

Ottobre 2022

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Settembre in pillole pag 2

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

Le novità in materia di lavoro del decreto "Aiuti-bis" convertito pag 12

Le principali novità in materia di lavoro del decreto "Aiuti-ter" pag 16

Istruzioni INPS per l'applicazione dell'esonero contributivo dello 0,8% pag 20

Istruzioni INPS per l'indennità *una tantum* per lavoratori autonomi e professionisti pag 23

Primi chiarimenti ministeriali in materia di "Trasparenza" pag 25

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di settembre in pillole pag 28

Il tema del mese: l'inquadramento dei lavoratori del settore cooperative di consumo pag 33

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di ottobre 2022 pag 43

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'esonero contributivo per le assunzioni di lavoratori provenienti da imprese in crisi pag 55

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

SETTEMBRE IN PILLOLE

INPS - ACCERTAMENTO DELL'ESISTENZA IN VITA DEI PENSIONATI ALL'ESTERO

Con il messaggio 6.9.2022 n. 3286, l'INPS ha reso noto che dal 14.9.2022 è avviata – con riferimento al biennio 2022/2023 – la seconda fase di accertamento dell'esistenza in vita dei pensionati all'estero che percepiscono pensioni erogate dal medesimo Istituto previdenziale.

In particolare, tale fase della verifica si svolge da settembre 2022 a gennaio 2023 e riguarda i pensionati residenti in Europa, Africa e Oceania.

Sul punto, si ricorda che la prima fase è stata attuata nel periodo compreso tra febbraio e giugno 2022 e ha riguardato i pensionati residenti nel Continente americano, Asia, Estremo Oriente, Paesi scandinavi, Stati dell'Est Europa e Paesi limitrofi.

Operativamente, con il messaggio in esame si precisa che i pensionati interessati dovranno far pervenire a Citibank NA (quale fornitore del servizio di pagamento delle pensioni al di fuori del territorio nazionale) le attestazioni di esistenza in vita entro il 12.1.2023.

Nel caso in cui l'attestazione non sia prodotta, il pagamento della rata di febbraio 2023, laddove possibile, avverrà in contanti presso le agenzie *Western Union* del Paese di residenza.

In caso di mancata riscossione personale o produzione dell'attestazione di esistenza in vita entro il 19.2.2023, il pagamento delle pensioni sarà sospeso a partire dalla rata di marzo 2023.

CORTE DI CASSAZIONE - DECORRENZA DEI TERMINI DI PRESCRIZIONE

Con la sentenza 6.9.2022 n. 26246, la Corte di Cassazione è intervenuta sulla questione della decorrenza del termine di prescrizione dei crediti di lavoro dopo le riforme della disciplina dei licenziamenti operate dalla L. 92/2012 e dal DLgs. 23/2015.

Per la Suprema Corte, il nuovo regime dei licenziamenti non offre più significative garanzie di stabilità, perché la tutela reintegratoria ha ormai carattere eccezionale e recessivo rispetto all'ordinario regime di tutela indennitaria.

Pertanto, secondo la Cassazione, per tutti i rapporti di lavoro privato dal 2012 la prescrizione inizia a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro, mentre in costanza di rapporto decorre solo nell'ambito del lavoro pubblico, in cui il rapporto gode ancora della necessaria stabilità.

CORTE DI CASSAZIONE - UTILIZZO IMPROPRIO DEI PERMESSI SINDACALI

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza 6.9.2022 n. 26198, ha stabilito che, in caso di utilizzo improprio dei permessi sindacali ex art. 30 della L. 300/70, si configura un'ipotesi di abuso del diritto per concreta lesione del vincolo fiduciario.

Nello specifico, è stato ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa nei confronti del lavoratore che ha fatto uso del permesso sindacale per finalità personali.

La condotta posta in essere, infatti, non essendo qualificabile quale mera assenza ingiustificata del lavoratore, si caratterizza per una maggiore gravità tale da rendere inapplicabili le sanzioni conservative previste dal CCNL (quale la multa o la sospensione dal lavoro).

INPS - INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE LAVORATORI DI IMPRESE IN CRISI

Con la circ. 7.9.2022 n. 99, l'INPS ha fornito le istruzioni relative all'esonero contributivo ex art. 1 co. 119 della L. 234/2021, riconoscibile in caso di nuove assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, nonché per i trasferimenti, effettuati dall'1.1.2022 al 31.12.2022, di soggetti che, a prescindere dalla loro età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa ex art. 1 co. 852 della L. 296/2006.

Inoltre, il lavoratore deve essere riconducibile ad una delle seguenti casistiche:

- lavoratore dipendente con contratto di lavoro subordinato dell'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale;
- lavoratore licenziato per riduzione di personale nei 6 mesi precedenti dall'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale;
- lavoratore impiegato in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte dell'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale.

L'esonero è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro ed ha una durata massima di 36 mesi.

INPS - CONTRATTO DI ESPANSIONE

Con la circ. 25.7.2022 n. 88, l'INPS è intervenuto in merito all'indennità mensile collegata al contratto di espansione ai sensi dell'art. 41 co. 5-bis del DLgs. 148/2015, illustrandone la disciplina dopo le modifiche apportate dall'art. 1 co. 215 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha chiarito che, con riferimento ai piani di esodo pensionistico, il datore di lavoro in possesso dei requisiti di legge deve presentare la domanda di certificazione del diritto almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione in questione del primo lavoratore interessato.

INPS - MODIFICA DEL TASSO DI INTERESSE PER IL DIFFERIMENTO DELLE SANZIONI CIVILI

Con la circ. 12.9.2022 n. 100, l'INPS informa che la Banca centrale europea, con la decisione dell'8.9.2022, ha innalzato di 75 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex tasso ufficiale di riferimento), che dal 14.9.2022 è pari all'1,25%.

La variazione incide:

- sull'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili (tasso del 7,25% annuo);
- sull'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi (tasso del 7,25% annuo).

Tale variazione impatta anche sulle sanzioni civili ex art. 116 co. 8 lett. a) e b), secondo periodo, della L. 388/2000.

INPS - DECONTRIBUZIONE PER LE IMPRESE DI CABOTAGGIO E CROCIERISTICHE

Con il messaggio 12.9.2022 n. 3353, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per consentire la fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 6 co. 1 del DL 457/97, esteso dall'art. 88 co. 1 del DL 104/2020, con riferimento al periodo compreso tra l'1.8.2020 e il 31.12.2021, alle imprese armatoriali con sede legale o stabile organizzazione nel territorio italiano, che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo e che esercitano attività di cabotaggio e crocieristiche.

Tra le varie, l'Istituto previdenziale chiarisce che l'esonero in argomento, pari alla totalità (100%) dei contributi previdenziali e assicurativi (con esclusione del contributo di finanziamento al Fondo di solidarietà del settore marittimo - Solimare), si riferisce sia alla contribuzione dovuta dagli armatori sia a quella dovuta dai marittimi imbarcati.

In particolare, si precisa che il beneficio trova applicazione per le contribuzioni dovute per i marittimi italiani e comunitari imbarcati, mentre non trova applicazione per i marittimi extracomunitari.

Infine, con riferimento agli aspetti prettamente operativi, il messaggio in parola fornisce alle imprese interessate le istruzioni per la gestione del beneficio nel flusso UniEmens.

INPS - ASSEGNO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL PERSONALE DEL CREDITO

Con il messaggio 16.9.2022 n. 3401, l'INPS è intervenuto con riferimento al Fondo di solidarietà per il personale del credito, chiarendo che in seguito alla disposizione di proroga ex art. 3 co. 5-undecies del DL 228/2021 (c.d. decreto "Milleproroghe"), di interesse per i lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento nei successivi 7 anni, per le nuove decorrenze di assegno straordinario comprese nell'anno 2022, il periodo massimo individuale di permanenza nel Fondo è pari a 84 mesi (ossia 7 anni).

Sul punto, si ricorda che l'art. 5 co. 1 lett. b) del DM 83486/2014 prevede che il personale dipendente delle aziende di credito coinvolto in processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, può essere ammesso a fruire dell'assegno straordinario per maturare i requisiti minimi per l'accesso al trattamento pensionistico (il più prossimo tra quello anticipato o di vecchiaia) entro un periodo massimo di 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, successivamente esteso a 7 anni ad opera dell'art. 12 del DL 59/2016 per il periodo 2016/2019.

Infine, con la predetta misura indicata nel decreto "Milleproroghe" è stata dunque estesa anche per il 2022 la durata massima dell'assegno straordinario, pari a 7 anni.

INPS - DOMANDE DI TRASFERIMENTO DEI PERIODI CONTRIBUTIVI

Con la circ. 19.9.2022 n. 101, l'INPS ha comunicato la pronta realizzazione di un punto di accesso unificato per l'invio telematico delle domande di trasferimento dei periodi contributivi relativamente alle operazioni di Ricongiunzione, Computo dei servizi e Costituzione di posizione assicurativa da parte degli iscritti a tutte le gestioni amministrative dal medesimo Istituto.

Con l'occasione, sono state altresì fornite le indicazioni per l'utilizzo dell'applicativo *on line* appositamente implementato e disponibile nell'area "Prestazioni e servizi" del sito www.inps.it.

INPS - DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI

Con la circ. 19.9.2022 n. 102, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo del 50% (massimo 12 mensilità) riconosciuto alle lavoratrici madri che ritornano nel

posto di lavoro dopo la maternità, ai sensi dell'art. 1 co. 137 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Possono accedere all'agevolazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi quelli appartenenti al settore agricolo, che rientrino nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo obbligatorio di maternità ex art. 16 del DLgs. 151/2001 (il rientro deve avvenire entro il 31.12.2022).

L'agevolazione può trovare applicazione anche se la lavoratrice:

- fruisce dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio;
- rientra dal periodo di interdizione *post partum* di cui all'art. 17 del DLgs. 151/2001.

Ai fini della fruizione, il datore di lavoro deve presentare all'INPS apposita istanza.

MINISTERO DEL LAVORO - INFORMAZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO

Con la circ. 20.9.2022 n. 19, il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni interpretative sul DLgs. 104/2022 (c.d. DL "Trasparenza").

Secondo il Ministero, la ratio della riforma è quella di ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma questo ampliamento e rafforzamento deve essere calato nella concretezza del rapporto di lavoro. Di conseguenza, l'obbligo informativo:

- non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa;
- viene assolto attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano, nei limiti di legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva.

Vengono forniti chiarimenti anche su specifici obblighi informativi, come i congedi. Sul punto, viene evidenziato come rilevano solo i congedi retribuiti, di conseguenza non vi è obbligo di comunicazione dei congedi per cui non è prevista retribuzione.

Inoltre, sui sistemi decisionali, il datore di lavoro deve procedere all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati.

MINISTERO DEL LAVORO - DISCIPLINA DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con il DM 21.7.2022, pubblicato nella G.U. 20.9.2022 n. 220, il Ministero del Lavoro ha adeguato la disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS) regolata dal DM 94343/2016 alle disposizioni ex art. 29 del DLgs. 148/2015 così come modificate dall'art. 1 co. 207 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Tra le novità di maggior rilievo, si ricorda innanzitutto l'ampliamento del novero dei datori di lavoro interessati, operato dalla legge di bilancio 2022 includendo anche le imprese con almeno un dipendente.

Inoltre, possono beneficiare delle prestazioni del Fondo i lavoratori con contratto di lavoro subordinato – esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori a domicilio e tutte le tipologie di apprendistato – che al momento della domanda di accesso sono in possesso di un'anzianità di effettivo lavoro pari a 30 giorni maturati presso l'unità produttiva per la quale viene richiesta la prestazione.

Vengono altresì modificate la durata delle prestazioni (assegno di integrazione salariale), che può variare – in relazione a specifici limiti dimensionali delle aziende richiedenti – da 13 a 26 settimane in un biennio mobile.

Infine, per quanto riguarda il finanziamento al Fondo in argomento, vengono fissate due aliquote,

pari allo 0,5% e allo 0,80% rispettivamente per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia.

MINISTERO DEL LAVORO - INDENNITÀ PER AUTONOMI E PROFESSIONISTI

È stato pubblicato sulla *G.U.* 24.9.2022 n. 224 il DM 19.8.2022, attuativo dell'art. 33 del DL 50/2022, che ha istituito un Fondo destinato all'erogazione di un'indennità *una tantum* per:

- lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS;
- professionisti con Cassa.

Ai fini dell'accesso all'indennità, pari a 200,00 euro, tali soggetti devono:

- aver percepito, nel periodo d'imposta 2021, un reddito complessivo non superiore a 35.000,00 euro;
- essere già iscritti alle suddette gestioni alla data del 18.5.2022 e avere partita IVA attiva e attività lavorativa avviata entro la medesima data;
- aver effettuato, entro il 18.5.2022, almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza dall'anno 2020 (tale requisito non si applica ai contribuenti per i quali non risultano scadenze ordinarie di pagamento entro il 18.5.2022).

I lavoratori autonomi e i professionisti devono presentare una domanda all'INPS o alla Cassa di appartenenza, secondo i termini, le modalità e lo schema predisposto dai singoli enti.

Chi ha un reddito non superiore a 20.000,00 euro può richiedere anche l'integrazione di 150,00 euro (art. 20 del DL 144/2022).

MINISTERO DEL LAVORO - DOMANDE DECRETO FLUSSI 2021

Con la circ. 23.9.2022 n. 6707, il Ministero del Lavoro, congiuntamente al Ministero dell'Interno e al Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali, ha comunicato la proroga dal 30.9.2022 al 31.12.2022 del termine per presentare le istanze di conversione di permessi di soggiorno in lavoro subordinato/autonomo da permessi di soggiorno rilasciati ad altro titolo e per l'ingresso dei cittadini extracomunitari inseriti in progetti di formazione all'estero indicati all'art. 4 del DPCM 21.12.2021 (decreto flussi 2021).

Tale proroga, si precisa, è stata ritenuta opportuna al fine di consentire l'utilizzo totale delle relative quote disponibili tra quelle previste dal citato decreto flussi 2021.

Le domande potranno essere presentate con le modalità telematiche e tramite le procedure già illustrate nella circ. 5.1.2022 n. 116, con cui sono state fornite le indicazioni con riguardo alla programmazione dei flussi 2021.

INPS - VERSAMENTI IN SCADENZA PER IL SETTORE SPORT

Con la circ. 26.9.2022 n. 105, l'INPS ha fornito le istruzioni operative riguardanti la ripresa dei versamenti e degli adempimenti sospesi per il settore dello sport di cui all'art. 1 co. 923 - 924 della L. 234/2021, recentemente prorogati al 30.11.2022 dall'art. 39 co. 1-bis del DL 50/2022 (DL "Aiuti"). In particolare, l'Istituto previdenziale ha precisato che:

- i termini oggetto della sospensione sono quelli relativi agli adempimenti informativi e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza dall'1.1.2022 al 30.11.2022;

- entro il 16.12.2022 dovranno essere effettuati gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali, senza applicazione di sanzioni e interessi.

INPS - DOMANDA PER INDENNITÀ *UNA TANTUM* 200,00 EURO

Con la circ. 26.9.2022 n. 103, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai lavoratori autonomi e ai professionisti per la presentazione delle domande di accesso all'indennità *una tantum* di 200,00 euro ex art. 33 del DL 50/2022 – attuata con DM 19.8.2022 – e per l'integrazione di 150,00 euro di cui all'art. 20 del DL 144/2022.

L'Istituto chiarisce che:

- rientrano nella misura anche i soci di società e i componenti degli studi associati;
- il requisito della partita IVA attiva non trova applicazione per i coadiuvanti e coadiutori, mentre deve essere soddisfatto in capo alla società o allo studio associato per i soci o componenti di studio associato;
- l'indennità non spetta al titolare, coadiuvanti.

INPS - ESONERO DELLO 0,8% PER I RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE

Con il messaggio 26.9.2022 n. 3499, l'INPS ha fornito nuove istruzioni in merito alla misura agevolativa prevista dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), con cui si è stabilito, in via eccezionale, che per i periodi di paga dall'1.1.2022 al 31.12.2022, per i rapporti di lavoro dipendente, ad esclusione del lavoro domestico, sia riconosciuto un esonero dello 0,8% (successivamente incrementato al 2% dall'art. 20 del DL 115/2022) sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Tra le varie, l'INPS ha precisato che la riduzione della quota contributiva nel mese di competenza di dicembre 2022 potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, se non superiore al limite di importo di 2.692,00 euro, sia sull'importo della tredicesima mensilità, purché non ecceda il predetto importo.

Invece, qualora i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, l'esonero potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda, laddove non superiore a 2.692,00 euro, sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224,00 euro (2.692,00 euro/12).

