



Dal 1992 al servizio dei nostri clienti

LAVORO & PREVIDENZA

Informatore n. 1 del 15 novembre 2022

Con l'avvio del **nuovo servizio di consulenza del lavoro**, NV Advisory propone la presente circolare mensile quale strumento informativo per condividere aggiornamenti normativi, fiscali e previdenziali connessi al mondo del lavoro e della previdenza.

CONSULENZA DEL LAVORO

- Assunzioni e licenziamenti individuali e collettivi
- Gestione dei procedimenti disciplinari
- Gestione degli ammortizzatori sociali
- Assistenza nelle procedure di ispezione in azienda
- Stesura dei regolamenti aziendali
- Contrattazione aziendale di secondo livello
- Collocamento obbligatorio e prospetto disabili
- Elaborazione costi del personale
- Gestione del welfare aziendale

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Rapporto con gli Enti di previdenza e assistenza obbligatoria
- Denunce di variazione e cessazione della posizione aziendale
- Denuncia soci INAIL
- Instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro subordinato
- Assunzioni agevolate
- Gestione apprendistato
- Adempimenti per il distacco di personale in Italia e all'estero
- Accordi individuali
- Assistenza nell'avvio di rapporti di stage
- Denunce Enasarco
- Gestione dirigenti

ELABORAZIONE BUSTE PAGA

- Elaborazione buste paga
- Elaborazione e invio UniEmens
- Elaborazione Mod. F24 telematico
- Gestione fondi di previdenza complementare
- Gestione fondi di assistenza sanitaria integrativa
- Modello 770 e Certificazione Unica
- Autoliquidazione del premio INAIL
- Richieste Durc
- Gestione delle presenze online da portale web

CONSULENZA PERSONALIZZATA

- Ogni Cliente ha una storia aziendale unica e obiettivi specifici da raggiungere. Per questo puoi fare affidamento su un servizio di consulenza personalizzata estremamente flessibile, che tiene conto delle tue esigenze di tempo e organizzazione, oltre che dei tuoi obiettivi di business.

RAPPORTO DI FIDUCIA

- Il rapporto con il Cliente è un rapporto di fiducia reciproca basato su riservatezza, trasparenza, integrità e affidabilità.

FORMAZIONE AGGIORNATA

- La formazione continua e lo studio costante delle novità normative del settore ci permettono di offrire servizi innovativi e le migliori soluzioni possibili in ogni momento.

Invitiamo gli interessati a contattarci inviando una mail a info@nvadvisory.it oppure a paladini@nvadvisory.it

Indice degli argomenti

1.	Le novità del mese		
	<hr/>		
	Ottobre in pillole	pag.	4
2.	L'informazione pratica per le piccole e medie imprese		
	<hr/>		
	Presentazione delle domande per il Bando ISI 2021	pag.	13
	Esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal FIS	pag.	15
	Responsabilità solidale per l'appalto anche nelle prestazioni di più servizi di logistica	pag.	18
	Istruzioni per il riconoscimento dell'indennità di 150 euro	pag.	20
	Riduzione contributiva a favore delle imprese edili per l'anno 2022	pag.	22
3.	Il punto sulla contrattazione collettiva		
	<hr/>		
	Le novità di ottobre in pillole	pag.	24
	Il tema del mese: il diritto di affissione e l'uso di locali aziendali per attività sindacale	pag.	29
	Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di novembre 2022	pag.	31
4.	Le agevolazioni per le piccole e medie imprese		
	<hr/>		
	La riduzione contributiva sui contratti di solidarietà	pag.	35

OTTOBRE IN PILLOLE

INPS - DOMANDA DI PENSIONAMENTO E REGOLARIZZAZIONE DI PERIODI CONTRIBUTIVI

Con la circ. 7.10.2022 n. 110, l'INPS ha fornito indicazioni in ordine alla decorrenza da attribuire alle pensioni da liquidare a carico delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, in caso di regolarizzazione, intervenuta dopo la domanda di pensione, di periodi contributivi determinanti per il diritto e collocati anteriormente alla stessa.

Con riferimento alla pensione anticipata, l'INPS ricorda che il requisito contributivo, se non presente al momento della domanda, può essere perfezionato, a seguito di versamenti contributivi effettuati successivamente alla presentazione dell'istanza e relativi a periodi pregressi, nelle more del procedimento amministrativo purché entro i termini di decadenza dall'azione giudiziaria.

In tal caso, su istanza dell'interessato, la decorrenza della pensione anticipata deve essere collocata al primo giorno del mese successivo a quello in cui il diritto a pensione può essere fatto valere, ossia a quello in cui è intervenuta la regolarizzazione, ove sussistano le altre condizioni richieste dalla legge tra le quali, ove prevista, l'apertura della c.d. "finestra".

La pensione di vecchiaia, invece, decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di perfezionamento dei requisiti, anche nelle ipotesi di regolarizzazione di contributi, determinanti per il diritto a pensione, effettuata successivamente alla presentazione della domanda e relativa a periodi collocati anteriormente alla stessa, privi di copertura contributiva.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM ALTRI LAVORATORI

Con la circ. 7.10.2022 n. 111, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per il riconoscimento dell'indennità una tantum di 200,00 euro ex art. 31 del DL 50/2022 estesa – ai sensi dell'art. 22 co. 1 del DL 115/2022 – anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del DL "Aiuti" non hanno beneficiato dell'esonero dello 0,8% della quota IVS a carico del lavoratore (ex art. 1 co. 121 della L. 234/2021) poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.

L'indennità è riconosciuta dal datore di lavoro nel mese di competenza ottobre 2022 e potrà essere recuperata dal medesimo datore mediante i flussi UniEmens.

