Confapi	pag.11
3) Il nuovo modello telematico per la presentazione del Rapporto biennale di genere	pag.15

<i>Principali Scadenze</i>	pag. 18
----------------------------	---------

## IN BREVE

---

### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

#### [Firmato l'Accordo di rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi](#)

*Pubblici Esercizi, accordo di rinnovo 5 giugno 2024*

In data 5 giugno 2024, è stato sottoscritto da Fipe, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi (con l'assistenza di Confcommercio), Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi.

In merito ai **congedi di maternità e paternità**, l'accordo specifica che i periodi di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) nonché i congedi parentali sono utili ai fini della maturazione di ferie, riduzione d'orario e tredicesima.

Per quanto riguarda la computabilità ai fini della quattordicesima, si segnala che:

- a decorrere dal 5 giugno 2024, sono utili i periodi di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio);
- a decorrere dal 1 dicembre 2027, sono utili anche i congedi parentali.

Per quanto riguarda i **congedi per violenza di genere**, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione contro la violenza di genere ha diritto ad un congedo retribuito massimo di 90 giorni lavorativi, su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo.

L'accordo stabilisce, poi:

- ulteriori 90 giorni di aspettativa, a richiesta della lavoratrice, retribuiti dall'azienda con un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto;
- il diritto della lavoratrice alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in tempo parziale e viceversa.

*Vedi l'Approfondimento*

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

### [Aggiornati i minimi retributivi nei CCNL Metalmeccanica \(Industria\) e Piccola Industria Confapi](#)

*CCNL 11 giugno 2024*

In data 7 giugno 2024, le oo.ss. Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil, hanno reso nota l'ufficializzazione da parte dell'ISTAT del valore percentuale dell'indice IPCA-NEI (Ipca al netto degli energetici importati) consuntivato per il 2023 pari al 6,9%.

Successivamente, in data 11 giugno 2024, sono stati definiti:

- gli **incrementi retributivi**
- i valori dell'indennità di **reperibilità e di trasferta**.

Nella medesima data è stato siglato – tra Unionmeccanica Confapi, Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil – il verbale di accordo che dà il via all'attuazione dell'ipotesi di accordo del CCNL Metalmeccanica Piccola Industria Confapi del 26 maggio 2021, in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e reperibilità.

*Vedi l'Approfondimento*

## DIRITTO DEL LAVORO

### [Le nuove modalità per la redazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale](#)

*D.M. 3 giugno 2024*

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il MEF – con decreto interministeriale del 3 giugno 2024 (pubblicato in data 4 giugno 2024) – ha fornito indicazioni in merito alle modalità per la redazione del Rapporto sulla situazione del **personale maschile e femminile** da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, ex art. 46, D.Lgs. n. 198/2006.

Com'è noto, le aziende pubbliche e private che occupano **più di 50 dipendenti** nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive devono redigere un rapporto unico (in modalità telematica), nel quale sono fornite le informazioni relative a tutti gli occupati.

A tal fine, sul portale istituzionale del Ministero del lavoro, “Servizi Lavoro “, è reso disponibile un **apposito applicativo informatico**.

Il termine di trasmissione del rapporto biennale, riferito al biennio 2022-2023, è stabilito al 15 luglio 2024.

## DIRITTO DEL LAVORO

### [In Gazzetta Ufficiale le novità sul lavoro sportivo](#)

*INPS, Circolare 20 maggio 2024, n. 66*

Nella Gazzetta Ufficiale del 31 maggio 2024, n. 126 è stato pubblicato il decreto-legge 31 maggio 2024, n. 71, recante “*Disposizioni urgenti in materia di sport, di sostegno didattico agli alunni con disabilità, per il regolare avvio dell'anno scolastico 2024/2025 e in materia di università e ricerca*”.

Tra le altre cose, il provvedimento in specie novella le seguenti tematiche inerenti il lavoro sportivo, ex D.Lgs. n. 36/2021.