INPS - CAUSALI CIGO PER LO STATO DI EMERGENZA NELLA REGIONE MARCHE

Con il messaggio 26.9.2022 n. 3498, l'INPS ha chiarito che, visto l'eccezionale evento meteorologico verificatosi nei giorni 15.9.2022 e 16.9.2022 in alcune zone della Regione Marche, i datori di lavoro colpiti dall'alluvione e interessati all'intervento della CIGO possono presentare la relativa domanda di accesso utilizzando la causale "Incendi - crolli - alluvioni".

Tale causale, infatti, è disciplinata dall'art. 8 del DM 15.4.2016 n. 95442 e rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili.

Inoltre, i datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa nelle unità produttive collocate nelle Province di Ancona e Pesaro e che presentano le domande con la predetta causale non devono dare dimostrazione degli effetti che l'evento ha determinato sull'attività produttiva dell'azienda, dato lo stato di emergenza dichiarato con la delibera del Consiglio dei Ministri del 16.9.2022.

In particolare, la relazione tecnica deve limitarsi a descrivere sinteticamente la tipologia delle attività lavorative svolte nelle unità produttive oggetto della domanda e a dichiarare l'avvenuta sospensione delle attività stesse.

MINISTERO DEL LAVORO - PROCEDURA SEMPLIFICATA *SMART WORKING*

Il Ministero del Lavoro, con il comunicato 28.9.2022, ha chiarito che la procedura emergenziale semplificata per l'attivazione e la comunicazione del lavoro agile ex art. 90 co. 3 e 4 del DL 34/2020, ripristinata fino al 31.12.2022 dall'art. 25-bis del DL 115/2022, può essere utilizzata esclusivamente se il periodo di lavoro agile si conclude entro il 31.12.2022.

Qualora invece sia stato stipulato un accordo di lavoro agile o laddove il periodo di *smart working* si protragga fino al 2023 dovrà essere utilizzata la procedura ordinaria, introdotta dall'art. 41-bis del DL 73/2022 e attuata dal DM 149/2022.

MINISTERO DEL LAVORO - PROROGA TRASMISSIONE DEL REPORT SUL PERSONALE

Con il comunicato 28.9.2022, il Ministero del Lavoro ha reso noto che – in attesa di un apposito decreto che prevede una proroga del termine di cui all'art. 5 co. 1 del DM 29.3.2022 – il termine per la trasmissione del rapporto biennale sulla situazione personale maschile e femminile (relativo al biennio 2020-2021) è differito dal 30.9.2022 al 14.10.2022.

INPS - ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE IN PRESENZA DI FAMILIARI DISABILI

Con il messaggio 27.9.2022 n. 3518, l'INPS ha fornito le prime indicazioni in materia di assegno unico e universale ex DLgs. 230/2021, dopo che l'art. 38 del DL 73/2022 ne ha modificato la disciplina con lo scopo di garantire, per l'anno 2022, un maggior sostegno ai nuclei familiari con figli disabili.

Dopo aver riepilogato le novità introdotte dall'art. 38, l'INPS ha chiarito che l'aumento degli importi e delle maggiorazioni destinate ai figli disabili trova applicazione nel periodo 1.3.2022 - 28.2.2023, mentre dall'1.3.2023 torneranno ad applicarsi gli importi originariamente previsti dal DLgs. 230/2022.

Per le domande presentate entro il 30.6.2022, l'INPS provvederà ai dovuti conguagli delle rate di assegno unico spettanti ed eventualmente già erogate a decorrere dal mese di marzo 2022, mentre per quelle presentate dall'1.7.2022 gli importi in pagamento risultano già aggiornati al DL 73/2022.

INPS - RIESAME ISTANZE DI DECONTRIBUZIONE PER AGENZIE DI VIAGGIO

Con il messaggio 29.9.2022 n. 3549, l'INPS ha reso noto che le agenzie di viaggio e i tour operator che hanno presentato le istanze di quantificazione dell'esonero contributivo ex art. 4 co. 2-ter del DL 4/2022 (DL "Sostegni-ter"), e che in seguito ai controlli informatici si sono viste riconoscere uno sgravio di importo minore, possono presentare, entro il 13.10.2022, un'apposita richiesta di riesame al medesimo Istituto previdenziale.

Si ricorda che la norma del DL "Sostegni-ter" riconosce ai predetti datori di lavoro privati, fino a un massimo di 5 mesi anche non continuativi per il periodo di competenza aprile-agosto 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31.12.2022, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Operativamente, la richiesta di riesame potrà essere proposta accedendo on line direttamente al modulo di domanda "AT_2TER" che si trova nello stato di "accolta parziale provvisoria".

All'esito delle operazioni di riesame, l'INPS provvederà a rielaborare tutte le domande provvisoriamente accolte, fornendo il definitivo ammontare dell'importo massimo fruibile a titolo di esonero. Successivamente, il soggetto interessato potrà fruire del beneficio, nei limiti della contribuzione datoriale esonerabile, tramite le denunce contributive (UniEmens).

INPS - FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Con la circ. 29.9.2022 n. 106, l'INPS ha fornito nuove indicazioni con riguardo alla fruizione della flessibilità del congedo di maternità e per l'esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto (artt. 20 e 16 co. 1.1. del DLgs. 151/2001), chiarendo che viene meno l'obbligo di produrre all'Istituto medesimo la documentazione sanitaria che attesti l'assenza di pregiudizio per la salute della gestante e del nascituro per continuare l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo e del nono mese di gravidanza. Resta invece fermo l'obbligo di produrre tale documentazione sanitaria ai datori di lavoro e ai committenti.

Tali indicazioni sono applicabili a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato e alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata che vogliono astenersi dall'attività lavorativa avvalendosi della flessibilità del congedo di maternità o interamente dopo il parto.

MINISTERO DEL LAVORO - NUOVA AREA "NORME E CONTRATTI COLLETTIVI"

Con un comunicato diffuso in data 30.9.2022, il Ministero del Lavoro ha reso noto di aver attivato sul proprio sito Internet la nuova area contenente le principali disposizioni normative e i contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato, così come richiesto dall'art. 4 del DLgs. 104/2022 (decreto "Trasparenza") in materia di obblighi informativi a carico dei datori di lavoro.

Si ricorda, infatti, che l'art. 1 co. 6 del DLgs. 152/97, così come riscritto dall'art. 4 del DLgs. 104/2022, stabilisce che le disposizioni normative e contrattuali relative alle informazioni che devono essere comunicate ai lavoratori siano rese disponibili gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito Internet istituzionale del Ministero del Lavoro.

In ottemperanza a tale disposizione, è stata resa dunque disponibile a tutti i soggetti interessati la nuova area "Norme e contratti collettivi" dove, oltre alla consultazione delle principali disposizioni normative, è altresì possibile visionare i testi dei contratti collettivi collegandosi, tramite un apposito *link*, all'archivio *on line* del CNEL (www.cnel.it/Archivio-Contratti).

INL - PRESCRIZIONE QUINQUENNALE DEI CREDITI DA LAVORO

Con nota 30.9.2022 n. 1959 l'INL si conforma al principio di diritto sancito da Cass. 26246/2022, afferente al momento di decorrenza della prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro.

Secondo tale pronuncia, la condizione di timore del lavoratore circa la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito è *in re ipsa*.

Il che condiziona anche la decorrenza del termine prescrizione dei crediti lavorativi, che decorre dalla cessazione del rapporto stesso.

Qualora con la diffida ex art. 12 del DLgs. 124/2004 gli ispettori accertino l'esistenza di un credito non prescritto certo, liquido ed esigibile a favore del lavoratore, il datore viene invitato a

corrispondere al prestatore quanto dovuto entro 30 giorni. In caso di decorso del termine, la diffida diviene titolo esecutivo spendibile avanti il Giudice dell'Esecuzione.

INPS - ISCRIZIONE DEI PROFESSIONISTI ABILITATI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 3.10.2022 n. 107, l'INPS ha fornito alcune precisazioni in merito agli effetti della sentenza della Corte Costituzionale n. 104/2022, con cui la medesima Consulta è intervenuta su una questione di legittimità sollevata con riferimento all'art. 18 co. 12 del DL 98/2011 nella parte in cui prevede, nel caso in esame, l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata per gli avvocati non iscritti alla Cassa forense per mancato raggiungimento delle soglie di reddito o di volume di affari.

Con l'occasione, tale norma è stata ritenuta parzialmente illegittima laddove non prevede che tale l'obbligo di iscrizione decorra dalla data della sua entrata in vigore.

Prendendo atto di tale pronuncia, l'INPS ha precisato pertanto che per la generalità dei professionisti iscritti agli Albi e tenuti al versamento della contribuzione alla Gestione separata, si prevede l'esonero dal pagamento delle sanzioni civili per la mancata iscrizione alla medesima Gestione separata relativamente al periodo precedente l'entrata in vigore della norma del DL 98/2011 (fino all'anno di imposta 2011).

L'esclusione delle sanzioni civili per effetto di tale pronuncia avverrà d'ufficio, senza la necessità di presentare apposite istanze, mentre, con un successivo messaggio, verranno comunicate dall'INPS le istruzioni per richiedere il rimborso delle somme versate a titolo di sanzioni civili non più dovute.

CORTE COSTITUZIONALE - INCUMULABILITÀ DI "QUOTA 100" CON I REDDITI DI LAVORO

Con un comunicato diffuso in data 5.10.2022, la Corte Costituzionale ha reso noto di aver dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale sollevata dal Giudice del lavoro di Trento con riferimento alla disposizione di cui all'art. 14 co. 3 del DL 4/2019, laddove è prevista la non cumulabilità della pensione anticipata c.d. "Quota 100" con i redditi da lavoro, fatta eccezione per quelli da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000,00 euro lordi annui.

Con l'occasione, il Giudice trentino aveva censurato tale norma per violazione dell'art. 3 co. 1 Cost. in quanto non prevede un'identica esenzione per i redditi da lavoro dipendente fino a 5.000,00 euro lordi annui.

In altri termini, il differente trattamento previsto per il reddito da lavoro dipendente non sarebbe giustificato.

In attesa del deposito della sentenza, la Consulta rende comunque noti i rilievi principali che conseguono l'infondatezza della questione di legittimità, osservando in primis che le situazioni in esame non sono comparabili. Il lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000,00 euro lordi annui non dà luogo, infatti, a obbligo contributivo.

Inoltre, la preclusione assoluta di svolgere lavoro subordinato prevista dalla disciplina del pensionamento anticipato "Quota 100", si giustifica perché la richiesta agevolata di uscire anticipatamente dal lavoro entrerebbe in contraddizione con la prosecuzione di una prestazione di lavoro.

INPS - ASPETTI CONTRIBUTIVI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con il messaggio 5.10.2022 n. 3649, l'INPS è intervenuto in materia di trattamenti di integrazione salariale precisando che:

- la regolarizzazione della contribuzione CIGO, CIGS, FIS e Fondi di solidarietà, relativa ai periodi pregressi da gennaio 2022 a giugno 2022, può avvenire anche nel mese di competenza di ottobre utilizzando i codici istituiti con la circ. 76/2022 e il messaggio 2637/2022;
- per i datori di lavoro con C.S.C. 1.19.01 e 1.20.06, in attesa dell'adozione del decreto interministeriale di disciplina dei criteri di accesso e di riconoscimento della CISOA, permangono gli obblighi contributivi vigenti fino al 31.12.2021 e le relative istruzioni operative fornite dall'Istituto;
- il codice "M033", relativo al contributo ridotto al FIS, può essere utilizzato soltanto dai datori di lavoro con specifici C.S.C., qualora abbiano forza aziendale maggiore di 50 dipendenti.

INPS - PRESTAZIONI DEL FIS PER LE CAUSALI STRAORDINARIE

Con la circ. 5.10.2022 n. 109, l'INPS è intervenuto con riferimento alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS), illustrando le novità introdotte dal DM 25.2.2022 n. 33 in materia di individuazione dei criteri di esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale straordinaria, con particolare riguardo agli specifici criteri di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo in argomento per le causali straordinarie.

In particolare, l'intervento di prassi ha esaminato le causali:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale;
- crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto;
- contratto di solidarietà.

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 “AIUTI-BIS” CONVERTITO

Il DL 9.8.2022 n. 115 (c.d. DL “Aiuti-bis”) è stato convertito nella L. 21.9.2022 n. 142, entrata in vigore il 22.9.2022, prevedendo alcune novità rispetto al testo originario, anche in materia di lavoro e previdenza.

Con il DL 9.8.2022 n. 115 (DL “Aiuti-bis”) sono state emanate ulteriori misure urgenti in materia di crediti d'imposta, politiche sociali, IVA e accise (c.d. decreto “Aiuti-bis”).

Il decreto in questione è stato poi convertito nella L. 21.9.2022 n. 142, pubblicata sulla G.U. 21.9.2022 n. 221 ed entrata in vigore il 22.9.2022, prevedendo alcune novità rispetto al testo originario.

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro contenute nel DL 115/2022 convertito, tenendo conto delle modifiche apportate in sede di conversione in legge.

Incremento delle soglie di esenzione 2022 per i fringe benefit

L'art. 12 del DL 115/2022 convertito, derogando l'art. 51 co. 3 del TUIR, prevede per il 2022 l'incremento a 600,00 euro (in luogo degli ordinari 258,23 euro) della soglia di esenzione da tassazione dei beni e servizi ai dipendenti, includendovi anche le somme riconosciute per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.

L'indennità, che non concorre alla formazione del reddito, viene erogata dall'INPS e può essere riconosciuta una sola volta per il medesimo lavoratore.

Esonero parziale dei contributi a carico dei dipendenti

L'art. 20 del DL 115/2022 convertito dispone l'incremento dell'1,2% dell'esonero dello 0,8% (per un totale quindi del 2%) sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore di cui all'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

L'incremento è previsto in via eccezionale per i periodi di paga compresi tra l'1.7.2022 e il 31.12.2022 e comprende altresì la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga.

Estensione dell'indennità *una tantum* ad altre categorie di lavoratori

L'art. 22 del DL 115/2022 convertito estende la fruizione dell'indennità *una tantum* di 200,00 euro, introdotta dagli artt. 31 e 32 del DL 50/2022, anche ad altre categorie di lavoratori.

In particolare, l'indennità in questione può essere riconosciuta:

- ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che, fino alla data di entrata in vigore del DL 50/2022, non abbiano beneficiato dell'esonero dello 0,8% della quota IVS a proprio carico (art. 1 co. 121 della L. 234/2021) in quanto interessati da eventi coperti da contribuzione figurativa integrale dall'INPS;
- ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca, che vengono aggiunti ai soggetti destinatari di cui all'art. 32 co. 11 del DL 50/2022;
- ai collaboratori sportivi che abbiano fruito di almeno una delle indennità COVID-19.

Inoltre la norma modifica l'art. 32 co. 1 del DL 50/2022 disponendo che l'indennità in questione spetti ai titolari di trattamenti pensionistici con decorrenza entro l'1.7.2022 (invece del 30.6.2022).

Per quanto riguarda la prima categoria di lavoratori, la norma prevede il riconoscimento automatico dell'indennità da parte del datore di lavoro con la retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non aver già percepito il bonus ai sensi degli artt. 31 e 32 del DL 50/2022 e di essere stato destinatario di eventi coperti dalla contribuzione figurativa integrale dell'INPS.

Per i collaboratori sportivi, invece, il *bonus* di 200,00 euro sarà erogato automaticamente da Sport e Salute spa, che dovrà interfacciarsi con l'INPS al fine di evitare sovrapposizione nei pagamenti.

Presentazione della domanda di indennità *una tantum* per i lavoratori autonomi e i professionisti

L'art. 23 del DL 115/2022 convertito prevede il rifinanziamento del Fondo destinato all'erogazione di un'indennità *una tantum* per i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti all'INPS e i professionisti con Cassa di previdenza, di cui all'art. 33 del DL 50/2022.

In particolare, le risorse del Fondo in argomento sono incrementate da 500 milioni di euro a 600 milioni di euro per l'anno 2022.

Le domande di accesso all'indennità di 200,00 euro e all'integrazione di 150,00 euro devono essere presentate:

- all'INPS (circ. INPS 26.9.2022 n. 103);
- alla Cassa di previdenza obbligatoria in cui il soggetto risulti iscritto.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

Il termine finale entro il quale poter presentare l'istanza è stato fissato al 30.11.2022.

