

Giugno 2022

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Maggio in pillole	pag	2
-------------------	-----	---

2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

Ipotesi di inapplicabilità della detassazione dei premi di risultato	pag	11
Nuove modalità di trasmissione del rapporto periodico del personale maschile e femminile	pag	13
Le novità in materia di lavoro del decreto "Ucraina" convertito	pag	16
Le misure in materia di lavoro del decreto "Aiuti"	pag	21
Chiarimenti in materia di finanziamento dell'ALAS	pag	25

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di maggio in pillole	pag	27
Il lavoro straordinario, notturno e festivo nel CCNL dell'industria della carta	pag	35
Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di giugno 2022	pag	39

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'esonero contributivo per i giovani agricoltori	pag	53
--	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

MAGGIO IN PILLOLE

GOVERNO - CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Con un decreto emanato in data 29.4.2022 la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità ha:

- attuato la previsione di cui all'art. 1 co. 147 della L. 234/2021;
- definito i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, che sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, contenente "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

Il decreto stabilisce inoltre che il datore di lavoro è tenuto a fornire annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022, e che le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e i consiglieri territoriali e regionali di parità verificano il rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi e segnalano eventuali anomalie o criticità emerse, previa richiesta di rimozione delle stesse.

INPS - ESONERO DELL'OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO EX CUAF

Con il messaggio 5.5.2022 n. 1921, l'INPS ha chiarito che i datori di lavoro che non perseguono fini di lucro di cui all'art. 49 co. 2 della L. 88/89 e all'art. 23-bis del DL 663/79 possono continuare a beneficiare del regime di esenzione dell'obbligo di versamento del contributo ex CUAF, qualora garantiscano un trattamento di famiglia non inferiore a quello previsto dalla legge in relazione a tutte le tipologie di nuclei familiari che non rientrano nella platea dei beneficiari dell'assegno unico e universale.

INPS - TRASFERIMENTO FUNZIONE PREVIDENZIALE SVOLTA DALL'INPGI

Con un comunicato stampa diffuso in data 11.5.2022, facendo seguito a quanto previsto dall'art. 1 co. 103 ss. della L. 234/2021 (che prevede il passaggio delle funzioni previdenziali sostitutive dell'AGO svolte dall'INPGI all'INPS dall'1.7.2022), l'INPS ha reso noto che, in sede di dichiarazione dei redditi, i pensionati e beneficiari di trattamenti di sostegno al reddito erogati dall'INPGI sono tenuti ad indicare, quale sostituto d'imposta, lo stesso Istituto previdenziale (codice fiscale 80078750587) e non l'INPGI.

Ciò sia in caso di dichiarazione 730 precompilata, sia di presentazione del modello 730/2022 tramite CAF o intermediario, anche se la dichiarazione viene trasmessa prima dell'1.7.2022.

**CORTE D'APPELLO DI MILANO - RICONGIUNZIONE DEI CONTRIBUTI AI FINI
PENSIONISTICI DEI PROFESSIONISTI**

Con la sentenza 30.3.2022 n. 97, la Corte d'Appello di Milano ha stabilito che la contribuzione versata nella Gestione separata INPS può essere ricongiunta con quella versata nelle Casse pensionistiche dei liberi professionisti iscritti Agli albi, così come previsto dall'art. 1 co. 2 della L. 45/90.

Con l'occasione, la Corte territoriale ha deciso in merito a un contenzioso tra un consulente del lavoro e l'INPS, al quale l'Istituto previdenziale aveva negato la ricongiunzione presso l'ENPACL dei contributi versati alla Gestione separata.

Secondo l'Istituto previdenziale, essendo la Gestione separata un fondo pensione che eroga trattamenti calcolati esclusivamente col metodo contributivo, non era possibile la ricongiunzione dei contributi presso una cassa pensionistica che eroga trattamenti con calcolo diverso dal contributivo.

Per la Corte d'appello milanese, invece, la L. 45/90 prevede la ricongiunzione dei contributi versati a Casse e fondi obbligatori in termini generali, senza un elenco specifico dei Fondi pensionistici con i quali sia ammessa e non c'è dubbio che la Gestione separata sia una gestione contributiva obbligatoria.

Inoltre, il fatto che non contempli esplicitamente la Gestione separata è normale, dato che quest'ultima è stata istituita successivamente con l'art. 2 co. 26 della L. 335/95.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO IMPRENDITORI AGRICOLI UNDER 40

Con la circ. 16.5.2022 n. 59, l'INPS è intervenuto in merito all'esonero contributivo previsto per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola da parte di coltivatori diretti e IAP *under 40*, effettuate nel periodo compreso tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha chiarito che è necessaria la presentazione di un'istanza telematica di ammissione al beneficio, utilizzando il modello denominato "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2022 (CD/IAP2022)".

L'istanza deve essere presentata entro:

- 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività. Le istanze di ammissione al beneficio presentate oltre 210 giorni dalla data di inizio dell'attività saranno respinte;
- il 30.7.2022 per le attività iniziate in data 1.1.2022.

AGENZIA DELLE ENTRATE - DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Con la risposta a interpello 17.5.2022 n. 265, l'Agenzia delle Entrate ha stabilito l'inapplicabilità dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali ai premi di risultato, di cui all'art. 1 co. 182 della L. 208/2015, se i criteri e le modalità di attribuzione dei premi sono definiti mediante un regolamento aziendale e non da un accordo collettivo aziendale o territoriale.

Il regolamento aziendale è uno strumento unilaterale del datore di lavoro, diverso dal contratto collettivo di secondo livello (previsto dalla normativa) dove le parti regolano in maniera condivisa i diversi aspetti che incidono sul rapporto di lavoro all'interno dell'azienda.

Nella fattispecie in esame, sembrerebbe che i criteri e le modalità di attribuzione dei premi di produttività a livello di gruppo siano definiti mediante un regolamento aziendale e pertanto la società non può applicare l'imposta sostitutiva in assenza di recepimento in un accordo collettivo aziendale.

MINISTERO DEL LAVORO - RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

In data 17.5.2022, il Ministero del Lavoro ha pubblicato il DM 29.3.2022, con cui sono state definite le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti, così come previsto dall'art. 46 del DLgs. 198/2006.

Sul punto, si precisa che le imprese con un numero di dipendenti non superiore a tale soglia potranno redigere il rapporto su base volontaria.

Operativamente, le aziende interessate sono tenute a predisporre il rapporto in modalità esclusivamente telematica, compilando l'apposito modulo allegato al decreto in commento ed utilizzando un applicativo disponibile dal 23.6.2022.

L'adempimento dovrà essere espletato entro il 30.9.2022, in relazione al solo biennio 2020-2021, mentre per le successive scadenze biennali viene confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Per le aziende che sono tenute per la prima volta alla redazione del rapporto biennale, il primo rapporto redatto nei termini sopra indicati fornisce la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31.12.2021.

**MINISTERO DEL LAVORO - COMUNICAZIONI PER IL LAVORO INTERMEDIATO
DA PIATTAFORMA DIGITALE**

Con una notizia pubblicata in data 18.5.2022 sul proprio sito, il Ministero del Lavoro ha reso noto che la prima scadenza prevista per la trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie dovute dai committenti in caso di lavoro autonomo intermediato da piattaforme digitali, prevista in fase di prima applicazione al 20.5.2022 è stata prorogata al successivo 3.6.2022, al fine di consentire la massima conoscenza del modello di comunicazione "UNI-piattaforme".

Tale adempimento è stato introdotto dall'art. 27 co. 2-decies lett. a) del DL 152/2021, che ha a sua volta integrato l'art. 9-bis del DL 510/96, disponendo che le comunicazioni in questione vengano effettuate dal committente entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Essendo il provvedimento in questione entrato in vigore lo scorso 14.4.2022, la prima scadenza utile sarebbe stata dunque il 20.5.2022, ora eccezionalmente prorogata al 3.6.2022.

INPS - INCENTIVI ALL'ESODO

Con il messaggio 18.5.2022 n. 2099, l'INPS è intervenuto in merito alle ricostituzioni delle prestazioni collegate all'esodo anticipato di cui all'art. 41 co. 5-bis del DLgs. 148/2015 (contratto di espansione) e all'art. 4 co. 1 - 7 della L. 92/2012, previsto per i lavoratori maggiormente anziani ed utilizzato nei casi di eccedenza di personale sulla base di specifici accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

In particolare, è stato confermato che qualunque retribuzione imponibile ai fini previdenziali erogata successivamente all'accesso alla prestazione di esodo, ma riferita al periodo di lavoro precedente la cessazione dello stesso, deve essere inclusa nel calcolo delle prestazioni richiamate in oggetto.

Pertanto, se in seguito alla liquidazione in via definitiva della prestazione di esodo risultano ulteriori retribuzioni erogate dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore può presentare una domanda di ricostituzione a condizione che il datore di lavoro garantisca il maggiore onere derivante dalla ricostituzione medesima.

INAIL - RIDUZIONE DEI PREMI ANNO 2022

L'INAIL, con la circ. 16.5.2022 n. 20, fornisce indicazione con riguardo alla riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ex art. 1 co. 128 della L. 147/2013.

La riduzione prevista per il 2022 è pari al 15,27% e si applica:

- ai premi speciali determinati ai sensi dell'art. 42 del DPR n. 1124/65 (scuole, pescatori, frantoi, facchini, vetturini, ippotrasportatori);
- ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive ex L. 93/58;
- ai contributi assicurativi della gestione agricoltura di cui al Titolo secondo del DPR 1124/1965, riscossi peraltro dall'INPS.

Dopo l'approvazione delle nuove tariffe dei premi (DM 27.2.2019), la riduzione non si applica più:

- alle tariffe dei premi delle quattro gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre Attività";
- alla tariffa dei premi speciali unitari per i titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare;
- alla tariffa "Navigazione".

INL - TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI IN MATERIA DI SUBAPPALTO

Con la nota 19.5.2022 n. 1049, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che l'art. 105 co. 14 del DLgs. 50/2016 (così come modificato dall'art. 49 del DL 77/2021) è applicabile unicamente nei confronti dei contratti di subappalto relativi a gare il cui bando sia stato pubblicato dopo l'entrata in vigore del DL 77/2021.

La disposizione prevede che il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.

CORTE COSTITUZIONALE - LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Con la sentenza 19.5.2022 n. 125, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'art. 18 co. 7, secondo periodo, della L. 300/70, come modificato dall'art. 1 co. 42 lett. b) della L. 92/2012, limitatamente alla parola "manifesta".

Il requisito della "manifesta" insussistenza entrerebbe in contrasto con l'art. 3 Cost., in quanto nel sistema delineato dalla L. 92/2012 la reintegrazione, sia per i licenziamenti disciplinari sia per quelli economici, si incardina sulla nozione di insussistenza del fatto e il requisito del carattere manifesto sarebbe indeterminato, prestandosi ad incertezze interpretative destinate a condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento.

Inoltre, questo requisito imporrebbe l'ulteriore verifica della più o meno marcata graduazione dell'insussistenza, vanificando così l'obiettivo della rapidità e prevedibilità delle decisioni.

INPS - GIORNATE INDENNIZZABILI PER LA DISOCCUPAZIONE AGRICOLA

Con la circ. 18.5.2022 n. 60, l'INPS è intervenuto in merito alla misura prevista dall'art. 22 del DL 18/2020 (c.d. DL "Cura Italia"), secondo cui, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, il trattamento di CIG in deroga con causale COVID-19, per le ore di riduzione o di sospensione delle attività, viene equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

Dopo aver indicato le categorie di lavoratori agricoli interessati dalla misura (OTD, lavoratori a tempo indeterminato e dipendenti dalle cooperative agricole e loro consorzi), l'Istituto previdenziale ha chiarito che anche con riferimento all'indennità di competenza 2021, i periodi di CIG in deroga fruiti lo scorso dagli operai agricoli a tempo determinato saranno equiparati a lavoro anche ai fini della sussistenza del previsto requisito contributivo.

Invece, per quanto concerne invece il calcolo dell'indennità di disoccupazione agricola, sempre di competenza dell'anno 2021, si precisa che alle giornate lavorate saranno aggiunti i periodi di CIG in deroga fruiti nello stesso anno dagli operai agricoli a tempo determinato in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, i periodi di CISOA fruiti dagli operai agricoli a tempo indeterminato con le causali "COVID-19", e i periodi di CIGO e di CIGO per sospensione di CIGS con le causali "COVID-19" fruiti dagli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative agricole e loro consorzi.

INL - PROCEDURA DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI

L'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL), con la nota 19.5.2022 n. 2897, ha reso noto che i provvedimenti di convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, disciplinata dall'art. 55 del DLgs. 151/2001, potranno essere rilasciati seguendo una doppia via, ossia quella tradizionale – *ante* pandemia – attraverso un colloquio diretto in presenza con la lavoratrice o con il lavoratore ovvero servendosi di mezzi da remoto che, in ogni caso, prevedono un confronto in tempo reale con il funzionario incaricato della procedura.

Tale modalità è stata decisa dall'INL in ragione del progressivo allentamento delle limitazioni, derivante dalla fine dello stato emergenziale da COVID-19.

Si ricorda, infatti, che con la nota 12.3.2020 n. 2181, l'INL aveva deciso – in piena emergenza epidemiologica – di effettuare tale procedura attraverso uno scambio di atti via e-mail, utilizzando un apposito modello che conteneva tutte le informazioni che, di norma, vengono richieste alla lavoratrice e al lavoratore in fase di convalida.

Ora, invece, la procedura di convalida dovrà avvenire in presenza, direttamente al servizio di turno di ciascun Ispettorato territoriale, ovvero, in alternativa, tramite un colloquio da remoto, servendosi della piattaforma Teams e previa presentazione di un'apposita istanza.

INAIL - LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE GIORNALIERA 2022

Con la circ. 16.5.2022 n. 21, l'INAIL fornisce istruzioni in merito ai limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi per l'anno 2022.

La circolare riporta anche le retribuzioni riferite a eventuali nuovi soggetti assicurati e, per il 2022, la novità è quella riferita ai lavoratori autonomi dello spettacolo, per i quali l'obbligo assicurativo scatta dall'1.1.2022 ove siano iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo gestito dall'INPS.