**Obblighi per i volontari sportivi** – viene elevata la **soglia dei rimborsi per le spese dei volontari sportivi da € 150 ad € 400 mensili**. Le suddette prestazioni dei volontari continuano a non essere retribuite in alcun modo, nemmeno dal beneficiario, tuttavia, ai volontari sportivi possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, nel limite complessivo di € 400 mensili, in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti:

- dalle Federazioni sportive nazionali,
- dalle Discipline sportive associate,
- dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici,
- dal CONI,
- dal CIP,
- dalla società Sport e salute S.p.a.

purché deliberino sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.

Per i volontari sportivi che nello svolgimento dell'attività sportiva ricevono i rimborsi forfettari, gli enti sono tenuti a comunicare i nominativi e l'importo corrisposto attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, in una apposita sezione, entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle prestazioni.

Tale **comunicazione è resa immediatamente disponibile**, per gli ambiti di rispettiva competenza, all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'INPS e all'INAIL.

La comunicazione è messa a disposizione tramite la piattaforma digitale nazionale dati, ex art. 50-ter, D.Lgs. n. 82/2005, nonché tramite il sistema pubblico di connettività, senza nuovi o maggiori oneri a carico delle amministrazioni di riferimento. I **rimborsi non concorrono**, peraltro, a formare il reddito del percipiente, ma **concorrono al superamento dei limiti di non imponibilità contributiva**, nonché dei **limiti di non imponibilità fiscale** previsti dall'art. 36, comma 6, D.Lgs. n. 36/2021.

*Vedi l'Approfondimento*

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

### [INPS: il recupero dello sgravio contributivo 2019 nei contratti di solidarietà](#)

*INPS, Messaggio 10 giugno 2024, n. 2179*

L'INAIL – con Messaggio del 10 giugno 2024, n. 2179 – ha reso noto d'aver avviato il **recupero dello sgravio contributivo connesso ai contratti di solidarietà** (CdS) difensivi accompagnati da CIGS, in favore delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà risultavano conclusi entro il 31 ottobre 2019.

La **procedura** per il conseguimento dello sgravio deve essere attivata a iniziativa del datore di lavoro. La Struttura territoriale competente - accertata la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva sulla base della documentazione prodotta dal datore di lavoro (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) - provvede ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "IW".

Le imprese interessate, al fine di esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, **devono valorizzare** all'interno di "DenunciaAziendale", "AltrePartiteACredito", i seguenti elementi:

- nell'elemento "CausaleACredito", devono inserire il codice causale già in uso "L982";
- nell'elemento "ImportoACredito", il relativo importo.

Le operazioni di **conguaglio** devono essere effettuate **entro il giorno 16 settembre 2024**.

INPS-INAIL, DENUNCE E COMUNICAZIONI

[Modificati tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e la misura delle sanzioni civili](#)

*INPS, Circolare 11 giugno 2024, n. 71; INAIL, Circolare 11 giugno 2024, n. 13*

A seguito del taglio di 25 punti del tasso d'interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (dal 4,50 al 4,25%) operato il 6 giugno dalla Bce, l'INPS con la circolare 71 dell'11 giugno ha rimodulato gli interessi di dilazione e differimento e quelli sulle sanzioni civili, nonché gli interessi sulle rateazioni dei debiti per i premi assicurativi e le sanzioni civili applicati rispettivamente da INPS e INAIL.

Anche l'Inail, nella circolare 13 dell'11 giugno 2024, precisa parimenti che il tasso di interesse applicato per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi passa dal 12 giugno al 10,25% (mentre nulla varia per le rateazioni in corso) e quello sulle sanzioni civili al 9,75 per cento.

REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E DURC

[INAIL: il nuovo servizio di simulazione del DURC](#)

*INAIL, Istruzioni operative 6 giugno 2024, prot. n. 5544*

L'INAIL – con Istruzioni operative del 6 giugno 2024, prot. n. 5544 – ha reso noto che, al fine di velocizzare la procedura di rilascio del DURC, è prevista la possibilità per le imprese di avviare, su base volontaria, la procedura di verifica della regolarità contributiva fino a quindici giorni in anticipo rispetto alla data di scadenza di un **DURC in corso di validità**.

Al riguardo, è stato rilasciato il **nuovo servizio online di verifica** “*Simulazione Regolarità Contributiva INAIL*” che permette alle imprese, agli altri soggetti assicuranti e agli intermediari da essi delegati di effettuare una simulazione della regolarità contributiva, relativamente a quanto di competenza dell'Istituto.

In presenza di DURC in corso di validità, la richiesta di simulazione può essere effettuata esclusivamente a partire dal quindicesimo giorno antecedente la data di scadenza del documento e riporta la situazione contributiva al secondo mese antecedente alla data di scadenza dello stesso.

Diversamente, nel caso in cui per il codice fiscale per cui si effettua la richiesta di simulazione **non è presente un DURC in corso di validità**, la verifica viene effettuata alla data della richiesta e riporta la situazione contributiva al secondo mese antecedente a quest'ultima.

## APPROFONDIMENTI

### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

#### Le novità del rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi

In data 5 giugno 2024, è stato sottoscritto da Fipe, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi (con l'assistenza di Confcommercio), Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi.

Tale CCNL – che si estende all'interno della categoria dei pubblici esercizi, includendo le aziende che si occupano della preparazione, del confezionamento e della somministrazione di pasti e bevande (banqueting) – presenta le seguenti novità.

Con riferimento ai minimi retributivi, si segnalano le seguenti difformità:

#### **Pubblici esercizi**

Livello	Importi mensili				
	Dal 1.6.2024	Dal 1.6.2025	Dal 1.6.2026	Dal 1.6.2027	Dal 1.12.2027
QA	1.788,71	1.854,49	1.920,27	1.969,60	2.035,38
QB	1.615,23	1.674,63	1.734,03	1.778,58	1.837,98
1	1.463,34	1.517,15	1.570,96	1.611,32	1.665,13
2	1.289,89	1.337,32	1.384,75	1.420,32	1.467,75
3	1.185,29	1.228,88	1.272,47	1.305,16	1.348,75
4	1.087,75	1.127,75	1.167,75	1.197,75	1.237,75
5	985,26	1.021,49	1.057,72	1.084,89	1.121,12
6S	926,08	960,13	994,18	1.019,72	1.053,77
6	904,54	937,80	971,06	996,01	1.029,27
7	812,03	841,89	871,75	894,15	924,01



**Pubblici esercizi minori e Stabilimenti balneari di 3° e 4° cat.**

Livello	Importi mensili				
	Dal 1.6.2024	Dal 1.6.2025	Dal 1.6.2026	Dal 1.6.2027	Dal 1.12.2027
QA	1.783,03	1.848,81	1.914,59	1.963,92	2.029,70
QB	1.610,07	1.669,47	1.728,87	1.773,42	1.832,82
1	1.458,18	1.511,99	1.565,80	1.606,16	1.659,97
2	1.285,50	1.332,93	1.380,36	1.415,93	1.463,36
3	1.181,42	1.225,01	1.268,60	1.301,29	1.344,88
4	1.084,39	1.124,39	1.164,39	1.194,39	1.234,39
5	982,16	1.018,39	1.054,62	1.081,79	1.118,02
6S	923,24	957,29	991,34	1.016,88	1.050,93
6	901,70	934,96	968,22	993,17	1.026,43
7	809,45	839,31	869,17	891,57	921,43