Diritto di attivazione del lavoro agile

Il nuovo art. 23-*bis* del DL 115/2022 convertito proroga al 31.12.2022 i termini connessi alla fruizione del lavoro agile per:

- i lavoratori fragili, per i quali troverà nuovamente applicazione l'art. 26 co. 2-*bis* del DL 18/2020 (la cui efficacia era venuta meno lo scorso 30.6.2022), secondo cui la prestazione può essere svolta normalmente in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
- i lavoratori genitori di figli "under 14", per i quali il diritto a rendere la prestazione in modalità agile anche senza accordi individuali troverà nuovamente applicazione, ai sensi dell'art. 90 co. 1, primo periodo, del DL 34/2020 (la cui efficacia era venuta meno lo scorso 31.7.2022), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- i lavoratori pubblici e privati che, in base alla valutazione dei medici competenti, siano considerati maggiormente esposti al rischio di contagi in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da morbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio.

Lavoro agile per il settore privato

Il nuovo art. 25-*bis* del DL 115/2022, introdotto in sede di conversione in legge, proroga al 31.12.2022 l'efficacia dell'art. 90 co. 3 e 4 del DL 34/2020 (l'efficacia era venuta meno il 31.8.2022), che nella fase emergenziale ha consentito di ricorrere allo *smart working* senza la sottoscrizione degli accordi individuali, nonché di trasmettere al Ministero del Lavoro i soli nominativi dei lavoratori operanti in modalità agile e la data di cessazione dello stesso.

Anticipo della rivalutazione delle pensioni

Al fine di contrastare gli attuali effetti negativi dell'inflazione e sostenere il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche, l'art. 21 del DL 115/2022 convertito dispone l'anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022. Nel dettaglio, si prevede che:

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

- il conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni, di cui all'art. 24 co. 5 della L. 41/86, per l'anno 2021 venga anticipato all'1.11.2022;
- la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2022 sia anticipata, per una quota pari al 2%, per ciascuna delle mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022, con relativo riconoscimento anche sulla tredicesima mensilità.

L'incremento sarà riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile non superi l'importo di 2.692,00 euro. In sede di rivalutazione delle pensioni con decorrenza dall'1.1.2023, il trattamento pensionistico complessivo di riferimento sarà considerato al netto dell'incremento transitorio in questione.

Modifiche al limite di impignorabilità delle pensioni

L'art. 21-bis del DL 115/2022, introdotto in sede di conversione in legge, interviene in materia di crediti impignorabili sostituendo il co. 7 dell'art. 545 c.p.c. e indicando limiti specifici riferiti agli assegni pensionistici.

In sintesi, si stabilisce che le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza, non possono essere pignorare:

- per un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell'assegno sociale;
- con un minimo di 1.000,00 euro.

La parte eccedente tale ammontare è pignorabile nei limiti previsti dalla legge (ex art. 545 co. 3, 4 e 5 c.p.c. e di speciali disposizioni normative).

Rifinanziamento del fondo per il “bonus trasporti”

L'art. 27 del DL 115/2022 convertito dispone l'aumento, da 79 a 180 milioni di euro, delle dotazioni finanziarie destinate al Fondo per il riconoscimento del c.d. “bonus trasporti” di cui all'art. 35 del DL 50/2022.

Il buono, di importo massimo pari a 60,00 euro, può essere riconosciuto in favore delle persone fisiche che, nell'anno 2021, hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 35.000,00 euro, ed utilizzato per l'acquisto, fino al 31.12.2022, di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “AIUTI-TER”

Con il DL 23.9.2022 n. 144 (c.d. decreto “Aiuti-ter”) sono state emanate ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese e politiche sociali.

Con il DL 23.9.2022 n. 144, pubblicato sulla *G.U.* 23.9.2022 n. 223 ed entrato in vigore il 24.9.2022, sono state emanate ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese e politiche sociali (c.d. decreto “Aiuti-ter”).

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza contenute nel DL 144/2022.

Contributo *una tantum* in favore degli istituti di patronato

Al fine di fronteggiare le ripercussioni economiche negative derivanti dall'eccezionale incremento del costo dell'energia, l'art. 15 del DL 144/2022 riconosce agli Istituti di patronato un contributo *una tantum* pari a 100,00 euro per ciascuna sede centrale, regionale, provinciale e zonale.

Il bonus in questione è riconosciuto previa presentazione di un'apposita istanza:

- al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, contenente l'elenco delle sedi per le quali si chiede il contributo;
- entro il 24.10.2022.

Rifinanziamento del fondo per il “bonus trasporti”

L'art. 12 del DL 144/2022 incrementa di ulteriori 10 milioni di euro la dotazione finanziaria destinata al Fondo per il riconoscimento del c.d. “bonus trasporti” di cui all'art. 35 del DL 50/2022.

Si ricorda, infatti, che l'art. 27 del DL 115/2022 (c.d. DL “Aiuti-bis”) aveva in precedenza già disposto un aumento da 79 a 180 milioni di euro della dotazione finanziaria del Fondo in argomento.

Il buono, di importo massimo di 60,00 euro, è utilizzato per l'acquisto, fino al 31.12.2022, di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale, e può essere

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

Indennità *una tantum* per i lavoratori dipendenti

L'art. 18 del DL 144/2022 riconosce ai lavoratori dipendenti un'indennità *una tantum* di 150,00 euro per il mese di novembre 2022.

L'indennità in questione:

- viene riconosciuta ai lavoratori dipendenti – esclusi i lavoratori domestici – aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538,00 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui al successivo art. 19.
- viene riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS;
- spetta ai dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui essi siano titolari di più rapporti di lavoro;
- non costituisce reddito ai fini fiscali e ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali;
- non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

Operativamente, l'indennità viene riconosciuta:

- in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022;
- previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle medesime prestazioni di cui all'art. 19 co. 1 e 16 del DL 144/2022, previste per i pensionati e altre categorie.

Il datore di lavoro potrà recuperare la somma anticipata mediante la denuncia contributiva mensile.

Indennità *una tantum* per pensionati e altre categorie

L'art. 19 del DL 144/2022 introduce un'indennità *una tantum* di 150,00 euro in favore delle seguenti categorie di interessati:

- pensionati;
- lavoratori domestici;
- percettori di NASpI, DIS-COLL e indennità di disoccupazione agricola;
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, dottorandi e assegnisti di ricerca;
- lavoratori beneficiari delle indennità di cui agli artt. 10 co. 1 - 9 del DL 41/2021 e 42 del DL 73/2021, nonché collaboratori sportivi;
- lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti;
- lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

- lavoratori autonomi occasionali;
- incaricati alle vendite a domicilio;
- percettori di reddito di cittadinanza.

Anche l'indennità di 150,00 euro in esame non costituisce reddito ai fini fiscali e ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile e non risulta sequestrabile o pignorabile.

Incremento dell'indennità *una tantum* per lavoratori autonomi e professionisti

L'art. 20 del DL 144/2022 dispone l'incremento di 150,00 euro dell'indennità *una tantum* prevista dall'art. 33 del DL 50/2022 in favore dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS, nonché dei professionisti iscritti alle Casse professionali.

Tale incremento è consentito a condizione che, nel periodo d'imposta 2021, i lavoratori autonomi e i professionisti abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000,00 euro.

Le domande di accesso all'indennità *una tantum* di 200,00 euro e all'integrazione di 150,00 euro devono essere presentate dal 26.9.2022 al 30.11.2022 all'INPS o alla Cassa professionale in cui il soggetto risulti iscritto, secondo le modalità stabilite da ciascun ente.

Interventi in materia di delocalizzazione o di cessazione di attività di imprese non vertenti in situazione di crisi

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, l'art. 37 del DL 144/2022:

- interviene in merito alla procedura sindacale prevista dall'art. 1 co. 224 ss. della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) con riferimento ai datori di lavoro che intendono procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50 unità.
- introduce a carico dei datori di lavoro l'obbligo di restituzione di eventuali benefici e sovvenzioni percepite, laddove la cessazione definitiva dell'attività o di una parte di essa avvenga per effetto di delocalizzazioni.

Con particolare riferimento alla procedura di comunicazione sindacale in questione, vengono modificati:

- il co. 227 dell'art. 1 della L. 234/2021, incrementando da 90 a 180 giorni il termine entro cui si ritengono nulli i licenziamenti (individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi) effettuati in mancanza della predetta comunicazione ovvero nel minor termine entro il quale è sotto-scritto da impresa e sindacati, ai

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

sensi del successivo co. 233, il piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura;

- il co. 231 del suddetto art. 1, incrementando da 30 a 120 i giorni dalla data di presentazione entro cui il predetto piano va discusso con le rappresentanze sindacali.

Inoltre, viene integrato il co. 235 dell'art. 1 della medesima legge di bilancio 2022, stabilendo che in caso di mancata sottoscrizione del piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche da parte delle organizzazioni sindacali, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'art. 2 co. 35 della L. 92/2012 (c.d. "ticket licenziamento") innalzato del 500%.

In ogni caso, si prevede che, con riferimento alla procedura sindacale appena indicata, sono fatte salve le previsioni di maggior favore per i lavoratori sancite dai contratti collettivi.

Infine, il co. 2 dell'art. 37 del DL 144/2022 stabilisce che nel caso in cui, all'esito della procedura sindacale ex art. 1 co. 224 ss. della L. 234/2021, il datore di lavoro cessi definitivamente l'attività produttiva o una parte significativa della stessa, anche per effetto di delocalizzazioni, con contestuale riduzione di personale superiore al 40% di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, lo stesso è tenuto alla restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici a carico della finanza pubblica di cui hanno beneficiato negli ultimi 10 anni gli stabilimenti produttivi oggetto delle cessazioni o ridimensionamenti di attività e rientranti fra quelli oggetto di iscrizione obbligatoria nel registro aiuti di Stato.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

ISTRUZIONI INPS PER L'APPLICAZIONE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO DELLO 0,8%

Con il messaggio 26.9.2022 n. 3499, l'INPS ha fornito nuove istruzioni in merito all'esonero contributivo dello 0,8% previsto dalla legge di bilancio 2022, in seguito incrementato al 2% dal DL "Aiuti-bis".

Con il messaggio 26.9.2022 n. 3499, l'INPS ha fornito nuove istruzioni in merito all'esonero contributivo dello 0,8% previsto dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), in seguito incrementato al 2% dall'art. 20 del DL 115/2022 (DL "Aiuti-bis").

Con l'occasione sono state fornite ulteriori istruzioni inerenti la gestione dell'esonero in argomento nei flussi UniEmens.

Sul punto, si ricorda che l'esonero trova applicazione con riferimento ai lavoratori subordinati:

- per i periodi di paga dall'1.1.2022 al 31.12.2022;
- sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore;
- a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Incidenza della tredicesima nel massimale mensile

Per quanto riguarda la determinazione del massimale della retribuzione imponibile in relazione alla tredicesima mensilità, l'INPS chiarisce che la riduzione della quota contributiva nel mese di competenza di dicembre 2022 potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, se non superiore al limite di 2.692,00 euro, sia sull'importo della tredicesima mensilità, purché non ecceda il predetto importo di 2.692,00 euro.

Invece, qualora i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, l'esonero potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda, laddove non superiore a 2.692,00 euro, sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224,00 euro (2.692,00 euro/12).

Applicazione dell'esonero sulla quattordicesima

Per quanto concerne l'eventuale quattordicesima, l'INPS chiarisce che, nel relativo mese di erogazione, la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della mensilità aggiuntiva (o dei suoi ratei), sommato alla retribuzione imponibile del mese di riferimento, non ecceda l'importo di 2.692,00 euro.

Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

Presenza di più denunce mensili

Un'altra ipotesi esaminata nel messaggio in parola riguarda il caso in cui si realizzino variazioni del rapporto di lavoro che conseguano la presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore, come ad esempio il caso in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o l'ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, oppure il caso in cui il personale transiti da una posizione contributiva a un'altra.

Sul punto, si chiarisce che il limite mensile di 2.692,00 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro; pertanto, nelle predette ipotesi, in considerazione della circostanza che il rapporto prosegua senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

L'esonero contributivo in esame, pertanto, laddove il massimale complessivamente considerato nelle predette ipotesi non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, potrà essere fruito pro quota nelle singole denunce mensili.

Periodo temporale di applicazione dello sgravio

L'INPS ricorda che l'agevolazione in parola trova applicazione solo con riferimento al periodo compreso tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022.

Pertanto:

- laddove il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31.12.2021 e, nel corso dell'anno 2022, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non può trovare applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31.12.2022 e, nel corso dell'anno 2023, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2023, su tali ultime competenze, non potrà trovare applicazione.

Lavoratori distaccati all'estero

Un ulteriore chiarimento riguarda poi l'applicabilità dell'esonero per le ipotesi di lavoratori distaccati all'estero in Paesi extracomunitari non convenzionati o parzialmente convenzionati.

Sul punto, l'INPS chiarisce che sebbene la disciplina speciale ex DL 317/87 preveda una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione, sostanziandosi in una riduzione della sola quota a carico del lavoratore, può trovare applicazione a condizione che la retribuzione mensile non superi l'importo di 2.692,00 euro.

Indicazione dell'esonero nelle denunce contributive

Infine, il messaggio in esame fornisce ulteriori istruzioni inerenti la gestione dell'esonero in argomento nei flussi UniEmens.

In particolare, si comunica che ai fini dell'esposizione dell'esonero spettante, si confermano le istruzioni operative fornite con la circ. 43/2022, che restano valide fino al mese di competenza settembre 2022.

Con l'occasione, l'INPS fornisce ulteriori indicazioni in merito all'utilizzo dei seguenti codici in uso e presenti nell'elemento "CodiceCausale" di "InfoAggcausaliContrib":

- il codice "L024", che potrà essere utilizzato solo per indicare l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- il codice "L025", che potrà essere utilizzato esclusivamente nella denuncia di dicembre 2022 per indicare l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità;
- il codice "L026", che potrà essere utilizzato in tutti gli altri casi per indicare l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità.

Invece, per quanto riguarda l'incremento dell'aliquota di esonero disposta dall'art. 20 del DL 115/2022, per la fruizione dell'esonero in misura del 2%, i datori di lavoro interessati dovranno esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di ottobre 2022, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "DenunciaIndividuale".

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

ISTRUZIONI INPS PER L'INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONISTI

Con la circ. 26.9.2022 n. 103, l'INPS ha fornito le istruzioni per consentire ai lavoratori autonomi e ai professionisti di richiedere l'indennità una tantum di 200,00 euro ex DL 50/2022 e nonché l'integrazione di 150,00 euro di cui al DL 144/2022.

Con la circ. 26.9.2022 n. 103, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai lavoratori autonomi e ai professionisti iscritti presso l'Istituto per la presentazione delle domande di accesso all'indennità *una tantum* di 200,00 euro ex art. 33 del DL 50/2022 – attuata con DM 19.8.2022 – e per l'integrazione di 150,00 euro di cui all'art. 20 del DL 144/2022.

Ambito soggettivo di applicazione

Ai sensi del quadro normativo in precedenza prospettato, l'INPS precisa che possono accedere all'indennità *una tantum* e all'integrazione:

- i lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani;
- i lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali;
- i lavoratori iscritti alla Gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri (sono esclusi gli IAP iscritti alla gestione in trattazione per l'attività di amministratore in società di capitali);
- i pescatori autonomi di cui alla L. 250/58;
- i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS (compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici).
- i lavoratori iscritti in qualità di coadiuvanti e coadiutori alle gestioni previdenziali degli artigiani, esercenti attività commerciali e coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri;
- i soci di società o i componenti degli studi associati.

Requisiti richiesti

Ai sensi del DM 19.8.2022, l'accesso all'indennità *una tantum* di 200,00 euro è

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

consentita ai lavoratori autonomi e i professionisti in possesso dei seguenti requisiti:

- reddito complessivo non superiore a 35.000,00 euro nel periodo d'imposta 2021;
- iscrizione alla gestione previdenziale di appartenenza alla data del 18.5.2022;
- partita IVA attiva e attività lavorativa avviata al 18.5.2022;
- avere effettuato, entro il 18.5.2022, almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza a decorrere dall'anno 2020;
- non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18.5.2022;
- non essere percettore delle prestazioni di cui agli artt. 31 e 32 del DL 50/2022.

I citati requisiti sono richiesti anche ai fini della dell'integrazione di 150,00 euro, fermo restando che il reddito complessivo, in questo caso, non deve essere superiore a 20.000,00 euro nel periodo d'imposta 2021.

Presentazione della domanda di accesso al *bonus*

I predetti soggetti in possesso dei requisiti richiesti, al fine dell'accesso al beneficio in parola devono presentare, entro il 30.11.2022, apposita domanda all'INPS mediante:

- l'apposito servizio predisposto dall'INPS, disponibile alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" all'interno del quale occorrerà scegliere la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda;
- contattando il *contact center* multicanale;
- recandosi presso i patronati.

Con la medesima procedura è possibile richiedere sia l'indennità di 200,00 euro sia l'integrazione di 150,00 euro, dichiarando il possesso di un reddito complessivo non superiore a 20.000,00 euro.

Erogazione dell'indennità

L'INPS procede all'erogazione dell'indennità in ragione dell'ordine cronologico delle domande presentate e accolte sulla base del procedimento di verifica della sussistenza dei requisiti per l'ammissione al beneficio e di quanto previsto dall'art. 5 del DM 19.8.2022.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

PRIMI CHIARIMENTI MINISTERIALI IN MATERIA DI “TRASPARENZA”

Con la circ. 20.9.2022 n. 19, il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative in merito al DLgs. 27.6.2022 n. 104 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Con la circ. 20.9.2022 n. 19, il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni interpretative sulle novità più rilevanti apportate dal DLgs. 104/2022 (c.d. DL “Trasparenza”), di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Sul punto, si ricorda che il provvedimento in parola ha altresì aggiornato il quadro normativo già previsto dal DLgs. 26.5.97 n. 152 in materia di obblighi di informazione, introducendo alcune novità che riguardano vari profili del rapporto di lavoro.

Ciò premesso, il provvedimento in esame è intervenuto con particolare riferimento:

- agli obblighi informativi;
- all'utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati;
- al periodo di prova;
- al cumulo di impieghi;
- alla prevedibilità minima del lavoro;
- alla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;
- alla formazione obbligatoria.

Obblighi informativi

Il DLgs. 104/2022, modificando il DLgs. 152/97, introduce innanzitutto profili ulteriori che riguardano gli obblighi di informazione.

Sul punto, il Ministero chiarisce che il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui all'art. 1 del citato DLgs. 152/97, potendo rinviare, per le informazioni di maggior dettaglio, al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

Il DLgs. 104/2022 ha quindi voluto ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, i quali non possono essere assolti con l'astratto richiamo delle norme di legge che

regolano gli istituti oggetto dell'informativa, ma devono essere assolti mediante la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro.

Con riferimento a specifici obblighi informativi, il Ministero precisa che:

- per le ferie e i congedi retribuiti occorre fornire al lavoratore le indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto, e non solo il richiamo generale alle norme di legge. Sul punto, viene affermato che rilevano ai fini dell'obbligo informativo i congedi retribuiti;
- per la retribuzione, l'obbligo informativo riguarda tutte quelle componenti retributive di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo (non vi è obbligo di comunicare gli importi degli elementi variabili, ma solamente i criteri sulla base dei quali tali importi saranno riconosciuti);
- per l'orario di lavoro programmato, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione (le variazioni sono oggetto di informativa se sono strutturali o fanno riferimento ad un arco temporale significativo).

Sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Secondo il Ministero, in presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve procedere all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati. L'obbligo sussiste anche in caso di intervento umano meramente accessorio.

Infine, si precisa che l'informativa non è necessaria per i sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegue un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale.

Periodo di prova

L'art. 7 del DLgs. 104/2022 definisce la durata massima del periodo di prova (6 mesi) e quelle fattispecie che ne consentono il prolungamento, ovvero malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori.

Nel merito, il Ministero sostiene che la suddetta elencazione è puramente esemplificativa e non esaustiva delle ipotesi di prolungamento del periodo di prova, nel cui novero si devono intendere ricomprese tutte quelle già riconosciute dall'attuale ordinamento giuridico.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

Cumulo di impieghi

Ai sensi dell'art. 8 co. 3 del DLgs.104/2022, il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

Secondo il Ministero, la sussistenza di tali condizioni, che hanno carattere tassativo, deve essere verificata in modo oggettivo (queste devono essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI SETTEMBRE IN PILLOLE

GAS E ACQUA

ACCORDO 30.9.2022

L'Accordo del 30.9.2022 rinnova la disciplina del CCNL 7.11.2019 applicabile ai dipendenti dalle aziende del settore gas e acqua, scaduta il 31.12.2021.

Definiti nuovi importi dei minimi retributivi con decorrenza 1.10.2022, 1.10.2023 e 1.9.2024. Di seguito sono riportati i valori applicabili da ottobre 2022: liv. Q, 3.141,16 euro; liv. 8, 2.836,69 euro; liv. 7, 2.620,93 euro; liv. 6, 2.404,92 euro; liv. 5, 2.189,97 euro; liv. 4, 2.056,35 euro; liv. 3, 1.923,84 euro; liv. 2, 1.739,16 euro; liv. 1, 1.564,77 euro.

Dall'1.1.2023 aumenta all'80% la percentuale di riproporzionamento retributivo valida durante la prima fase di durata del periodo di apprendistato professionalizzante (vale a dire per i primi 12 mesi per i livelli dal 3 all'8 e per i primi 15 mesi per il livello 2).

Istituito un assegno *ad personam* nei confronti dei turnisti che, per scelta aziendale o sopravvenuta inidoneità, vengono riassegnati ad attività non in turno. La misura dell'assegno è commisurata all'importo medio della maggiorazione per turni percepita nell'ultimo triennio di servizio, secondo le seguenti quote: 100% per i lavoratori "over 58" con almeno 20 anni di lavoro in turno; 5% per ciascun anno di lavoro in turno per i lavoratori "over 58" con meno di 20 anni di lavoro in turno; 100% per i lavoratori con 27 anni di lavoro in turno; 75% per i lavoratori con 27 anni di lavoro in turno.

Sul piano normativo si segnala l'elencazione delle seguenti condizioni al ricorrere delle quali, in applicazione della delega riconosciuta dall'art. 19 del DLgs. 81/2015, è consentita la stipula di contratto a tempo determinato con termine fino a 24 mesi: incrementi significativi o esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità; esecuzione di opere o servizi definiti e limitati nel tempo; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; interventi di manutenzione straordinaria degli impianti.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (AIAS)

CCNL 7.9.2022

Il CCNL 7.9.2022 regola il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Associazione Italiana Assistenza Spastici (Aias) e delle Federazioni e dei Consorzi partecipati da sezioni Aias. Fatte salve le specifiche decorrenze previste, la nuova disciplina decorre dall'1.1.2017, per scadere il 31.12.2019.

Si segnalano i nuovi importi dei minimi retributivi, applicabili a decorrere dall'1.8.2022: liv. F6, 3.264,84 euro; liv. F5, 2.705,89 euro; liv. F4, 2.436,90 euro; liv. F3, 2.121,99 euro; liv. F2, 1.959,30 euro; liv. F1, 1.854,00 euro; liv. E6, 2.250,26 euro; liv. E5, 2.121,99 euro; liv. E4, 1.959,30 euro; liv. E3, 1.854,00 euro; liv. E2, 1.748,70 euro; liv. E1, 1.644,39 euro; liv. D6, 2.121,99 euro; liv. D5, 1.959,30 euro; liv. D4, 1.854,00 euro; liv. D3, 1.748,70 euro; liv. D2, 1.644,39 euro; liv. D1, 1.551,57 euro; liv. C6, 1.748,70 euro; liv. C5, 1.644,39 euro; liv. C4, 1.551,57 euro; liv. C3, 1.469,23 euro; liv. C2, 1.410,84 euro; liv. C1, 1.352,45 euro; liv. B6, 1.551,57 euro; liv. B5, 1.469,23 euro; liv. B4, 1.410,84 euro; liv. B3, 1.352,45 euro; liv. B2,

Circolare per la Clientela

OTTOBRE 2022

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1.295,06 euro; liv. B1, 1.236,67 euro; liv. A6, 1.410,84 euro; liv. A5, 1.352,45 euro; liv. A4, 1.295,06 euro; liv. A3, 1.236,67 euro; liv. A2, 1.201,23,00 euro; liv. A1, 1.165,79 euro.

Prevista altresì la corresponsione, con la retribuzione del mese di ottobre, di un'indennità forfetaria *una tantum* nei confronti dei dipendenti in forza alla data dell'1.8.2022, in proporzione al periodo di lavoro svolto durante il periodo di carenza contrattuale relativo all'intero triennio 2017-2019; di seguiti i relativi importi: liv. F6, 660,38 euro; liv. F5, 547,17 euro; liv. F4, 492,92 euro; liv. F3, 429,25 euro; liv. F2, 396,23 euro; liv. F1, 375,00 euro; liv. E6, 455,19 euro; liv. E5, 429,25 euro; liv. E4, 396,23 euro; liv. E3, 375,00 euro; liv. E2, 353,77 euro; liv. E1, 332,55 euro; liv. D6, 429,25 euro; liv. D5, 396,23 euro; liv. D4, 375,00 euro; liv. D3, 353,77 euro; liv. D2, 332,55 euro; liv. D1, 313,68 euro; liv. C6, 353,77 euro; liv. C5, 332,55 euro; liv. C4, 313,68 euro; liv. C3, 297,17 euro; liv. C2, 285,38 euro; liv. C1, 273,58 euro; liv. B6, 313,68 euro; liv. B5, 297,17 euro; liv. B4, 285,38 euro; liv. B3, 273,58 euro; liv. B2, 261,79 euro; liv. B1, 250,00 euro; liv. A6, 285,38 euro; liv. A5, 273,58 euro; liv. A4, 261,79 euro; liv. A3, 250,00 euro; liv. A2, 242,92 euro; liv. A1, 235,85 euro.

PESCA (PERSONALE IMBARCATO/IMPRESE)**ACCORDO 23.9.2022**

Il 23.9.2022 Federpesca e Coldiretti Impresa Pesca e le OO.SS. di categoria (Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Pesca) hanno siglato l'Accordo per il rinnovo del CCNL applicabile al personale imbarcato su natanti esercenti la pesca marittima. La nuova disciplina, fatte salve le specifiche decorrenze previste, decorre dall'1.1.2022 e scadrà il 31.12.2025.

Dal punto di vista retributivo è stato previsto l'incremento del Minimo Monetario Garantito (MMG) in misura pari al 3% dall'1.10.2022 e al 3,5% dall'1.10.2023.

Con decorrenza 1.10.2022 l'anticipazione mensile della quota di retribuzione "alla parte" sul conguaglio trimestrale deve essere corrisposta nei limiti del 90% dell'MMG.

Il valore del vitto, ai fini previdenziali, è pari a 370,00 euro per mese intero, mentre l'importo mensile che le imprese che non aderiscono alla bilateralità devono corrispondere al lavoratore come quota di retribuzione è pari a 30,00 euro (in entrambi i casi a decorrere dall'1.10.2022).

Quanto alle indennità previste dall'art. 40 del CCNL, da ottobre 2022 le Parti ne hanno previsto l'incremento in misura pari al 10%; I nuovi valori dell'indennità di perdita corredo sono pertanto i seguenti: Comandante, 675,40 euro; Direttore di macchina, 641,30 euro; Ufficiali, 473,00 euro; Sottufficiali, 405,90 euro; Marinaio polivalente, 374,00 euro; Marinai e altri, 337,70 euro. Mentre i nuovi valori dell'indennità di perdita strumenti professionali e utensili sono i seguenti: Comandante, 473,00 euro; Direttore di macchina, 440,00 euro; Ufficiali di coperta, 203,50 euro; Ufficiali di macchina, 68,20 euro; Marinaio polivalente, 68,20 euro; Cuoco, 68,20 euro.

In tema di orario festivo l'Accordo stabilisce che la possibilità di prevedere l'attività di pesca anche nelle giornate di sabato e di domenica, entro la soglia massima di 45 giornate annue già prevista dal CCNL, possa essere esercitata solo a compensazione di una corrispondente giornata di interruzione delle attività di pesca verificatasi nei 10 giorni precedenti. L'indennità giornaliera spettante per la prestazione svolta nelle giornate di sabato o domenica è stata innalzata a 22,00 euro con decorrenza 1.10.2022.

All'interno del medesimo Accordo le Parti stipulanti hanno inoltre introdotto una sezione specifica dedicata alla regolamentazione del rapporto di lavoro del personale non imbarcato, definendone livelli di inquadramento, declaratorie, profili professionali e i relativi livelli minimi di retribuzione con validità 1.1.2022. Tale disciplina non è comunque applicabile, e lo diventerà solo successivamente alla definizione di tutti gli aspetti di carattere normativo, per i quali un'apposita Commissione tecnica è chiamata a pronunciarsi entro il 31.1.2023.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

POSTE ITALIANE

ACCORDI 29.7.2022, 3.8.2022 E 6.9.2022

L'Accordo siglato il 29 luglio definisce le linee guida per la corresponsione del premio di risultato 2022 e indica gli obiettivi incrementali rispetto al consuntivo 2021. Al verificarsi delle condizioni previste, il premio verrà erogato nel mese di giugno 2023 nei confronti del personale (lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e lavoratori a termine che nel corso del 2022 abbiano prestato almeno 6 mesi di servizio, benché non continuativo; ad eccezione di coloro che sono destinatari di meccanismi di incentivazione manageriale) in forza al 31.12.2022. Agli importi del premio indicati nell'allegato 1 occorre aggiungere 50,00 euro *pro-capite* per quei lavoratori che nel corso dell'anno solare non abbiano fatto registrare alcuna giornata di assenza (ad eccezione di ferie, permessi per festività sopresse e PIR).

L'Accordo del 3.8.2022 si riferisce al lavoro agile e prevede che l'accordo individuale con il lavoratore (nel momento in cui sarà cessata la modalità semplificata di attivazione della prestazione) finalizzato alla partecipazione in remoto ad attività di carattere formativo si intenderà perfezionato con l'invio da parte dell'azienda di una *e-mail* con la quale si comunica l'attivazione del lavoro agile, cui faccia seguito la risposta per accettazione del lavoratore, sempre via *e-mail*.

Con l'Accordo del 6.9.2022 viene previsto che eccezionalmente per l'anno 2022 il limite di ricorso al contratto a tempo determinato nelle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Veneto, Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta, Marche, Campania e Calabria sia pari al 12%.

SCUOLE PRIVATE MATERNE

ACCORDO 30.6.2022

L'Accordo del 30.6.2022 ridefinisce per il triennio 2021-2023 la validità del CCNL vigente applicabile al personale dipendente dalle scuole paritarie non statali.

Sul piano economico, previsti da settembre 2022 i seguenti nuovi valori dei minimi retributivi: liv. 8, 1.735,32 euro; liv. 7, 1.696,94 euro; liv. 6, 1.544,55 euro; liv. 5, 1.525,36 euro; liv. 4, 1.446,58 euro; liv. 3, 1.401,74 euro; liv. 2, 1.399,71 euro; liv. 1, 1.346,94 euro.

Un ulteriore incremento è stato previsto con decorrenza settembre 2023.

Prevista inoltre, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio 2019 e dicembre 2021, la corresponsione nei confronti dei lavoratori in forza all'1.9.2022 di un'indennità forfetaria *una tantum*, complessivamente pari a 188,50 euro, da erogare per metà (94,25 euro) con la retribuzione del mese di maggio 2023 e per la metà rimanente con quella di settembre 2023.

Si segnala anche l'introduzione, con decorrenza settembre 2023, del salario di anzianità nei confronti del personale che a settembre 2023 avrà maturato 2 anni di servizio ininterrotto presso il medesimo Istituto, nella misura di 15,00 euro mensili per 13 mensilità (aggiuntivi rispetto alla previsione dell'art. 46 del CCNL vigente).

In materia di welfare contrattuale previsto infine che entro il 20.12.2022 (e poi anche nel 2023) le aziende mettano a disposizione di ciascun lavoratore strumenti di welfare del valore di 200,00 euro, da utilizzare nei 12 mesi successivi.

TERZIARIO AVANZATO (CISAL - ANPIT)

ACCORDO 29.8.2022

L'Accordo del 29.8.2022 rinnova la disciplina contenuta nel CCNL 26.6.2018. La nuova disciplina decorre dall'1.9.2022 e scadrà il 31.8.2025.

Previsto un incremento della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (PBNM), con decorrenza 1.9.2022, 1.9.2023 e 1.9.2024.

Circolare per la Clientela

OTTOBRE 2022

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Di seguito i nuovi importi applicabili a far data da settembre 2022: Dirigente, 3.938,03 euro; Quadro, 2.859,12 euro; liv. A1, 2.438,34 euro; liv. A2, 2.179,40 euro; liv. B1, 1.920,46 euro; liv. B2, 1.747,84 euro; liv. C1, 1.564,42 euro; liv. C2, 1.402,59 euro; liv. D1, 1.229,96 euro; liv. D2, 1.078,91 euro. Di seguito gli importi relativi agli operatori di vendita: 1^a cat., 1.728,42 euro; 2^a cat., 1.573,05 euro; 3^a cat., 1.407,98 euro; 4^a cat., 1.262,33 euro.

In tema di *welfare* contrattuale, previsto che a partire dal 2023 le aziende corrispondano i seguenti valori: per i dirigenti 2.600,00 euro; per i quadri 1.300,00 euro; per tutti gli altri livelli e per gli operatori di vendita, 660,00 euro.

TESSILE-MODA E CHIMICA-CERAMICA (ARTIGIANATO)

ACCORDO 7.9.2022

L'Accordo del 7.9.2022 contiene lo sviluppo degli importi da corrispondere a titolo di minimo retributivo con decorrenza 1.10.2022 e 1.12.2022, ottenuti in applicazione degli incrementi già indicati dal precedente Accordo 4.5.2022.

Di seguito, a titolo di completezza, si riportano gli importi dei minimi retributivi validi dal mese di ottobre 2022.

Settore Abbigliamento:

liv. 6S, 1.844,82 euro; liv. 6, 1.727,17 euro; liv. 5, 1.582,88 euro; liv. 4, 1.463,19 euro; liv. 3, 1.403,03 euro; liv. 2, 1.342,77 euro; liv. 1, 1.269,87 euro.

Settore Calzature:

liv. 6S, 1.843,23 euro; liv. 6, 1.739,12 euro; liv. 5, 1.590,09 euro; liv. 4, 1.471,17 euro; liv. 3, 1.411,05 euro; liv. 2, 1.351,52 euro; liv. 1, 1.274,73 euro.

Settore Lavanderie e tintorie:

liv. 6S, 1.846,99 euro; liv. 6, 1.742,33 euro; liv. 5, 1.585,42 euro; liv. 4, 1.463,30 euro; liv. 3, 1.403,16 euro; liv. 2, 1.345,26 euro; liv. 1, 1.272,40 euro.

Settore Occhiali:

liv. 6Q, 1.790,47 euro; liv. 6, 1.790,47 euro; liv. 5, 1.621,39 euro; liv. 4, 1.515,38 euro; liv. 3, 1.423,45 euro; liv. 2, 1.372,36 euro; liv. 1, 1.315,93 euro.

Settore Tessile - Lavorazioni a mano:

liv. 6S, 1.841,95 euro; liv. 6, 1.718,94 euro; liv. 5, 1.574,65 euro; liv. 4, 1.455,01 euro; liv. 3, 1.394,92 euro; liv. 2, 1.334,64 euro; liv. 1, 1.261,77 euro.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres, Decorazione di piastrelle:

liv. A, 1.769,02 euro; liv. B, 1.614,74 euro; liv. C, 1.529,71 euro; liv. D, 1.468,08 euro; liv. E, 1.415,49 euro; liv. F, 1.369,96 euro; liv. G, 1.291,51 euro.

Settore Chimica, Gomma, Plastica e Vetro:

liv. 7, 1.990,63 euro; liv. 6, 1.859,67 euro; liv. 5S, 1.756,73 euro; liv. 5, 1.673,28 euro; liv. 4, 1.585,96 euro; liv. 3, 1.497,37 euro; liv. 2, 1.431,38 euro; liv. 1, 1.337,22 euro.

Per i settori Tessile e Pelli e cuoio lo sviluppo dei minimi retributivi non è stato fornito dall'Accordo del 7 settembre. Per tali settori richiamiamo allora, per completezza, gli importi precedentemente ottenuti come elaborazione redazionale sulla base degli incrementi per loro previsti dall'Accordo del 4.5.2022:

Settore Pelli e cuoio:

liv. 6S, 1.844,82 euro; liv. 6, 1.727,17 euro; liv. 5, 1.582,88 euro; liv. 4, 1.463,19 euro; liv. 3, 1.403,03 euro; liv. 2, 1.342,77 euro; liv. 1, 1.269,87 euro.

Settore Tessile:

liv. 6S, 1.843,23 euro; liv. 6, 1.739,12 euro; liv. 5, 1.590,09 euro; liv. 4, 1.471,17 euro; liv. 3, 1.411,05 euro; liv. 2, 1.351,52 euro; liv. 1, 1.274,73 euro.

TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA)**ACCORDO 6.9.2022**

L'Accordo siglato il 6.9.2022 tra Uniontessile e le OO.SS. Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, riguarda la decorrenza dell'incremento dell'Elemento Retributivo Nazionale (ERN) previsto a far data dall'1.2.2022 dall'Accordo 24.1.2020 applicabile alle piccole industrie del settore Tessile.

In relazione alla necessità di alleggerire gli impatti derivanti dalla pandemia sulle aziende del settore ne viene infatti previsto lo slittamento all'1.9.2022, ma solo per le imprese che a partire dal febbraio scorso avevano dato applicazione alla clausola di salvaguardia prevista.

Le imprese che soddisfano le condizioni necessarie e operanti nei comparti disciplinati dal CCNL (Tessile, Abbigliamento, Moda, Calzature, Pelli e cuoio, Penne, spazzole e pennelli, Occhiali, Giocattoli) saranno tuttavia tenute a corrispondere ai propri dipendenti gli arretrati relativi al periodo compreso tra febbraio e agosto 2022, in relazione al servizio da essi prestato.

Tali arretrati non producono alcun ricalcolo degli istituti contrattuali e normativi, ivi compreso il TFR, già liquidati nel citato periodo di riferimento.

Il loro importo deve essere determinato su base mensile, equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni, con riproporzionamento nei casi di ricorso alla Cassa Integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, oltre che nel caso di orario a tempo parziale.

L'erogazione dovrà avvenire per metà con la retribuzione del mese di ottobre e per metà con quella di novembre, fatta salva l'erogazione in unica soluzione unitamente alle competenze di fine rapporto (eventualmente a saldo, nel caso in cui la prima quota di arretrati risulti già essere stata erogata) nel caso di cessazione del rapporto intervenuta tra settembre e novembre.

TURISMO (CONFSAL - SISTEMA COMM. E IMPRESA)**ACCORDO 27.7.2022**

Con l'Accordo del 27.7.2022 le Parti hanno rinnovato la disciplina derivante dal CCNL 28.5.2014, come successivamente modificato e integrato dagli accordi successivi. La nuova disciplina decorre dall'1.11.2020 e scadrà il 31.12.2024.

Di seguito i nuovi importi dei minimi retributivi previsti con decorrenza 1.1.2022 per i pubblici esercizi, per gli stabilimenti balneari e per gli alberghi diurni: liv. A, 2.249,19 euro; liv. B, 2.078,57 euro; liv. 1, 1.932,79 euro; liv. 2, 1.762,19 euro; liv. 3, 1.659,07 euro; liv. 4, 1.562,69 euro; liv. 5, 1.462,34 euro; liv. 6S, 1.404,15 euro; liv. 6, 1.383,47 euro; liv. 7, 1.293,15 euro.

Per gli altri settori di attività gli importi rimangono invariati.

Le Parti hanno inoltre deciso di eliminare con decorrenza 27.7.2022 l'art. 141-bis relativo alla retribuzione di prima occupazione, precisando che tale trattamento retributivo non sarà più applicabile, se non limitatamente ai casi in cui sia già in corso di applicazione, limitatamente alla sua naturale scadenza.

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: L'INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI DEL SETTORE COOPERATIVE DI CONSUMO

Gli artt. 43 e 44 del CCNL Cooperative di consumo del 22.12.2011 disciplinano, rispettivamente, l'inquadramento e i diversi livelli di inquadramento dei lavoratori alle dipendenze delle imprese operanti in tale settore.

Il Titolo XII del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, stipulato in data 22.12.2022, regola, agli artt. 43 e 44, rispettivamente l'inquadramento e i livelli di inquadramento da applicare ai predetti lavoratori.

Inquadramento

Secondo quanto indicato all'art. 43 in parola, i lavoratori del settore cooperative di consumo sono inquadrati in una classificazione unica, fondata su declaratorie e profili, articolata in livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori.

Sul punto, nella norma contrattuale si precisa che:

- ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale previsti dal medesimo contratto collettivo (artt. 185 e 187);
- la declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso;
- i profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo;
- per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

Nota bene

Ai sensi dell'art. 2103 c.c. *“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al*

trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.”

Livelli di inquadramento

L'art. 44 del contratto collettivo delle cooperative di consumo individua invece i livelli di inquadramento dedicati ai lavoratori del settore.

Quadri	
Declaratoria	<p>La categoria di quadro, prevista dalla L. 13.5.85 n. 190, è attribuita a quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, sono titolari delle posizioni organizzative aziendali di maggior rilievo per ampiezza e natura che richiedono un elevato contenuto professionale ed esercitano, con carattere continuativo, mansioni nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, responsabilità e autonomia nella gestione delle risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati delle mansioni svolte. Tali lavoratori svolgono un ruolo di fondamentale importanza ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali, in rapporto con la sovrastante struttura dirigenziale. È pertanto obiettivo delle imprese cooperative porre in essere azioni che valorizzino la categoria di quadro.</p>
Profili	<p>1° profilo Lavoratori che, in armonia con gli indirizzi e gli obiettivi generali stabiliti dalla Direzione aziendale, programmano e organizzano le attività produttive e funzionali di unità organizzative molto rilevanti per dimensione e complessità, in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia in termini di efficacia che di efficienza, nell'area di responsabilità di ruolo attribuita e che sono chiamati a collaborare con un particolare contributo d'iniziativa alla formulazione dei suddetti programmi. Esempio: responsabili di strutture organizzative di rilevante complessità.</p> <p>2° profilo Lavoratori che, sulla base di direttive generali aziendali, nell'ambito del proprio campo di attività (amministrativo, tecnico, acquisti e vendite, ecc.) e con la necessaria conoscenza dei settori correlati, svolgono analisi ed elaborazioni complesse di problematiche finalizzate al conseguimento degli obiettivi della cooperativa, provvedendo alla loro impostazione e sviluppo e curandone le relative fasi di esecuzione. A tal fine possono avvalersi dell'apporto di altri lavoratori non gerarchicamente subordinati, realizzandone il coordinamento operativo. Esempio: specialisti di settore aziendale.</p> <p>3° profilo Lavoratori che, nell'ambito delle politiche aziendali e sotto la propria responsabilità, dirigono ed assicurano l'andamento funzionale ed organizzativo delle strutture di vendita cui sono preposti, composte dal supermercato alimentari e dal magazzino non alimentari a gamma merceologica completa, nonché lavoratori che dirigono ed assicurano l'andamento funzionale e organizzativo di strutture di vendita le quali, per i dati complessivi di dimensioni, numero di addetti, complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alla struttura di vendita di cui sopra. Esempio: responsabili di negozio.</p>

Quadri	
<i>segue</i>	<p>4° profilo Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazioni dati che studiano e definiscono le funzioni aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'hardware; studiano, sperimentano e gestiscono il <i>software</i> di base, coordinando altri analisti e/o programmatori. Esempio: responsabili analisi del sistema.</p> <p>5° profilo Lavoratori che, sulla base degli indirizzi e degli obiettivi generali stabiliti dalla Direzione aziendale, sono preposti alla responsabilità di settori merceologici di rilevante importanza (per numero di merceologie, di referenze, di fornitori e per volume d'affari) e complessità (merceologiche, di mercato e procedurali), ed operano con elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità nella determinazione delle condizioni d'acquisto. Esempio: capi settore con compiti di guida e coordinamento operativo dei compratori.</p> <p>6° profilo Lavoratori in possesso di notevoli conoscenze nella/e disciplina/e di propria competenza che collaborano con la Direzione aziendale, fornendo contributi originali e creativi alla elaborazione delle strategie dell'impresa e alla determinazione degli obiettivi nonché, nella fase realizzativa, all'elaborazione di programmi e/o di progetti e/o di sistemi di controllo, ad alta specializzazione e di notevole interesse aziendale. Esempio: progettisti, ricercatori, responsabili di analisi e programmazione generale.</p> <p>7° profilo Lavoratori che, in armonia con gli indirizzi e gli obiettivi generali, relativi all'area di loro competenza, stabiliti dalla Direzione aziendale o dal Direttore dell'ipermercato, decidono sulle scelte di gestione commerciale dei reparti da loro coordinati (politica degli assortimenti, degli acquisti e delle vendite) e sono responsabili per l'area di competenza degli obiettivi concordati di vendita, servizio, costi, margine, sviluppo risorse umane nonché del coordinamento dei capi reparto e garantiscono l'applicazione di tutte le norme di Legge. Esempio: capi area ipermercato.</p>
Primo livello	
Declaratoria	Appartengono a questo livello i lavoratori, inseriti nei diversi servizi aziendali, dotati di necessaria competenza professionale accompagnata da notevole esperienza di lavoro acquisita anche nell'esercizio della funzione stessa, ai quali sono affidate mansioni che implicano la responsabilità gestionale e/o il coordinamento e il controllo delle attività di importanti strutture aziendali, disponendo dei necessari poteri per l'attuazione delle direttive loro impartite.
Profili	<p>1. Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo di una grande unità di vendita che, nell'ambito delle politiche aziendali e delle procedure stabilite e nel rispetto delle disposizioni di Legge, assicurano la razionale gestione del punto di vendita. Esempio: responsabili di negozio.</p> <p>2. Lavoratori che, nell'ambito della propria attività e sulla base delle direttive ricevute, svolgono, con autonomia operativa, rilevanti compiti di elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o tecnici, coordinando, se</p>

Primo livello

<i>segue</i>	<p>necessario, l'attività di altri lavoratori o uffici posti alle loro dipendenze, o lavoratori che svolgono compiti di coordinamento e controllo della corretta contabilizzazione dei fatti amministrativi, della preparazione dei bilanci infrannuali ed annuali e della tenuta dei libri contabili. Esempi: capi di un ufficio autonomo, capi contabili.</p> <p>3. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute ed alla valutazione dei dati a loro forniti, effettuano acquisti di rilevante impegno e/o complessità in relazione alla entità, alla estensione della gamma merceologica e dei fornitori, tali da richiedere specifiche conoscenze tecniche relative al settore merceologico di competenza e alle tecniche di vendita della cooperativa; i suddetti lavoratori impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, partecipano alla definizione delle scelte della gamma merceologica insieme alle cooperative. Esempio: compratori.</p> <p>4. Lavoratori con responsabilità tecnica e organizzativa che dirigono e coordinano l'attività di un magazzino di settore merceologico con articolazione di funzioni organizzative interne sufficientemente autonome e che coordinano almeno due responsabili di settori organizzativi interni e assicurano, nel rispetto delle direttive e delle procedure stabilite, la razionale gestione delle varie fasi di attività del magazzino. Esempio: capi magazzinieri.</p> <p>5. Lavoratori che, nell'ambito della propria attività di intervento sui punti di vendita e sulla base di indicazioni ricevute dai responsabili dei settori di appartenenza, hanno la responsabilità di elaborare, con relativa autonomia, programmi operativi e di dare ad essi pratica attuazione, con apporti tecnici diretti, nell'ambito delle linee di politica aziendale stabilite nei vari settori, assicurandone la corretta applicazione. Esempio: assistenti di direzione: commerciale, personale, strutture, ecc.</p> <p>6. Lavoratori che, coordinati dal responsabile di negozio di cui all'ex 1° Super o quadri, sotto la propria responsabilità, coordinano e controllano l'andamento funzionale ed organizzativo del settore <i>food</i> e <i>non food</i> a gamma merceologica completa. Esempio: capi settori di negozio.</p> <p>7. Lavoratori responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato, di rilevante impegno in relazione alla complessità organizzativa, all'entità ed all'estensione della gamma merceologica e del numero dei fornitori, che operano sulla base delle direttive del capo diretto gestendo la contrattualistica degli acquisti e sono responsabili degli obiettivi concordati di vendita, di servizio, dei costi e del margine del reparto di competenza. Sono altresì responsabili dell'organizzazione, della gestione, sviluppo delle risorse umane assicurando il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di Legge di propria competenza. Esempio: capi reparto ipermercato.</p> <p>8. Lavoratori adibiti al centro elettronico di elaborazione dati che studiano e definiscono le funzioni aziendali individuandone i flussi informativi e le correlazioni logiche, semplificandone le fasi di realizzazione; studiano il dimensionamento dell'<i>hardware</i>; studiano, sperimentano e gestiscono il <i>software</i> di base. Esempio: analista programmatore di sistema.</p>
--------------	---

9. Lavoratori che studiano, definiscono e descrivono le funzioni logiche delle applicazioni; definiscono nei vari aspetti gli archivi sui supporti dell'elaboratore ed i flussi; concordano con l'utente i documenti di *input* e di *output*; definiscono i diagrammi di flusso della procedura; producono tutta la documentazione necessaria per i programmatori, predisponendo, se del caso, le relative misure organizzative ed assegnando ai programmatori i compiti per la realizzazione dei programmi; effettuano il test dell'intera procedura prima del rilascio al settore operativo.

Esempi: analisti di procedura, analisti che svolgano anche funzioni di programmatore, analisti responsabili di area applicativa con compiti di coordinamento e pianificazione di gruppi di analisti del 2° livello e/o programmatori.