Per tali soggetti la retribuzione imponibile da assumere per il calcolo dei premi assicurativi è l'ammontare dei compensi corrisposti nell'anno solare di riferimento, nel rispetto del limite minimo di retribuzione giornaliera pari a 49,91 euro.

INL - PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI DI STUDIO

Con la nota 24.5.2022 n. 1074, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti con riguardo ai limiti temporali fissati dall'art. 14 co. 4 del DPR 394/99, chiarendo che il limite settimanale di 20 ore, che permette allo studente extracomunitario, titolare di permesso di soggiorno per motivi di studio, di effettuare attività lavorativa deve essere interpretato in modo restrittivo, senza che questo, combinato con l'ulteriore limite annuale di 1.040 ore, ne permetta una modulazione flessibile consentendo la stipula di contratti per più ore settimanali seppur limitati in certi periodi dell'anno.

Secondo l'INL, infatti, la norma ha carattere eccezionale, permettendo che gli studenti lavorino nonostante risultino privi di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, e deve pertanto essere interpretata in senso rigoroso, con conseguente impossibilità per il lavoratore studente di sottoscrivere contratti che ne comportino un impiego lavorativo superiore alle 20 ore settimanali.

INPS - PRESTAZIONI INTEGRATIVE DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE DEL TRASPORTO AEREO

Con la circ. 24.5.2022 n. 61, l'INPS ha illustrato le novità procedurali introdotte per semplificare l'attività istruttoria e di gestione dei pagamenti delle prestazioni integrative del trattamento di CIGS, erogate dal Fondo di solidarietà del trasporto aereo ai sensi dell'art. 5 co. 1 del DM 95269/2016. In pratica, la nuova procedura prevede un'omogeneizzazione dei flussi, in quanto la trasmissione dei dati utili al calcolo della prestazione integrativa della CIGS avverrà esclusivamente tramite UniEmens, e questo consentirà di standardizzare in un unico processo la gestione del pagamento, evitando una duplicazione dei flussi.

Operativamente, si rende noto che, a decorrere dal mese di competenza giugno 2022, le aziende interessate, tramite i flussi UniEmens, dovranno comunicare la retribuzione mensile percepita dal lavoratore, calcolata in rapporto al numero di ore (o di giornate, per il personale navigante) effettivamente svolte, nonché neutralizzare le ore/giornate di mancata prestazione, nel mese di riferimento.

L'azienda sarà altresì tenuta a esporre mensilmente in UniEmens il divisore orario contrattuale previsto dal CCNL di riferimento, che definirà il numero di ore medie sulla base del quale sarà determinato il valore della retribuzione oraria.

INL - SANZIONI PER GLI ISPETTORI

Con la nota 24.5.2022 n. 1076, l'Ispettorato nazionale del Lavoro è intervenuto con riguardo ai criteri di commisurazione del trattamento sanzionatorio di cui all'art. 174 co. 14 del DLgs. 285/92 in materia di autotrasporto, chiarendo che le sanzioni a carico del datore di lavoro, che per carenze organizzative ha contribuito alla violazione delle disposizioni del Regolamento Ce 561/2006, devono essere commisurate solo al numero dei lavoratori coinvolti e non anche alle violazioni riscontrate.

Tale impostazione supera il precedente orientamento in virtù del quale gli ispettori del lavoro applicavano la sanzione ex art. 174 moltiplicandola sia in ragione del numero dei lavoratori coinvolti sia in relazione al numero di violazioni da essi commesse.

INPS - NOVITÀ IN MATERIA DI APE SOCIALE

Con la circ. 25.5.2022 n. 62, l'INPS ha illustrato le novità apportate in materia di APE sociale dall'art. 1 co. 91, 92 e 93 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha ricordato che le nuove disposizioni, oltre a rinnovare il possibile accesso all'anticipo pensionistico anche per l'anno 2022, prevedono altresì l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione di NASPI, ed estende l'accesso alla misura ad altre categorie professionali rientranti nell'ambito dei lavori c.d. "gravosi".

Inoltre, per alcune specifiche categorie di lavoratori (operai edili, ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta), riduce da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva previsto dall'art. 1 co. 179 lett. d) della L. 232/2016 per accedere al beneficio in argomento.

Ancora, con la circolare in parola l'INPS ha chiarito che l'APE sociale risulta pienamente compatibile con il Reddito di cittadinanza, mentre appare preclusa la possibile fruizione contestuale con il Reddito di emergenza e l'ISCRE.

INPS - ESTENSIONE DELLA NASPI ALLE COOPERATIVE AGRICOLE

Con il messaggio 27.5.2022 n. 2225, l'INPS ha fornito indicazioni sugli obblighi contributivi per le imprese cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla L. 240/84, relativamente agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI), agli apprendisti e ai soci lavoratori assunti come dipendenti.

Le suddette imprese, inquadrare nel settore agricoltura, sono tenute al versamento della contribuzione di finanziamento:

- della NASpl/ASpl per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio e per quelli assunti a tempo indeterminato con contratto di apprendistato (dall'1.1.2022, ai sensi dell'art. 1 co. 222 della L. 234/2021);
- della CIGO e CIGS, della CUAF e dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (per i lavoratori assunti a tempo indeterminato).

Con l'occasione, l'INPS riporta in tabelle le percentuali contributive da denunciare nel flusso UniEmens, sottolineando che le ulteriori contribuzioni (IVS, malattia, maternità, Fondo di garanzia) sono rimosse dall'Istituto nell'ambito della contribuzione agricola unificata.

INPS - NUOVE APPLICAZIONI ON LINE PER L'ISOPENSIONE

Con il messaggio 27.5.2022 n. 2216, l'INPS è intervenuto con riferimento alla procedura *on line* dedicata all'Isopensione di cui all'art. 4 della L. 92/2012, comunicando che il "Portale prestazioni atipiche", accessibile dal servizio "Prestazioni di esodo dei Fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione", è stato recentemente implementato per consentire ai soggetti interessati la presentazione delle domande di certificazione e di calcolo dell'importo, nonché la scelta dello strumento a garanzia delle prestazioni e della contribuzione a essa correlata.

Si ricorda che i datori di lavoro interessati devono trasmettere alla competente Sede INPS, utilizzando il "Cassetto previdenziale del contribuente", l'accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale e il "Modello di accreditamento e variazioni", disponibile sul portale dell'Istituto previdenziale.

L'accordo deve indicare i dati identificativi del datore di lavoro, il numero massimo di lavoratori interessati e le date di sottoscrizione nonché di inizio e fine validità.

Con l'occasione, il datore di lavoro deve comunicare anche i nominativi dei referenti da abilitare al "Portale prestazioni atipiche" per avviare le attività di riconoscimento della predetta prestazione di esodo e per la sua successiva gestione.

INL - RIDUZIONI RETRIBUTIVE PER I SOCI DI COOPERATIVE IN CRISI

Con la nota 26.5.2022 n. 1089, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha trasmesso il parere del Ministero del Lavoro del 16.5.2022 n. 4576 con il quale si ribadisce che nelle ipotesi di piani di crisi aziendali, adottati ai sensi dell'art. 6 della L. 142/2001, che prevedano la riduzione dei trattamenti retributivi, l'obbligazione contributiva deve essere quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto del minimale contributivo legale di cui all'art. 1 co. 2 della L. 389/89.

INPS - RICHIESTA DI INTERVENTO DEL FONDO DI GARANZIA

Con il messaggio 1.6.2022 n. 2303, l'INPS ha comunicato il rilascio del nuovo servizio per trasmettere la domanda telematica di intervento del Fondo di garanzia di cui all'art. 2 della L. 297/82, istituito al fine di sostituire il datore di lavoro insolvente nel pagamento del TFR relativo ai dipendenti il cui rapporto risulti cessato.

Va detto che nell'ipotesi di insolvenza datoriale, l'art. 2 del DLgs. 80/92 prevede l'intervento del Fondo anche per crediti diversi da quelli spettanti a titolo di TFR, quali le retribuzioni maturate negli ultimi 3 mesi del rapporto di lavoro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 del DLgs. 80/92, il Fondo può essere azionato anche in presenza di omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali dei contributi dovuti per forme di previdenza complementare.

Operativamente, il nuovo servizio per presentare istanza di intervento è reperibile – previo accesso al sito www.inps.it – digitando nel campo di ricerca testuale “Domanda Fondi di Garanzia” e selezionando “Fondi di Garanzia - Domanda (Cittadino)”.

Tra le varie, si precisa che utilizzando l'apposita funzione “Invia documenti” è possibile allegare nuovi documenti a una domanda già protocollata senza necessità di utilizzare altri canali di comunicazione (PEC, e-mail o raccomandata).

MINISTERO DEL LAVORO - CHIARIMENTI PER L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Con la circ. 6.6.2022 n. 12, il Ministero del Lavoro è intervenuto in materia di apprendistato di primo livello ex art. 43 del DLgs. 81/2015 e DM 12.10.2015, fornendo specifici chiarimenti al fine di favorire l'applicazione uniforme di tale tipologia contrattuale.

Tra le varie, il Ministero chiarisce che:

- il termine del periodo formativo corrisponde alla pubblicazione degli esiti dell'esame finale sostenuto dall'apprendista;
- l'istituzione formativa deve comunicare tramite PEC al datore di lavoro l'esito dell'esame nel più breve tempo possibile (non oltre 3 giorni dalla pubblicazione degli esiti);
- ai fini della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro è possibile assumere quale “data di fine del periodo formativo” il termine dell'anno scolastico/formativo;
- il contratto può essere attivato prima dell'avvio del percorso formativo, contestualmente o anche in itinere;
- è possibile l'instaurazione di un contratto di apprendistato di primo livello sia per i familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine sia per i datori di lavoro con sede legale e/o operativa in una Regione diversa da quella dell'istituzione formativa.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IPOTESI DI INAPPLICABILITÀ DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Con l'interpello 265/2022, l'Agenzia delle Entrate ha affermato che l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali non può trovare applicazione ai premi di risultato se i criteri e le modalità di attribuzione dei premi sono definiti mediante un regolamento aziendale e non da un accordo collettivo aziendale o territoriale.

Con la risposta ad interpello 17.5.2022 n. 265 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che non è possibile applicare l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato, di cui all'art. 1 co. 182 ss. della L. 208/2015, se i criteri e le modalità di attribuzione dei premi sono definiti mediante un regolamento aziendale e non da un accordo collettivo aziendale o territoriale.

Disciplina applicata

L'imposta sostitutiva del 10% dell'IRPEF e delle addizionali può essere applicata ai premi di risultato la cui corresponsione sia legata da contratti collettivi di secondo livello (ex art. 51 del DLgs. 81/2015) ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Ai fini dell'applicazione della disciplina fiscale agevolativa è necessario il rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla normativa e che, tra l'altro:

- il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio;
- il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto;
- i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Il caso proposto

Il caso sottoposto all'attenzione dell'Agenzia delle Entrate riguarda una società che opera a livello nazionale nel settore dei giochi e delle scommesse e che fa parte di un gruppo internazionale. La società in questione intende sviluppare una

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

politica premiale, già esistente, allo scopo di incentivare maggiormente i propri dipendenti e favorire il raggiungimento dei risultati economici dell'azienda.

L'attuale politica premiale è infatti strettamente correlata alla *policy* globale del gruppo, che prevede un premio erogabile a tutti i dipendenti e di ammontare proporzionato al raggiungimento del risultato operativo del gruppo.

Nel merito, la società vorrebbe sottoscrivere un accordo integrativo aziendale con le rappresentanze sindacali che regolamenti l'erogazione del premio di risultato ai propri dipendenti (operai, impiegati e quadri).

In particolare, l'accordo subordinerebbe l'erogazione del premio (quantificato in base alla politica retributiva del gruppo) al raggiungimento del risultato incrementale del margine operativo lordo (EBITDA) del gruppo. La società si propone quindi di verificare annualmente il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di applicare la disciplina fiscale di favore in caso di raggiungimento del proprio ed effettivo incremento di produttività.

Il parere dell'Agenzia

Sul punto, l'Agenzia, dopo aver esaminato la documentazione integrativa presentata in data 21.10.2021, evidenzia che i criteri e le modalità di attribuzione dei premi di produttività a livello di gruppo siano definiti mediante un regolamento aziendale, e non da un contratto collettivo di secondo livello, così come stabilito dalla normativa dedicata.

In particolare, tale regolamento non risulta al 21.10.2021 ancora recepito in un accordo collettivo aziendale dalla società istante e di conseguenza quest'ultima non potrebbe applicare l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato erogati ai propri dipendenti considerata l'assenza di una delle condizioni di legge. Il regolamento aziendale non è difatti paragonabile ad un accordo collettivo raggiunto dalle parti, bensì uno strumento unilaterale del datore di lavoro.

Infine, l'Agenzia si concentra anche sull'applicazione della disciplina agevolativa in caso di erogazione del premio al raggiungimento di un obiettivo di gruppo.

Nel merito, si evidenzia come la verifica e la misurazione dell'incremento debbano essere effettuate a livello aziendale dalla singola azienda che eroga il premio di risultato, salvo i casi di contrattazione collettiva unitaria a livello di gruppo. Non è difatti sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal gruppo stesso.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

NUOVE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DEL RAPPORTO PERIODICO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

Con il DM 29.3.2022, il Ministero del Lavoro ha individuato, in relazione al biennio 2020/2021, le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private.

Con il DM 29.3.2022, pubblicato in data 17.5.2022 sul proprio sito internet, il Ministero del Lavoro ha definito le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private, così come previsto dall'art. 46 del DLgs. 198/2006.

L'adempimento dovrà essere espletato entro il 30.9.2022, in relazione al solo biennio 2020-2021, mentre per le successive scadenze biennali viene confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Per le aziende tenute per la prima volta alla redazione del rapporto biennale, il primo rapporto redatto nei termini sopra indicati fornisce la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31.12.2021.

Requisiti dimensionali

Il citato art. 46 del DLgs. 198/2006 è stato modificato dall'art. 3 co. 1 della L. 162/2021 che ne ha *in primis* ampliato il campo di applicazione riducendo da 100 a 50 dipendenti la soglia dimensionale oltre la quale scatta l'obbligo di espletare l'adempimento in parola.

Proprio in riferimento all'ambito applicativo, l'art. 1 del DM 29.3.2022 precisa che il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Resta comunque ferma la possibilità per le imprese con un numero di dipendenti non superiore a tale soglia di redigere volontariamente il rapporto.

Contenuti

Secondo quanto indicato all'art. 46 del DLgs. 198/2006, il decreto ministeriale in questione deve fornire le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso riportare dati specifici sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato:

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

- delle assunzioni;
- della formazione e della promozione professionale;
- dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, nonché di altri fenomeni di mobilità;
- dell'intervento della Cassa integrazione guadagni;
- dei licenziamenti;
- dei prepensionamenti e pensionamenti;
- della retribuzione effettivamente corrisposta.

Si precisa altresì che 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.

Modalità operative

Le aziende interessate sono tenute a predisporre il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile:

- in modalità esclusivamente telematica;
- compilando opportunamente l'apposito modulo allegato al decreto in commento.

Sul punto, lo stesso Ministero ha reso noto che sul proprio portale servizi.lavoro.gov.it è disponibile, a far data dal 23.6.2022, un apposito applicativo informatico.

Nel dettaglio, l'art. 2 del DM 29.3.2022 stabilisce che, per accedere all'applicativo, le aziende dovranno utilizzare esclusivamente il Sistema pubblico di identità digitale - SPID o la Carta di identità elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del Lavoro.

Al termine della procedura di compilazione dei moduli, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, l'applicativo rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto.

Va osservato come la disposizione attuativa del DM 29.3.2022 stabilisca che la redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgano alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro, sempre con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Una volta terminata la procedura, il Ministero del Lavoro attribuirà in via telematica alla competente consigliera o consigliere regionale di parità un

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'ISTAT e al CNEL.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “UCRAINA” CONVERTITO

La L. 20.5.2022 n. 51 ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 21.3.2022 n. 21 (c.d. DL “Ucraina”). La legge in questione è entrata in vigore il 21.5.2022.

È stata pubblicata, sulla G.U. 20.5.2022 n. 117, la L. 20.5.2022 n. 51 che ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 21.3.2022 n. 21 (c.d. DL “Ucraina”). Il decreto è entrato in vigore il 22.3.2022, mentre la relativa legge di conversione è entrata in vigore il 21.5.2022.

Oltre alle già presenti misure in materia di trattamenti di integrazione salariale e decontribuzione per l'assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi, peraltro non oggetto di modifiche sostanziali durante l'iter di conversione, il rinnovato testo prevede, in sintesi:

- una nuova prestazione dei Fondi di solidarietà bilaterali;
- novità in materia di somministrazione;
- novità in materia di comunicazioni di avvio attività dei lavoratori autonomi occasionali;
- novità in materia di assunzioni obbligatorie di soggetti privi della vista;
- novità per l'ingresso di lavoratori marittimi stranieri.

Novità in materia trattamenti di integrazione salariale

L'art. 11 del provvedimento in esame interviene in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro prevedendo:

- nuove settimane di trattamenti di integrazione salariale;
- un esonero – per determinate categorie di imprese – dal versamento della contribuzione addizionale.

Nuovi periodi di CIGO

Integrando l'art. 44 del DLgs. 148/2015, si riconosce ai datori di lavoro ricadenti nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e che non possono più ricorrere ai trattamenti per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane e fruibili fino al 31.12.2022.

Tale prestazione viene riconosciuta per quest'anno per far fronte a situazioni di particolare difficoltà economica e in deroga ai consueti limiti di durata dei trattamenti di integrazione salariale stabiliti dagli artt. 4 e 12 del DLgs. 148/2015.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

Ulteriori trattamenti di assegno di integrazione salariale	Per determinate categorie di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà e FIS di cui agli artt. 26, 29 e 40 del DLgs. 148/2015, si riconosce un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane fino al 31.12.2022, fruibili qualora non sia più possibile ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata. Nel dettaglio, possono fruire di quest'ultima misura le imprese che occupano fino a 15 dipendenti, riconducibili ai codici ATECO indicati nell'Allegato I al medesimo decreto (Agenzie e tour operator, stabilimenti termali, parchi di divertimento, ecc.).
Esonero dal versamento della contribuzione addizionale	Dal 22.3.2022 fino al 31.5.2022, sono riconoscibili a determinate categorie di datori di lavoro (appartenenti ai settori della siderurgia, legno, ceramica, automotive e agroindustria) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per accedere ai trattamenti di integrazione salariale, l'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale prevista dal DLgs. 148/2015.

Agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori di aziende in crisi

L'art. 12 del decreto in commento, modificando l'art. 1 co. 119 della L. 30.12.2021 n. 234 (legge di bilancio 2022), estende ulteriormente l'esonero contributivo del 100% introdotto con l'art. 1 co. 10 della L. 30.12.2020 n. 178 (legge di bilancio 2021).

Esonero "under 36"	L'art. 1 co. 10 - 15 della L. 178/2020 ha introdotto un'agevolazione in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori <i>under 36</i> a tempo indeterminato, o trasformano contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, nel biennio 2021-2022. Tale agevolazione consiste in un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL), riconosciuto per un periodo massimo di: • 36 mesi; • 48 mesi se l'assunzione avviene in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
Lavoratori di imprese in crisi	L'art. 1 co. 119 della L. 234/2021 ha esteso l'esonero contributivo di cui all'art. 1 co. 10 della L. 178/2020 anche ai datori di lavoro privati che assumono: • nel periodo ivi considerato; • con contratto di lavoro a tempo indeterminato; • lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1 co. 852 della L. 27.12.2006 n. 296. Per effetto delle modifiche apportate dall'art. 12 co. 1 del DL 21/2022, l'estensione di cui sopra opera anche nei confronti di: • lavoratori licenziati per riduzione di personale dalle suddette imprese nei 6 mesi precedenti; • lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese in argomento.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

Assunzione di lavoratori in NASpI	L'art. 12 del DL 21/2022 introduce anche una specifica all'art. 1 co. 119 della L. 234/2021, attinente al coordinamento tra incentivi diversi. Nel dettaglio, in caso di assunzione di lavoratori che fruiscono della NASpI non è possibile il cumulo tra: • l'esonero contributivo del 100% previsto dall'art. 12 del DL 21/2022; • il contributo mensile del 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (di cui all'art. 2 co. 10-bis della L. 28.6.2012 n. 92).
--	--

Misure in materia di Fondi di solidarietà bilaterali

L'art. 12-ter, introdotto in sede di conversione, prevede una nuova tipologia di prestazione per i Fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS ai sensi dell'art. 26 del DLgs. 148/2015.

In sintesi, aggiungendo la nuova lett. c-bis) all'art. 26 co. 9 del DLgs. 148/2015, i fondi in questione possono assicurare, in via opzionale:

- il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla c.d. "staffetta generazionale" a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni;
- consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni.

Inoltre, modificando l'art. 33 co. 3 del DLgs. 148/2015, si prevede che per il finanziamento della prestazione in argomento venga richiesto al datore di lavoro il pagamento di un contributo straordinario.

Agevolazione in materia di somministrazione di lavoro

Il nuovo art. 12-quinquies del DL 21/2022, introdotto in sede di conversione in legge, proroga al 30.6.2024 il termine di operatività della misura agevolativa in materia di somministrazione di manodopera prevista dall'art. 31 co. 1 quarto periodo del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

Tale disposizione prevede che, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, quest'ultimo possa impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Tale misura, per effetto delle modifiche apportate in sede di conversione, avrà efficacia fino al 30.6.2024, in luogo del 31.12.2022.

Comunicazioni di avvio attività dei lavoratori autonomi occasionali

Modificando l'art. 14 del DLgs. 81/2008, il nuovo art. 12-*sexies* del DL 21/2022 interviene in tema di comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, nella parte in cui prevedeva quale canale di invio della comunicazione in questione "SMS e posta elettronica", sostituendo tale inciso con il termine "modalità informatiche". Inoltre, si prevede la non obbligatorietà della comunicazione rispetto alle prestazioni intermedie dalle piattaforme digitali, in quanto soggette a diversa comunicazione UniLav ex art. 9-*bis* del DL 510/96, secondo quanto previsto dal DL 152/2021.

Collocamento dei centralinisti telefonici e degli operatori della comunicazione non vedenti

Il nuovo art. 12-*septies* del DL 21/2022, introdotto in sede di conversione in legge, introduce modifiche formali alla L. 29.3.85 n. 113 in materia di collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti, sostituendo le parole "centralinisti non vedenti" e "centralinisti telefonici privi della vista" con "centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista", di fatto attualizzando la platea di beneficiari della predetta normativa.

La norma sostituisce inoltre l'art. 3 co. 6 della L. 113/85, disponendo che tali lavoratori sono computati nella quota di riserva di assunzioni obbligatorie ex art. 3 della L. 12.3.99 n. 68, che deve risultare nel prospetto informativo.

Disposizioni in materia di ingresso di lavoratori marittimi stranieri

Modificando l'art. 27 del DLgs. 25.7.98 n. 286, il nuovo art. 13-*ter* del DL 21/2022 dispone a favore dei lavoratori marittimi chiamati per l'imbarco su navi, anche battenti bandiera di un Paese extra UE, ormeggiate in porti italiani, l'autorizzazione a svolgere attività lavorativa a bordo, previa acquisizione del visto di ingresso per lavoro in Italia per il periodo necessario allo svolgimento della medesima attività lavorativa e comunque per un periodo non superiore ad un anno.

Ai fini dell'acquisizione del predetto visto non è richiesto il nulla osta al lavoro, mentre si rinvia alle disposizioni di cui al DLgs. 286/98 per quanto riguarda il soggiorno di marittimi stranieri chiamati per l'imbarco su navi italiane da crociera.

Misure di sostegno per il comparto teatrale

Il nuovo art. 22-*bis* del DL 21/2022 prevede la sospensione di alcuni versamenti fiscali in favore dei soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche presenti nel territorio dello Stato.

In particolare, sono sospesi i termini di versamento in scadenza nei mesi di aprile, maggio e giugno 2022 relativi:

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

- alle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- all'IVA.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16.11.2022.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE MISURE IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “AIUTI”

Il DL 17.5.2022 n. 50 (c.d. decreto “Aiuti”) è stato pubblicato sulla G.U. 17.5.2022 n. 114 ed è entrato in vigore il 18.5.2022. Il provvedimento in esame prevede diverse misure a favore di lavoratori dipendenti e autonomi, che si concretizzano nel possibile riconoscimento di specifici bonus.

È stato pubblicato, sulla G.U. 17.5.2022 n. 114, il DL 17.5.2022 n. 50 recante “Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina”.

Il decreto in questione, entrato in vigore il 18.5.2022, prevede anche novità in materia di lavoro e previdenza, tra le quali si segnala il riconoscimento di:

- indennità una tantum per i lavoratori dipendenti (art. 31);
- indennità una tantum pensionati e altre categorie (art. 32);
- indennità una tantum per i lavoratori autonomi e i professionisti (art. 33);
- un bonus alle famiglie per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico (art. 35).

21

Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti

L'art. 31 del DL 50/2022 riconosce ai lavoratori dipendenti un'indennità una tantum di 200,00 euro per il mese di luglio 2022.

L'indennità viene riconosciuta ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 1 co. 121 della L. 30.12.2021 n. 234 (legge di bilancio 2022) non titolari dei trattamenti di cui al successivo art. 32 del DL 50/2022 e beneficiari dell'esonero dello 0,8% nel primo quadrimestre dell'anno 2022 per almeno una mensilità.

L'indennità una tantum ha un importo pari a 200,00 euro e spetta ai dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui essi siano titolari di più rapporti di lavoro.

Inoltre non costituisce reddito sia ai fini fiscali sia ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 32 co. 1 e 18 del DL 50/2022.

Il datore di lavoro recupera il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità in argomento attraverso la denuncia contributiva mensile, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'INPS.

Indennità una tantum pensionati e altre categorie

L'art. 32 del provvedimento in esame introduce un'indennità una tantum di 200,00 euro in favore delle seguenti categorie di soggetti:

- pensionati e titolari di altre prestazioni sociali;
- lavoratori domestici;
- percettori di NASpI, DIS-COLL e indennità di disoccupazione agricola;
- titolari di rapporti di co.co.co di cui all'art. 409 c.p.c.;
- lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo beneficiari delle indennità ex artt. 10 co. 1 - 9 del DL 41/2021 e 42 del DL 73/2021;
- lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti;
- lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori autonomi occasionali;
- incaricati alle vendite a domicilio;
- percettori di reddito di cittadinanza.

Le indennità previste dalla norma in esame non costituiscono reddito ai fini fiscali e non sono compatibili né tra loro né con l'indennità per i lavoratori dipendenti prevista dall'art. 31 del decreto in esame.