**Gaming hall**

Livello	Importi mensili				
	Dal 1.6.2024	Dal 1.6.2025	Dal 1.6.2026	Dal 1.6.2027	Dal 1.12.2027
QB	1.615,23	1.674,63	1.734,03	1.778,58	1.837,98
2	1.289,89	1.337,32	1.384,75	1.420,32	1.467,75
4	1.087,75	1.127,75	1.167,75	1.197,75	1.237,75
5	985,26	1.021,49	1.057,72	1.084,89	1.121,12
6	904,54	937,80	971,06	996,01	1.029,27

Relativamente al **premio di risultato** (che non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale o contrattuale, ivi compreso il TFR), viene precisato che è assorbito, fino a concorrenza, da trattamenti economico individuali o collettivi aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL 8 febbraio 2018, riconosciuti successivamente al 1° giugno 2024.

Qualora entro il 31 ottobre 2026 non venga definito l'accordo sul premio, l'azienda erogherà, con la retribuzione di novembre 2027, i seguenti importi:

<b>Livelli</b>	<b>Importi</b>
A e B	186,00
1, 2 e 3	158,00
4 e 5	140,00
6S, 6 e 7	112,00

Per quanto riguarda l'**assistenza integrativa**, viene precisato che a decorrere dal 1° gennaio 2027 la contribuzione a carico del datore di lavoro è elevata ad € 15,00.

Il contributo annuo a carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria dei Quadri, garantita dalla Cassa Qu.As., viene elevato ad:

- € 360, dal 1° gennaio 2025
- € 380 dal 1° gennaio 2026.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

[Le tabelle riepilogative con le novità dei CCNL Metalmeccanica \(Industria\) e Piccola Industria Confapi](#)

Nelle tabelle seguenti, le novità del **CCNL Metalmeccanica Piccola Industria (Confapi)**.

Nelle tabelle seguenti, i **nuovi incrementi retributivi**.

<b>Livello</b>	<b>Aumenti dal 1° giugno 2024</b>	<b>Minimi CCNL dal 1° giugno 2024</b>
1	101,14	1.566,89
2	111,70	1.730,47
3	123,93	1.920,00
4	129,30	2.003,23
5	138,51	2.145,87
6	148,50	2.300,75
7	159,32	2.468,33
8	173,26	2.684,27

<b>Livello</b>	<b>Aumenti dal 1° giugno 2024</b>	<b>Minimi CCNL dal 1° giugno 2024</b>
8 Q	173,26	2.684,27
9	192,68	2.985,18
9 Q	192,68	2.985,18

Dal 1° giugno 2024, gli importi dell'**indennità di trasferta** sono così adeguati:

<b>Indennità di trasferta</b>	<b>Importi dal 1° giugno 2024</b>
Trasferta interna	49,68
Quota pasto meriano o serale	12,90
Quota pernottamento	24,83

Sempre dalla medesima data, l'**indennità di reperibilità** è la seguente:

<b>Livello</b>	<b>b) Compenso giornaliero</b>			<b>c) Compenso settimanale</b>		
	<b>16 ORE (GIORNO LAVORATO)</b>	<b>24 ORE (GIORNO LIBERO)</b>	<b>24 ORE FESTIVE</b>	<b>6 GIORNI</b>	<b>6 GIORNI CON FESTIVO</b>	<b>6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO</b>
Superiore al 5°	7,79	12,81	13,48	51,77	52,44	57,46

Livello	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
livello						
4° e 5° livello	6,78	10,63	11,41	44,52	45,29	49,15
1°, 2°, 3° livello	5,69	8,56	9,24	37,00	37,68	40,56

Nelle tabelle seguenti, le novità del **CCNL Metalmeccanica Industria**.