10. Lavoratori responsabili della validità della integrità della catalogazione e dell'aggiornamento dei dati contenuti in un "data-base".

Esempio: *data-base administrator*.

11. Lavoratori che sovrintendono al personale addetto all'elaboratore operante in multiprogrammazione e in teleprocessing locale e remoto, compreso RJE, nonché alle unità periferiche ad esso collegate e alle apparecchiature ausiliarie; schedulano i lavori sull'elaboratore con la diretta responsabilità della produzione dei risultati in tempo utile; sovrintendono alla gestione dei terminali remoti (a distanza); predispongono e aggiornano le procedure per l'esecuzione dei lavori. Lavoratori che, in possesso di notevole conoscenza delle tecniche della elaborazione elettronica dei dati e di sufficiente esperienza acquisita nel campo scientifico, sono responsabili dell'andamento funzionale ed organizzativo del centro E.D.P.

Esempi: capo centro E.D.P., responsabili di settore operativo E.D.P., responsabili sala macchine.

Secondo livello

Declaratoria	Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che svolgono compiti, che possono anche essere di coordinamento e di controllo, per i quali è richiesta una adeguata competenza professionale accompagnata da notevole esperienza di lavoro acquisita anche nell'esercizio della funzione stessa.
Profili	<p>1. Lavoratori responsabili dell'andamento di strutture di vendita non previsti ai livelli superiori che, nel rispetto delle disposizioni di Legge nonché nell'ambito delle politiche e delle procedure stabilite, assicurano la razionale gestione del punto di vendita. Esempi: responsabili di negozio, ispettori alle vendite.</p> <p>2. Lavoratori specializzati e/o con requisiti e capacità professionali tecnico-organizzative comunque conseguiti che, in base alle indicazioni del loro diretto superiore, hanno la responsabilità funzionale dei reparti di una grande struttura di vendita di cui all'ex Primo Super o Quadro, per la cui attività e funzionalità necessitano di superfici, strutture e addetti (sia d'ordine che specializzati) di ragguardevole entità e numero e comunque quei lavoratori che dirigono strutture di reparto o di area merceologica che, per numero di addetti e/o complessità e quantità delle attività, sono obiettivamente assimilabili alle strutture di reparto di cui sopra, quali i reparti di macelleria aventi tali caratteristiche. Esempio: capi reparto.</p> <p>3. Lavoratori con responsabilità tecnica ed organizzativa delle attività di magazzino relative al proprio settore i quali, anche coordinando altri lavoratori,</p>

Secondo livello

<i>segue</i>	<p>provvedono, con l'osservanza dei metodi e delle procedure stabilite, al controllo della qualità e della quantità delle merci in arrivo e in partenza, curando la compilazione delle prescritte documentazioni e provvedono, ove necessario, alla reintegrazione dell'assortimento della gamma merceologica. Esempio: magazzinieri consegnatari.</p> <p>4. Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, all'analisi, al controllo ed alla imputazione di fatti amministrativi e contabili, formulano situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali oppure effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione delle partite di rilevante entità e complessità relative a tutte le voci del piano dei conti, disponendo gli interventi tecnici idonei alla rettifica ed all'aggiornamento delle voci medesime, dei documenti, delle scritture e delle situazioni contabili; lavoratori che, con equivalente contenuto professionale, svolgono anche compiti di coordinamento e controllo dell'attività dell'ufficio a cui sono preposti. Esempi: contabili con mansioni di concetto, capi ufficio.</p> <p>5. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute ed a metodologie esistenti, nell'ambito del proprio centro di attività ed attenendosi ad istruzioni loro impartite relative ai criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, effettuano approvvigionamenti che richiedono il possesso di adeguate conoscenze merceologiche nonché, ove richiesto, assistono e collaborano con i compratori di cui al Primo livello. Esempio: compratori.</p> <p>6. Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da console e/o video i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine di rettifica, stabilendo le priorità delle elaborazioni da eseguire e coordinando il lavoro degli altri operatori. Lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute o con riferimento alle metodologie esistenti, predispongono i programmi di lavoro sull'elaboratore. Esempi: capi turno operatori, operatori con conoscenza delle procedure e con autonomia gestionale.</p> <p>7. Lavoratori che, sulla base di documentazione ricevuta dall'analista, con riferimento a metodologie esistenti, scrivono e codificano i programmi nel linguaggio di programmazione; compongono i relativi diagrammi e la documentazione necessaria; eseguono i test di prova controllandone i risultati; eseguono modifiche e migliorie ai programmi esistenti e/o partecipano alla stesura delle procedure e alla formazione dell'utente. Esempio: programmatori.</p> <p>8. Lavoratori addetti a mansioni che permettono l'acquisizione di conoscenze tecnico-pratiche necessarie per svolgere mansioni di livello superiore per un periodo massimo di 18 mesi. Esempio: analisti di sistema o di procedura in <i>training</i>.</p> <p>9. Lavoratori responsabili a livello funzionale ed organizzativo del reparto di ipermercato loro affidato che svolgono compiti operativamente autonomi sulla base di specifiche direttive del capo diretto, attenendosi a istruzioni loro impartite relative alle scelte dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare e che gestiscono in tale ambito, anche parzialmente, la contrattualistica degli acquisti.</p>
--------------	---

Secondo livello	
<i>segue</i>	<p>Sono responsabili degli obiettivi assegnati di vendite, di servizio, dei costi e del margine di competenza; sono responsabili altresì dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane ed assicurano il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di Legge per quanto di competenza. Esempio: capi reparto di ipermercato.</p>
Terzo livello	
Declaratoria	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto e con funzioni per le quali si richiede una adeguata preparazione professionale nonché i lavoratori che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche ed adeguate capacità di esecuzione pratica comunque acquisite.</p>
Profili	<p>Parametro 180 1. Lavoratori inquadrati al 3° livello sulla base della specifica declaratoria ai quali, oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale, vengono affidate con carattere di continuità funzioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto. Esempio: coordinatori.</p> <p>2. Lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche del profilo 3 del 3° livello (parametro 167) e svolgere le relative mansioni (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista), compiono – con maggiore abilità professionale e autonomia operativa, espressione di particolari, specifiche competenze – lavori che presuppongono comprovate conoscenze di tecnologie avanzate relative al funzionamento di impianti e macchinari complessi, coordinando anche altri lavoratori. Esempio: operai specializzati provetti.</p> <p>3. Lavoratori di cui al profilo professionale 4 del 3° livello (parametro 167) che coordinano almeno 2 macellai provetti. Esempio: capi reparto macelleria.</p> <p>Parametro 167 1. Lavoratori con formazione specifica relativa allo svolgimento di lavori o funzioni che si esplicano attraverso procedure e tecniche definite.</p> <p>2. Lavoratori adibiti a compiti di guida, controllo e coordinamento di reparto o squadra con apporti tecnici e pratici.</p> <p>3. Lavoratori che sanno eseguire correttamente ed in autonomia le operazioni inerenti la loro specializzazione per la cui esecuzione occorre la relativa capacità tecnico-pratica. Esempi: magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita, operaio specializzato provetto (frigorista, elettricista-impiantista, meccanico-motorista), gastronomo preparatore.</p> <p>4. Lavoratori con adeguate e specifiche capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica che in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni e procedure assegnate, svolgono con perizia tutte le fasi di lavoro quali taglio, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo (a mano o a macchina), presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e confezionamento. Esempio: macellaio specializzato provetto.</p> <p>5. Lavoratori che, in base alle indicazioni ricevute, hanno la responsabilità tecnico-organizzativa del reparto loro affidato. Esempio: capi reparto.</p>

Terzo livello*segue*

6. Lavoratori che conducono prevalentemente autoarticolati, autotreni o equivalenti mezzi pesanti. In sede aziendale si darà pratica attuazione al passaggio di livello, previa verifica dell'esistenza delle condizioni di cui sopra.
Esempio: autista consegnatario.

7. Lavoratori responsabili di negozio con funzioni di vendita e che coordinano un massimo di otto addetti.
Esempi: gerenti o gestori; capi negozio.

8. Lavoratori che, in base alle norme in uso nel loro campo di attività, svolgono compiti di segreteria, redigono corrispondenza anche avvalendosi di appunti stenografici, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni.
Esempio: segretari di direzione con mansioni di concetto.

9. Lavoratori che, con sufficiente apporto di apprezzamento e di iniziativa propria, nell'ambito di procedure operative relative al sistema contabile adottato nello specifico campo di competenza, rilevano e sviluppano dati anche diversi per l'elaborazione di situazioni riepilogative o rendiconti, effettuando anche l'imputazione ai conti nonché interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti, fornitori, ecc. ed eseguendo, se del caso, operazioni di cassa con effettuazione delle relative scritturazioni contabili.
Esempio: contabili/impiegati amministrativi.

10. Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico; seguono le fasi operative e coadiuvano l'operatore consollista nella gestione della consolle e/o video; conducono il macchinario ausiliario.
Esempio: operatori di sistema di elaborazione elettronica dei dati.

11. Lavoratori addetti a mansioni che permettono l'acquisizione di conoscenze teorico-pratiche necessarie a svolgere mansioni di livello superiore per un massimo di 18 mesi.
Esempio: programmatori junior.

12. Lavoratori che, nell'ambito delle procedure stabilite, effettuano il filtro e la preparazione di tutti i documenti da passare in perforazione e/o registrazione elettronica e ne curano la distribuzione agli addetti alla perforazione e/o registrazione elettronica in modo funzionale alla organizzazione del lavoro e/o effettuano il filtro, il controllo di merito e lo smistamento ai vari utenti dei documenti in uscita dal calcolatore, archiviandone in maniera sistematica le copie di competenza dell'azienda.
Esempio: codificatori addetti al filtro documenti.

13. Lavoratori che, con comprovata esperienza nell'attività specifica, hanno la responsabilità dei controlli qualitativi e quantitativi del ricevimento merci, sistemazione e suddivisione per l'allestimento e lo stoccaggio delle stesse, riordino e gestione dei resi e curano la relativa documentazione amministrativa.
Esempio: ricevitore responsabile merci di ipermercato.

14. Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, tecnici e commerciali che con sufficiente apporto di apprezzamento e di iniziativa propria nell'ambito di procedure operative definite svolgono attività e mansioni di concetto.
Esempio: impiegati di concetto.

Quarto livello	
Declaratoria	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni o lavori che richiedono adeguata preparazione professionale acquisita con la necessaria esperienza di lavoro.</p>
Profili	<p>Parametro 155</p> <p>1. Lavoratori ai quali, oltre alle mansioni previste dal proprio profilo professionale o mansioni promiscue di equivalente contenuto, vengono attribuite con carattere di continuità, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro in atto, mansioni di coordinamento di più lavoratori anche di pari livello e di raccordo con il superiore diretto. Esempi: coordinatore, addetto cassa centrale ipermercato.</p> <p>2. Lavoratore in possesso di specifiche conoscenze professionali acquisite con adeguata esperienza lavorativa al banco salumi, gastronomia, pesce o carni, in grado di fornire utili indicazioni per il buon andamento dell'attività al banco e di porre la propria esperienza ai fini dell'affiancamento addestrativo con compiti di semplice coordinamento operativo di altri addetti, che svolge al suddetto banco in modo continuativo le seguenti operazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uso delle macchine, attrezzature e strumenti di lavoro in dotazione al reparto; • lavorazione e taglio, riducendo al minimo scarti e dispersioni nonché pesature, confezionamento di prodotti sia al banco tradizionale che a libero servizio; lavorazione e taglio, eviscerazione e pulizia prodotto nonché pesatura e confezionamento; • applicazione di tecniche di servizio con particolare riferimento alla presentazione del prodotto ed alla fornitura di indicazione e consigli alla clientela; • conservazione dei prodotti o rotazione dei prodotti in assortimento, assicurando una buona presentazione degli stessi ed offrendo una costante immagine di freschezza e di pulizia, nell'assoluto rispetto delle norme igienico-sanitarie. <p>Esempi: salumiere banconiere, addetto qualificato al banco pesce, addetto qualificato al banco carni.</p> <p>Parametro 144</p> <p>1. Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, tecnici e commerciali che, nel rispetto delle procedure prestabilite, svolgono attività e mansioni d'ordine.</p> <p>2. Lavoratori addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita: addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relative registrazioni, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto e di rifornimento merci dei banchi o scaffalature, di movimentazione fisica delle merci.</p> <p>3. Lavoratori addetti alla vendita al pubblico.</p> <p>4. Lavoratori di magazzino addetti alle operazioni di preparazione e movimentazione, trasporto e consegna delle merci.</p> <p>5. Lavoratori addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi, con oltre 18 mesi di servizio. Esempi: impiegato e/o contabile d'ordine, stenodattilografo e dattilografo, centralista telefonico, perforatore/verificatore su schede, registratore, verificatore su supporti magnetici, videista, commesso alle vendite, addetto alle operazioni ausiliarie di vendita, operai specializzati: autista consegnatario; autisti non compresi nel 3° livello, preparatore di commissioni, carrellista-mulettista.</p>

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

	6. Lavoratori addetti al centro E.D.P. con funzioni esecutive. Esempi: perforatore verificatore su schede, registratore, verificatore su supporti magnetici, videista (perforazione, verifica e/o registrazione su video), addetto <i>data-entry</i> .
--	---

Quinto livello	
Declaratoria	Appartengono a questo livello i lavoratori con capacità di compiere lavori od operazioni che chiedono il possesso di normali conoscenze di lavoro comunque acquisite.
Profili	<p>1. Lavoratori di primo impiego in attesa del tempo utile di formazione per l'inserimento nel 4° livello.</p> <p>2. Addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio: addetti all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relative registrazioni, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio. Esempi: commessi alla vendita per i primi 18 mesi di servizio per coloro che non hanno fatto l'apprendistato, addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita per i primi 18 mesi di servizio; addetti all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi per i primi 18 mesi di servizio.</p> <p>3. Addetti alla vigilanza e/o sorveglianza diurna e notturna. Esempi: guardiano, custode, portiere, usciere.</p> <p>4. Personale generico. Esempi: addetto al confezionamento e/o prezzatura merci di magazzino, addetto al carico e scarico.</p>

Sesto livello	
Declaratoria	Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a semplici operazioni per la cui esecuzione non occorre alcuna preparazione professionale. Esempio: addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.
Profili	//

Va evidenziato, infine, come l'art. 46 del CCNL in questione specifichi che, ad eccezione delle mansioni relative alle qualifiche di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio o di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi (4° livello e 5° livello), in caso di mansioni promiscue ci si debba riferire all'attività prevalente.

Sul punto, si precisa che per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio e complementare.

In tal caso, fermo restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

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 OTTOBRE 2022

AGENZIE IMMOBILIARI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 7.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.425,46 euro; liv. 1, 2.238,61 euro; liv. 2, 2.007,99 euro; liv. 3, 1.793,34 euro; liv. 4, 1.622,68 euro; liv. 5, 1.517,22 euro; liv. 6, 1.416,34 euro; agenti cat. A, 1.807,19 euro; agenti cat. B, 1.614,00 euro.

AGRICOLTURA (COOPERATIVE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 18.12.2020; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 2.045,11 euro; liv. 2, 1.838,56 euro; liv. 3, 1.692,32 euro; liv. 4, 1.573,56 euro; liv. 5, 1.496,38 euro; liv. 6, 1.453,05 euro; liv. 7, 1.348,14 euro; operai non professionalizzati, 1.137,19 euro.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 21.5.2018; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.297,87 euro; liv. 1, 2.157,98 euro; liv. 2, 1.982,46 euro; liv. 3S, 1.790,37 euro; liv. C3, 1.790,93 euro; liv. B3, 1.790,37 euro; liv. A3, 1.789,81 euro; liv. 3, 1.742,30 euro; liv. F2, 1.742,89 euro; liv. E2, 1.742,33 euro; liv. D2, 1.741,78 euro; liv. 4 junior, 1.613,99 euro; liv. 4 senior, 1.657,21 euro; liv. H1, 1.688,35 euro; liv. G1, 1.681,59 euro; liv. 5, 1.580,12 euro; liv. 6 junior, 1.358,47 euro; liv. 6 senior, 1.476,76 euro; liv. I (1°-6° m.), 1.480,76 euro; liv. I (dal 7° m.), 1.561,53 euro; liv. L (1°-6° m.), 1.480,76 euro; liv. L (7°-15° m.), 1.561,53 euro; liv. L (dal 16° m.), 1.601,91 euro.

CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 5.3.2022; di seguito ne riportiamo i valori: Area direttiva/3, 2.149,23 euro; Area direttiva/2, 1.924,06 euro; Area direttiva/1, 1.760,30 euro; Area concettuale/3, 1.668,22 euro; Area concettuale/2, 1.606,83 euro; Area concettuale/1, 1.524,94 euro; Area specialistica/3, 1.432,82 euro; Area specialistica/2,

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

1.371,43 euro; Area specialistica/1, 1.320,26 euro; Area qualificata/2, 1.238,37 euro; Area qualificata/1, 1.187,17 euro; Area esecutiva/1, 1.025,00 euro.