Pensionati e titolari di altre prestazioni sociali	L'indennità una tantum viene riconosciuta ai: • titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30.6.2022; • con un reddito personale assoggettabile IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, fino a 35.000,00 euro per l'anno 2021; • che siano residenti in Italia. L'indennità in esame è riconosciuta automaticamente dall'INPS con la mensilità di luglio 2022 e non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali. Tale indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e viene corrisposta una sola volta anche qualora l'avente diritto svolga attività lavorativa.
Lavoratori domestici	L'indennità può essere erogata ai lavoratori domestici che al 18.5.2022 hanno in essere uno o più rapporti di lavoro e può essere riconosciuta dall'INPS con la mensilità di luglio 2022, previa domanda da presentarsi presso i Patronati.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

Percettori di NASpl, DIS-COLL e indennità di disoccupazione agricola	L'indennità viene riconosciuta dall'INPS anche a coloro che hanno percepito, per il mese di giugno 2022, le indennità di NASpl e DIS-COLL, ovvero che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021.
Co.co.co.	L'indennità in esame viene erogata dall'INPS, previa presentazione della domanda, anche ai soggetti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. (co. 11): • i cui contratti siano attivi alla data del 18.5.2022; • con redditi derivanti dai suddetti rapporti non superiori a 35.000,00 euro per l'anno 2021; • che siano iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 8.8.95 n. 335; • che non siano titolari dei trattamenti pensionistici elencati al co. 1 dell'art. 32 in esame; • che non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.
Lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo beneficiari delle indennità COVID-19	La norma in esame, al co. 12, dispone che l'INPS eroghi automaticamente l'indennità una tantum anche ai lavoratori che, nel corso del 2021, siano stati beneficiari di una delle indennità ex artt. 10 co. 1 - 9 del DL 41/2021 e 42 del DL 73/2021.
Lavoratori stagionali, a termine e intermittenti	L'indennità è erogata dall'INPS, previa domanda dell'interessato, anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti che abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate, con un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000,00 euro.
Lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo	L'indennità spetta anche, previa domanda all'INPS, ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati e siano titolari di un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000,00 euro, sempre per l'anno 2021.
Lavoratori autonomi occasionali	L'indennità una tantum può essere erogata anche ai lavoratori autonomi privi di partita IVA già iscritti alla Gestione separata alla data del 18.5.2022, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie e che nel 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili all'art. 2222 c.c. e per i quali, nel medesimo anno, risulti l'accredito di almeno un contributo mensile.
Incaricati alle vendite a domicilio	L'indennità in questione può essere erogata dall'INPS, previa domanda, agli incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19 del DLgs. 31.3.98 n. 114 titolari di partita IVA, iscritti alla Gestione separata e con un reddito derivante dalle suddette attività, per l'anno 2021, superiore a 5.000,00 euro.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

**Percettori
di reddito
di cittadinanza**

Nel mese di luglio 2022 si prevede la corresponsione una tantum dell'indennità ai nuclei beneficiari di reddito di cittadinanza (Rdc), insieme alla rata mensile di competenza.

Indennità una tantum per i lavoratori autonomi e i professionisti

L'art. 33 del DL 50/2022 istituisce un apposito Fondo destinato a finanziare il riconoscimento – in via eccezionale – di un'indennità una tantum per l'anno 2022 a:

- lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS;
- professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al DLgs. 30.6.94 n. 509 e DLgs. 10.2.96 n. 103.

I criteri e le modalità per la concessione dell'indennità saranno stabiliti con un apposito decreto interministeriale.

Bonus alle famiglie per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico

Al fine di contrastare l'impatto del caro energia sulle famiglie, l'art. 35 del DL 50/2022 prevede il possibile riconoscimento, a favore di lavoratori e studenti, di un buono da utilizzare per l'acquisto di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale.

Le modalità di richiesta ed emissione del buono saranno definite con un apposito decreto interministeriale attuativo da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto in argomento.

Secondo quanto indicato nella norma in esame, il valore del buono è pari al 100% della spesa da sostenere per l'acquisto dell'abbonamento e non può superare l'importo di 60,00 euro.

Il buono viene riconosciuto in favore delle persone fisiche che, nell'anno 2021, hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 35.000,00 euro.

Il buono in questione reca il nominativo del beneficiario ed è utilizzabile per l'acquisto di un solo abbonamento nel periodo compreso tra la data di pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* del predetto DM attuativo e il 31.12.2022.

Inoltre, il buono risulta non cedibile, non costituisce reddito imponibile del beneficiario e non rileva ai fini del computo del valore dell'indicatore della situazione economica equivalente.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

CHIARIMENTI IN MATERIA DI FINANZIAMENTO DELL'ALAS

Con il messaggio 30.5.2022 n. 2260, l'INPS è intervenuto in merito all'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo chiamata ALAS, approfondendo gli aspetti contributivi direttamente collegati al finanziamento della prestazione.

Con il messaggio 30.5.2022 n. 2260, l'INPS è intervenuto con riferimento all'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo denominata ALAS, di cui all'art. 66 co. 7 del DL 73/2021 (DL "Sostegni-bis"), illustrando alcuni aspetti contributivi direttamente collegati al finanziamento della prestazione.

Destinatari

Secondo quanto precisato nel messaggio in parola, possono beneficiare della prestazione in argomento:

- i lavoratori autonomi dello spettacolo che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (art. 2 co. 1 lett. a) del DLgs. 182/97);
- i lavoratori autonomi dello spettacolo che prestano a tempo determinato attività diverse (art. 2 co. 1 lett. b) del DLgs. 182/97);
- i lavoratori autonomi esercenti attività musicali (art. 3 co. 1 lett. 23-bis del DLgs. CPS 708/47).

Requisiti

I predetti lavoratori, ai fini del diritto all'indennità in argomento, devono avere cessato involontariamente il rapporto di lavoro autonomo e non avere in corso rapporti di lavoro autonomo o subordinato, non essere titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie, non essere beneficiari di Reddito di cittadinanza di cui al DL 4/2019.

Inoltre, devono aver maturato, nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno 15 giornate di contribuzione

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

versata o accreditata al FPLS e avere un reddito relativo all'anno civile precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000,00 euro.

Aliquota di finanziamento

L'art. 66 co. 14 del DL 73/2021 prevede, con decorrenza dall'1.1.2022, l'applicazione di un'aliquota contributiva pari al 2% sul compenso lordo giornaliero, con conseguente versamento presso la Gestione prestazioni temporanee di cui all'art. 24 della L. 88/89.

Per quanto riguarda l'impatto sulla contribuzione ALAS delle riduzioni degli oneri sociali previste dall'art. 120 della L. 388/2000 e dall'art. 1 co. 361 e 362 della L. 266/2005 con riferimento alla Gestione prestazioni temporanee di cui all'art. 24 della L. 88/89, l'INPS chiarisce innanzitutto che per i datori di lavoro/committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo con soggetti per i quali è previsto l'obbligo di assicurazione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, la misura della contribuzione ALAS è pari all'1,06% dell'imponibile contributivo, mentre il contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia – fino al 31.12.2021 dovuto nella misura dell'1,28%, in quanto oggetto di riduzione – è calcolato nella misura piena del 2,22%.

Diversamente, precisa l'INPS, per i lavoratori autonomi esercenti attività musicali e per le Pubbliche Amministrazioni, il contributo ALAS è dovuto nella misura piena del 2% in quanto si tratta di soggetti che non beneficiano delle predette riduzioni.

Aspetti operativi

L'INPS rende noto che le procedure di calcolo che supportano la gestione dei flussi UniEmens sono adeguate a partire dal mese di competenza maggio 2022. Pertanto, al fine di ottemperare al versamento della corretta contribuzione minore dovuta per i mesi di competenza gennaio 2022 - aprile 2022, i soggetti interessati valorizzeranno nel flusso UniEmens, all'interno di "DenunciaIndividuale", "DatiRetributivi", "AltreADebito" e "CausaleADebito", il codice di nuova istituzione "M219".

Invece, nell'elemento "AltroImponibile" sarà indicato l'imponibile soggetto a contribuzione e nell'elemento "ImportoADebito" l'importo della differenza di contribuzione minore dovuta.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti
 i datori di lavoro LL.SS.**

LE NOVITÀ DI MAGGIO IN PILLOLE

AGRICOLTURA (OPERAI E FLOROVIVAISTI)

ACCORDO 23.5.2022

Il 23 maggio le parti firmatarie del CCNL 19.6.2018, applicabile agli operai agricoli e floro vivaisti, ne hanno definito il rinnovo. Fatte salve le specifiche decorrenze previste, le novità introdotte dall'Accordo decorrono dall'1.1.2022 e scadranno il 31.12.2025.

Dal punto di vista economico si segnala l'incremento delle retribuzioni minime applicabili a livello nazionale, che dal mese di giugno 2022 (a eccezione che nelle Province ove sia presente contrattazione integrativa stipulata ai sensi del CCNL del 2018, nelle quali la definizione della data di entrata in vigore, con l'unico limite rappresentato dall'impossibilità di rinviarla oltre l'1.1.2025, sarà fissata a livello provinciale in sede di rinnovo) assumono i valori di seguito indicati. Operai agricoli (valori mensili): area 1, 1.389,15 euro; area 2, 1.266,90 euro; area 3, 944,62 euro. Operai floro vivaisti (valori orari): area 1, 8,41 euro; area 2, 7,71 euro; area 3, 7,24 euro.

Stabilita inoltre l'entità dell'incremento percentuale da applicare ai salari integrativi validi a livello provinciale, nella misura rispettivamente del 3% dall'1.6.2022, dell'1,2% dall'1.1.2023 e dello 0,5% dall'1.6.2023.

Con riferimento all'aspettativa a causa di malattia della durata massima di 6 mesi riconosciuta agli operai agricoli e agli operai floro vivaisti a tempo indeterminato è stata estesa la possibilità di richiederla al termine del periodo di comporto di 180 giorni non soltanto in presenza di patologie oncologiche, ma anche per il recupero da grandi interventi chirurgici, dei quali si fornisce analitica elencazione all'allegato 1 dell'Accordo.

Il nuovo art. 36-bis regola poi l'istituto delle ferie solidali, estendendone in primo luogo l'ambito di applicazione rispetto a quello previsto dall'art. 24 del DLgs, n. 151/2015, introducendo la possibilità di cedere ferie e riposi al collega che versi in una situazione di bisogno derivante dalla necessità di assistere non solo i figli minori, ma anche i figli maggiorenni (purché inclusi nel nucleo familiare) e i parenti e affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti.

L'Accordo precisa poi che la cessione può riguardare solo la quota di ferie eccedente i periodi minimi di fruizione dettati dal DLgs. 66/2003 e che in ogni caso ciascun lavoratore può cedere un massimo di 10 giornate di ferie maturate nell'anno.

AUTOFERROTRANVIERI

ACCORDO 10.5.2022

Il 10 maggio Asstra, Anav e Agens (in rappresentanza datoriale) e le OO.SS. dei lavoratori Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Falsa-Cisal e Ugl-Fna hanno rinnovato la parte economica del CCNL applicabile al personale dipendente delle imprese che, per via terrestre o sulle acque interne o

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

lagunari, svolgono servizio di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali.

L'accordo disciplina i soli aspetti di carattere economico, rinviando ad intesa successiva per la definizione degli aspetti normativi.

In primo luogo si segnalano incrementi retributivi per complessivi 90,00 euro per il parametro 175, distribuiti in tre ratei da 30,00 euro ciascuno, con decorrenza rispettivamente 1.7.2022, 1.6.2023 e 1.9.2023. I valori dei minimi retributivi da applicare dal prossimo mese di luglio sono i seguenti: par. 250, 1.625,39 euro; par. 230, 1.495,36 euro; par. 210, 1.365,33 euro; par. 205, 1.332,82 euro; par. 202, 1.313,32 euro; par. 193, 1.254,81 euro; par. 190, 1.235,30 euro; par. 188, 1.222,30 euro; par. 183, 1.189,78 euro; par. 180, 1.170,28 euro; par. 178, 1.157,27 euro; par. 175, 1.137,77 euro; par. 170, 1.105,26 euro; par. 165, 1.072,76 euro; par. 160, 1.040,25 euro; par. 158, 1.027,25 euro; par. 155, 1.007,74 euro; par. 154, 1.001,24 euro; par. 153, 994,74 euro; par. 151, 981,74 euro; par. 145, 942,73 euro; par. 143, 929,73 euro; par. 140, 910,22 euro; par. 139, 903,72 euro; par. 138, 897,22 euro; par. 135, 877,71 euro; par. 130, 845,21 euro; par. 129, 838,71 euro; par. 123, 799,70 euro; par. 121, 786,69 euro; par. 116, 754,19 euro; par. 110, 715,17 euro; par. 100, 650,15 euro.

Previsto altresì, per il personale in forza alla data del 10 maggio 2022, un elemento forfetario *Una Tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2021 e il 31.3.2022, nella misura di 500 euro (per il parametro 175), da liquidare in due ratei di pari importo nei mesi di luglio e di novembre 2022. Gli importi della singola tranche sono i seguenti: par. 250, 357,14 euro; par. 230, 328,57 euro; par. 210, 300 euro; par. 205, 292,86 euro; par. 202, 288,57 euro; par. 193, 275,71 euro; par. 190, 271,43 euro; par. 188, 268,57 euro; par. 183, 261,43 euro; par. 180, 257,14 euro; par. 178, 254,29 euro; par. 175, 250 euro; par. 170, 242,86 euro; par. 165, 235,71 euro; par. 160, 228,57 euro; par. 158, 225,71 euro; par. 155, 221,43 euro; par. 154, 220 euro; par. 153, 218,57 euro; par. 151, 215,71 euro; par. 145, 207,14 euro; par. 143, 204,29 euro; par. 140, 200 euro; par. 139, 198,57 euro; par. 138, 197,14 euro; par. 135, 192,86 euro; par. 130, 185,71 euro; par. 129, 184,29 euro; par. 123, 175,71 euro; par. 121, 172,86 euro; par. 116, 165,71 euro; par. 110, 157,14 euro; par. 100, 142,86 euro. Tali importi devono essere ridotti in proporzione alla minor durata della prestazione lavorativa (in caso di *part-time*) come pure nei casi di incompleta anzianità di servizio maturata durante il citato periodo di riferimento.

Istituita inoltre, con decorrenza 1.7.2022, l'Indennità Retribuzione Ferie, nella misura di 8,00 euro per giornata (tale importo è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di legge o contrattuali, e non rientra nella base di computo del trattamento di fine rapporto).

Infine, in tema di finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria TPL Salute, a decorrere dall'1.1.2023 il contributo annuo a carico dell'azienda passerà dagli attuali 120,00 euro (10,00 euro mensili, come previsto dall'Accordo 28.10.2020) a 144,00 euro (12,00 euro mensili).

COMUNICAZIONE (ARTIGIANATO)**ACCORDO 4.5.2022**

Il 16.5.2022, Cna, Confartigianato, Casartigiani e Claii per parte datoriale e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil quali OO.SS. dei lavoratori hanno rinnovato il CCNL 27.2.2018 applicabile al personale dipendente delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese operanti nel settore della comunicazione. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2019 e scadrà il 31.12.2022.

Previsti i seguenti minimi retributivi dall'1.6.2022. Imprese artigiane: liv. 1A, 2.246,59 euro; liv.

1B, 1.958,04 euro; liv. 2, 1.836,90 euro; liv. 3, 1.722,79 euro; liv. 4, 1.598,56 euro; liv. 5 bis, 1.462,26 euro; liv. 5, 1.398,07 euro; liv. 6, 1.316,52 euro. Piccole e medie imprese: liv. 1A, 2.263,44 euro; liv. 1B, 1.972,73 euro; liv. 2, 1.850,79 euro; liv. 3, 1.735,72 euro; liv. 4, 1.610,56 euro; liv. 5 bis, 1.473,22 euro; liv. 5, 1.408,58 euro; liv. 6, 1.326,43 euro. Gli aumenti successivi decorrono dall'1.12.2022.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, si segnala la riduzione delle percentuali di retribuzione previste per il 2° anno di durata del rapporto per gli apprendisti dei Gruppi 1, 2 e 3 (dal 75% al 70%), del Gruppo 2 - figure a 3 anni (dall'80% al 75%) e per gli impiegati amministrativi (dall'80% al 70%).

Previsto inoltre, nei confronti dei soli lavoratori in forza alla data del 16 maggio, un elemento *Una Tantum* pari a complessivi 155,00 euro per i lavoratori qualificati e 108,50 euro per gli apprendisti, tanto per le imprese artigiane che per le PMI. Tali importi dovranno essere erogati in due ratei, con i cedolini paga di luglio 2022 (55,00 euro per i lavoratori qualificati e 38,50 euro per gli apprendisti) di agosto 2022 (100,00 euro per i lavoratori qualificati e 70,00 euro per gli apprendisti).

Significative le novità introdotte in tema di lavoro a termine con la nuova stesura dell'art. 38. In primo luogo viene fissata a 36 mesi la durata massima prevedibile per ciascun contratto, con possibilità di un'unica proroga, di durata non eccedente i 12 mesi, purché stipulata presso la DTL. Azzerato poi il c.d. "*stop and go*", con possibilità quindi di non applicare gli intervalli temporali previsti in caso di sequenza di contratti a termine per la sostituzione di lavoratore con diritto alla conservazione del posto. Definite come "stagionali" le seguenti attività: prestampa, stampa, cartotecnica, legatoria, finitura, packaging e marketing, come pure di quelle di natura amministrativo/contabile, che per la loro natura si svolgono esclusivamente (oppure risultano intensificate) in determinati periodi dell'anno, e per la cui elencazione si rinvia alle lettere a) e b) del punto f) dell'art. 38 dell'Accordo. Previste altresì nuove soglie numeriche in relazione alla dimensione dell'impresa.

In tema di orario di lavoro passa da 144 a 160 ore annue il limite massimo entro cui attuare regimi di flessibilità a fronte di specifiche esigenze di produttività.

Aumentata infine la durata, limitatamente alle sole imprese operanti nel settore dell'ICT, del preavviso di dimissioni e licenziamento.

CONSORZI AGRARI

ACCORDO 4.5.2022

Il 4.5.2022, l'Associazione nazionale dei consorzi agrari - Assocap e le OO.SS. dei lavoratori Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, hanno siglato l'Accordo per il rinnovo del CCNL 23.5.2017 applicabile ai lavoratori dipendenti dei consorzi agrari. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2020 e scadrà il 31.12.2023.

Da segnalare in primo luogo l'incremento dei minimi retributivi; di seguito se ne riportano i nuovi valori. Da giugno 2022: liv. Q, 1.967,01 euro; liv. 1, 1.967,01 euro; liv. 2, 1.780,34 euro; liv. 3S, 1.520,60 euro; liv. 3, 1.399,42 euro; liv. 4S, 1.305,56 euro; liv. 4, 1.222,77 euro; liv. 5, 1.095,99 euro; liv. 6, 951,86 euro. Da gennaio 2023: liv. Q, 2.009,18 euro; liv. 1, 2.009,18 euro; liv. 2, 1.818,51 euro; liv. 3S, 1.553,20 euro; liv. 3, 1.429,42 euro; liv. 4S, 1.333,55 euro; liv. 4, 1.248,99 euro; liv. 5, 1.119,48 euro; liv. 6, 972,27 euro.

Con riferimento al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2022 e il 31.5.2022 le Parti hanno previsto la corresponsione con il cedolino paga di maggio, nei confronti di tutti i lavoratori in forza al primo del mese, di un importo *Una Tantum* pari a 100 euro in cifra fissa.

Sul piano normativo si segnala il nuovo art. 30-*bis*, che disciplina il tema delle ferie solidali. Le Parti hanno esteso l'ambito di operatività dell'istituto, prevedendo che i lavoratori possano "ricevere" ferie e permessi messi a disposizione dai colleghi in presenza di bisogni legati alle condizioni di salute non solo dei figli minori (come previsto dall'art. 24 del DLgs. 151/2015), ma di tutti i figli presenti nel nucleo familiare, come pure dei parenti e affini di primo grado. Definite poi alcune modalità operative per la fruizione del beneficio, nonché la documentazione da presentare per attestare lo stato di necessità, con rimando alla contrattazione integrativa per la previsione degli ulteriori criteri attuativi.

Si segnala poi: l'innalzamento a 18 mesi della durata del periodo di comporto per i malati oncologici, con la previsione che in caso di dichiarata guarigione intervenuta entro il 14° mese di assenza, l'obbligo di conservazione del posto si protrae per un massimo di 6 mesi successivi alla stessa (art. 36 nuovo co. 9-*bis*); la precisazione che i 3 giorni di permesso di cui può beneficiare il lavoratore nel caso di decesso di un congiunto si riferiscono a ciascun evento luttuoso, ancorché verificatosi nel medesimo anno; l'incremento da 1 a 2 delle giornate di permesso retribuito a disposizione del lavoratore in occasione della nascita di un figlio.

Infine, in materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto, è stata inclusa tra le causali ammesse anche quella legata al sostenimento da parte del dipendente delle spese per il proprio matrimonio (cerimonia, viaggio di nozze, acquisto del mobilio), a condizione che venga utilizzata solo una volta nell'arco del rapporto di lavoro di ciascun dipendente ed entro un importo massimo pari al 30% del TFR maturato al momento della richiesta di anticipazione.

EDILIZIA (ARTIGIANATO)

ACCORDO 4.5.2022

Il 4 maggio le Associazioni di categoria (CNA Costruzioni, Anaepa Confartigianato, Fiae Casartigiani e Claa Edilizia) e le OO.SS. dei lavoratori (Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil) hanno siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL 30.1.2020, applicabile ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese del settore edile. La nuova disciplina decorre dall'1.5.2022 e scadrà il 30.9.2024.

Sul fronte economico si segnala l'incremento dei minimi retributivi dal mese di maggio 2022. I nuovi importi sono i seguenti: liv. 7, 1.911,46 euro; liv. 6, 1.705,08 euro; liv. 5, 1.421,04 euro; liv. 4, 1.325,38 euro; liv. 3, 1.231,72 euro; liv. 2, 1.107,65 euro; liv. 1, 947,30 euro. L'aumento successivo è previsto dal 1° luglio 2023, a partire da quando i minimi raggiungeranno i seguenti importi: liv. 7, 1.993,46 euro; liv. 6, 1.777,08 euro; liv. 5, 1.481,04 euro; liv. 4, 1.380,98 euro; liv. 3, 1.283,72 euro; liv. 2, 1.153,65 euro; liv. 1, 987,30 euro.

Confermata la misura massima del 6% dei minimi retributivi in vigore per l'Elemento variabile della retribuzione, da concordare su base territoriale quale premio variabile di risultato, ai sensi dell'art. 15.

In tema di orario di lavoro l'Accordo ha previsto la possibilità di attivare un regime di orario specifico per le imprese assoggettate al regime di "Retribuzione minima imponibile nel settore edile" prevista dall'art. 29 del DL n. 244/95 (conv. L. n. 341/95) e per le imprese che non abbiano avuto condanne gravi a seguito di infortuni gravi occorsi nei 5 anni precedenti.

Lievi modifiche introdotte in tema di periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni, la cui durata è stata portata da "una settimana" a "sette giorni lavorativi" per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni, e da "dieci giorni di calendario" a "dieci giorni lavorativi" per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni (art. 33).

Interamente riformulato, infine, l'art. 93, relativo al contratto di lavoro a tempo determinato. La nuova stesura dispone che la durata di un contratto non possa eccedere i 12 mesi, fatta salva la possibilità per le imprese in possesso dei requisiti previsti dall'art. 29 del DL 244/95 di prevedere fino al 30.9.2022 una durata maggiore (comunque non eccedente i 24 mesi), in presenza di specifiche condizioni (avvio di nuovo cantiere; proroga di un appalto; avvio di attività o fasi lavorative non programmate; assunzione di *under 29* o *over 45*, di disoccupati/inoccupati da almeno 6 mesi o di cassintegrati).

Per le medesime causali, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 21 del DLgs. 81/2015, sono altresì ammesse le proroghe e i rinnovi.

IGIENE AMBIENTALE

ACCORDO 23.5.2022

Con Accordo del 23 maggio le Parti, nell'ambito delle trattative dirette all'unificazione dei CCNL applicabili presso le aziende municipalizzate e presso le aziende private, hanno siglato l'accordo per il rinnovo della parte economica e per la modifica puntuale di specifici istituti normativi. Definiti aumenti delle retribuzioni di base con decorrenza luglio 2022, luglio 2023 e luglio 2024. Di seguito se ne riportano i nuovi valori dall'1.7.2022: liv. Q, 3.411,36 euro; liv. 8, 3.035,65 euro; liv. 7A, 3.005,12 euro; liv. 7B, 2.600,93 euro; liv. 6A, 2.474,54 euro; liv. 6B, 2.360,53 euro; liv. 5A, 2.243,92 euro; liv. 5B, 2.148,55 euro; liv. 4A, 2.055,26 euro; liv. 4B, 1.992,79 euro; liv. 3A, 1.929,19 euro; liv. 3B, 1.839,16 euro; liv. 2A, 1.831,89 euro; liv. 2B, 1.648,00 euro; liv. 1A, 1.483,19 euro; liv. 1B, 1.310,85 euro; liv. J, 1.186,56 euro.

Prevista, a copertura del periodo compreso tra l'1.1 e il 30.6.2022, l'erogazione con la retribuzione di luglio di un importo pari a 130 euro (da ridurre proporzionalmente per il personale a part-time), da riconoscersi in buoni benzina, salvo differenti intese a livello aziendale.

In tema di classificazione del personale, si segnala il nuovo parametro 88,38 attribuito al livello 1B. Nei confronti dei lavoratori già in forza inquadrati in tale livello, la differenza tra il nuovo parametro e il precedente (90) viene congelata in un importo *ad personam* non assorbibile. Previsto anche che i lavoratori assunti con il livello J successivamente al 23.5.2022 passino automaticamente al livello 1B una volta trascorsi 26 mesi di servizio.

liv. Q, 39,17 euro; liv. 8, 29,05 euro; liv. 7, 26,04 euro; liv. 6, 24,65 euro; liv. 5, 21,83 euro; liv. 4, 20,92 euro; liv. 3, 19,11 euro; liv. 2, 17,66 euro; liv. 1, 15,24 euro.

LEGNO E LAPIDEI (ARTIGIANATO)

ACCORDI 3.5.2022 E 17.5.2022

Con accordo raggiunto lo scorso 3 maggio, le Associazioni di categoria e le OO.SS. firmatarie del CCNL 13.5.2018 applicabile alle imprese artigiane e alle piccole e medie imprese dei settori legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei, ne hanno definito il rinnovo per il quadriennio compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2022.

Sul piano retributivo si segnala l'incremento dei minimi di retribuzione con decorrenza 1.5.2022 e 1.9.2022. Di seguito si riportano gli importi validi da maggio 2022.

Settore Legno, Arredamento e Mobili (imprese artigiane): liv. AS, 1.992,73 euro; liv. A, 1.857,40 euro; liv. B, 1.697,80 euro; liv. CS, 1.624,01 euro; liv. C, 1.549,48 euro; liv. D, 1.464,71 euro; liv. E, 1.387,09 euro; liv. F, 1.303,28 euro.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

Settore Legno, Arredamento e Mobili (PMI): liv. AS, 2.013,13 euro; liv. A, 1.876,43 euro; liv. B, 1.715,20 euro; liv. CS, 1.640,65 euro; liv. C, 1.565,35 euro; liv. D, 1.479,71 euro; liv. E, 1.401,29 euro; liv. F, 1.316,63 euro.

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo (imprese artigiane): liv. 1, 2.089,63 euro; liv. 2, 1.959,16 euro; liv. 3, 1.706,08 euro; liv. 4, 1.599,94 euro; liv. 5, 1.539,71 euro; liv. 6, 1.468,87 euro; liv. 7, 1.365,59 euro.

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo (PMI): liv. 1, 2.109,99 euro; liv. 2, 1.978,24 euro; liv. 3, 1.722,70 euro; liv. 4, 1.615,53 euro; liv. 5, 1.554,71 euro; liv. 6, 1.483,18 euro; liv. 7, 1.378,90 euro.

Previsto inoltre, nei confronti dei soli lavoratori in forza alla data del 3 maggio, un elemento *Una Tantum* a integrale copertura del periodo di carenza contrattuale pregresso, nella misura complessiva di 150 euro per i lavoratori qualificati e di 105 euro per gli apprendisti. Tali importi dovranno essere erogati in due ratei, ciascuno pari al 50% del totale (vale a dire: 75 euro per i lavoratori qualificati e 52,50 euro per gli apprendisti), rispettivamente con i cedolini paga dei mesi di luglio e ottobre 2022.

Aumentato per tutti i settori da 25 a 30 euro l'importo dell'elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) da corrispondere in cifra fissa ai lavoratori di tutti i livelli in applicazione dell'art. 44 del CCNL vigente.