INL - COMUNICAZIONE UNIRETE

Con la nota 10.10.2022 n. 2015, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che l'impresa referente per le comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità nell'ambito di un contratto di rete non deve necessariamente rivestire il ruolo di codatore dello specifico rapporto per effettuare gli adempimenti comunicativi per conto delle altre imprese retiste in osservanza del DM 29.10.2021 n. 205.

Tale decreto individua infatti due soggetti, ossia:

- il referente per le comunicazioni, obbligato a effettuare le comunicazioni telematiche, il quale non deve, appunto, necessariamente rivestire anche il ruolo di codatore;
- il referente per il rapporto di lavoro, che assume il ruolo di codatore e al quale sarà imputato il rapporto di lavoro sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo.

Il ruolo dell'impresa referente per le comunicazioni è quindi distinto da quello di codatore e di referente per il rapporto di lavoro, avendo obblighi esclusivamente di natura informativa/comunicativa nei confronti delle altre imprese retiste.

MINISTERO DEL LAVORO - SGRAVI CONTRIBUTIVI COLLEGATI AI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Con un comunicato dell'11.10.2022, il Ministero del Lavoro ha ricordato che dal 30.11.2022 al 10.12.2022, le aziende interessate potranno presentare le domande di accesso – per l'anno 2022 – alla riduzione contributiva prevista ai sensi dell'art. 6 co. 4 del DL 510/96 e collegata alla stipula di contratti di solidarietà di cui al DLgs. 148/2015 (dal 2.11.2022 sarà invece possibile pre-compilare la domanda).

La riduzione è pari al 35% per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

Operativamente, per l'invio delle domande, le aziende interessate dovranno accedere all'apposito applicativo "sgravicdsonline", mediante SPID o CIE.

CORTE DI CASSAZIONE - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

Con la sentenza 11.10.2022 n. 29567, la Corte di Cassazione ha chiarito che in caso di somministrazione a termine i requisiti di legittimità del contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore non possono essere assorbiti dalle condizioni di liceità del contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatore.

Si precisa che, nel contratto di somministrazione a tempo determinato, così come nel contratto a termine, deve essere indicata la specifica causale che giustifica l'apposizione del termine, in quanto l'esistenza di tale causale assume autonoma rilevanza nel rapporto tra lavoratore e somministratore in relazione alle esigenze di quest'ultimo. Il contratto di somministrazione a tempo determinato è quindi dotato di un sufficiente grado di specificità solo se in esso sono indicate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo riferite al datore di lavoro.

CORTE DI CASSAZIONE - CONTRIBUTI ALLE CASSE PROFESSIONALI E CONCORDATO BIENNALE

Con la sentenza 11.10.2022 n. 29639, la Corte di Cassazione ha chiarito che il reddito derivante dal concordato preventivo biennale previsto dall'art. 33 del DL 269/2003 non è utilizzabile anche ai fini del calcolo dei contributi dovuti dai professionisti alle rispettive Casse di previdenza.

Con l'occasione, viene dunque accolto il ricorso della Cassa Forense avverso una pronuncia di appello che aveva giudicato legittimo, ai fini della determinazione dei contributi dovuti da un iscritto e riferiti all'anno 2004, l'utilizzo del reddito accertato mediante adesione al concordato fiscale e non del reddito effettivamente prodotto.

In particolare, la Suprema Corte ha rilevato che trattandosi di una determinazione concordata tra Erario e contribuente del reddito in riferimento all'obbligazione tributaria dovuta, il concordato preventivo biennale, per tale natura, non può investire il diverso rapporto contributivo tra il professionista e la Cassa di previdenza.

Inoltre, la sentenza in esame chiarisce che, tra le ipotesi di obbligazioni contributive per cui l'art. 33 co. 7 del DL 269/2003 prevede l'applicazione della determinazione agevolata, non si possono porre quelle nei confronti delle Casse di previdenza.

INPS - RACCOLTA DEI DATI ASSOCIATIVI SINDACALI DELL'AREA DI RAPPRESENTANZA DI CONFINDUSTRIA

Con il messaggio 12.10.2022 n. 3716, l'INPS ha aggiornato l'elenco delle organizzazioni sindacali aderenti al Testo unico sulla rappresentanza del 10.1.2014.

L'adempimento in questione è stato previsto con la circ. 146/2019, in occasione della quale l'INPS ha comunicato l'adozione della convenzione triennale con cui Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno rinnovato l'affidamento all'Istituto previdenziale del servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del numero delle deleghe sindacali,

rilasciate ai fini della certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Pertanto, sulla base di tale convenzione, Confindustria ha comunicato all'INPS le nuove adesioni al Testo unico sulla rappresentanza e l'Istituto ha provveduto a recepirle nella codifica delle organizzazioni sindacali, da utilizzare nel flusso UniEmens.

INL - RICORSI AVVERSO VERBALI DI ACCERTAMENTO DELLA POLIZIA GIUDIZIARIA

Con la nota 10.10.2022 n. 2016, l'INL ha fornito chiarimenti circa la fase istruttoria relativa alla procedura di ricorso avverso i verbali di accertamento di violazioni amministrative in materia di lavoro ex art. 16 del DLgs. 124/2004, in un'ottica di semplificazione per il soggetto destinatario della verifica e di salvaguardia della coerenza ed omogeneità degli esiti dell'impugnazione.

Tale ricorso, sulla base del criterio dell'accertamento, va presentato innanzi al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente: onde evitare una potenziale frammentazione dei ricorsi presso differenti uffici, deve investirsi l'ufficio nel cui ambito territoriale provinciale opera l'organo accertatore che ha emesso il verbale al fine di garantire ai lavoratori completezza istruttoria e uniformità nella decisione.