CONTRIBUTO SINDACALE SCADENZA DELL'1.10.2022

Sulle retribuzioni del mese di ottobre 2022 le aziende effettuano la trattenuta della quota sindacale prevista dal CCNL nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti e che non abbiano espressamente manifestato la loro volontà contraria.

CHIMICA, GOMMA, PLASTICA E VETRO (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 7.9.2022 (a seguito degli incrementi precedentemente forniti dall'Accordo 4.5.2022); di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres, Decorazione di piastrelle:

liv. A, 1.769,02 euro; liv. B, 1.614,74 euro; liv. C, 1.529,71 euro; liv. D, 1.468,08 euro; liv. E, 1.415,49 euro; liv. F, 1.369,96 euro; liv. G, 1.291,51 euro.

Settore Chimica, Gomma, Plastica e Vetro:

liv. 7, 1.990,63 euro; liv. 6, 1.859,67 euro; liv. 5S, 1.756,73 euro; liv. 5, 1.673,28 euro; liv. 4, 1.585,96 euro; liv. 3, 1.497,37 euro; liv. 2, 1.431,38 euro; liv. 1, 1.337,22 euro.

CHIMICA GOMMA PLASTICA E VETRO (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 8.3.2019; di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Abrasivi:

liv. A1, 2.589,19 euro; liv. B1, 2.338,26 euro; liv. B2, 2.191,78 euro; liv. C1, 2.026,25 euro; liv. C2, 1.980,38 euro; liv. C3, 1.926,02 euro; liv. D1, 1.879,50 euro; liv. D2, 1.758,53 euro; liv. D3, 1.716,81 euro; liv. E1, 1.665,69 euro; liv. E2, 1.582,79 euro; liv. E3, 1.529,01 euro; liv. F, 1.504,25 euro.

Settore Ceramica:

liv. A1, 2.506,07 euro; liv. B1, 2.300,02 euro; liv. B2, 2.167,05 euro; liv. C1, 2.010,91 euro; liv. C2, 1.966,96 euro; liv. C3, 1.915,70 euro; liv. D1, 1.868,50 euro; liv. D2, 1.748,95 euro; liv. D3, 1.705,97 euro; liv. E1, 1.649,07 euro; liv. E2, 1.569,76 euro; liv. E3, 1.525,72 euro; liv. F, 1.481,84 euro.

Settore Chimico:

liv. H, 2.806,08 euro; liv. G, 2.641,52 euro; liv. F, 2.402,79 euro; liv. E, 2.166,76 euro; liv. D, 2.015,00 euro; liv. C, 1.811,49 euro; liv. B, 1.637,30 euro; liv. A, 1.516,89 euro.

Settore Coibenti:

liv. H, 2.806,08 euro; liv. F, 2.402,79 euro; liv. D, 2.015,00 euro; liv. C, 1.811,49 euro; liv. B, 1.637,30 euro; liv. A, 1.516,89 euro.

Settore Gomma e Plastica:

liv. Q, 2.521,15 euro; liv. 8, 2.432,91 euro; liv. 7, 2.227,19 euro; liv. 6, 1.998,38 euro; liv. 5,

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

1.859,64 euro; liv. 4, 1.757,86 euro; liv. 3, 1.686,57 euro; liv. 2, 1.635,47 euro; liv. 1, 1.493,11 euro.

Settore Vetro - Lavorazioni a soffio:

liv. 9A, 2.630,75 euro; liv. 9, 2.570,19 euro; liv. 8A, 2.365,24 euro; liv. 8, 2.346,83 euro; liv. 7, 2.119,34 euro; liv. 6, 2.026,97 euro; liv. liv. 5, 1.891,95 euro; liv. 4, 1.781,07 euro; liv. 3, 1.695,96 euro; liv. 2, 1.614,66 euro; liv. 1, 1.537,70 euro.

Settore Vetro - Lavorazioni meccanizzate:

liv. A2, 2.675,07 euro; liv. A1, 2.614,37 euro; liv. B2, 2.409,24 euro; liv. B1, 2.350,54 euro; liv. C2, 2.162,25 euro; liv. C1, 2.121,75 euro; liv. D3, 2.069,71 euro; liv. D2, 2.018,27 euro; liv. D1, 1.884,15 euro; liv. E3, 1.828,83 euro; liv. E2, 1.791,69 euro; liv. E1, 1.659,36 euro; liv. F1, 1.539,68 euro.

Settore Vetro - Trasformazione:

liv. 8A, 2.635,07 euro; liv. 8, 2.574,37 euro; liv. 7, 2.350,55 euro; liv. 6A, 2.162,24 euro; liv. 6, 2.121,75 euro; liv. 5A, 2.069,72 euro; liv. 5, 2.018,27 euro; liv. 4, 1.884,15 euro; liv. 3, 1.791,71 euro; liv. 2, 1.659,36 euro; liv. 1, 1.539,68 euro.

CONCERIE (PICCOLA INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 8.3.2019; di seguito ne riportiamo i valori: liv. H, 2.806,08 euro; liv. G, 2.641,52 euro; liv. F, 2.402,79 euro; liv. D, 2.015,00 euro; liv. C, 1.811,49 euro; liv. B, 1.637,30 euro; liv. A, 1.516,89 euro.

**PREVIDENZA INTEGRATIVA
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 il contributo a carico dell'azienda nei confronti del Fondo Previmoda passa dall'1,50% al 2% del minimo tabellare.

CREDITO COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 11.6.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q4, 4.575,56 euro; liv. Q3, 3.889,01 euro; liv. Q2, 3.483,38 euro; liv. Q1, 3.283,73 euro; liv. 3/4, 2.906,90 euro; liv. 3/3, 2.684,20 euro; liv. 3/2, 2.535,88 euro; liv. 3/1, 2.405,97 euro; liv. 2/2, 2.256,61 euro; liv. 2/1, 2.111,58 euro; liv. 1, 1.966,58 euro.

**ASSISTENZA SANITARIA
SCADENZA DELL'1.10.2022**

La quota a carico del lavoratore da corrispondere alla Cassa Mutua Nazionale da ottobre 2022 viene incrementata dello 0,15%.

PREVIDENZA INTEGRATIVA SCADENZA DELL'1.10.2022

La quota a carico del lavoratore da corrispondere al Fondo Pensione Nazionale da ottobre 2022 viene incrementata dello 0,10%.

DIRIGENTI (AGRICOLTURA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

A decorrere dall'1.10.2022, come previsto dall'Accordo 23.2.2022, la paga base assume il valore di 4.555,00 euro.

EDILIZIA (ARTIGIANATO)

CASSA EDILE SCADENZA DELL'1.10.2022

Con decorrenza 1.10.2022 viene istituito in seno a ciascuna Cassa Edile provinciale il Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori, nei confronti del quale le aziende sono tenute a versare un'aliquota pari allo 0,2%, con finalità di finanziamento della formazione professionalizzante e premialità a beneficio delle imprese.

Dalla medesima data la misura del contributo rivolto all'Ente Territoriale Formazione e Sicurezza passa all'1%.

EDILIZIA (COOPERATIVE)

CASSA EDILE SCADENZA DELL'1.10.2022

Con decorrenza 1.10.2022 entrano in vigore le nuove aliquote per il Fondo Nazionale APE (FNAPE), di seguito riportate: Abruzzo, 3,58%; Basilicata, 2,85%; Calabria, 2,53%; Campania, 2,67%; Emilia Romagna, 3,87%; Friuli Venezia Giulia, 4,27%; Lazio, 3,45%; Liguria, 3,93%; Lombardia, 4,09%; Marche, 3,65%; Molise, 3,04%; Piemonte, 3,86%; Puglia, 3,04%; Sardegna, 3,05%; Sicilia, 2,53%; Toscana, 3,80%; Trentino Alto Adige, 4,55%; Umbria, 4,00%; Valle d'Aosta, 3,91%; Veneto, 4,37%.

Dalla medesima data il contributo dovrà essere versato su un minimo di 140 ore.

Sempre con decorrenza 1.10.2022 viene istituito in seno a ciascuna Cassa Edile provinciale il Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori, nei confronti del quale le aziende sono tenute a versare un'aliquota pari allo 0,2%, con finalità di finanziamento della formazione professionalizzante e premialità a beneficio delle imprese.

Dalla medesima data la misura del contributo rivolto all'Ente Territoriale Formazione e Sicurezza passa all'1% (per metà destinato alla formazione e per metà alla sicurezza sul lavoro).

TRASFERTA SCADENZA DELL'1.10.2022

A decorrere dall'1.10.2022, nelle Regioni in cui non è stata prevista alcuna regolamentazione in materia (al netto delle specifiche deroghe per gli specifici settori indicati all'art. 21 del CCNL vigente), entra in vigore la disciplina della trasferta regionale, che prevede che l'azienda, anche

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

nell'ipotesi di cantieri con durata superiore a 3 mesi, sia tenuta ad effettuare tutti gli adempimenti per i propri lavoratori in trasferta presso la propria Cassa Edile di provenienza, per tutta la durata della trasferta stessa, secondo le modalità indicate all'allegato 6 dell'Accordo 3.3.2022.

EDILIZIA (INDUSTRIA)**CASSA EDILE
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 entrano in vigore le nuove aliquote per il Fondo Nazionale APE (FNAPE), di seguito riportate: Abruzzo, 3,58%; Basilicata, 2,85%; Calabria, 2,53%; Campania, 2,67%; Emilia Romagna, 3,87%; Friuli Venezia Giulia, 4,27%; Lazio, 3,45%; Liguria, 3,93%; Lombardia, 4,09%; Marche, 3,65%; Molise, 3,04%; Piemonte, 3,86%; Puglia, 3,04%; Sardegna, 3,05%; Sicilia, 2,53%; Toscana, 3,80%; Trentino Alto Adige, 4,55%; Umbria, 4,00%; Valle d'Aosta, 3,91%; Veneto, 4,37%.

Dalla medesima data il contributo dovrà essere versato su un minimo di 140 ore.

Sempre con decorrenza 1.10.2022 viene istituito in seno a ciascuna Cassa Edile provinciale il Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori, nei confronti del quale le aziende sono tenute a versare un'aliquota pari allo 0,2%, con finalità di finanziamento della formazione professionalizzante e premialità a beneficio delle imprese.

Dalla medesima data la misura del contributo rivolto all'Ente Territoriale Formazione e Sicurezza passa all'1% (per metà destinato alla formazione e per metà alla sicurezza sul lavoro).

**TRASFERTA
SCADENZA DELL'1.10.2022**

A decorrere dall'1.10.2022, nelle Regioni in cui non è stata prevista alcuna regolamentazione in materia (al netto delle specifiche deroghe per gli specifici settori indicati all'art. 21 del CCNL vigente), entra in vigore la disciplina della trasferta regionale, che prevede che l'azienda, anche nell'ipotesi di cantieri con durata superiore a 3 mesi, sia tenuta ad effettuare tutti gli adempimenti per i propri lavoratori in trasferta presso la propria Cassa Edile di provenienza, per tutta la durata della trasferta stessa, secondo le modalità indicate all'allegato 6 dell'Accordo 3.3.2022.

47

ELETTRICI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 18.7.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv QS, 3.750,11 euro; liv Q, 3.365,22 euro; liv ASS, 2.970,34 euro; liv AS, 2.780,15 euro; liv A1S, 2.663,24 euro; liv A1, 2.541,19 euro; liv BSS, 2.419,93 euro; liv BS, 2.316,77 euro; liv B1S, 2.207,60 euro; liv B1, 2.108,45 euro; liv B2S, 1.969,09 euro; liv B2, 1.832,18 euro; liv CS, 1.624,52 euro; liv C1, 1.470,27 euro.

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con la retribuzione del mese di ottobre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data dell'1.10.2022 l'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 18.7.2022 in relazione al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1 e il 30.9.2022, negli importi di seguito riportati: liv QS, 647,75 euro; liv Q, 581,26 euro; liv ASS, 513,06 euro; liv AS, 480,21

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

euro; liv A1S, 460,01 euro; liv A1, 438,92 euro; liv BSS, 417,98 euro; liv BS, 400,17 euro; liv B1S, 381,30 euro; liv B1, 364,17 euro; liv B2S, 340,12 euro; liv B2, 316,46 euro; liv CS, 280,60 euro; liv C1, 253,95 euro.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ SCADENZA DELL'1.10.2022

Dall'1.10.2022 si applicano i seguenti nuovi importi dell'indennità di reperibilità giornaliera: base, 15,26 euro; sesto giorno, 32,99 euro; festivo, 53,13 euro.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE SCADENZA DELL'1.10.2022

Con decorrenza 1.10.2022 è stato soppresso il livello C2.

FOTOINCISIONE TESSILE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Per le aziende terziste del Mezzogiorno decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 31.1.2022 con decorrenza 1.4.2022 per la generalità delle altre aziende; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6, 1.967,68 euro; liv. 5, 1.842,98 euro; liv. 4, 1.688,39 euro; liv. 3, 1.574,35 euro; liv. 2, 1.468,96 euro; liv. 1, 1.309,57 euro.

GAS E ACQUA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi tabellari integrati, previsti dall'Accordo 30.9.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 3.141,16 euro; liv. 8, 2.836,69 euro; liv. 7, 2.620,93 euro; liv. 6, 2.404,92 euro; liv. 5, 2.189,97 euro; liv. 4, 2.056,35 euro; liv. 3, 1.923,84 euro; liv. 2, 1.739,16 euro; liv. 1, 1.564,77 euro.

GRAFICA ED EDITORIA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 19.1.2021; di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Grafico: liv. Q, 1.962,68 euro; liv. AS, 1.953,30 euro; liv. A, 1.649,62 euro; liv. B1S, 1.586,73 euro; liv. B1, 1.539,84 euro; liv. B2, 1.442,41 euro; liv. B3, 1.339,04 euro; liv. C1, 1.236,42 euro; liv. C2, 1.091,36 euro; liv. D1, 987,98 euro; liv. D2, 898,91 euro; liv. E, 789,41 euro.

Settore Editoriale: liv. Q, 1.940,70 euro; liv. 1, 1.931,39 euro; liv. 2, 1.630,80 euro; liv. 3, 1.524,40 euro; liv. 4, 1.426,69 euro; liv. 5, 1.323,83 euro; liv. 6, 1.085,94 euro; liv. 7, 900,79 euro; liv. 8, 780,64 euro.

IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 30.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 1.855,93 euro; liv. 1, 1.768,08 euro; liv. 2, 1.609,04 euro; liv. 3, 1.450,36 euro; liv. 4, 1.329,82 euro; liv. 5, 1.253,18 euro; liv. 6, 1.181,94 euro; liv. 7, 1.089,43 euro.

Si ricorda che tali importi devono essere maggiorati del 4% nei confronti dei lavoratori assunti precedentemente al 22.12.2015.

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (CONFCOMMERCIO)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.10.2022**

In applicazione del CCNL 24.7.2019 e delle modifiche ad esso apportate dall'Accordo 9.3.2022, con la retribuzione del mese di ottobre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data di stipula del CCNL la seconda tranches dell'indennità forfetaria *una tantum*. Di seguito sono riportati gli importi da erogare, soggetti a riproporzionamento in caso di non completa maturazione dell'anzianità di servizio nel periodo 1.1-30.6.2019, come pure in caso di part-time: liv. A, 128,50 euro; liv. B, 118,50 euro; liv. 1, 111,00 euro; liv. 2, 101,25 euro; liv. 3, 95,25 euro; liv. 4, 90,00 euro; liv. 5, 84,75 euro; liv. 6S, 81,00 euro; liv. 6, 80,25 euro; liv. 7, 75,00 euro.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL-CIFA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL di luglio 2021; di seguito ne riportiamo i valori.

Personale in regime ordinario: liv. Q, 2.556,69 euro; liv. 1, 2.374,06 euro; liv. 2, 1.910,33 euro; liv. 3, 1.605,85 euro; liv. 4, 1.437,21 euro; liv. 5, 1.339,41 euro.

Personale in regime di onboarding e re-employment: liv. 1, 1.780,55 euro (1° anno) e 2.017,95 euro (2° anno); liv. 2, 1.432,75 euro (1° anno) e 1.623,78 euro (2° anno); liv. 3, 1.204,39 euro (1° anno) e 1.364,97 euro (2° anno); liv. 4, 1.077,91 euro (1° anno) e 1.221,63 euro (2° anno).