Tra le novità di carattere normativo, la principale riguarda il lavoro a termine; il nuovo art. 54 prevede tra l'altro: durata massima dei contratti pari a 36 mesi, con possibilità di unica proroga, purché non eccedente gli 8 mesi e sottoscritta presso la DPL; azzeramento del c.d. "stop and go", con la conseguente possibilità di stipulare contratti in sequenza senza dover rispettare gli intervalli temporali; possibilità di un periodo di affiancamento della durata di 90 giorni; nuove soglie numeriche in relazione alla dimensione dell'azienda; elenco delle attività stagionali che permettono di rinnovare o prorogare il contratto anche al di fuori delle previsioni dell'art. 19 del DLgs. 81/2015.

RADIOTELEVISIONI PRIVATE

ACCORDO 26.5.2022

L'Accordo raggiunto il 26 maggio tra Confindustria Radio Televisioni e le OO.SS. dei lavoratori (Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil) definisce il rinnovo del CCNL 19.12.2017 applicabile ai dipendenti delle imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma, scaduto il 31.12.2020. La nuova disciplina, la cui decorrenza coincide con la data di stipula, scadrà il 31.12.2024.

Gli incrementi dei minimi retributivi sono stati previsti con decorrenza luglio 2022, novembre 2023 e ottobre 2024 per il comparto televisivo e con decorrenza luglio 2022 e novembre 2023 per il comparto radiofonico. Di seguito i nuovi valori applicabili dal 1° luglio. Imprese televisive: liv. 9, 1.905,75 euro; liv. 8, 1.746,91 euro; liv. 7, 1.610,90 euro; liv. 6, 1.536,78 euro; liv. 5, 1.416 euro; liv. 4, 1.190,64 euro; liv. 3, 993,74 euro; liv. 2, 873,97 euro; liv. 1, 753,18 euro. Imprese radiofoniche: liv. 6, 1.425,38 euro; liv. 5, 1.278,49 euro; liv. 4, 1.051,86 euro; liv. 3, 898,20 euro; liv. 2, 758,32 euro; liv. 1, 633,73 euro.

Prevista poi un'indennità forfetaria *Una Tantum* pari a 250 euro in cifra fissa da corrispondere con la retribuzione del prossimo mese di settembre.

In tema di lavoro a termine (art. 24) si segnala la possibilità di stipulare contratti della durata massima di 48 mesi (tale limite massimo non potrà essere superato neppure in caso di successione di più contratti di lavoro o di somministrazione a tempo determinato), in deroga ai 24

mesi previsti dall'art. 19 del DLgs. 81/2015; e anche l'aumento al 30% il limite numerico di contratti di lavoro o di somministrazione a termine, rispetto al 20% indicato dall'art. 23 del DLgs. 81/2015. Non rientrano nel computo di tale soglia i contratti con finalità sostitutive, quelli per specifici spettacoli/produzioni (per tutta la loro durata) e quelli derivanti da nuovi progetti/attività (per la durata massima di 24 mesi).

Modificato poi al ribasso, riducendolo a 10 mesi dai 12 previsti dall'art. 24 del DLgs. 81/2015, il termine entro il quale il lavoratore precedentemente occupato a tempo determinato può esercitare il diritto di precedenza in caso di assunzione a tempo determinato (sono in ogni caso tagliati fuori da tale possibilità coloro per i quali l'interruzione del rapporto a termine sia stata dovuta a licenziamento per giusta causa, come pure coloro che nel frattempo abbiano raggiunto i requisiti pensionistici).

Previsto inoltre un percorso di stabilizzazione per il personale a termine che sia stato occupato per la durata di 48 mesi; fatti salvi gli eventuali diritti di precedenza sopra indicati, l'Accordo prevede infatti l'impegno per le aziende a stabilizzare almeno il 40% delle risorse a termine, con un diritto in capo al lavoratore che si estingue trascorsi 18 mesi dalla maturazione dei 48 mesi lavorativi.

Con riferimento al trattamento di malattia, le Parti (art. 53) hanno previsto che in caso di assenza che si protragga oltre il 6° mese, per i 6 mesi successivi il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari alla metà della sua retribuzione ordinaria netta, ma solo per i periodi non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

In tema di previdenza complementare elevato all'1,20% il contributo già previsto in misura pari all'1% dall'art. 71 del CCNL vigente.

TESSILE E MODA (ARTIGIANATO)

CHIMICA GOMMA PLASTICA E VETRO (ARTIGIANATO)

ACCORDO 4.5.2022

Il 4.5.2022 è stato stipulato tra le associazioni di categoria e le OO.SS. firmatarie del CCNL 14 dicembre 2017 l'Accordo per il rinnovo della disciplina collettiva applicabile ai dipendenti delle imprese artigiane operanti nei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero, pulitintolavanderia, occhialeria, chimica e ceramica. Le novità introdotte dall'Accordo decorrono dall'1.1.2019 e scadranno il 31.12.2022.

Dal punto di vista economico, si segnalano gli incrementi dei minimi retributivi previsti con decorrenza 1.10.2022 e 1.12.2022. Le Parti hanno indicato la misura media dell'aumento, pari da ottobre a 35 euro, rapportata al livello 3 per i settori abbigliamento, tessile-calzaturiero, delle lavorazioni a mano e su misura, della pulitintolavanderia, dell'occhialeria e della chimica, gomma plastica e vetro, e invece al livello E per il settore della ceramica, terracotta, gres e decorazione piastrelle. Tali importi devono essere riparametrati per i rimanenti livelli della scala classificatoria di ciascun settore.

Prevista inoltre, nei confronti dei soli lavoratori in forza alla data del 4 maggio 2022, la corresponsione di un importo forfettario *Una Tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2019 e il 31.8.2022, nella misura complessiva di 150 euro per i lavoratori qualificati e di 105 euro per gli apprendisti. Tali importi dovranno essere erogati in due ratei, ciascuno pari al 50% del totale (e quindi: 75 euro per i lavoratori qualificati e 52,50 euro per gli apprendisti), rispettivamente con i cedolini paga dei mesi di maggio 2022 e di giugno 2022.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

In materia di lavoro a termine, con il nuovo art. 69 le Parti hanno previsto la possibilità di stipulare contratti di durata massima pari a 36 mesi, in deroga ai 24 mesi previsti dalla legge. Azzerato il c.d. "stop and go", consentendo la possibilità di non applicare, in caso di sequenza di contratti a termine tra le medesime parti riconducibili a esigenze di sostituzione con diritto alla conservazione del posto, gli intervalli temporali di cui all'art. 21 co. 2 del DLgs. 81/2015.

Nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti (apprendisti compresi) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine; mentre se i dipendenti sono più di 5 è consentita la stipula di un contratto a termine ogni 2 dipendenti in forza. Nell'applicazione di tali criteri di computo si deve far riferimento alla forza lavoro in essere al 1° gennaio dell'anno di assunzione e non si tiene conto delle assunzioni a tempo determinato per attività di vendita stagionali, eventi fieristici e promozionali di presentazione delle nuove collezioni, attività stagionali legate ai flussi turistici. Si ricorda che ai sensi dell'art. 23 co. 2 lett. a) del DLgs. 81/2015, sono comunque esenti da limitazioni quantitative le assunzioni a termine effettuate entro i primi 18 mesi dall'avvio di nuove attività.

TURISMO (CISAL - ANPIT CONFAZIENDA)**ACCORDO 26.4.2022**

Lo scorso 26 aprile le associazioni di categoria Anpit, Cidec, Confimprenditori e Unica e le OO.SS. dei lavoratori Cisl e Confedir hanno siglato l'Accordo per il rinnovo della parte economica del CCNL 23.5.2017 applicabile al personale delle aziende aderenti impegnate nei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi. La nuova disciplina collettiva che ne risulta decorre dall'1.5.2022 e scadrà il 30.4.2025.

Per prima cosa si segnala l'aggiornamento della classificazione del personale, comprensiva ora anche dei Dirigenti.

Previsti incrementi della paga base nazionale conglobata mensile (PBNM), con decorrenza maggio 2022, gennaio 2023, gennaio 2024 e gennaio 2025. Si riportano di seguito gli importi minimi validi dal periodo paga di maggio: Quadri (ex Quadri A1), 2.344,90 euro; liv. A1 (ex A2), 2.039,04 euro; liv. A2 (ex A3), 1.784,16,31 euro; liv. B1, 1.631,23 euro; liv. B2, 1.478,30 euro; liv. C1, 1.326,98 euro; liv. C2, 1.224,22 euro; liv. D1, 1.122,27 euro; liv. D2, 1.019,52 euro.

Con riferimento alla previdenza integrativa, previsto un contributo a carico azienda nella misura dell'1% della PBNM.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
 i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese:

IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO NEL CCNL DELL'INDUSTRIA DELLA CARTA

L'art. 21 del CCNL Carta-Industria del 30.11.2016 detta la disciplina contrattuale applicabile nel relativo settore nelle ipotesi di lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro Carta-Industria, stipulato in data 30.11.2016 dispone, all'art. 21, le norme contrattuali relative all'orario di lavoro applicato dalle aziende di settore.

Sul punto, si ricorda che l'orario di lavoro si articola in 40 ore settimanali.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo (7x7), sono previste 37 ore e 20 min con assorbimento dei R.o.l. e dei permessi per ex festività.

Di seguito si riassumono le disposizioni contrattuali che riguardano il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo e contrattuale.

35

Lavoro straordinario

Per l'applicazione delle maggiorazioni previste a tale titolo sono considerate straordinarie le ore prestate oltre l'orario settimanale medio di cui all'art. 20 (la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi), con esclusione del prolungamento per il recupero delle ore lavorate in meno nelle altre settimane del ciclo nel quale si realizza l'orario medio settimanale contrattuale e fermo restando quanto previsto in tema di flessibilità dell'orario.

Maggiorazioni per lavoro straordinario	• lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale: 30%; • lavoro straordinario non collegato con l'orario normale: – se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione: 30%; – se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione: 55%; • lavoro straordinario notturno per gli operai turnisti: 55%.
---	---

In presenza di prestazioni straordinarie, l'Azienda ne deve dare comunicazione preventiva alle R.S.U.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'Azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla R.S.U.

Su richiesta della R.S.U. si procederà ad un esame delle situazioni che hanno motivato l'utilizzo del lavoro straordinario.

Rientrano nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea:

motivi produttivi e/o organizzativi non strutturali;

- la salvaguardia manutentiva non ordinaria dell'efficienza degli impianti, fatti salvi gli accordi di reperibilità eventualmente definiti a livello aziendale;
- l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali o amministrative.

Le prestazioni straordinarie, per le causali sopra elencate, possono essere richieste entro il limite di 70 ore annue pro capite.

Inoltre, previa comunicazione alla R.S.U., potrà essere richiesto il lavoro straordinario con le modalità valide per le fattispecie esemplificate nel comma precedente per garantire la frequenza ai corsi di formazione organizzati dall'Azienda.

Per i lavoratori inseriti nelle turnazioni a ciclo continuo ai quali non si applicano le casistiche di cui sopra, il principio della non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze produttive o organizzative entro il limite di 48 ore annue e 24 ore trimestrali.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nella settimana saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 20 - Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro.

Lavoro notturno

Ai sensi del DLgs. 66/2003 in caso di prima introduzione del lavoro notturno, dovrà essere avviata preventivamente, una consultazione delle R.S.U., se costituite, aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Tale consultazione va conclusa entro un periodo di 7 giorni.

Ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le ore 22 e le ore 5, salvo che per i lavoratori turnisti per i quali il lavoro notturno coincide con quello del 3° turno.

Maggiorazioni per lavoro notturno	Maggiorazione per i non turnisti: 55%
--	---------------------------------------

Per la individuazione del "lavoratore notturno" si fa riferimento alla definizione data dall'art. 1 co. 2 lett. e) del DLgs. 66/2003.

Per i lavoratori notturni ai sensi della Legge il limite giornaliero del lavoro notturno in turni avvicendati può essere rispettato come valore medio nell'ambito di un periodo di riferimento settimanale o plurisettimanale non superiore a 3 mesi.

Ai sensi del DLgs. 66/2003 il lavoro notturno è espressamente vietato nelle ipotesi:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa. Ciò vale anche per i genitori non naturali con figli in adozione o in affido;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92.

È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle 6, dal momento della comunicazione all'Azienda dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Lavoro festivo e domenicale

È considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi della legge o dell'art. 20 - Orario di lavoro - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

È considerato lavoro domenicale quello compiuto dai lavoratori aventi il giorno di riposo compensativo in altro giorno della settimana limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Prospetto di sintesi

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla normale retribuzione:

Lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale.	//	30%
Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale.	a) se diurno, con un minimo di tre ore di retribuzione	30%
	b) se notturno, con un minimo di quattro ore di retribuzione	55%
Lavoro festivo	//	55%
lavoro notturno per i lavoratori non turnisti	//	55%

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

Lavoro straordinario notturno per i lavoratori turnisti (salvo quanto stabilito dall'art. 22 - Maggiorazioni per lavoro a turni - Sezione seconda - Disciplina del rapporto di lavoro)	//	55%
Lavoro domenicale con riposo compensativo:	Per le ore normali di lavoro	80%
	Per le ore straordinarie	80%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati, ove la retribuzione sia costituita in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base di computo la parte fissa, col rispetto in ogni caso del minimo tabellare del livello retributivo di appartenenza.

I lavoratori possono chiedere di destinare a riposi compensativi retribuiti da fruire individualmente le ore di lavoro straordinario prestate per esigenze indifferibili di durata temporanea entro un limite annuo del 30% delle stesse.

In tal caso, alle consuete scadenze sarà corrisposta in busta paga esclusivamente la maggiorazione dovuta in relazione alla tipologia di lavoro straordinario effettuato.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI GIUGNO 2022

AGRICOLTURA (OPERAI E FLOROVIVAISTI)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 23.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori. Operai agricoli (valori mensili): Area 1, 1.389,15 euro; Area 2, 1.266,90 euro; Area 3, 944,62 euro. Operai floro vivaisti (valori orari): Area 1, 8,41 euro; Area 2, 7,71 euro; Area 3, 7,24 euro.

ALIMENTARI (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 12.7.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: Quadri, 2.528,38 euro; liv. 1, 2.428,38 euro; liv. 2, 2.111,61,31 euro; liv. 3, 1.742,11 euro; liv. 4, 1.530,95 euro; liv. 5, 1.372,57 euro; liv. 6, 1.266,97 euro; liv. 7, 1.161,40 euro; liv. 8, 1.055,83 euro.

39

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 22.11.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/2, 2.139,09 euro; liv. 1/3, 2.045,96 euro; liv. 1/4, 1.952,41 euro; liv. 1/5, 1.882,89 euro; liv. 2/1, 1.813,42 euro; liv. 2/2, 1.765,11 euro; liv. 2/3, 1.694,88 euro; liv. 2/4A, 1.601,94 euro; liv. 2/4B, 1.571,44 euro; liv. 2/5, 1.553,62 euro; liv. 2/6, 1.483,45 euro; liv. 3/1, 1.341,31 euro; liv. 3/2, 1.226,61 euro.

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

SCADENZA DELL'1.6.2022

Con la retribuzione del mese di giugno le agenzie sono tenute a corrispondere il premio aziendale di produttività individuale, in misura commisurata all'incremento delle provvigioni annue lorde percepite, come definito dal CCNL 18.12.2017.

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA (CONFSAL - SNA)

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

SCADENZA DELL'1.6.2022

Con la retribuzione del mese di giugno le agenzie sono tenute a corrispondere il premio aziendale di produttività individuale, in misura commisurata all'incremento delle provvigioni annue lorde percepite, come definito dal CCNL 5.2.2018.

AUTOSTRADE E TRAFORI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

In applicazione di quanto previsto all'art. 59 del CCNL 16.12.2019, a decorrere dal mese di giugno la quota di contribuzione a carico azienda è aumentata dello 0,5%.

CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese presso le quali al 31.12.2021 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2022 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 170 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivi, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

CEMENTO, CALCE, GESSO (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese presso le quali al 31.12.2021 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2022 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 150 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

DECORRENZA E DURATA

SCADENZA DELL'1.6.2022

Alla data del 30.6.2022 scade la validità delle disposizioni contenute nell'Accordo 10.11.2020.

CERAMICA (INDUSTRIA)

INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO)

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dell'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO), previsti dal CCNL 19.7.2018. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. A1, 302,47; liv. B1, 275,04; liv. B2, 129,05; liv. C1, 222,50; liv. C2, 175,46; liv. C3, 123,92; liv. D1, 262,06; liv. D2, 139,03; liv. D3, 101,15; liv. E1, 137,42; liv. E2, 55,47; liv. E3, 18,33.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese presso le quali al 31.12.2021 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2022 che non abbiano percepito nel corso dei 4 anni precedenti trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 100 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR).

CHIMICA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi; di seguito ne riportiamo i valori: Settore Chimico: liv. A1, 2.346,52; liv. A2, 2.346,52; liv. A3, 2.346,52; liv. B1, 2.163,22; liv. B2, 2.163,22; liv. C1, 1.939,25; liv. C2, 1.939,25; liv. D1, 1.791,03; liv. D2, 1.791,03; liv. D3, 1.791,03; liv. E1, 1.619,87; liv. E2, 1.619,87; liv. E3, 1.619,87; liv. E4, 1.619,87; liv. F, 1.585,46. Settore Fibre Chimiche: liv. A1, 2.334,52; liv. A2, 2.334,52; liv. A3, 2.334,52; liv. B1, 2.120,22; liv. B2, 2.120,22; liv. C1, 1.929,25; liv. C2, 1.929,25; liv. D1, 1.754,03; liv. D2, 1.754,03; liv. D3, 1.754,03; liv. E1, 1.599,87; liv. E2, 1.599,87; liv. E3, 1.599,87; liv. E4, 1.599,87; liv. F, 1.564,46. Settore Abrasivi: liv. A1, 2.256,51; liv. B1, 2.039,38; liv. B2, 2.039,38; liv. C1, 1.784,05; liv. C2, 1.784,05; liv. C3, 1.784,05; liv. D1, 1.601,44; liv. D2, 1.601,44; liv. D3, 1.601,44; liv. E1, 1.512,79; liv. E2, 1.512,79; liv. E3, 1.512,79; liv. F, 1.490,78. Settore Lubrificanti e GPL: liv. Q1, 3.105,00; liv. Q2, 2.819,00; liv. A, 2.698,00; liv. B, 2.501,00; liv. C, 2.277,00; liv. D, 2.136,00; liv. E, 1.980,00; liv. F, 1.846,00; liv. G, 1.810,00; liv. H, 1.705,00; liv. I, 1.566,00.

INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO)

SCADENZA DELL'1.6.2022

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dell'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO), previsti dal CCNL 19.7.2018; di seguito ne riportiamo i valori. Settore Chimico: liv. A1, 472,96; liv. A2, 266,07; liv. A3, 210,70; liv. B1, 267,76; liv. B2, 185,39; liv. C1, 279,40; liv. C2, 204,61; liv. D1, 281,23; liv. D2, 192,74; liv. D3, 144,73; liv. E1, 223,41; liv. E2, 138,27; liv. E3, 81,42; liv. E4, 39,17. Settore Fibre Chimiche: liv. A1, 444,96; liv. A2, 212,07; liv. A3, 142,70; liv. B1, 263,76; liv. B2, 136,39; liv. C1, 228,40; liv. C2, 165,61; liv. D1, 275,23; liv. D2, 149,74; liv. D3, 111,73; liv. E1, 206,41; liv. E2, 98,27; liv. E3, 57,42; liv. E4, 24,17. Settore Abrasivi: liv. A1, 302,47; liv. B1, 275,04; liv. B2, 129,05; liv. C1, 222,50; liv. C2, 175,46; liv. C3, 123,92; liv. D1, 262,06; liv. D2, 139,03; liv. D3, 101,15; liv. E1, 137,42; liv. E2, 55,47; liv. E3, 18,33.

CHIMICA E CERAMICA (ARTIGIANATO)**UNA TANTUM****SCADENZA DELL'1.6.2022**

In virtù di quanto previsto dall'Accordo 4.5.2022, con la retribuzione del mese di giugno 2022 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 4.5.2022 la seconda ed ultima *tranche* dell'importo forfettario una tantum previsto a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 agosto 2022, nella misura di 75 euro per i lavoratori qualificati e di 52,50 euro per gli apprendisti. Si ricorda che la prima *tranche*, di pari importo, era prevista per il mese di maggio 2022.

COMUNICAZIONE (INDUSTRIA)**UNA TANTUM****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Per effetto di quanto previsto dall'Accordo 19.1.2021, con la retribuzione del mese di giugno 2022 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori (sia del settore Grafico-Editoriale, sia del settore Cartario-Cartotecnico) in forza alla data del 19.1.2021 la seconda ed ultima *tranche* dell'importo forfettario *Una Tantum* previsto a copertura del periodo di carenza contrattuale pregresso, nella misura di 100 euro in cifra fissa.

COMUNICAZIONE (PICCOLA INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 9.3.2021; di seguito ne riportiamo i valori. Settore Grafico-Editoriale, Informatico-Servizi innovativi: liv. Q, 2.026,43; liv. 1, 2.018,37; liv. 2, 1.705,52; liv. 3, 1.591,88; liv. 4, 1.488,93; liv. 5, 1.382,30; liv. 6, 1.276,20; liv. 7, 1.106,71; liv. 8, 1.019,92; liv. 9, 930,09; liv. 10, 816,34. Settore Cartario-Cartotecnico: liv. Q, 1.994,61; liv. AS, 1.983,04; liv. A, 1.731,90; liv. B1, 1.500,20; liv. B2S, 1.452,36; liv. B2, 1.388,30; liv. C1S, 1.284,62; liv. C1, 1.220,94; liv. C2, 1.109,48; liv. C3, 1.030,69; liv. D1, 965,50; liv. D2, 885,40; liv. E, 797,97.

COMUNICAZIONE, GRAFICA ED EDITORIA (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 16.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori. Imprese artigiane: liv. 1A, 2.246,59 euro; liv. 1B, 1.958,04 euro; liv. 2, 1.836,90 euro; liv. 3, 1.722,79 euro; liv. 4, 1.598,56 euro; liv. 5 bis, 1.462,26 euro; liv. 5, 1.398,07 euro; liv. 6, 1.316,52 euro. Piccole e medie imprese: liv. 1A, 2.263,44 euro; liv. 1B, 1.972,73 euro; liv. 2, 1.850,79 euro; liv. 3, 1.735,72 euro; liv. 4, 1.610,56 euro; liv. 5 bis, 1.473,22 euro; liv. 5, 1.408,58 euro; liv. 6, 1.326,43 euro.

UNA TANTUM

SCADENZA DELL'1.6.2022

In relazione alla previsione di un elemento forfettario *Una Tantum*, da erogare in due *tranche* nei prossimi mesi di luglio e agosto nella misura complessiva di 155 euro per i lavoratori qualificati e di 108,50 euro per gli apprendisti, l'Accordo 16.5.2022 ha previsto che nel mese di giugno cessi (fino a concorrenza dei suddetti importi) la corresponsione degli importi in precedenza eventualmente previsti a titolo di anticipo sui futuri miglioramenti contrattuali.

CONSORZI AGRARI

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 4.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 1.967,01 euro; liv. 1, 1.967,01 euro; liv. 2, 1.780,34 euro; liv. 3S, 1.520,60 euro; liv. 3, 1.399,42 euro; liv. 4S, 1.305,56 euro; liv. 4, 1.222,77 euro; liv. 5, 1.095,99 euro; liv. 6, 951,86 euro.

CREDITO COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE

CONTRIBUTO PORTATORI DI HANDICAP

SCADENZA DELL'1.6.2022

In applicazione di quanto previsto dall'art. 88 del CCNL 9.1.2019, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere il contributo annuale pari a 1.032,91 euro per ciascun familiare a carico portatore di handicap ai sensi della Legge n. 104/92.

ELETTRICI

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

In applicazione di quanto previsto dal CCNL 9.10.2019, nel mese di giugno 2022 si procederà alla verifica relativa all'effettivo andamento dell'indice Ipca al netto degli energici importati rispetto al tasso previsto (3,03%) per il calcolo degli aumenti. In caso di inflazione eccedente di oltre lo 0,5% il tasso preventivato, verrà riconosciuto da giugno 2022 un importo aggiuntivo pari a 15 euro, da distribuire tra minimi e premio di risultato.

ENTI PREVIDENZIALI PRIVATIZZATI

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

SCADENZA DELL'1.6.2022

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 51 del CCNL 15.1.2020, nel mese di giugno le aziende sono tenute ad erogare l'elemento distinto della retribuzione in misura pari all'8% della retribuzione minima annua.

FERROVIE (ATTIVITÀ FERROVIARIE)

UNA TANTUM

SCADENZA DELL'1.6.2022

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 22.3.2022 un'indennità forfetaria *Una Tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2021 e il 30.4.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q1, 670,54 euro; liv. Q2, 589,15 euro; liv. A, 569,77 euro; liv. B1, 542,64 euro; liv. B2, 519,38 euro; liv. B3, 511,63 euro; liv. C1, 500,00 euro; liv. C2, 492,25 euro; liv. D1, 484,50 euro; liv. D2, 468,99 euro; liv. D3, 461,24 euro; liv. E1, 453,49 euro; liv. E2, 434,11 euro; liv. E3, 426,36 euro; liv. F1, 395,35 euro; liv. F2, 387,60 euro. Tali importi sono proporzionalmente ridotti in ragione dei mesi interi di servizio prestati nel citato periodo di riferimento, a tal fine equiparando a mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni.

GAS E ACQUA

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 7.11.2019, nel mese di giugno 2022 si procederà alla verifica relativa all'effettivo andamento dell'indice Ipca al netto degli energici importati rispetto al tasso previsto (3,03%) per il calcolo degli aumenti. In caso di inflazione eccedente di oltre lo 0,5% il tasso preventivato, verrà riconosciuto da giugno 2022 un importo aggiuntivo pari a 17 euro, da distribuire tra minimi e premio di risultato.

GIOCATTOLI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 30.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7Q, 1.656,77 euro; liv. 7, 1.656,77 euro; liv. 6, 1.499,14 euro; liv. 5, 1.403,72 euro; liv. 4S, 1.301,47 euro; liv. 4, 1.263,16 euro; liv. 3, 1.191,50 euro; liv. 2, 1.104,10 euro; liv. 1, 776,10 euro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

A far data dall'1.6.2022 la misura del contributo paritetico a carico di azienda e lavoratore nei confronti del Fondo Previmoda passa dall'1,50% all'1,80%.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL-CIFA)

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

In applicazione di quanto previsto dall'art. 183 del CCNL 21.7.2021, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di welfare del valore di 150 euro, da incrementare di 25 euro per ogni ulteriore componente del nucleo familiare, benché non fiscalmente a carico.

LAPIDEI (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese ove al 31.12.2021 non fosse presente contrattazione di secondo livello e che nel corso del 2021 non abbiano fatto ricorso ad ammortizzatori sociali sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 (inclusi i dipendenti a termine con contratto di durata pari ad almeno 6 mesi, nonché tutte le tipologie di lavoro subordinato) che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 190 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Le imprese ove al 31.12.2021 non fosse presente contrattazione di secondo livello e che nel corso del 2021 non abbiano fatto ricorso ad ammortizzatori sociali sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 (inclusi i dipendenti a termine con contratto di durata pari ad almeno 6 mesi, nonché tutte le tipologie di lavoro subordinato) che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 150 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

MARKETING (CISAL - ANPIT)**MINIMI RETRIBUTIVI****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 1.4.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 2.145,66; liv. A, 1.914,87; liv. B, 1.717,35; liv. C, 1.533,86; liv. D, 1.369,64; liv. E, 1.247,82; liv. F, 1.165,68; op. vendita 1, 1.594,54; op. vendita 2, 1.388,40; op. vendita 3, 1.263,53.