Livelli	Minimi tabellari per livello dal 1° giugno 2024
D1	1.719,67
D2	1.906,99
C1	1.948,18

<b>Livelli</b>	<b>Minimi tabellari per livello dal 1° giugno 2024</b>
C2	1.989,38
C3	2.130,56
B1	2.283,65
B2	2.449,99
B3	2.735,18
A1	2.800,71

<b>Misura dell'indennità</b>	<b>Importo</b>
Trasferta intera	49,68
Quota per il pasto meridiano o serale	12,89
Quota per il pernottamento	23,90

### Indennità di reperibilità

Livello	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
D1-D2-C1	5,69	8,56	9,25	37,00	37,68	40,56
C2-C3	6,78	10,64	11,41	44,52	45,29	49,15
B1 E SUPERIORE	7,78	12,81	13,48	51,72	52,39	57,42

### DIRITTO DEL LAVORO

#### [Il nuovo modello telematico per la presentazione del Rapporto biennale di genere](#)

In data 3 giugno 2024, è stato pubblicato il decreto interministeriale MLPS/Min. Famiglia, contenente il **nuovo modello telematico per la presentazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** da parte delle aziende pubbliche e private che occupano **più di 50 dipendenti**.

Com'è noto, le aziende pubbliche e private che occupano più di cinquanta dipendenti nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive redigono un rapporto unico, nel quale sono fornite le informazioni relative a tutti gli occupati.

---

La **presentazione** del rapporto è effettuata a cura del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, a partire **dal 4 giugno ed entro il 15 luglio 2024**.

Il MLPS ha anche precisato che le aziende con **sede legale all'estero** sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente nel caso in cui abbiano in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di cinquanta dipendenti.

In tale ipotesi viene presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive situate in Italia. La presentazione del rapporto è effettuata da una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano.

Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche.

Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità **esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione on-line del modulo allegato al decreto.

I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

Per l'**elaborazione dei dati contenuti nei rapporti trasmessi da aziende con sede legale all'estero**, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali consente l'accesso all'applicativo informatico da parte delle consigliere e dei consiglieri di parità della regione e della città metropolitana o dell'ente di area vasta ove è situata la sede, dipendenza o unità produttiva che ha presentato il rapporto.

Laddove dall'esame del rapporto biennale le consigliere ed i consiglieri di parità regionali ne ravvisino l'esigenza, possono richiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di **accertare eventuali discriminazioni**.

Restano, in ogni caso, ferme le facoltà riconosciute alle consigliere e ai consiglieri regionali e nazionali di parità, ex art. 37, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006, per la rimozione delle discriminazioni accertate.

**Limitatamente al biennio 2022-2023**, il termine di **trasmissione del rapporto biennale** è stabilito **al 15 luglio 2024**.



Per le **annualità successive**, il termine di trasmissione è **confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio**.

Da quest'anno inoltre viene resa **disponibile la funzionalità di upload con file in formato ".xls"** dei dati richiesti dal modello.

In disparte, è opportuno ricordare che in caso di mancata trasmissione del rapporto entro i termini previsti, le aziende saranno invitate dalla Direzione Regionale del Lavoro a provvedere entro i successivi 60 giorni; laddove tale termine non venga ulteriormente rispettato, sarà applicata la **sanzione amministrativa da € 103,00 ad € 516,00**.

Per ultimo, qualora l'inadempimento all'obbligo venga **protratto per oltre dodici mesi** sarà disposta la **sospensione per un anno dei benefici contributivi** goduti dall'azienda.

Infine, qualora vengano trasmessi all'Ispettorato nazionale del lavoro rapporti: **non veritieri, mendaci o incompleti**, quest'ultimo procederà con l'applicazione delle **sanzioni da € 1000,00 ad € 5.000,00**.

## PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
<b>Giovedì</b> <b>20/06/2024</b>	<b>FASC</b>	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
<b>Martedì</b> <b>25/06/2024</b>	<b>ENPAIA</b>	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
<b>Lunedì</b> <b>01/07/2024</b>	<b>INPS EX ENPALS</b>	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
<b>Lunedì</b> <b>01/07/2024</b>	<b>INPS</b>	Denuncia contributiva e retributiva - Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
<b>Lunedì</b> <b>01/07/2024</b>	<b>LUL</b>	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser

