



LA CIRCOLARE MENSILE INFORMATIVA LAVORO&PREVIDENZA per gli uffici del personale delle aziende clienti

Gennaio 2022

LA CIRCOLARE MENSILE INFORMATIVA LAVORO&PREVIDENZA PER GLI UFFICI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE CLIENTI

LA CIRCOLARE MENSILE INFORMATIVA LAVORO&PREVIDENZA PER GLI UFFICI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE CLIENTI	1
LE NEWS DI GENNAIO.....	2
LE INFORMATIVE PER L'AZIENDA	6
<i>PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI E VARIAZIONI DAL 2022</i>	<i>6</i>
<i>REGOLARIZZAZIONI PER ERRATA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE CONTRIBUTIVO</i>	<i>9</i>
<i>Sospensione dell'attività per violazioni in materia di salute e sicurezza</i>	<i>11</i>
<i>Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato</i>	<i>14</i>
<i>MODIFICHE AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....</i>	<i>17</i>
L'AGENDA DELLE SCADENZE	20
<i>PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 GENNAIO 2022</i>	<i>20</i>
SCADENZE CONTRATTUALI	23
<i>LE PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI GENNAIO 2022</i>	<i>23</i>



Le news di gennaio

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Proroga assegno temporaneo figli minori e Irap: Legge in G.U.

È stata pubblicata nella G.U. n. 284 del 29 novembre 2021, la L. 178 del 23 novembre 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 132/2021, riguardante "Misure urgenti in materia di giustizia e di difesa, nonché proroghe in tema di referendum, assegno temporaneo e Irap".

(L. 23/11/2021, n. 178, G.U. 29/11/2021, n. 284)

Temporary Framework prorogato al 30 giugno 2022

La Commissione europea, in data 18 novembre 2021, ha prorogato fino al 30 giugno 2022 il quadro temporaneo per gli aiuti di Stato, la cui scadenza era prevista per il 31 dicembre 2021.

(Commissione Europea, comunicazione 18/11/2021 C(2021) 8442)

Customer care: no del Garante privacy al controllo a distanza dei lavoratori

Il Garante *privacy*, con provvedimento n. 384 del 28 ottobre 2021, ha ribadito che non è possibile attivare sistemi con funzioni di controllo a distanza dei lavoratori senza aver adottato tutte le tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal Codice *privacy*.

(Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 28/10/2021, n. 384)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Decontribuzione turismo, settore creativo, culturale e spettacolo: chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 4420 del 10 dicembre 2021, ha precisato che, in relazione all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, la data del 31 dicembre 2021 non rappresenta un termine decadenziale entro cui i datori di lavoro devono materialmente fruire dell'esonero in argomento, bensì il termine previsto dal Legislatore per identificare il periodo di competenza (26 maggio 2021-30 novembre 2021) nel quale l'esonero, quantificato in base alle ore di integrazione salariale fruite nel primo trimestre 2021, può essere applicato, nel limite della contribuzione datoriale dovuta nel predetto periodo di competenza, come indicato nella circolare n. 169/2021.

Con apposito messaggio, che verrà pubblicato al termine dell'elaborazione delle domande di esonero pervenute all'Istituto, saranno emanate le istruzioni con riferimento alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

(Inps, messaggio, 10/12/2021, n. 4420)

RIPRODUZIONE VIETATA



Autoliquidazione 2021-2022: le istruzioni Inail

L'Inail, con istruzione operativa n. 13541 del 7 dicembre 2021, ha comunicato che il servizio on line relativo alla comunicazione delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 2021/2022 è disponibile in www.inail.it, nella sezione "Fascicolo Aziende – Visualizza Comunicazioni", dal 9 dicembre 2021. Al servizio possono accedere i datori di lavoro e gli altri soggetti assicuranti tenuti all'autoliquidazione, nonché gli intermediari per i codici ditta in delega. In presenza di più basi di calcolo (in caso di variazione e "riestrazione" delle stesse da parte delle Sedi) le comunicazioni sono elencate per data di elaborazione in ordine decrescente, in modo che la più recente sia posizionata all'inizio della lista. Da quest'anno nella Comunicazione delle basi di calcolo è riportata anche la data di estrazione ("i dati esposti sono aggiornati al...").

I servizi on line "Visualizza Basi di Calcolo" e "Richiesta Basi di Calcolo" sono disponibili dal 6 dicembre 2021 nei servizi on line del sito Inail. Dal 22 dicembre 2021 sarà, altresì, disponibile il servizio on line "Visualizza elementi di calcolo" dedicato alle posizioni assicurative navigazione (PAN).

Il documento, inoltre, ha offerto istruzioni in merito all'autoliquidazione per le ditte cessate, a seguito del rilascio della nuova funzionalità a far data dal 1° luglio 2021, che ha modificato la procedura centralizzata dell'autoliquidazione annuale per tenere conto delle diverse ipotesi che si possono presentare.

(Inail, istruzione operativa, 7/12/2021, n. 13541)

Premi e contributi: importo della riduzione non inserita nel prospetto del I trimestre 2021

L'Inps, con messaggio n. 4365 del 7 dicembre 2021, ha comunicato che per le aziende aventi diritto alla riduzione del 16,36% dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, non inserite per errore dall'Inail nel prospetto di dettaglio della contribuzione da versare nel Cassetto previdenziale per le aziende agricole relativo al I trimestre 2021 inviato all'Inps, è stata calcolata la riduzione spettante e, laddove sia superiore a 1 euro, riceveranno una comunicazione tramite news individuale. L'importo della riduzione abbatta la contribuzione da versare indicata nel prospetto di dettaglio per la prima emissione 2021, consultabile nel Cassetto previdenziale per le aziende agricole.

L'Istituto precisa che i contribuenti che hanno già effettuato i versamenti relativi al I trimestre 2021 in misura superiore a quella risultante a seguito dell'applicazione della riduzione potranno richiederne la compensazione con la contribuzione da versare alle scadenze future, secondo le consuete modalità.

Infine, viene evidenziato che per i datori di lavoro che accedono all'esonero di cui agli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020, e/o di cui all'articolo 70, D.L. 73/2021, nelle more della presentazione e/o definizione delle relative istanze, è stata differita la scadenza (16 settembre 2021) del versamento relativo all'emissione del I trimestre 2021 interessata dalla riduzione oggetto del messaggio n. 4365/2021.

(Inps, messaggio, 7/12/2021, n. 4365)



Bando Isi 2020: pubblicati gli elenchi cronologici provvisori regionali/provinciali

L'Inail, con avviso del 3 dicembre 2021, ha comunicato che sono on line, nella sezione dedicata al bando Isi 2020, gli elenchi cronologici provvisori delle domande di finanziamento inoltrate l'11 novembre 2021, riportate secondo l'ordine cronologico di arrivo e contrassegnate, in base all'esito, dalla lettera:

S: collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento;

S-REC: subentrate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento, a seguito del recupero reso possibile dall'esclusione delle domande annullate per violazione delle Regole tecniche in applicazione dell'articolo 14 del bando Isi 2020;

N: non ammissibili, provvisoriamente, per carenza di fondi.

Dal 4 dicembre 2021 fino alle ore 18:00 del 4 febbraio 2022, per le domande contrassegnate dalla lettera S o S-REC, le imprese dovranno inviare, a pena di decadenza, il modulo "A" e la documentazione a conferma e completamento della domanda secondo le modalità indicate all'articolo 27 dell'avviso pubblico. **(Inail, avviso, 3/12/2021)**

Esonero contributivo lavoratori autonomi: ulteriori indicazioni sulle istanze di riesame

L'Inps, con messaggio n. 4184 del 26 novembre 2021, ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla richiesta di riesame per l'esonero parziale dei contributi previdenziali, previsto dall'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, L. 178/2020. **(Inps, messaggio, 26/11/2021, n. 4184)**

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

NASpl e risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 180 del 1° dicembre 2021, ha riepilogato le istruzioni amministrative in materia di proroga del divieto di licenziamento e di accesso alla prestazione NASpl, nell'ipotesi di adesione del lavoratore a un accordo collettivo aziendale avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

(Inps, circolare, 1/12/2021, n. 180)

Cigd per crisi aziendali incardinate presso Mise o Regioni: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 179 del 26 novembre 2021, ha offerto le istruzioni operative e contabili per la gestione delle prestazioni di Cigd nell'ambito delle crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Mise o delle Regioni, come previsto dall'articolo 1, commi 286-288, L. 178/2020.

(Inps, circolare, 26/11/2021, n. 179)

Quote di capitale cooperative: esenzione per anticipazioni NASpl

L'Inps, con circolare n. 178 del 26 novembre 2021, ha fornito le istruzioni amministrative per l'attuazione dell'articolo 1, comma 12, L. 160/2019, in materia di esenzione ai fini fiscali delle somme erogate a titolo di anticipazione NASpl, in un'unica soluzione, per la sottoscrizione di quote di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio. **(Inps, circolare, 26/11/2021, n. 178)**



Danno biologico: rivalutazione importi degli indennizzi con decorrenza 1° luglio 2021

L'Inail, con circolare n. 33 del 24 novembre 2021, ha confermato, con decorrenza 1° luglio 2021, la rivalutazione degli importi degli indennizzi per danno biologico vigenti dal 1° luglio 2020.

(Inail, circolare, 24/11/2021, n. 33)

SALUTE E SICUREZZA

COVID-19: in G.U. le linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali

È stata pubblicata sulla G.U. n. 290 del 6 dicembre 2021 l'ordinanza 2 dicembre 2021 del Ministero della salute, recante le Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali, elaborate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, come integrate e modificate dal Comitato tecnico-scientifico.

(Ministero della salute, ordinanza, 2/12/2021, G.U. 6/12/2021, n. 290)



Le informative per l'azienda

PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI E VARIAZIONI DAL 2022

Come noto, i datori di lavoro con 15 o più dipendenti, costituenti base di computo, entro il 31 gennaio di ogni anno possono trovarsi nella necessità di inviare il prospetto informativo, previsto dalla L. 68/1999, al servizio provinciale competente. Si tratta di una dichiarazione nella quale dovrà essere indicata la propria situazione occupazionale, in relazione agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro ed alle mansioni disponibili.

È previsto l'obbligo della sua trasmissione esclusivamente per via telematica, come detto entro il 31 gennaio di ogni anno, per comunicare la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre dell'anno precedente.

È necessario evidenziare come l'invio del citato prospetto non debba essere effettuato tutti gli anni, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

A tal proposito si ricorda che si ha una "variazione occupazionale" quando l'impresa, per effetto di nuove assunzioni, raggiunga i 15 dipendenti o venga variata la fascia di appartenenza (15-35 dipendenti, 35-50 dipendenti, maggiore di 50 dipendenti) entro la quale si situava la precedente soglia occupazionale.

Dal prospetto informativo dovrà risultare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

L'indicazione della situazione occupazionale - con la quale si andrà a comporre la c.d. base di computo, necessaria per il calcolo della quota di riserva (numero dei lavoratori tutelati che dovranno risultare in forza) - risente, tuttavia, di apposite regole. Non sono, infatti, computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi; i lavoratori disabili; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva); i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; gli apprendisti.

In massima sintesi, si ricorda che le aziende rientranti nella categoria da 15 a 35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo già al raggiungimento della 15ª unità.



Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti al 31 dicembre 2021, e hanno modificato la situazione occupazionale, purché la variazione sia tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, dovranno inoltrare il prospetto informativo disabili entro il 31 gennaio 2022.

Ai fini della sussistenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, si ricorda l'istituto della sospensione, il quale è concesso laddove il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale e occupazionale. Si ricorda che, a seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, attualmente le causali di intervento della Cigs risultano essere: la riorganizzazione aziendale; la crisi aziendale (a esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa); il contratto di solidarietà. L'applicazione dell'istituto è stata, inoltre, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge:

- ricorso al Fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo (Ministero del lavoro, interpelli n. 38/2008 e n. 44/2009);
- imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (Ministero del lavoro, circolare n. 2/2010);
- ricorso al trattamento di Cigd (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ricorso al contratto di solidarietà ex articolo 5, L. 236/1993 (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. 92/2012 (Ministero del lavoro, circolare n. 22/2014).

In ragione dell'emergenza sanitaria COVID-19, Il Ministero del lavoro ha ritenuto estensibile l'istituto della sospensione anche per le casistiche di Cigo, in quanto rispondenti alla generale *ratio* normativa, fermo restando che l'obbligo rimane sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa, pertanto, contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

Le novità per il 2022

Con 2 recenti decreti ***il Ministero del lavoro è intervenuto, in base a disposizione di legge, per modificare alcuni valori legati alla sanzione amministrativa***, prevista per il caso di ritardato invio del prospetto informativo, e al contributo per l'esonero dall'obbligo di assunzione.

I nuovi importi sono applicabili dal 1° gennaio 2022.

Variazione della sanzione per ritardato invio del prospetto informativo (D.M. 194/2021)

L'importo della sanzione amministrativa, prevista per il ritardato invio del prospetto informativo, è stato adeguato, **passando da € 635,11 ad € 702,43;**

RIPRODUZIONE VIETATA



l'importo della sanzione amministrativa, ulteriore alla precedente, legata ad ogni giorno di ritardo nell'invio del prospetto, **è stato adeguato passando da € 30,76 ad € 34,02.**

Variazione importo del contributo esonerativo (D.M. 193/2021)

Si ricorda che i datori di lavoro possono richiedere l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili nei seguenti casi:

- per le speciali condizioni dell'attività svolta, tali da non consentire loro di occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione;
- perché occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio assicurativo Inail pari o superiore al 60 per mille.

Detto esonero è da tenere ben distinto dall'istituto della sospensione, in precedenza evidenziato.

Per fruire di tale esonero di datori di lavoro dovranno tuttavia versare, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, uno specifico contributo esonerativo per ciascun lavoratore disabile non assunto e per ogni giorno lavorativo in cui detto lavoratore non è stato occupato.

Tale contributo, finora previsto nella misura di 30,64 euro, viene aumentato a 39,21 euro.



Le informative per l'azienda

REGOLARIZZAZIONI PER ERRATA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE CONTRIBUTIVO

L'Inps ha da tempo avviato un'attività di recupero dei contributi pensionistici, Ivs oltre il massimale contributivo, non versati per lavoratori che vantano una contribuzione previdenziale *ante* 1996 (c.d. vecchi iscritti); ciò riguarda, sostanzialmente, il periodo dal 2015 a oggi.

Si ricorda che solo per i lavoratori privi di anzianità contributiva, che si sono iscritti a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie (c.d. nuovi iscritti), ovvero per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo, è previsto un massimale annuo della base contributiva e pensionabile, ossia un limite di valore, annualmente rivalutato, oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata al contributo previdenziale Ivs.

La normativa riguardante il massimale contributivo non prevede specifici obblighi di comunicazione, per cui l'Inps stesso, con circolare n. 177/1996, aveva indicato l'obbligo, per il datore di lavoro, di acquisire una specifica dichiarazione dal dipendente in forza, a mezzo della quale quest'ultimo andasse a specificare la sussistenza o meno di periodi contributivi anteriori al gennaio 1996. Con successiva circolare n. 42/2009 è stata, inoltre, disciplinata la particolare ipotesi in cui l'anzianità, antecedente al 1° gennaio 1996, sia stata acquisita, su richiesta del lavoratore, ossia in caso di riscatto o accredito figurativo.

Col recente messaggio n. 4412/2021, emanato a fronte di specifiche richieste da parte di numerosi datori di lavoro, l'Inps torna sull'argomento valutando le seguenti 2 distinte tipologie di intervento:

- recupero dei contributi non versati per i lavoratori con anzianità contributiva antecedente il 1° gennaio 1996, che non hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo: viene ribadito che il regime sanzionatorio da applicare è quello previsto per la semplice omissione contributiva, posto che non risulta ravvisabile l'intento del datore di lavoro di occultare le retribuzioni erogate ed esposte nel flusso UniEmens;
- regolarizzazioni in caso di errata applicazione del massimale contributivo per i lavoratori con anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996, conseguente alla presentazione di una domanda di riscatto o di accredito figurativo: in tal caso si rileva, senza dubbio, una più rilevante incertezza riguardo l'obbligo contributivo, il quale, in effetti, resta condizionato dalle scelte operate del lavoratore. Quest'ultimo può, infatti, nel corso del rapporto di lavoro, incidere sulla misura dell'onere contributivo variando il proprio *status* - da "nuovo iscritto" a "vecchio iscritto" - per effetto della presentazione, in un momento successivo all'assunzione, di una domanda di riscatto o di accredito figurativo. In tali situazioni si ravvede, quindi, la possibilità di applicare la previsione normativa che consente, fermo l'integrale pagamento dei contributi dovuti, la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali, come previsto per il caso di "*mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a*



contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo”.

Detta riduzione dovrà farsi decorrere dal mese successivo a quello di presentazione da parte del lavoratore della domanda di riscatto o di accredito figurativo di periodi contributivi antecedenti al 1° gennaio 1996, in quanto, come disposto dalla specifica norma di interpretazione autentica, solo da tale momento viene a esistenza la circostanza determinante l'esclusione dell'applicazione del massimale con conseguente maggiore onere contributivo. La riduzione opererà fino alla scadenza del termine di pagamento indicato nella diffida inviata.

In caso di ritardato pagamento della contribuzione dovuta, rispetto al termine appena indicato, a partire dalla scadenza e fino al giorno dell'effettivo integrale pagamento della contribuzione richiesta saranno, invece, dovute le sanzioni civili per omissione contributiva.



Le informative per l'azienda

Sospensione dell'attività per violazioni in materia di salute e sicurezza

Torniamo sull'argomento, già trattato dallo Studio con specifica circolare mirata, per ricordare che INL, Ispettorato Nazionale del Lavoro, dopo le novità introdotte dal DL 146/2021, ha avviato una campagna di verifica nelle aziende **MIRATA AL CONTROLLO**, anche formale, del rispetto delle normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Buona parte delle verifiche è finalizzata, come anticipato, anche al controllo formale ovvero alla verifica degli aggiornamenti dei DVR (Documento di Valutazione dei Rischi interno l'azienda) e della formazione effettuata ai propri dipendenti. Ricordiamo che tutte le aziende, anche con un solo dipendente, hanno l'obbligo di predisposizione del DVR e della formazione al proprio personale dipendente. Ricordiamo che il mancato aggiornamento dei DVR è ostativo alla possibilità di accedere alle agevolazioni contributive, alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato e di lavoro a chiamata.

L'INL, con circolare n. 4/2021, ha fornito indicazioni relative alle novità introdotte dal D.L. 146/2021 in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, se disposta per le violazioni in materia di salute e sicurezza tipizzate nell'Allegato I, D.Lgs. 81/2008.

In particolare, l'INL, con la circolare in commento, specifica per ciascuna fattispecie gli elementi che fanno scattare la sospensione.

Violazione	Elementi che determinano la sospensione
Mancata elaborazione del DVR	Solo se è contestata la mancata redazione del DVR. Qualora sia contestata la custodia del DVR in luogo diverso, il provvedimento di sospensione sarà disposto con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo, termine entro il quale il datore di lavoro potrà provvedere all'eventuale esibizione: solo nel caso in cui il DVR rechi data certa antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione, sarà possibile procedere all'annullamento dello stesso. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il DVR.
Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Si applica la sospensione nei soli casi in cui sia constatata l'omessa redazione del Piano di emergenza ed evacuazione, oggetto inoltre di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Piano.
Mancata formazione ed addestramento	Si applica la sospensione solo se è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento, e in particolare: utilizzo di attrezzatura da lavoro (articolo 73, in combinato disposto con articolo 37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012); utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito (articolo 77, comma 5); sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (articolo 116, comma 4);

RIPRODUZIONE VIETATA



	lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio; trasformazione di ponteggi (articolo 136, comma 6); formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi (articolo 169). Nei confronti dei lavoratori irregolarmente occupati nella misura di almeno il 10%, potrà essere contestata l'ulteriore causa di sospensione relativamente all'obbligo di formazione e di addestramento solo se gli stessi risultino adibiti ad attività per le quali siano congiuntamente previsti entrambi gli obblighi: in caso contrario, la revoca del provvedimento di sospensione per occupazione di lavoratori "in nero" consegnerà alla verifica della prenotazione del corso di formazione di cui all'articolo 37, D.Lgs. 81/2008, e della visita medica, ove obbligatoria.
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Si applica la sospensione nei soli casi in cui il datore di lavoro non abbia costituito il servizio di prevenzione e protezione e non abbia altresì nominato il Rspp, o assunto lo svolgimento diretto dei relativi compiti dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire la documentazione, risultata carente in sede di accesso, inerente alla costituzione del suddetto servizio e alla nomina del Rspp, ovvero alla preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza circa l'assunzione diretta, da parte del datore di lavoro, dello svolgimento diretto dei compiti del Rspp.
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (Pos)	Si applica la sospensione solo nel caso in cui non sia stato elaborato il Pos di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h), D.Lgs. 81/2008. L'elaborazione del Pos può desumersi anche dal relativo invio al coordinatore o all'impresa affidataria. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Pos.
Mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto	Si applica la sospensione esclusivamente quando risulti accertato che non sono stati forniti al lavoratore i DPI contro le cadute dall'alto, fattispecie diversa dalle ipotesi in cui i lavoratori non li abbiano utilizzati.
Mancanza di protezioni verso il vuoto	Si applica la sospensione nelle ipotesi in cui le protezioni verso il vuoto risultino del tutto mancanti o talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti.
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Si applica la sospensione quando le armature di sostegno siano del tutto mancanti o siano talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti. Resta salvo il contenuto delle prescrizioni disposte nella relazione tecnica di consistenza del terreno.



Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Si applica la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla tabella 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Si applica la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette, durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla tabella 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
Mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti	Si applica la sospensione in caso di assenza di impianto di terra, magnetotermico, differenziale, ovvero il loro mancato funzionamento.
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Si applica la sospensione allorché si accerta la rimozione o la modifica dei dispositivi. La disposizione, in altri termini, consente di adottare il provvedimento di sospensione in base alla sola circostanza che sia stato rimosso o modificato il dispositivo di sicurezza, senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.



Le informative per l'azienda

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato

Il 7 dicembre 2021, al Ministero del lavoro, è stato raggiunto un accordo con le parti sociali in rappresentanza di lavoratori e datori di lavoro (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra) sul primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in *smart working*, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina della L. 81/2017 e degli accordi collettivi in essere, affidando dunque alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione del medesimo nei diversi contesti produttivi.

Il protocollo definisce alcuni punti chiave quali il diritto alla disconnessione, alla garanzia dei trattamenti che assicurati con il lavoro ordinario, alla sicurezza, nonché le modalità attraverso le quali garantire la sicurezza dei dati utilizzati.

Ricordiamo che la L. 81/2017 non richiede la mediazione sindacale per l'attivazione di accordi di *smart working*, lasciati alla volontà delle parti individuali; non esiste, tuttavia, un divieto in tal senso. Ora l'accordo afferma che, ferme restando le previsioni di legge (quindi ribadendo la valenza della norma), occorre valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

I punti chiave del protocollo

Adesione volontaria	L'adesione allo <i>smart working</i> è volontaria e avviene previa sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
Accordo individuale	È prevista la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore (definito dagli articoli 19 e 21, L. 81/2017, ed eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva) che deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo: a) durata a termine o a tempo indeterminato; b) alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; c) luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione fuori dei locali aziendali; d) aspetti relativi all'esecuzione della prestazione fuori dei locali aziendali, anche in riferimento all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che



	possono determinare sanzioni disciplinari, nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; e) strumenti di lavoro; f) tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; g) forme e modalità di controllo della prestazione esterna, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali; h) attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; i) forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali. In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
Disconnessione	Lo <i>smart working</i> si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. La prestazione può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa (a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione). Nei casi di assenza c.d. legittima (ad esempio, malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione. Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'articolo 33, L. 104/1992); non possono essere di norma previste e autorizzate, invece, prestazioni di lavoro straordinario.
Luogo e strumenti di lavoro	Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione esterna, purché con caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza. Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ma, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese.
Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali	Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli articoli 18, 22 e 23, L. 81/2017, nonché gli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/2008. Inoltre, la prestazione agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie



	professionali: il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa Inail, anche per l'uso di videotermini e per l'infortunio <i>in itinere</i> .
Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili	Rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, il lavoratore agile ha diritto: allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato; alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità; alle stesse forme di <i>welfare</i> aziendale e di <i>benefit</i> previste dalla contrattazione collettiva. Le parti sociali: promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro; si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
Formazione	Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione, che potranno interessare anche i responsabili aziendali a ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in <i>smart working</i>.

Ricordiamo alle Aziende Clienti che con la proroga dello stato di emergenza al prossimo 31 marzo 2022 tutti gli accordi di lavoro agile stipulati NON SONO OBBLIGATORIAMENTE SOGGETTI ad eventuali specifici accordi individuali ed al deposito degli stessi presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Lo Studio ha già provveduto automaticamente ad inviare la comunicazione semplice telematica in nome e per conto di tutti i Clienti che hanno applicato o che stanno utilizzando il lavoro agile per il periodo emergenziale.



Le informative per l'azienda

MODIFICHE AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La L. 162/2021, in vigore dal 3 dicembre scorso, ha rivisto e modificato il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità). La norma, in particolare, è così composta:

articolo 1: obblighi dei consiglieri di parità nazionali;

articolo 2: nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta;

articolo 3: rapporto biennale sulla situazione del personale;

articolo 4: certificazione della parità di genere;

articolo 5: premialità di parità;

articolo 6: equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

Le principali novità per i datori di lavoro sono, in sintesi, le seguenti:

- abbassamento della soglia dimensionale delle aziende con obbligo di redazione del rapporto biennale, che passa da oltre 100 a oltre 50 dipendenti;
- inasprimento dell'apparato sanzionatorio, che introduce sanzioni elevate in caso di rapporti mendaci e/o incompleti;
- introduzione della certificazione della parità di genere;
- introduzione di uno sgravio contributivo per l'anno 2022 e di un "punteggio premiale";
- nuova e più ampia definizione di discriminazione.

Discriminazione diretta e indiretta

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, o in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Per discriminazione diretta si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, e, pertanto, prima di divenire dipendenti effettivamente in servizio, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

La discriminazione indiretta si realizza quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, mettono o possono mettere i candidati in fase



	di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
Rapporto biennale sulla situazione del personale	Il rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica, mediante compilazione di un modello pubblicato sul sito del Ministero del lavoro, e trasmesso alle Rsa. Il Ministero pubblica l'elenco delle aziende che l'hanno trasmesso e di quelle che non l'hanno fatto. Con le novità introdotte le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, a cadenza fissa biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli di inquadramento, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, ricorso alla Cig, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzione effettivamente corrisposta. Ora, inoltre, anche le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto, con le stesse modalità previste per le aziende che occupano oltre 50 dipendenti. Apposito decreto conterrà: le indicazioni per la redazione del rapporto (che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, e tutte le altre specifiche concernenti l'ambito contrattuale e retributivo); l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione e reclutamento; le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali aziendali, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria. La Direzione regionale del lavoro invita le aziende che non hanno inviato il rapporto a provvedere entro 60 giorni, pena la sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, l'INL verifica la veridicità dei rapporti e, nel caso di rapporto mendace o incompleto, applica una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro.
Certificazione della parità di genere	Dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere per attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Con uno o più decreti saranno stabiliti: i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte



	delle aziende, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza; le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro; le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla L. 56/2014, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri; le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.
Premialità di parità	Per il 2022 (ma potenzialmente anche per i successivi, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero sarà determinato, con decreto del Ministro del lavoro da adottarsi entro il 31 gennaio 2022, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile. Alle aziende private che, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione Europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le Amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.
Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche	L'obbligo di ripartire gli amministratori da eleggere in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi e che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti per 6 mandati consecutivi, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da P.A., non quotate in mercati regolamentati.



L'agenda delle scadenze

PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 GENNAIO 2022

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 31 gennaio 2022, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Mercoledì 5 gennaio

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

Lunedì 10 gennaio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

Domenica 16 gennaio (slitta a Lunedì 17 gennaio)

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Contributi Inps – Gestione separata



Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Lavoratori autonomi agricoli – Contribuzione Inps

Scade il termine per il versamento dei contributi Inps relativi alla IV rata del 2021.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Giovedì 20 gennaio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

Lunedì 31 gennaio

UniEmens – Invio telematico



Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEMens relativa al mese precedente.

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Comunicazione annuale dei lavoratori in somministrazione

Le aziende che nel 2021 hanno utilizzato lavoratori in somministrazione, devono effettuare la comunicazione annuale obbligatoria alle Rsa ovvero alla Rsu o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, indicando i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 2021.



Scadenze contrattuali

LE PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI GENNAIO 2022

ABBIGLIAMENTO E CONFEZIONI INDUSTRIA - ACCORDO 28 LUGLIO 2021

ELEMENTO	GARANZIA	€ 300
RETRIBUTIVA		

AGRICOLTURA ALLEVATORI E CONSORZI ZOOTEKNICI - ACCORDO 22 NOVEMBRE 2021

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	Sarà attivata dal 1° gennaio 2022.
PREMI LEGATI ALLA PRODUTTIVITÀ	Rientrano nella contrattazione di secondo livello, che ha validità quadriennale e non può essere attivata prima del 1° gennaio 2022.

AGRICOLTURA CONSORZI DI BONIFICA - ACCORDO 9 DICEMBRE 2019

MINIMI TABELLARI	Livello AQ - par. 187 - ex 7Q/1: € 2.575,81
-------------------------	---

AGRICOLTURA IMPIEGATI - ACCORDO 7 LUGLIO 2021

DIRITTI SINDACALI - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE E PER LE ATTIVITÀ BILATERALI	La misura del contributo è stabilita in € 40 annui (€ 10 a carico del datore di lavoro a titolo di contributo di assistenza contrattuale e € 30 a carico del datore di lavoro, di cui € 20 per il finanziamento delle attività bilaterali). La quota a carico dell'impiegato dipendente sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.
PERMESSI - CONGEDI PER VIOLENZA DI GENERE	Congedo esteso a 5 mesi.
PREVIDENZA INTEGRATIVA	Fino alla scadenza del contratto è istituito, in via sperimentale, un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro pari a € 10 mensili, per ogni impiegato e quadro, da versare ad Agrifondo. Per i lavoratori iscritti ad Agrifondo tale contributo è aggiuntivo a quello già versato dal datore di lavoro, per i lavoratori non iscritti tale contributo comporta l'iscrizione al Fondo. Con separato accordo, da stipularsi entro il 31 dicembre 2021, le parti provvederanno a stabilire i tempi e le modalità del versamento in favore di Agrifondo. L'operatività del contributo è subordinata all'approvazione del



	progetto di rilancio del Fondo da parte delle autorità vigilanti; qualora il progetto non sia approvato l'importo pari a € 10 mensili sarà destinato a incremento retributivo a decorrere dal 1° gennaio 2022.
--	--

ALIMENTARI COOPERATIVE - ACCORDO 2 DICEMBRE 2020

LAVORO PART-TIME - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO	Il lavoratore assunto a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni rispetto a quelle oggetto del contratto <i>part time</i> .
MINIMI TABELLARI	Livello 1AQ: € 2.442,02

ALIMENTARI INDUSTRIA - ACCORDO 31 LUGLIO 2020

ASSISTENZA INTEGRATIVA – FONDO FASA	Il contributo a carico azienda è elevato a € 12 mensili per 12 mensilità. I familiari fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti al Fondo possono essere iscritti al Fasa con un versamento mensile pari a € 2 per 12 mensilità.
LAVORO PART-TIME - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO	Il lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni rispetto a quelle oggetto del contratto <i>part time</i> . In caso di assunzione a tempo parziale, il datore di lavoro deve prendere in considerazione le domande di trasformazione degli assunti a tempo pieno.
MINIMI TABELLARI	Livello 1SQ: € 2.442,02 <i>Settore Olio e margarina</i> Livello 1: € 2.305,34

ALIMENTARI PMI - ACCORDO 12 LUGLIO 2021

LAVORO PART-TIME – DIRITTO DI PRECEDENZA	Gli occupati a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e indeterminato con riferimento a mansioni già espletate in esecuzione di rapporti <i>part-time</i> .
---	--

AMBASCIATE – DIPENDENTI - ACCORDO 30 DICEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI	Livello AS: € 1.984,22
-------------------------	------------------------

AUTOSTRAD E TRAFORI CONCESSIONARI - ACCORDO 16 DICEMBRE 2019



MINIMI TABELLARI	Livello AQ: € 2.700,43
ELEMENTO PEREQUATIVO	Ai lavoratori privi di contrattazione di II livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per il Ccnl, è corrisposto un elemento perequativo pari al 3% di minimo tabellare e contingenza.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA - ACCORDO 18 MAGGIO 2021

ASSISTENZA INTEGRATIVA	Corresponsione di importo di € 4, uguale per tutti, che si aggiunge nella misura di € 2,50 al contributo aziendale a Sanilog e nella misura di € 1,50 al contributo aziendale a Ebilog.
MINIMI TABELLARI	<i>Autotrasporto merci - Personale non viaggiante</i> Livello Q: € 2.265,86 <i>Autotrasporto merci - Personale viaggiante</i> Livello C3: € 1.765,84 <i>Magazzini generali</i> Livello Q: € 2.265,86
FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE	Corresponsione di un importo di € 4, uguale per tutti, che si aggiunge nella misura di € 2,50 al contributo aziendale a Sanilog e nella misura di € 1,50 al contributo aziendale a Ebilog. <i>Imprese artigiane</i> Corresponsione di un importo di € 4, uguale per tutti, che si aggiunge nella misura di € 2,50 al contributo aziendale a Sanilog e nella misura di € 1,50 al contributo aziendale a Ebilog: le modalità per il riconoscimento dell'importo saranno individuate attraverso gli strumenti di <i>welfare</i> di bilateralità di settore.

CARTA INDUSTRIA - ACCORDO 28 LUGLIO 2021

MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.587,16
ELEMENTO DI MODERNIZZAZIONE	Livello Q: € 9,80
ASSISTENZA INTEGRATIVA - FORMAZIONE PROFESSIONALE	Istituto un contributo di assistenza contrattuale da versare all'Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica (Enipg) da parte delle aziende del settore cartotecnico (escluse le aziende cartarie e del <i>converting del tissue</i>), che sono tenute all'iscrizione a decorrere da gennaio 2022.

CEMENTO PMI - ACCORDO 10 NOVEMBRE 2020

--	--

RIPRODUZIONE VIETATA



MINIMI TABELLARI CONFAPI	Area direttiva/Livello 3: € 2.087,58
PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUZIONE	Dal 1° gennaio 2022 l'azienda deve versare a Fondapi un contributo mensile di € 5 (riparametrati su base 100) per ogni lavoratore in forza alla stessa data. Per i lavoratori iscritti a Fondapi al 1° gennaio 2022 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria. Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti a Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

CENTRI ELABORAZIONE DATI – CED - ACCORDO 13 DICEMBRE 2018

ELEMENTO ECONOMICO GARANZIA	Livelli Q, 1 e 2: € 80
------------------------------------	------------------------

CERAMICA INDUSTRIA - ACCORDO 26 NOVEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI	<i>Settori Piastrelle e Refrattari</i> Livello A1: € 2.512,18 – Piastrelle Livello A1: € 2.495,39 – Refrattari <i>Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria</i> Livello A1: € 2.169,51
INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO	Sarà corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto per superamento dei limiti di conservazione del posto per malattia o (fino al 1° gennaio 2022) per raggiungimento di anzianità contributiva.
PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUZIONE	<i>Settore piastrelle di ceramica</i> 2,3% a carico del datore di lavoro. <i>Settore refrattari</i> 2,2% a carico del datore di lavoro. <i>Settore ceramica sanitaria, porcellana, ceramica uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, sanitaria e stoviglieria, tubi in gres</i> 1,9% a carico del datore di lavoro.

COIBENTI INDUSTRIA - ACCORDO 19 DICEMBRE 2019

MINIMI TABELLARI	Livello AQ: € 2.310,38
-------------------------	------------------------

COMUNICAZIONE PMI - ACCORDO 9 MARZO 2021

--	--



LAVORO FESTIVO	Settore grafico Maggiorazione percentuale 55% Maggiorazione percentuale turnisti 61%	
	Settore cartario-cartotecnico	
	Lavoro festivo	Maggiorazioni dal 1° gennaio 2022
	festivo	53%
	domenicale con riposo compensativo:	
	per le ore normali	79%
	per le ore straordinarie	75%
LAVORO NOTTURNO	Settore informatico e servizi innovativi (area tecnica) Maggiorazione percentuale 31%	
	Settore grafico Maggiorazione percentuale 55% Maggiorazione percentuale turnisti 61%	
	Settore cartario-cartotecnico Maggiorazione percentuale 53%	
LAVORO STRAORDINARIO	Settore grafico-editoriale	
	Lavoro straordinario	Maggiorazioni dal 1° gennaio 2022
	diurno	31%
	non collegato con l'orario normale:	
	diurno (minimo 2 ore)	31%
	notturno (minimo 3 ore)	61%
	Settore cartario-cartotecnico	
	Lavoro straordinario	Maggiorazioni dal 1° gennaio 2022
	diurno	26%
	non collegato con l'orario normale:	
	diurno (minimo 3 ore)	26%
	notturno (minimo 4 ore)	20%
	ORARIO NORMALE	Per le prestazioni in regime di flessibilità oltre l'orario settimanale ed entro i limiti di 48 ore di prestazione spetta la sola maggiorazione del 10%.

*Settore grafico-editoriale e informatico-servizi innovativi*

Per la prestazione svolta nel 1° e 2° turno è dovuta una maggiorazione del 6%, sul minimo e contingenza, escluso il 1° turno con interruzione meridiana a una maggiorazione del 24%, nel 3° turno, da calcolare su minimo e contingenza.

Il lavoro su 2 turni giornalieri non può avere inizio prima delle 7 e terminare dopo le 24. Qualora il 2° turno termini dopo le 23 e non oltre le 24 viene corrisposta una maggiorazione del 24%, limitatamente alla predetta ora.

Settore cartario-cartotecnico

Agli operai turnisti che effettuano prestazioni per 8 ore consecutive spettano, le seguenti maggiorazioni della normale retribuzione: 8% dal 1° gennaio 2022 per il 1° e 2° turno; 26% dal 1° gennaio 2022, per il 3° turno.

All'operaio addetto a turni avvicendati che prolunga il proprio turno in attesa della sostituzione spetta (fino a 2 ore) la maggiorazione della normale retribuzione del 26%, per il prolungamento del 1° e 3° turno e del 50% dal 1° gennaio 2022, per il prolungamento del 2°.

CONCERIE INDUSTRIA - - ACCORDO 21 GENNAIO 2021

MINIMI TABELLARI	Livello A: € 2.604,83
IPO	Livello B/1: € 190,33

DIRIGENTI INDUSTRIA - ACCORDO 30 LUGLIO 2019

MINIMI TABELLARI	Il trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre è stabilito in € 72.000 a valere dall'anno 2022.
PREVIDENZA INTEGRATIVA – FONDO PREVINDAI	Per i dirigenti iscritti o che si iscriveranno, il contributo annuo a carico azienda non può risultare inferiore a € 4.800, che l'azienda può anticipare.

DISTRIBUZIONE MERCI, LOGISTICA E SERVIZI PRIVATI CONFLAVORO PMI - ACCORDO 29 APRILE 2019

MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.278,80
	<i>Riders</i>
	Livello A - Primi 6 mesi: € 1.468,40

**EDILIZIA ARTIGIANATO - ACCORDO 30 GENNAIO 2020**

MINIMI TABELLARI	Livello 7Q: € 1.804,86
------------------	------------------------

FIORI RECISI - ACCORDO 18 DICEMBRE 2018

MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.495,70
------------------	-----------------------

GIOCATTOLI INDUSTRIA - ACCORDO 30 GIUGNO 2021

ASSISTENZA INTEGRATIVA	Contributo mensile a carico delle aziende pari a € 12 dal 1° gennaio 2022 per 12 mensilità per ciascun dipendente non in prova assunto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza - in quest'ultimo caso - dal 13° mese.
ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVA	€ 230

GOMMA E PLASTICA INDUSTRIA - ACCORDO 16 SETTEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.234,58
PREMI LEGATI ALLA PRODUTTIVITÀ	L'indennità sostitutiva del premio di risultato sarà inoltre erogata in tutte le realtà aziendali che, nei 3 anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato. Le parti precisano che, in fase di prima applicazione questa ultima disposizione decorrerà dal 1° gennaio 2022, pertanto, ai fini del calcolo dei 36 mesi precedenti, si prenderà a riferimento un periodo successivo alla data del 1° gennaio 2019.

GRAFICA ED EDITORIA INDUSTRIA - ACCORDO 19 GENNAIO 2021

ASSISTENZA INTEGRATIVA	Fino al 31 dicembre 2022 tutti i lavoratori a tempo indeterminato che non beneficino di altre forme di assistenza sanitaria integrativa almeno equivalenti saranno iscritti automaticamente al Fondo ed il contributo sarà a totale carico del datore di lavoro.
PREVIDENZA INTEGRATIVA – CONTRIBUTI	1,2% a carico azienda, elevato, per i lavoratori che non hanno l'Erc, allo 0,4% dal 2022.

LAPIDEI PMI CONFAPI - ACCORDO 30 LUGLIO 2019

ASSISTENZA INTEGRATIVA	Contributo mensile a carico azienda elevato a € 13.
MINIMI TABELLARI	Livello 1: € 2.605,54

RIPRODUZIONE VIETATA



PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUTI	1,90% a carico del datore di lavoro, elevato dello 0,25% dal 1° giugno 2021 e di un ulteriore 0,25% dal 1° gennaio 2022. Dal 1° gennaio 2022 l'azienda deve versare a Fondapi un contributo mensile di € 5 (riparametrati su base 100) per ogni lavoratore in forza alla stessa data.
--	--

LATERIZI PMI - ACCORDO 10 NOVEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI CONFAPI	Livello ASQ: € 2.081,52
PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUTI	L'azienda deve versare al Fondapi un contributo mensile di € 5 (riparametrati su base 100) per ogni lavoratore in forza alla stessa data. Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 1° gennaio 2022 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria. Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA - ACCORDO 19 OTTOBRE 2020

PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUTI	La contribuzione a carico azienda è elevata al 2,30%.
--	---

LEGNO E ARREDAMENTO PMI CONFAPI - ACCORDO 31 MAGGIO 2021

PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUTI	La contribuzione a carico azienda è elevata al 2,30%.
--	---

MARITTIMI - ADDETTI AGLI UFFICI - ACCORDO 16 DICEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI	Livello 7: € 2.400,60
UNA TANTUM	Livello 7: € 391,80

MARITTIMI - ALISCAFI - ACCORDO 16 DICEMBRE 2020

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	Comandante Scatto (ex 5%): € 99,74 Scatto (ex 3%): € 59,84
---------------------------------------	--



LAVORO STRAORDINARIO	Qualifiche	Feriale diurno	Feriale notturno	Festivo diurno	Festivo notturno
	Comandante	16,37	17,34	17,34	18,45
	Direttore di macchina	15,41	16,32	16,32	17,37
	1° Ufficiale	11,28	11,95	11,95	12,71
	Sottufficiale	9,71	10,29	10,29	10,95
	Comune	8,61	9,12	9,12	9,70
	Giovanotto	7,81	8,27	8,27	9,70
	Mozzo	7,35	7,79	7,79	8,29
MINIMI TABELLARI	Comandante: € 2.552,91				
UNA TANTUM	Comandante: € 486,79				

MARITTIMI - CAPITANI DI LUNGO CORSO E DI MACCHINA - ACCORDO 16 DICEMBRE 2020

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	Comandante navi superiori 3.000 tsl: scatto ex 2%: € 53,43
MINIMI TABELLARI	Comandante navi superiori 3.000 tsl: € 3.313,18
UNA TANTUM	Comandante navi superiori 3.000 tsl: € 631,75

MARITTIMI - RIMORCHIATORI E UNITÀ DI SOCCORSO NAVI - ACCORDO 16 DICEMBRE 2020

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ	Comandante: 1° scatto (ex 5%): € 75,83
MINIMI TABELLARI	Comandante: € 2.065,63
UNA TANTUM	Comandante: € 393,87

METALMECCANICA COOPERATIVE - ACCORDO 31 MAGGIO 2021

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	A decorrere dal 1° gennaio 2022 i lavoratori sono inquadrati in una classificazione articolata in 4 campi di responsabilità di ruolo e 9 livelli.
-------------------------------	---

METALMECCANICA PMI CONFAP - ACCORDO 26 MAGGIO 2021

ASSISTENZA INTEGRATIVA	Dal 2022 i <i>flexible benefits</i> che le aziende attivano a beneficio dei lavoratori avranno un costo massimo di € 200 (non riproporzionabile per i lavoratori <i>part time</i>), da utilizzare entro il 31 dicembre 2022.
------------------------	---

METALMECCANICA PMI CONFIMI - ACCORDO 7 GIUGNO 2021

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	A decorrere dal 1° gennaio 2022 i lavoratori saranno inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 categorie
-------------------------------	--

RIPRODUZIONE VIETATA



	professionali e livelli retributivi.
PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUTI	A decorrere dal 1° gennaio 2022 la contribuzione a carico azienda è pari al 2% del minimo conglobato, dell'Edr, dell'indennità di funzione, dell'elemento retributivo per la 9ª e 8ª categoria, e i lavoratori devono versare un contributo almeno pari all'1,2%. Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 1° gennaio 2022 e di età inferiore a 35 anni, l'azienda verserà al Fondo di riferimento prescelto un contributo <i>una tantum</i> di € 120 entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria.