INPS - ANTICIPO DELLA RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI ALL'ULTIMO TRIMESTRE 2022

Con la circ. 13.10.2022 n. 114, l'INPS è intervenuto in relazione alla misura di cui all'art. 21 co. 1 lett. b) del DL 115/2022 (c.d. DL "Aiuti-bis"), con cui è stata anticipata all'ultimo trimestre 2022 – anziché con decorrenza 1.1.2023 – la rivalutazione dei trattamenti pensionistici di importo non superiore a 2.692,00 euro, al fine di contrastare gli effetti negativi dell'inflazione e sostenere il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ricorda che la rivalutazione anticipata viene applicata per una quota pari al 2%, con riferimento al trattamento pensionistico in pagamento per le mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022, con relativo riconoscimento anche sulla tredicesima mensilità.

Successivamente, 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.

Infine, nella circolare in parola si rende noto che l'incremento è corrisposto d'ufficio sulle predette mensilità (compresa la tredicesima), e l'importo sarà identificato da una specifica voce di cedolino denominata "Incremento D.L. Aiuti bis".

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER I LAVORATORI IN PART TIME VERTICALE

Con la circ. 13.10.2022 n. 115, l'INPS ha dettato le istruzioni operative per la richiesta dell'indennità una tantum di 550,00 euro ex art. 2-bis del DL 50/2022 prevista in favore dei lavoratori dipendenti di aziende private:

- titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021 che preveda periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane;
- che, alla data della domanda, non siano titolari di altro rapporto di lavoro dipendente (diverso da quello a tempo parziale ciclico verticale) ovvero percettori della NASpI o di un trattamento pensionistico.

La domanda può essere presentata entro il 30.11.2022.

MINISTERO DEL LAVORO - REGIME DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE IN CASO DI APPALTO

Con l'interpello 17.10.2022 n. 1, il Ministero del Lavoro ha chiarito che la tutela dei lavoratori nell'ambito degli

appalti di cui all'art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003 – che si sostanzia nel regime di solidarietà tra committente e appaltatore per eventuali debiti retributivi e contributivi – trova applicazione anche con riferimento alle ipotesi di prestazioni di più servizi di logistica di cui all'art. 1677-bis c.c.

Secondo tale norma civilistica, se l'appalto ha per oggetto, congiuntamente, la prestazione di due o più servizi di logistica, alle attività di trasferimento di cose da un luogo a un altro si applicano le norme relative al contratto di trasporto, in quanto compatibili.

Per il Ministero, nel sottoporre la disposizione di cui all'art. 1677-bis c.c. a un vaglio di compatibilità con il contratto di trasporto occorre sempre tenere conto del fatto che la medesima norma civilistica rientra nel genus dei contratti di appalto ed è, quindi, regolata in via principale dalla relativa disciplina.

In altri termini, il vaglio di compatibilità non consente di escludere il regime di solidarietà ex art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003 nella fattispecie in esame sia perché l'esclusione sarebbe incoerente con la disciplina generale dell'appalto, sia perché introdurrebbe una irragionevole riduzione della tutela per il lavoratore impegnato nelle sole attività di trasferimento di cose dedotte in un contratto di appalto.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER LAVORATORI DIPENDENTI

Con la circ. 17.10.2022 n. 116, l'INPS ha fornito le istruzioni per il riconoscimento dell'indennità una tantum di 150,00 euro in favore dei lavoratori dipendenti e per il recupero tramite UniEmens, ai sensi dell'art. 18 del DL 144/2022.

L'indennità viene riconosciuta dal datore di lavoro:

- con la retribuzione del mese di novembre 2022 (anche se erogata a dicembre);
- se l'imponibile previdenziale nella competenza del mese di novembre 2022 non sia eccedente l'importo di 1.538,00 euro e se i lavoratori non siano titolari dei trattamenti di cui all'art. 19.

INPS - ALIQUOTA IRPEF E RINUNCIA ALLE DETRAZIONI PER LE PENSIONI

Con il messaggio 19.10.2022 n. 3783, l'INPS ha ricordato che i percettori di prestazioni previdenziali e pensionistiche, che intendono richiedere l'applicazione dell'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito e/o il non riconoscimento, in misura totale o parziale, delle detrazioni d'imposta per reddito di cui all'art. 13 del TUIR, sono tenuti a darne comunicazione annuale al medesimo Istituto previdenziale.

Con l'occasione, si rende noto che, già a partire dal 15.10.2022, è possibile acquisire le suddette richieste anche per il periodo d'imposta 2023.

In particolare, tali richieste possono essere inoltrate all'Istituto previdenziale compilando l'apposita dichiarazione on line accedendo al servizio dedicato "Detrazioni fiscali - domanda e gestione", disponibile sul sito www.inps.it.

In assenza di esplicita dichiarazione, l'INPS, in qualità di sostituto d'imposta, procederà ad applicare le aliquote per scaglioni di reddito e a riconoscere le detrazioni d'imposta, di cui all'art. 13 del TUIR, sulla base del reddito erogato.

INL - MAXISANZIONE E OMESSA COMUNICAZIONE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con la nota 18.10.2022 n. 2089, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che in caso di irrogazione contestuale della maxisanzione per lavoro "nero" tra le sanzioni minori non applicabili rientra anche quella prevista per l'omessa comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 21 co. 1 della L. 29.4.49 n. 264, come sostituito dall'art. 6 co. 3 del DLgs. 297/2002, con, però, alcune precisazioni.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 3 co. 3-quinquies del DL 12/2002, in caso di irrogazione della maxisanzione non si applicano le ulteriori sanzioni di natura formale collegate a comportamenti indirettamente derivanti dalla condotta principale, tra cui quelle previste dall'art. 19 co. 3 del DLgs. 276/2003, che sanziona anche l'omessa comunicazione di cessazione in questione.

L'INL opera al riguardo una distinzione, evidenziando che l'omissione della comunicazione di cessazione del rapporto:

- è sanzionabile quando il rapporto sia iniziato in modo irregolare e sia proseguito in modo regolare sino alla sua conclusione;
- non è sanzionabile nel caso in cui il rapporto si sia sempre svolto in modo irregolare.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER LAVORATORI CHE NON L'HANNO RICEVUTA A LUGLIO 2022

Con il messaggio 20.10.2022 n. 3805, l'INPS ha chiarito che il datore di lavoro può riconoscere l'indennità di 200,00 euro ex art. 31 del DL 50/2022 anche ai lavoratori aventi diritto che non l'hanno percepita con la retribuzione di luglio 2022, ad esempio per motivi gestionali determinati (come la tardiva dichiarazione resa dal lavoratore).

Tale riconoscimento può avvenire trasmettendo un flusso regolarizzativo sulla competenza del mese di luglio 2022 entro il 30.12.2022 e valorizzando l'elemento "TipoRetribuzione" con il "CodiceRetribuzione" "9", nei flussi di competenza del mese di luglio 2022.

INPS - ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER L'ALLUVIONE NELLE MARCHE

Con il messaggio 21.10.2022 n. 3811, l'INPS ha precisato che i contenuti e gli elementi di semplificazione illustrati nel messaggio 3498/2022 trovano applicazione anche con riferimento alle domande di assegno di integrazione salariale trasmesse dai datori di lavoro colpiti dall'alluvione verificatesi nella Regione Marche i giorni 15.9.2022 e 16.9.2022 e rientranti nel campo di applicazione del FIS o dei Fondi di solidarietà bilaterali ex art. 26 del DLgs. 148/2015.

I datori di lavoro possono presentare istanze di accesso con le causali riconducibili a eventi oggettivamente non evitabili (c.d. "EONE") nonché presentare domanda con causale "Impraticabilità dei locali anche per ordine di Pubblica Autorità" se non è stato possibile riprendere l'attività lavorativa.

MINISTERO DEL LAVORO - CHIARIMENTI IN MATERIA DI FONDI DI SOLIDARIETÀ

Con la circ. 21.10.2022 n. 20, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune indicazioni in merito ai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 40 del DLgs. 148/2015, alla luce del richiesto adeguamento alle disposizioni di riforma degli ammortizzatori sociali previste dalla L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), il cui termine ultimo è previsto per il 31.12.2022.

In particolare, il Ministero si è soffermato sulle norme relative all'adeguamento dei Fondi di solidarietà che riguardano l'ampliamento della platea dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi e alla nuova prestazione dell'assegno di integrazione salariale.

In mancanza del richiesto adeguamento entro il predetto termine, i datori di lavoro appartenenti ai relativi settori confluiranno nel Fondo di integrazione salariale (FIS) a decorrere dall'1.1.1.2023 e i contributi già versati o comunque dovuti verranno trasferiti al medesimo FIS.

Per l'adeguamento, le parti sociali interessate per ciascun Fondo di settore e/o Fondo territoriale dovranno sottoscrivere entro il predetto termine del 31.12.2022 un apposito accordo di adeguamento e trasmetterlo al Ministero del Lavoro ai fini dell'avvio dell'istruttoria per la modifica con decreto interministeriale degli atti istitutivi di ciascun Fondo.

AGENZIA DELLE ENTRATE - CAUSALE PER ACCREDITO FIGURATIVO PER CARICA ELETTIVA

Con la ris. 24.10.2022 n. 62, l'Agenzia delle Entrate ha istituito la causale "CPE9" per il versamento, tramite il modello F24 ELIDE, della contribuzione figurativa per le cariche elettive ai sensi dell'art. 38 della L. 488/99 degli iscritti alla cassa INPGI transitati nell'INPS, gestione FPLD evidenza separata.

In particolare, in sede di compilazione del modello F24 ELIDE, la causale in parola va esposta in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", indicando:

- nella sezione "CONTRIBUENTE", nei campi "codice fiscale" e "dati anagrafici", il codice fiscale e i dati anagrafici del soggetto tenuto al versamento;
- nella sezione "ERARIO ED ALTRO": nel campo "tipo", la lettera "T"; nel campo "elementi identificativi", il codice fiscale della persona fisica a cui si riferisce il versamento; nel campo "codice", la causale contributo CPE9; nel campo "anno di riferimento", l'anno cui si riferisce il versamento, nel formato "AAAA"; nel campo "importi a debito versati", l'importo riferito al singolo assicurato.

INPS - NUOVA VERSIONE DEL SISTEMA "UNICARPE" PER I PATRONATI

Con il messaggio 26.10.2022 n. 3878, l'INPS ha reso noto l'avvenuto rilascio di una versione del sistema "Unicarpe" utilizzabile dai patronati e denominata CoPI (Consulenza Pensionistica per Intermediari), al fine di uniformare la consulenza pensionistica interna ed esterna.

La procedura CoPI:

utilizza il sistema di calcolo comune alle procedure interne dell'INPS;

si basa sulla gestione della singola posizione assicurativa;

elabora in automatico le risultanze della posizione assicurativa e propone la proiezione di contribuzione per gli anni successivi a quello in corso al fine di individuare anche scenari pensionistici futuri (è inoltre possibile personalizzare la simulazione acquisendo ulteriore contribuzione).

INPS - rivalutazione definitiva per le pensioni 2022

Con la circ. 26.10.2022 n. 120, l'INPS ha illustrato i criteri e le modalità applicative della rivalutazione definitiva, per l'anno 2022, delle pensioni, delle prestazioni assistenziali e delle prestazioni di accompagnamento alla pensione. Si ricorda, infatti, come l'art. 21 co. 1 lett. a) del DL 115/2022 abbia anticipato in via eccezionale all'1.11.2022 il conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2021, al fine di contrastare gli effetti negativi dell'inflazione per l'anno 2022 e sostenere il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche.