METALMECCANICA (CONFSAL - CONFLAVORO)**MINIMI RETRIBUTIVI****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 9.6.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 2.457,75; liv. 1, 2.400,25; liv. 2S, 2.150,00; liv. 2, 2.004,00; liv. 3, 1.869,65; liv. 4, 1.745,80; liv. 5, 1.709,65; liv. 6, 1.673,50; liv. 7, 1.509,10.

ELEMENTO PEREQUATIVO**SCADENZA DELL'1.6.2022**

Le imprese prive alla data del 31.12.2021 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che nel corso del 2021 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

Come previsto dal CCNL 15.7.2020, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di welfare del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 31.5.2023. Tale importo viene ridotto proporzionalmente per i lavoratori a tempo parziale, come pure in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturata nel periodo dall'1.6.2021 al 31.5.2022.

METALMECCANICA (COOPERATIVE)

ELEMENTO PEREQUATIVO

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese prive alla data del 31.12.2021 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che nel corso del 2021 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

METALMECCANICA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 5.2.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. A1, 2.457,72; liv. B3, 2.400,22; liv. B2, 2.149,95; liv. B1, 2.003,99; liv. C3, 1.869,64; liv. C2, 1.745,75; liv. C1, 1.709,60; liv. D2, 1.673,45; liv. D1, 1.509,07.

LAVORO A COTTIMO

SCADENZA DELL'1.6.2022

A far data dall'1.6.2022 le percentuali dell'utile di cottimo sono le seguenti: liv. B1, 0,98%; liv. C3, 0,99%; liv. C2, 1,00%; liv. C1, 0,95%; liv. D2, 0,95%; liv. D1, 0,89%.

ELEMENTO PEREQUATIVO

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese prive alla data del 31.12.2021 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di

Circolare per la Clientela**IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

GIUGNO 2022

risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che nel corso del 2021 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE**SCADENZA DELL'1.6.2022**

In applicazione dell'art. 15 dell'Accordo 5.2.2021, dall'1.6.2022 la quota di contribuzione per i lavoratori *under* 35 di nuova adesione al Fondo è pari al 2,2% del minimo contrattuale.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAP)**MINIMI RETRIBUTIVI****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 26.5.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 9, 2.587,60; liv. 8, 2.326,77; liv. 7, 2.139,59; liv. 6, 1.994,33; liv. 5, 1.860,07; liv. 4, 1.736,44; liv. 3, 1.664,29; liv. 2, 1.500,00; liv. 1, 1.358,21.

ELEMENTO RETRIBUTIVO**SCADENZA DELL'1.6.2022**

Le imprese prive alla data del 31.12.2021 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che nel corso del 2021 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFIMI)**MINIMI RETRIBUTIVI****SCADENZA DELL'1.6.2022**

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 7.6.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 9, 2.627,41; liv. 8, 2.363,31; liv. 7, 2.172,84; liv. 6, 2.024,85; liv. 5, 1.887,89; liv. 4, 1.762,59; liv. 3, 1.688,84; liv. 2, 1.522,94.

ELEMENTO RETRIBUTIVO

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese prive alla data del 31.12.2021 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che nel corso del 2021 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

ORAFI E ARGENTIERI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 23.12.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 7, 2.083,89; liv. 6, 1.916,55; liv. 5S, 1.782,85; liv. 5, 1.670,37; liv. 4, 1.563,52; liv. 3, 1.502,64; liv. 2, 1.363,86.

ELEMENTO PEREQUATIVO

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese prive alla data del 31.12.2021 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che nel corso del 2021 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali (ad esclusione di quello previsto dall'art. 10 co. 7 del CCNL vigente, in quanto sostitutivo di un soppresso istituto contrattuale) o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 250 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SCADENZA DELL'1.6.2022

Con decorrenza 1.6.2022 è stata eliminata la prima categoria professionale; i lavoratori precedentemente ivi inquadrati in pari data sono riclassificati nella seconda categoria. Tale riclassificazione si estende anche agli apprendisti precedentemente inquadrati nella prima categoria e con rapporto di apprendistato ancora in essere alla data dell'1.6.2022.

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 31.5.2023.

PANIFICI (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 12.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.608,96 euro; liv. 2, 1.483,55 euro; liv. 3A, 1.366,82 euro; liv. 3B, 1.272,40 euro; liv. 4, 1.073,14 euro; liv. 5, 955,56 euro; liv. 6, 804,97 euro.

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

SCADENZA DELL'1.6.2022

In relazione alla ridefinizione dei percorsi professionali degli operai specializzati ed altamente specializzati, che decorrerà da luglio 2023, entro il prossimo 30 giugno si dovrà realizzare il passaggio del 50% degli operai specializzati dal livello 8 al livello 7, il passaggio del 50% degli operai specializzati con almeno 24 mesi di anzianità della mansione dal livello 7 al livello 6 e il passaggio del 50% degli operai specializzati e altamente specializzati con almeno 24 mesi di anzianità della mansione dal livello 6 al livello 5.

SERVIZI ASSISTENZIALI (CISAL - ANPIT)

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano completato il periodo di prova (ad esclusione dei lavoratori a termine con contratto inferiore a 12 mesi, dei lavoratori a tempo parziale con orario settimanale inferiore a 20 ore, dei tirocinanti, degli stagisti e di coloro che si trovano in aspettativa non retribuita) strumenti di welfare in misura pari al valore minimo di 200 euro.

SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)

WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2022

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori (ad esclusione dei lavoratori a termine con contratto inferiore a 12 mesi, dei lavoratori a tempo parziale con orario settimanale inferiore a 20 ore, dei tirocinanti, degli stagisti e di coloro che si

trovano in aspettativa non retribuita) strumenti di welfare in misura pari al 50% del valore complessivo previsto dal CCNL 29.10.2021, vale a dire: 350 euro per i dirigenti, 200 euro per i Quadri e per i livelli A1 e A2, 125 euro per i livelli B1, B2, C1, C2, D1, D2 e per gli operatori di vendita. Il residuo 50% dovrà essere messo a disposizione entro il mese di dicembre 2022.

TESSILI E MODA (ARTIGIANATO)

UNA TANTUM

SCADENZA DELL'1.6.2022

In virtù di quanto previsto dall'Accordo 4.5.2022, con la retribuzione del mese di giugno 2022 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 4.5.2022 la seconda ed ultima *tranche* dell'importo forfettario una tantum previsto a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 agosto 2022, nella misura di 75 euro per i lavoratori qualificati e di 52,50 euro per gli apprendisti. Si ricorda che la prima *tranche*, di pari importo, era prevista per il mese di maggio 2022.

TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

SCADENZA DELL'1.6.2022

Le imprese ove al 31.12.2021 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 240 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2021 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

ELEMENTO RETRIBUTIVO

SCADENZA DELL'1.6.2022

Nelle aziende dove non è stato dato seguito alla previsione contenuta nell'art. 12 lettera c) del CCNL 12.10.2016 (retribuzione per obiettivi finalizzata a un'esigenza di parziale redistribuzione dei benefici economici ottenuti dall'azienda), con la retribuzione di giugno 2022 deve essere corrisposto un elemento retributivo sostitutivo in misura pari a 110 euro. Tale importo spetta a tutti i dipendenti in forza nel mese di giugno ed è soggetto a riproporzionamento.

VETRO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2022

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dalle tabelle integrative

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GIUGNO 2022

dell'Accordo 19.6.2020; di seguito ne riportiamo i valori. Settori meccanizzati (vetro piano e lana/filati): liv. A, 2.570,19; liv. B, 2.345,69; liv. C, 2.116,21; liv. D, 1.877,92; liv. E, 1.652,46; liv. F, 1.532,40. Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro piano): liv. 8A, 2.098,83; liv. 8, 2.038,08; liv. 7, 1.817,56; liv. 6A, 1.633,30; liv. 6, 1.593,93; liv. 5A, 1.542,28; liv. 5, 1.490,67; liv. 4, 1.359,06; liv. 3, 1.268,08; liv. 2, 1.137,51; liv. 1, 1.014,62. Settori a soffio, a mano e con macchine semi-automatiche: liv. 9A, 2.098,83; liv. 9, 2.038,08; liv. 8A, 1.835,98; liv. 8, 1.817,56; liv. 7, 1.593,93; liv. 6, 1.502,64; liv. 5, 1.369,79; liv. 4, 1.260,24; liv. 3, 1.176,37; liv. 2, 1.095,86; liv. 1, 1.014,62.

INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO)**SCADENZA DELL'1.6.2022**

Decorrono dall'1.6.2022 i nuovi importi dell'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO) per i Settori meccanizzati (vetro piano e lana/filati), previsti dalle tabelle integrative dell'Accordo 19.6.2020; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A2, 60,89; liv. B2, 58,84; liv. C2, 40,62; liv. D3, 186,11; liv. D2, 134,51; liv. E3, 169,98; liv. E2, 132,75.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER I GIOVANI AGRICOLTORI

Con la circ. n. 59/2022, l'INPS ha comunicato il rilascio del modulo telematico per richiedere l'esonero contributivo per i giovani coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali (IAP), relativamente alle iscrizioni effettuate nel 2022.

Con la circ. 16.5.2022 n. 59, l'INPS ha reso nota la disponibilità del modulo telematico per richiedere l'esonero contributivo del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi per i giovani coltivatori diretti (CD) e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) in relazione alle iscrizioni effettuate nell'anno 2022.

Si ricorda, infatti, che l'art. 1 co. 520 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) è intervenuto sull'esonero introdotto dall'art. 1 co. 503 della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) estendendo l'agevolazione contributiva anche per l'anno 2022.

Nello specifico, la legge di bilancio 2020 aveva reintrodotto l'esonero per i giovani coltivatori diretti e gli IAP in caso di nuova iscrizione nella previdenza agricola effettuata dal 1.1.2020 al 31.12.2020.

In seguito, la norma è stata modificata e l'esonero ampliato anche per tutto il 2021 dall'art. 1 co. 33 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021) e per tutto il 2022 dall'art. 1 co. 520 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Destinatari

Possono fruire dell'esonero in questione i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) che non abbiano compiuto 40 anni di età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale, in caso di nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate nel corso dell'anno 2022.

Misura e durata dell'esonero

Il beneficio in esame, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, consiste nell'esonero nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi di attività, dal versamento:

- della contribuzione della quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS);
- del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 3.6.1975, n. 160, cui è tenuto l'imprenditore agricolo professionale e il coltivatore diretto per l'intero nucleo.

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

GIUGNO 2022

Sono esclusi, pertanto, dall'agevolazione:

- il contributo di maternità, dovuto, ai sensi degli art. 66 ss. del DLgs. 26.3.2001 n. 151, per ciascuna unità attiva iscritta alla Gestione agricoltori autonomi;
- il contributo INAIL, dovuto dai soli coltivatori diretti.

Per ciò che riguarda la misura dell'esonero in questione, al fine del rispetto del limite "*de minimis*" previsto dalla normativa vigente, si rammenta che il coltivatore diretto può richiedere il beneficio per l'intero nucleo familiare ovvero solo per se stesso come titolare o per se stesso e per alcuni componenti del nucleo, in conformità al parere reso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche Europee n. 66 P-4 del 5.1.2018.

Compatibilità con altri benefici

Come espressamente previsto dall'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019 n. 160, l'esonero in argomento "non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Nei casi di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. riduzione ultra 65 anni con riferimento ai soli coadiuvanti o riduzione del premio INAIL) sarà applicata, in sede di tariffazione, l'agevolazione più favorevole al contribuente.

Procedura operativa

Sotto il profilo operativo, i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali devono presentare tempestivamente la comunicazione di inizio attività autonoma in agricoltura utilizzando il relativo servizio on-line "ComUnica".

La richiesta di esonero deve essere presentata entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività, mentre le istanze di ammissione al beneficio presentate oltre 210 giorni dall'inizio dell'attività saranno respinte. Per le attività iniziate in data 1.1.2020, il termine scade il 29.7. 2020.

La domanda di ammissione al beneficio deve essere inoltrata, esclusivamente, in via telematica accedendo al Cassetto previdenziale per autonomi agricoli, alla sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione", utilizzando il modello telematico "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2020 (CD/IAP2020)". Non saranno prese in considerazione le domande presentate in formato cartaceo.

Per le iscrizioni alla gestione agricola autonoma di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali non ancora perfezionate, per le quali vi è comunque l'attribuzione del codice azienda, le domande di ammissione al beneficio saranno acquisite ed elaborate dopo il perfezionamento dell'iscrizione alla gestione.

L'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà le verifiche in

merito alla tempestività dell'istanza e al possesso dei requisiti per l'accesso all'esonero tenendo conto del rispetto dei massimali previsti dalla normativa sui "de minimis". In caso di esito positivo, comunicherà l'ammissione al beneficio, in modalità telematica, nell'apposito campo "esito" del medesimo modulo di istanza. Nella comunicazione di ammissione al beneficio sarà, altresì, indicato, per ciascun anno, l'importo del beneficio presuntivamente spettante. Nell'ipotesi di mancata ammissione al beneficio nel campo "esito" del modulo sarà comunicato il rigetto dell'istanza di ammissione con l'indicazione della motivazione.

L'esito dell'istanza (ammissione/rigetto) sarà visualizzabile nel Cassetto previdenziale per gli autonomi agricoli; contestualmente sarà inviata una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda di ammissione al beneficio.

Le domande di ammissione al beneficio dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali per i quali non è stata ancora definita la richiesta di iscrizione ai fini previdenziali saranno definite dopo l'adozione del provvedimento relativo alla iscrizione alla gestione agricoli autonoma.

Fruizione dell'incentivo

In sede di tariffazione delle posizioni, per le quali l'istanza di beneficio ha avuto esito positivo, sarà applicato l'esonero dal versamento nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi a decorrere dalla data inizio attività, della contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 160/75.

La somma calcolata a titolo di esonero sarà indicata nel prospetto relativo all'avviso di pagamento alla voce "esonero ex Legge 160/2019", disponibile nel Cassetto previdenziale autonomi agricoli.

Si evidenzia, infine, che la fruizione del beneficio è subordinato alla regolarità prevista dall'art. 1 co. 1175 e 1176 della L. 296/2006, inerente a:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.