MINIERE INDUSTRIA - ACCORDO 11 APRILE 2019

INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO	€ 12
MINIMI TABELLARI	Livello 1S: € 2.719,43

OCCHIALI INDUSTRIA - ACCORDO 4 DICEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI	Livello ASG/consolidato: € 2.247,63

PENNE SPAZZOLE E PENNELLI INDUSTRIA - ACCORDO 29 OTTOBRE 2020

MINIMI TABELLARI	Livello 7Q: € 1.691,06
PREVIDENZA INTEGRATIVA - CONTRIBUTI	Contribuzione a carico azienda elevata al 2%.

POMPE FUNEBRI AZIENDE PRIVATE - ACCORDO 26 GENNAIO 2021

TRASFERTA	Concorso spese nella misura di € 14 per ogni pasto, in sostituzione del rimborso a piè di lista, qualora non sia stato possibile consumare il pasto nelle ore comprese dalle 12 alle 15 e/o dalle 19 alle 22.

PORTI - ACCORDO 24 FEBBRAIO 2021

ASSISTENZA INTEGRATIVA – FONDO DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'ESODO	Alimentato da un contributo mensile a carico del datore di lavoro pari a € 10 per 13 mensilità, per ogni lavoratore.
UNA TANTUM	€ 100

POSTE - ACCORDO 23 GIUGNO 2021

--	--



LAVORO PART-TIME	A decorrere dal 1° gennaio 2022, la retribuzione dei lavoratori <i>part-time</i> sarà commisurata alla percentuale di riduzione dell'orario a tempo parziale, riportata nella lettera di assunzione o nell'accordo individuale di trasformazione del rapporto in <i>part-time</i> .
-------------------------	---

PRODUZIONE CULTURALE E SPETTACOLO COOPERATIVE - ACCORDO 19 FEBBRAIO 2020

LAVORO A TERMINE	<i>Personale con contratto a termine inferiore a 1 anno</i> I valori del minimale giornaliero e della maggiorazione percentuale sono così ridefiniti: Livello Q: minimale giornaliero € 75,38 maggiorazione percentuale: € 19,07
MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.261,87 <i>Edr Enti di cui al D.M. 27 luglio 2017</i> Livello Q: € 180,31

PROPRIETARI DI FABBRICATI – DIPENDENTI - ACCORDO 16 NOVEMBRE 2019

MALATTIA	<i>Trattamento economico</i> L'indennità decorrerà dal 1° giorno per le malattie superiori a 8 giorni dal 1° gennaio 2022.
MINIMI TABELLARI	<i>Portieri - Profili A</i> Livelli A3/A4: € 5. In alternativa, le parti possono prevedere un uguale aumento del contributo di assistenza sanitaria a vantaggio dei familiari. <i>Lavoratori profili B</i> Livelli A3/A4: € 5. In alternativa, le parti possono prevedere un uguale aumento del contributo di assistenza sanitaria a vantaggio dei familiari. <i>Lavoratori con funzioni amministrative (profili C)</i> Livelli A3/A4: € 5. In alternativa, le parti possono prevedere un uguale aumento del contributo di assistenza sanitaria a vantaggio dei familiari. <i>Lavoratori profili D</i> Livelli A3/A4: € 5. In alternativa, le parti possono prevedere un uguale aumento del contributo di assistenza sanitaria a vantaggio dei familiari.

RADIOTELEVISIONE RAI - ACCORDO 28 FEBBRAIO 2018



INDENNITÀ PRESTAZIONI	MAGGIORI	L'indennità è corrisposta ai lavoratori con qualifica di quadro e al personale inquadrato nel livello 1. Agli impiegati che maturino l'inquadramento al livello 2 viene corrisposto un compenso equivalente all'indennità di mancata limitazione d'orario, nel caso che questa non venga già percepita.
INDENNITÀ LIMITAZIONE D'ORARIO	MANCATA	Dal 1° gennaio 2022, il programmatista-regista e l'aiuto regista-assistente alla regia diventano programmatista multimediale e gli impiegati di redazione, assistente ai programmi, documentatori diventano assistenti di redazione.

SERVIZI ASSISTENZIALI AVIS - ACCORDO 23 NOVEMBRE 2020

MINIMI TABELLARI	Categoria F: € 3.585,91
ELEMENTO DI REINQUADRAMENTO CONTRATTUALE	Categoria D5: € 83,94

SERVIZI ASSISTENZIALI UNEBA - ACCORDO 20 GENNAIO 2020

ELEMENTO DI GARANZIA	È istituito un elemento retributivo di garanzia pari a 30 euro, distinto in 2 quote mensili (quota A: € 20; quota B: € 10), che sarà esigibile se entro il 31 dicembre 2021 interverrà un accordo di II livello su modalità e tempi di erogazione. Qualora l'accordo scada tra il 1° gennaio 2022 e la firma del prossimo rinnovo del Ccnl, la quota di € 20 andrà a incrementare i minimi retributivi, contestualmente alla scadenza. Se al 31 dicembre 2021 l'accordo di II livello non sarà intervenuto, la quota di € 20 andrà a incrementare i minimi retributivi a tale data. Il Ccnl stabilisce che, qualora non intervenga un accordo di II livello entro il 31 dicembre 2021, dal 1° gennaio 2022 la quota A pari a € 20 costituirà incremento dei minimi: Livello Q: € 1.863,82
MINIMI TABELLARI	Livello Q: € 2.261,87 <i>Edr Enti di cui al D.M. 27 luglio 2017</i> Livello Q: € 180,31

TABACCO - ACCORDO 11 FEBBRAIO 2021

MINIMI TABELLARI	Categoria 1S: € 1.949,28
-------------------------	--------------------------

**TERZIARIO CONFIMEA - ACCORDO 22 FEBBRAIO 2021**

ASSISTENZA INTEGRATIVA – WELFARE CONTRATTUALE	€ 120
--	-------

VETRO, LAMPADE E DISPLAY INDUSTRIA - ACCORDO 19 GIUGNO 2020

PREVIDENZA INTEGRATIVA – CONTRIBUTI	L'azienda deve effettuare a Fonchim un versamento dello 0,25% della retribuzione utile per il Tfr per ogni lavoratore iscritto, a titolo di copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità permanente.
MINIMI TABELLARI	<i>Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)</i> Categoria A2: € 2.570,19 <i>Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro e mosaico vetroso)</i> Livello 8A: € 2.098,83 <i>Settore lampade e display</i> Livello A: € 2.075,23
PREVIDENZA INTEGRATIVA – CONTRIBUTI	L'azienda deve effettuare al Fonchim un versamento dello 0,25% della retribuzione utile per il Tfr per ogni lavoratore iscritto, a titolo di copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità permanente.

Il Settore Lavoro & Previdenza di Studio Negri e Associati