Operativamente, l'Istituto comunica che la variazione percentuale ai fini della perequazione automatica delle pensioni, calcolata dall'ISTAT, è pari all'1,90% e tale valore va attribuito ai trattamenti pensionistici, in via definitiva, per l'anno 2022.

Conseguentemente, si precisa nella circolare in commento, l'INPS ha proceduto al conguaglio da perequazione rispetto al valore dell'1,70% utilizzato in sede di rinnovo per l'anno 2022.

MISE - MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL FONDO PER LE IMPRESE IN CRISI

Con il DM 14.9.2022, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 26.10.2022 n. 251, il Ministero dello Sviluppo economico ha apportato alcune modifiche di rilievo al precedente DM 29.10.2020, con cui sono stati definiti i criteri e le modalità di funzionamento del Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa.

Tra le novità più interessanti introdotte si segnalano:

- alcune modifiche procedurali;

- un incremento degli investimenti attuabili;
- nuovi requisiti dimensionali per le imprese interessate.

Con riferimento a quest'ultima novità, si evidenzia la possibilità di richiedere l'intervento del Fondo in questione per le aziende titolari di marchi storici di interesse nazionale con più di 20 dipendenti, mentre in precedenza non era indicato alcun requisito dimensionale.

Nulla cambia per gli altri potenziali beneficiari, ossia le imprese con oltre 250 dipendenti o che, indipendentemente dal numero degli occupati, detengono beni e rapporti di rilevanza strategica per il nostro Paese, rivestendo un ruolo chiave nel promuovere lo sviluppo e il benessere della collettività.

Inoltre, il provvedimento in parola stabilisce che l'intervento complessivo del fondo a sostegno di ogni programma di ristrutturazione non può eccedere l'importo di 30 milioni di euro, anziché i 10 milioni previsti in precedenza.

MINISTERO DEL LAVORO - NORMATIVA IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Con l'interpello 26.10.2022 n. 2, la Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro è intervenuta in merito all'obbligo di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, così come indicato agli artt. 18 e 41 del DLgs. 81/2008.

Con l'occasione, è stato chiarito che la struttura normativa del Testo unico sulla sicurezza prevede precisi obblighi in capo al datore di lavoro e al medico competente, in forza della loro specifica posizione di garanzia, ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e pertanto, allo stato, in considerazione della complessa e articolata normativa vigente, la sorveglianza sanitaria va ricondotta nell'alveo del predetto art. 41 del DLgs. 81/2008.

In altri termini, l'obbligo di sorveglianza sanitaria va collegato rigidamente all'interno delle previsioni ex art. 41 e, quindi, gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'art. 18 del medesimo DLgs. 81/2008 sono connessi esclusivamente con l'applicazione dei giudizi di idoneità emessi dal medico competente e delle eventuali prescrizioni e limitazioni in essi contenute.

INPS - VARIAZIONE DEL TASSO D'INTERESSE SULLE OPERAZIONI DI RIFINANZIAMENTO

Con la circ. 28.10.2022 n. 124, l'INPS ha reso noto che la Banca centrale europea, con la decisione del 27.10.2022, ha innalzato di 75 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex tasso ufficiale di riferimento), che dal 2.11.2022 sarà pari al 2%.

La variazione incide sia sull'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili (tasso dell'8% annuo), sia sull'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi (tasso dell'8% annuo).

Tale variazione impatta anche sulle sanzioni civili ex art. 116 co. 8 lett. a) e b), secondo periodo, e 10 della L. 388/2000.

MINISTERO DEL LAVORO - OBBLIGHI DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI E CIGS

Con il DM 2.8.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 28.10.2022 n. 253, il Ministero del Lavoro ha indicato i criteri e le modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie, così come previsto dall'art. 25-ter del DLgs. 148/2015.

In particolare, la mancata partecipazione nella misura compresa tra il 25% e il 50% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, in assenza di un giustificato motivo, comporterà la decurtazione di un terzo delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando la sanzione minima consistente

nella decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale.

Se invece la mancata partecipazione risulta compresa tra il 50% e l'80% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, la decurtazione corrisponderà alla metà delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario.

Infine, la mancata partecipazione in misura superiore all'80% delle ore complessive previste per ognuno dei corsi proposti, comporterà la decadenza dal trattamento di integrazione salariale.

INPS - RIDUZIONE CONTRIBUTIVA SETTORE EDILIZIA ANNO 2022

Con la circ. 28.10.2022 n. 123, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini della fruizione della riduzione contributiva prevista in favore delle imprese edili dall'art. 29 del DL 244/95, confermata, anche per l'anno 2022, nella misura dell'11,50% (DM 5.9.2022).

Il beneficio:

- consiste in una riduzione sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e in favore dei soli operai occupati per 40 ore a settimana (esclusi gli operai part time e specifiche contribuzioni);
- deve essere richiesto tramite apposita istanza telematica entro il 15.2.2023 (modulo "Rid-Edil");
- potrà essere fruito, fino al mese di competenza gennaio 2023, tramite flusso UniEmens, secondo le modalità individuate nella circolare in commento e distinte secondo se si tratta del beneficio corrente o del recupero di arretrati.

INPS – NOVITÀ DEL DL 105/2022 IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Con la circ. 27.10.2022 n. 122, l'INPS ha fornito le indicazioni operative sulle modifiche apportate dal DLgs. 30.6.2022 n. 105 al DLgs. 26.3.2001 n. 151.

I chiarimenti forniti riguardano:

- il congedo di paternità obbligatorio, di cui al nuovo art. 27-bis del DLgs. 151/2001;
- la nuova disciplina del congedo parentale, anche in riferimento ai genitori iscritti alla Gestione separata INPS;
- il diritto, a decorrere dal 13.8.2022, al congedo parentale dei padri lavoratori autonomi;
- la possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto delle lavoratrici autonome (art. 68 co. 2-ter del DLgs. 151/2001).