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (AIAS)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.10.2022**

In virtù di quanto previsto dall'Accordo 7.9.2022, con la retribuzione del mese di ottobre 2022 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data dell'1.8.2022 l'importo forfetario *una tantum*, nella misura di seguito riportata: liv. F6, 660,38 euro; liv. F5, 547,17 euro; liv. F4, 492,92 euro; liv. F3, 429,25 euro; liv. F2, 396,23 euro; liv. F1, 375,00 euro; liv. E6, 455,19 euro; liv. E5, 429,25 euro; liv. E4, 396,23 euro; liv. E3, 375,00 euro; liv. E2, 353,77 euro; liv. E1, 332,55 euro; liv. D6, 429,25 euro; liv. D5, 396,23 euro; liv. D4, 375,00 euro; liv. D3, 353,77 euro; liv. D2, 332,55 euro; liv. D1, 313,68 euro; liv. C6, 353,77 euro; liv. C5, 332,55 euro; liv. C4, 313,68 euro; liv. C3, 297,17 euro; liv. C2, 285,38 euro; liv. C1, 273,58 euro; liv. B6, 313,68 euro;

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

liv. B5, 297,17 euro; liv. B4, 285,38 euro; liv. B3, 273,58 euro; liv. B2, 261,79 euro; liv. B1, 250,00 euro; liv. A6, 285,38 euro; liv. A5, 273,58 euro; liv. A4, 261,79 euro; liv. A3, 250,00 euro; liv. A2, 242,92 euro; liv. A1, 235,85 euro.

LEGNO E LAPIDEI (ARTIGIANATO)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.10.2022

In virtù di quanto previsto dall'Accordo 3.5.2022, con la retribuzione del mese di ottobre 2022 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 3.5.2022 la seconda e ultima tranche dell'importo forfettario *una tantum*, nella misura di 75,00 euro per i lavoratori qualificati e di 52,50 euro per gli apprendisti.

OMBRELLI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 18.10.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6Q, 2.114,33 euro; liv. 6, 2.114,33 euro; liv. 5, 1.895,72 euro; liv. 4, 1.760,13 euro; liv. 3, 1.672,86 euro; liv. 2, 1.587,65 euro; liv. 1, 1.243,62 euro.

PANIFICATORI (CONFESERCENTI)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.10.2022

Con la retribuzione del mese di ottobre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 31.5.2022 la seconda tranche dell'indennità forfettaria *una tantum* prevista dall'Accordo 31.5.2022. L'importo da erogare è pari a 70,00 euro per i panifici artigianali e a 140,00 euro per i panifici industriali. La successiva rata (terza e ultima) dovrà essere erogata nel prossimo mese di dicembre.

50

PANIFICATORI (CONFESERCENTI)

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.10.2022

Con la retribuzione del mese di ottobre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 31.5.2022 la seconda tranche dell'indennità forfettaria *una tantum* prevista dall'Accordo 31.5.2022. L'importo da erogare è pari a 70,00 euro per i panifici artigianali e a 140,00 euro per i panifici industriali. La successiva rata (terza e ultima) dovrà essere erogata nel prossimo mese di dicembre.

PELLI E CUIOIO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 18.10.2021; di

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

seguito ne riportiamo i valori: liv. 6Q, 2.167,66 euro; liv. 6, 2.167,66 euro; liv. 5, 1.961,96 euro; liv. 4S, 1.838,48 euro; liv. 4, 1.796,72 euro; liv. 3, 1.718,70 euro; liv. 2, 1.631,59 euro; liv. 1, 1.270,17 euro.

PESCA (PERSONALE IMBARCATO/IMPRESE)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorre dall'1.10.2022 l'incremento del Minimo Monetario Garantito (MMG) in misura pari al 3%, previsto dall'Accordo 23.9.2022.

Contestualmente passa al 90% la quota dell'MMG che rappresenta la soglia minima per l'erogazione dell'anticipazione mensile della quota di retribuzione "alla parte" sul conguaglio trimestrale.

**INDENNITÀ DI PERDITA CORREDO
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 l'indennità di perdita corredo assume i seguenti valori: Comandante, 675,40 euro; Direttore di macchina, 641,30 euro; Ufficiali, 473,00 euro; Sottufficiali, 405,90 euro; Marinaio polivalente, 374,00 euro; Marinai e altri, 337,70 euro.

**INDENNITÀ DI PERDITA STRUMENTI PROFESSIONALI E UTENSILI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 l'indennità di perdita strumenti professionali e utensili assume i seguenti valori: Comandante, 473,00 euro; Direttore di macchina, 440,00 euro; Ufficiali di coperta, 203,50 euro; Ufficiali di macchina, 68,20 euro; Marinaio polivalente, 68,20 euro; Cuoco, 68,20 euro.

**LAVORO FESTIVO
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 l'indennità giornaliera spettante per la prestazione svolta nelle giornate di sabato o domenica è pari a 22,00 euro.

**BILATERALITÀ
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 l'importo mensile che le imprese che non aderiscono alla bilateralità devono corrispondere al lavoratore come quota di retribuzione è pari a 30,00 euro.

**INDENNITÀ DI VITTO
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Con decorrenza 1.10.2022 il valore del vitto, ai fini previdenziali, è pari a 370,00 euro per mese intero.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

RESTAURO BENI CULTURALI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 6.8.2020; di seguito ne riportiamo i valori: liv. AS, 2.447,57 euro; liv. A, 2.243,02 euro; liv. B, 1.936,20 euro; liv. C, 1.763,79 euro; liv. D, 1.525,00 euro.

RETIFICI MECCANICI DA PESCA**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Per le aziende terziste del Mezzogiorno decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 31.1.2022 con decorrenza 1.4.2022 per la generalità delle altre aziende; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 2.136,01; liv. 7, 2.025,59; liv. 6, 1.871,90; liv. 5, 1.747,74; liv. 4, 1.705,89; liv. 3, 1.661,95; liv. 2, 1.574,46; liv. 1, 1.246,85.

TELECOMUNICAZIONI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 26.4.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 1.809,34 euro; liv. 7, 1.809,34 euro; liv. 6, 1.609,04 euro; liv. 5S, 1.378,67 euro; liv. 5, 1.317,32 euro; liv. 4, 1.187,58 euro; liv. 3, 1.063,38 euro; liv. 2, 936,41 euro; liv. 1, 793,57 euro.

52

**ELEMENTO RETRIBUTIVO SEPARATO (ERS)
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dell'Elemento Retributivo Separato (ERS), come definiti dal CCNL 26.4.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 54,99 euro; liv. 7, 54,99 euro; liv. 6, 48,94 euro; liv. 5S, 41,86 euro; liv. 5, 40,00 euro; liv. 4, 36,05 euro; liv. 3, 32,48 euro; liv. 2, 28,65 euro; liv. 1, 24,28 euro.

TERZIARIO (FID - FEDERPARTITEIVA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 21.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.431,84 euro; liv. 1, 2.230,83 euro; liv. 2, 2.003,65 euro; liv. 3, 1.792,17 euro; liv. 4, 1.626,11 euro; liv. 5, 1.520,16 euro; liv. 6, 1.420,78 euro; liv. 7, 1.290,09 euro.

TESSILI E MODA (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 7.9.2022 (a seguito degli incrementi precedentemente forniti dall'Accordo 4.5.2022); di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Abbigliamento:

liv. 6S, 1.844,82 euro; liv. 6, 1.727,17 euro; liv. 5, 1.582,88 euro; liv. 4, 1.463,19 euro; liv. 3, 1.403,03 euro; liv. 2, 1.342,77 euro; liv. 1, 1.269,87 euro.

Settore Calzature:

liv. 6S, 1.843,23 euro; liv. 6, 1.739,12 euro; liv. 5, 1.590,09 euro; liv. 4, 1.471,17 euro; liv. 3, 1.411,05 euro; liv. 2, 1.351,52 euro; liv. 1, 1.274,73 euro.

Settore Lavanderie e tintorie:

liv. 6S, 1.846,99 euro; liv. 6, 1.742,33 euro; liv. 5, 1.585,42 euro; liv. 4, 1.463,30 euro; liv. 3, 1.403,16 euro; liv. 2, 1.345,26 euro; liv. 1, 1.272,40 euro.

Settore Occhiali:

liv. 6Q, 1.790,47 euro; liv. 6, 1.790,47 euro; liv. 5, 1.621,39 euro; liv. 4, 1.515,38 euro; liv. 3, 1.423,45 euro; liv. 2, 1.372,36 euro; liv. 1, 1.315,93 euro.

Settore Pelli e cuoio:

liv. 6S, 1.844,82 euro; liv. 6, 1.727,17 euro; liv. 5, 1.582,88 euro; liv. 4, 1.463,19 euro; liv. 3, 1.403,03 euro; liv. 2, 1.342,77 euro; liv. 1, 1.269,87 euro.

Settore Tessile:

liv. 6S, 1.843,23 euro; liv. 6, 1.739,12 euro; liv. 5, 1.590,09 euro; liv. 4, 1.471,17 euro; liv. 3, 1.411,05 euro; liv. 2, 1.351,52 euro; liv. 1, 1.274,73 euro.

Settore Tessile - Lavorazioni a mano:

liv. 6S, 1.841,95 euro; liv. 6, 1.718,94 euro; liv. 5, 1.574,65 euro; liv. 4, 1.455,01 euro; liv. 3, 1.394,92 euro; liv. 2, 1.334,64 euro; liv. 1, 1.261,77 euro.

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Per le aziende terziste del Mezzogiorno decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 31.1.2022 con decorrenza 1.4.2022 per la generalità delle altre aziende; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 2.198,64 euro; liv. 7, 2.073,70 euro; liv. 6, 1.946,89 euro; liv. 5, 1.823,76 euro; liv. 4, 1.734,95 euro; liv. 3-bis, 1.695,02 euro; liv. 3, 1.657,33 euro; liv. 2-bis, 1.609,45 euro; liv. 2, 1.574,38 euro; liv. 1, 1.251,60 euro; VV.PP. 1^a cat, 1.874,67 euro; VV.PP. 2^a cat, 1.768,47 euro.

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (PICCOLA INDUSTRIA)**ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 6.9.2022, le aziende operanti nei comparti disciplinati dal CCNL (Tessile, Abbigliamento, Moda, Calzature, Pelli e cuoio, Penne, spazzole e pennelli, Occhiali, Giocattoli) che a partire dal febbraio 2022 hanno dato applicazione alla clausola di salvaguardia prevista, sono tenute a corrispondere nel mese di ottobre 2022 la prima

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OTTOBRE 2022

quota (pari al 50% del totale) degli arretrati retributivi relativi agli incrementi contrattuali che avrebbero dovuto essere erogati tra febbraio e agosto 2022 (ciò in relazione al rinvio da febbraio a settembre della decorrenza dei nuovi minimi, previsto per alleggerire gli impatti derivanti sulle aziende dalla pandemia).

TRASPORTO A FUNE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 19.7.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1S, 2.005,48 euro; liv. 1, 1.862,33 euro; liv. 2, 1.681,11 euro; liv. 3, 1.527,97 euro; liv. 4, 1.384,59 euro; liv. 5, 1.241,71 euro; liv. 6, 1.146,22 euro; liv. 7, 955,23 euro.

TURISMO (FID - FEDERPARTITEIVA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.10.2022**

Decorrono dall'1.10.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 21.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.431,84 euro; liv. 1, 2.230,83 euro; liv. 2, 2.003,65 euro; liv. 3, 1.792,17 euro; liv. 4, 1.626,11 euro; liv. 5, 1.520,16 euro; liv. 6, 1.420,78 euro; liv. 7, 1.290,09 euro.

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 LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI PROVENIENTI DA IMPRESE IN CRISI

Con la circ. 7.9.2022 n. 99, l'INPS ha fornito le istruzioni relative all'esonero contributivo ex art. 1 co. 119 della L. 234/2021, spettane in caso di nuove assunzioni, effettuate nel 2022, di lavoratori che provengano da aziende la cui crisi sia stata gestita ai sensi dell'art. 1 co. 852 della L. 296/2006.

Con la circ. 7.9.2022 n. 99, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 1 co. 119 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), in caso di assunzione di lavoratori da imprese in crisi.

Nel dettaglio, la misura presente nella legge di bilancio 2022 riconosce l'esonero contributivo ex art. 1 co. 10 della L. 178/2020 anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel corso del 2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, a prescindere 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 ex art. 1 co. 852 della L. 296/2006, lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei 6 mesi precedenti, o lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte di tali imprese.

La norma opera un rinvio all'esonero contributivo per l'assunzione di giovani *under 36*, anche se sussistono profili propri di disciplina, differenti da quelli valevoli per l'esonero *under 36*.

Ambito applicativo

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati, a prescindere dalla natura di imprenditore.

L'esonero spetta in caso di nuove assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato nonché per i trasferimenti, effettuati dall'1.1.2022 al 31.12.2022, di soggetti che, a prescindere dalla loro età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa ex art. 1 co. 852 della L. 296/2006.

Inoltre, il soggetto da assumere deve essere riconducibile alla figura di un lavoratore:

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

- dipendente con contratto di lavoro subordinato dell'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale;
- licenziato per riduzione di personale nei 6 mesi precedenti dall'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale;
- impiegato in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte dell'impresa che versa in una situazione di crisi aziendale.

Sul punto, l'INPS chiarisce che non rientrano fra le tipologie incentivate:

- le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata di cui agli art. 13 e segg. del DLgs. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato;
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
- le prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'art. 54-*bis* del DL 50/2017;
- i rapporti di apprendistato di qualsiasi tipologia e i contratti di lavoro domestico in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile:

- ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro di cui alla L.142/2001;
- per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero in questione ha una durata massima di 36 mesi ed è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500,00 euro (6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Ciò premesso, nella circolare in parola, l'INPS chiarisce che nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

OTTOBRE 2022

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, co. 100 della L. 205/2017;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'art. 1 co. 755 della L. 296/2006;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del DLgs. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 845/78, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato o, comunque, destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Infine, si segnala che l'esonero in questione non è cumulabile con:

- l'incentivo previsto in favore dei datori di lavori privati che assumano con contratto a tempo pieno e indeterminato percettori di NASpl;
- altre misure di tipo economico o contributivo.

Condizioni

La fruizione dell'agevolazione è subordinata al rispetto delle condizioni generali previste dall'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, nello specifico:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Considerata la specifica finalità dell'esonero, sussistono alcune particolarità relativamente ai principi in materia di incentivi ex art. 31 del DLgs. 150/2015.

Nello specifico, l'INPS precisa che:

- sono vevoli i principi elencati dall'art. 31 co. 1, lett. b), c) ed e), e 3 del DLgs. 150/2015;
- devono ritenersi derogati i principi generali di cui alle lett. a) e d).

L'agevolazione, non presentando profili di selettività, non è soggetta all'applicazione della disciplina ex art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Presentazione dell'istanza di accesso

Sotto un profilo strettamente operativo, nella circolare in questione si rende noto che all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito Internet www.inps.it, sarà reso disponibile il modulo di istanza *on line* "ES119", volto alla richiesta dell'esonero in trattazione.

Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, dovrà inoltrare all'Istituto, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza *on line* "ES119", una domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni:

- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto instaurato oggetto di trasferimento;
- il codice fiscale relativo all'azienda di provenienza;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della eventuale percentuale di part time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

Nelle ipotesi di trasferimenti di lavoratori la richiesta dell'agevolazione dovrà essere effettuata compilando il medesimo modulo di istanza *on line* e indicando, come valori della retribuzione, della percentuale di *part time* e dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio, quelli medi relativi a tutti i lavoratori trasferiti.

Modalità di fruizione

Una volta ottenuta l'autorizzazione, il datore di lavoro interessato potrà fruirne mediante il flusso UniEmens, seguendo le specifiche istruzioni dettate dall'Istituto con la circolare in commento.

In particolare, per esporre i dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione "PosContributiva", i datori di lavoro autorizzati dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento su Modulo Istanza *on line* all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo), i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "DenunciaIndividuale". In particolare, nell'elemento "Contributo" deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di "DenunciaIndividuale", "DatiRetributivi", elemento "InfoAggcausaliContrib" i seguenti campi:

- nell'elemento "CodiceCausale" dovrà essere inserito il valore "ESCA", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20220609). Per quanto concerne le agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A) dovrà essere concatenato alla data di assunzione/trasformazione il numero di matricola dell'azienda presso cui è stato inviato il lavoratore, nel seguente formato AAAAMMGGMMMMMMMMMM (18 caratteri; ad esempio: 202206091234567890) o, in sua mancanza, il codice fiscale;
- nell'elemento "AnnoMeseRif" dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L566", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- con il codice di nuova istituzione "L567", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234".

In aggiunta ciò, l'INPS evidenzia che:

- la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di esposizione del corrente) può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei 3 mesi successivi a quelli di pubblicazione della presente circolare.
- la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

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