INPS - RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI INPGI

Con il messaggio 31.10.2022 n. 3922, l'INPS è intervenuto con riferimento alla rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa maturati nella Gestione ex INPGI fino al 30.6.2022, fornendo istruzioni in merito alle domande presentate a decorrere dall'1.7.2022.

Con l'occasione, si ricorda che l'art. 1 co. 103 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ha disposto, con effetto dall'1.7.2022, il trasferimento all'INPS della funzione previdenziale svolta dall'INPGI.

Operativamente, nel messaggio in parola si rende noto che le domande di rateazione presentate dall'1.7.2022:

- saranno gestite nel rispetto dell'apposito Regolamento approvato con le determinazioni presidenziali dell'INPS nel 2012 e nel 2013;
- dovranno comprendere tutte le esposizioni debitorie maturate nelle Gestioni amministrative dal medesimo Istituto previdenziale, inclusa la Gestione INPGI fino al 30.6.2022.

Tali domande vanno presentate in modalità telematica attraverso i servizi del sito www.inps.it, allegando il modello "SC18".

Le istanze presentate con altre modalità o direttamente all'INPGI saranno respinte e il contribuente sarà invitato a utilizzare il predetto servizio telematico dell'INPS.

GOVERNO - RIFORMA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 2.11.2022 n. 256 il DLgs. 5.10.2022 n. 163 che apporta modifiche al DLgs. 36/2021 sul riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo.

Il decreto in commento interviene, tra l'altro, sugli artt. 25 - 38 del DLgs. 36/2021, relativi alla disciplina del lavoro sportivo. In particolare, con riferimento all'art. 25, viene:

- specificato che si considera lavoratore sportivo anche ogni tesserato, ai sensi dell'art. 15, che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale;
- confermata la previsione contenuta al co. 2 in base alla quale, ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di co.co.co.

Il testo interviene anche:

- sull'art. 6 del DLgs. 36/2021, che si occupa della forma giuridica degli enti sportivi dilettantistici;
- sull'art. 9 del DLgs. 36/2021 in materia di sponsorizzazioni.

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER IL BANDO ISI 2021

A partire dal 27.10.2022 e fino al 14.11.2022, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista dal Bando ISI 2021 potranno accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione ai fini della presentazione della domanda, prevista per il giorno 16.11.2022 (“click day”).

Nel periodo compreso tra il 27.10.2022 e fino al 14.11.2022, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista dal Bando ISI 2021, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo (download), possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione.

In seguito, solo le imprese che hanno portato a termine correttamente la fase di registrazione potranno effettuare l'inoltro della domanda, previsto per il giorno 16.11.2022 (“click day”) negli orari stabiliti.

Finalità del Bando ISI

L'avviso in argomento, auspicato dall'art. 11 co. 5 del DLgs. 81/2008, ha l'obiettivo di incentivare – con uno stanziamento di risorse pari a 273.700.000,00 euro – le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti.

L'iniziativa è rivolta a tutte le imprese:

- anche individuali;
- ubicate su tutto il territorio nazionale;
- iscritte alla Camera di Commercio industria artigianato e agricoltura e anche agli enti del Terzo settore (limitatamente all'Asse 2 di finanziamento).

Progetti finanziabili

Il Bando ISI 2021 contempla le seguenti tipologie di progetto ricomprese in 5 Assi di finanziamento:

- progetti di investimento e progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale - Asse di finanziamento 1;
- progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi - Asse di finanziamento 2;
- progetti di bonifica da materiali contenenti amianto - Asse di finanziamento 3;
- progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività - Asse di finanziamento 4;
- progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli - Asse di finanziamento 5.

Calendarizzazione delle scadenze

Per quanto riguarda le scadenze collegate alla procedura di accesso ai finanziamenti, si ricorda che nell'apposita sezione del sito www.inail.it dedicata all'Avviso pubblico ISI 2021 è pubblicato il calendario – in continuo aggiornamento – che riporta le date di apertura e chiusura delle procedure informatiche, in corrispondenza di ciascuna fase procedurale, e le date di pubblicazione degli elenchi cronologici.

Termini procedurali

In merito alla procedura di invio delle domande, la tabella temporale pubblicata sul sito evidenzia innanzitutto che già a partire dalle ore 10.00 dello scorso 27.10.2022 sono disponibili gli indirizzi del portale del partecipante e di quello dell'amministratore.

A partire dal giorno successivo, alla medesima ora, è possibile effettuare la registrazione sui predetti portali.

Sulla base di specifiche regole tecniche indicate in un apposito manuale pubblicato lo scorso 12.9.2022 sul sito INAIL, le imprese potranno accedere allo sportello informatico per l'inoltro della richiesta di ammissione al

finanziamento, utilizzando il codice identificativo attribuito alla propria domanda e ottenuto mediante la procedura di download.

Il codice identificativo, dopo l'invio telematico della relativa domanda, sarà annullato dallo sportello informatico e pertanto non sarà più utilizzabile.

Tornando alla calendarizzazione degli adempimenti, dal 14.11.2022 sarà disponibile – nella funzione on line “ISI domanda” – l'indirizzo dello sportello informatico, mentre il successivo 16.11.2022 avrà luogo il “click day” per l'invio della domanda.

Nel dettaglio, per le ore 10.00 di quest'ultima data è prevista l'autenticazione dell'utente, in occasione della quale sarà visualizzabile una pagina di attesa, mentre la fase di invio vero e proprio della domanda è previsto dalle ore 11.00 alle ore 11.20 del 16.11.2022.

Descrizione delle funzioni	Giorno	Ora
Disponibilità degli indirizzi del portale del partecipante e del portale dell'amministratore	27.10.2022	10.00
Inizio della possibilità di registrazione sul portale del partecipante e dell'amministratore	28.10.2022	10.00
Disponibilità dell'indirizzo dello sportello informatico nella funzione online ISI domanda	14.11.2022	10.00
Inizio autenticazione e pagina di attesa	16.11.2022	10.00
Inizio della fase di invio della domanda	16.11.2022	11.00

Gestione delle domande

Successivamente all'invio on line delle istanze, lo sportello informatico collocherà le domande in ordine cronologico di arrivo sulla base dell'orario registrato dai sistemi informatici INAIL. Al termine di ogni singola registrazione l'utente visualizzerà un messaggio che attesta la corretta presa in carico dell'invio.

Entro 14 giorni dalla chiusura dello sportello informatico per l'invio delle domande, sul sito dell'INAIL verranno pubblicati gli elenchi cronologici provvisori in cui saranno riportate sia le domande collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento (ovvero fino alla capienza della dotazione finanziaria) che dovranno essere convalidate tramite l'invio del modulo di domanda (Modulo A) e della documentazione a suo completamento, sia le domande risultate provvisoriamente non ammissibili per carenza di fondi.

ESAME DELLE DOMANDE DI ACCESSO ALL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE RICONOSCIUTO DAL FIS

Con la circ. 109/2022, l'INPS ha illustrato le novità del DM 33/2022 riferite ai criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto per le causali straordinarie dal Fondo di integrazione salariale.

Con la circ. 5.10.2022 n. 109, l'INPS ha preso in esame le novità del DM 25.2.2022 n. 33, riferite ai criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS) per le causali straordinarie.

Con l'occasione, sono state esaminate le diverse causali straordinarie di accesso ai trattamenti di integrazione salariale, quali:

- la riorganizzazione aziendale;
- la crisi aziendale (anche per evento improvviso e imprevisto);
- il contratto di solidarietà.

Quadro normativo

Per quanto concerne i trattamenti di CIGS e, in particolare, le relative causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, l'art. 1 co. 199 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), modificando l'art. 21 del DLgs. 148/2015, ha ampliato la causale di riorganizzazione aziendale ricomprendendovi anche i casi in cui i datori di lavoro vi ricorrano "per realizzare processi di transizione", da individuare e regolare tramite un apposito decreto del Ministro del Lavoro.

Per dare attuazione alla citata previsione normativa, nonché in considerazione della necessità di adottare specifici criteri per l'accesso all'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie garantite dal FIS, è stato dunque adottato il DM 25.2.2022 n. 33, di modifica del DM 94033/2016.

Procedure semplificate di accesso al trattamento

Nella circolare in commento si evidenzia innanzitutto come il DM 33/2022 persegua la finalità di consentire all'azienda interessata un accesso più agevole ai trattamenti in questione.

In particolare, l'art. 2 del provvedimento in parola attribuisce all'INPS – in qualità di soggetto preposto ad autorizzare le prestazioni di assegno di integrazione salariale – le attività di ricezione e successiva valutazione degli elementi necessari ai fini dell'ammissione delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale del FIS per le causali straordinarie.

I suddetti elementi, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, vanno indicati in una relazione unica che i datori di lavoro devono presentare all'INPS in modalità semplificata ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000.

A tal fine, in allegato alla circ. 109/2022 l'INPS ha reso disponibili i modelli standard e i format che i datori di lavoro dovranno utilizzare per espletare l'adempimento in questione.

Riorganizzazione aziendale

Per quanto riguarda la causale di riorganizzazione aziendale, l'INPS evidenzia come un'apposita disposizione contenuta nella legge di bilancio 2022 vi ricomprenda anche gli interventi attuati mediante processi di transizione. In particolare, tale novella normativa inserisce, nel modello di riorganizzazione aziendale finora conosciuto, una nuova situazione che non richiede necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizza qualora il datore di lavoro ponga in essere un insieme di interventi finalizzati a:

- realizzare percorsi di innovazione e modernizzazione digitale e tecnologica, rinnovamento e sostenibilità

ambientale ed energetica della propria realtà aziendale;

- attuare interventi straordinari in tema di misure di sicurezza.

Con particolare riferimento all'assegno di integrazione salariale garantito dal FIS, l'art. 2 del DM 33/2022 richiede al datore di lavoro interessato la presentazione di un programma ad hoc contenente indicazioni relative agli investimenti per l'attuazione degli interventi nonché all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori per la valorizzazione delle risorse interne, anche ai fini di un consistente recupero occupazionale.

Inoltre, il datore di lavoro deve presentare un piano di gestione delle eventuali eccedenze di personale, anche attraverso l'eventuale programmazione di attività di formazione e riqualificazione professionale.

Crisi aziendale

Secondo quanto previsto dall'art. 2-bis del DM 94033/2016 (inserito dall'art. 2 co. 2 del DM 33/2022), per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale occorre innanzitutto che il datore di lavoro illustri le ragioni della contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi.

Ad esempio, tali ragioni possono corrispondere:

- alla diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse;
- a un decremento delle vendite;
- ai dati negativi relativi al bilancio e al fatturato inerenti alla annualità che precede quella in cui il periodo di integrazione è richiesto, o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di un anno.

Al riguardo, l'INPS evidenzia che, in funzione della semplificazione prevista dalla norma, la disposizione in esame fornisce ai datori di lavoro un'elencazione delle possibili motivazioni; inoltre, si fa presente che la produzione dei dati economici, utili a dimostrare la difficoltà economica in cui versa l'azienda, è prevista in alternativa agli altri indici di crisi per cui si può ricorrere alla causale.

Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto

L'INPS ricorda poi che l'art. 2-bis del DM 94033/2016 prevede che l'assegno del FIS possa essere autorizzato anche quando la situazione di crisi sia conseguente ad un evento improvviso e imprevisto, esterno alla gestione del datore di lavoro. In tal caso, nell'apposita relazione occorre rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale ha prodotto effetti negativi e la sua completa autonomia rispetto alle politiche di gestione del datore di lavoro.

Contratto di solidarietà

Nella circolare in commento l'INPS ricorda che, ai sensi dell'art. 4-bis del DM 94033/2016 (inserito dall'art. 2 co. 3 del DM 33/2022), per l'accesso all'assegno di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, devono essere rispettati i seguenti criteri:

- la riduzione concordata dell'orario di lavoro deve essere articolata nel rispetto delle percentuali di riduzioni di cui all'art. 21 co. 5 del DLgs. 148/2015 (80% o 90%);
- il contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati al fine di soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale;
- i lavoratori part time possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part time nella preesistente organizzazione del lavoro;
- non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
- nel corso della fruizione dell'assegno di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà, è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori;



- qualora le parti stipulanti il contratto di solidarietà, per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione dell'orario di lavoro, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE PER L'APPALTO ANCHE NELLE PRESTAZIONI DI PIÙ SERVIZI DI LOGISTICA

Con l'interpello 1/2022, il Ministero del Lavoro è intervenuto in merito alla tutela dei lavoratori nell'ambito degli appalti di cui all'art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003, che si sostanzia nel regime di solidarietà tra committente e appaltatore per eventuali debiti retributivi e contributivi, riconoscendone l'applicazione anche alle ipotesi di prestazioni di più servizi di logistica di cui all'art. 1677-bis c.c.

Con l'interpello 17.10.2022 n. 1, il Ministero del Lavoro è intervenuto in merito alla tutela dei lavoratori nell'ambito degli appalti così come disciplinata dall'art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003, chiarendo che tale forma di tutela, che si sostanzia nel regime di solidarietà tra committente e appaltatore per eventuali debiti retributivi e contributivi, va applicata anche con riferimento alle ipotesi di prestazioni di più servizi di logistica di cui all'art. 1677-bis c.c., laddove possono trovare applicazione le norme relative al contratto di trasporto.

Quadro normativo di riferimento

Ai sensi dell'art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con gli eventuali subappaltatori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Secondo quanto indicato dall'art. 1677-bis c.c., invece, se l'appalto ha per oggetto, congiuntamente, la prestazione di due o più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni di un altro soggetto, alle attività di trasferimento di cose da un luogo a un altro si applicano le norme relative al contratto di trasporto, in quanto compatibili.

Caso oggetto di interpello

Con riferimento alla possibile compatibilità con il contratto di trasporto prospettata dall'art. 1677-bis c.c., alcune sigle sindacali aderenti a CGIL e CISL hanno formulato un'istanza di interpello per conoscere, in tal senso, il parere ministeriale in merito all'applicazione dei principi previsti a tutela dei lavoratori negli appalti e, in particolare, all'applicazione del regime di solidarietà ex art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003.

Interpretazione del Ministero del Lavoro

Nella risposta ministeriale si evidenzia come l'art. 1677-bis c.c. configuri un'ipotesi di contratto di appalto di servizi, come si può evincere:

- sia in base alla scelta del legislatore di collocare la disposizione nel Titolo III Capo VII del codice civile, che reca le disposizioni in materia di appalto;
- sia in base allo stesso tenore letterale dell'art. 1677-bis c.c., che stabilisce l'applicazione delle norme relative al contratto di trasporto solo "in quanto compatibili".

Inoltre, si osserva che la disciplina contenuta nell'art. 1677-bis c.c. è sottoposta a un vaglio di compatibilità con il contratto di trasporto che comunque deve tenere conto del fatto che la medesima norma civilistica rientra nel genus dei contratti di appalto ed è, quindi, regolato in via principale dalla relativa disciplina.

In altri termini, il vaglio di compatibilità non consente di escludere il regime di solidarietà ex art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003 nella fattispecie in esame, in quanto l'esclusione

- sarebbe incoerente con la disciplina generale dell'appalto;

- introdurrebbe una irragionevole riduzione della tutela per il lavoratore impegnato nelle sole attività di trasferimento di cose dedotte in un contratto di appalto.

Inoltre, si precisa, tale interpretazione non può essere inficiata dalla vigenza dell'art. 83-bis del DL 112/2008, con cui, limitatamente al contratto di trasporto, si circoscrive il regime di solidarietà in favore del committente che abbia verificato la regolarità retributiva, previdenziale e assicurativa del vettore in via preliminare alla conclusione del contratto stesso.

L'applicazione del citato art. 83-bis ai contratti dei servizi di logistica è, tuttavia, da ritenersi esclusa in quanto tale disposizione non potrebbe comunque superare il giudizio di compatibilità richiesto dall'art. 1677-bis c.c.

Sul punto, si ricorda che la giurisprudenza costituzionale (Corte Cost. 254/2017) ha ribadito la necessità di un'interpretazione estensiva dell'art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003, finalizzata a garantire ai lavoratori una tutela adeguata, evitando che "i meccanismi di decentramento produttivo e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale".

In conclusione, il Ministero ritiene che anche in caso di appalti di più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni, debba continuare a trovare applicazione l'art. 29 co. 2 del DLgs. 276/2003, senza che la previsione contenuta nell'art. 1677-bis c.c. possa far venire meno tale generale forma di tutela per queste categorie di appalti.

ISTRUZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ DI 150 EURO

Con la circ. 116/2022, l'INPS ha fornito le istruzioni per consentire il riconoscimento dell'indennità una tantum di 150,00 euro in favore dei lavoratori dipendenti, ai sensi dell'art. 18 del DL 144/2022, nonché per il recupero delle somme tramite i flussi UniEmens.

Con la circ. 17.10.2022 n. 116, l'INPS ha dettato le indicazioni operative sia per il riconoscimento dell'indennità una tantum di 150,00 euro in favore dei lavoratori dipendenti, ai sensi dell'art. 18 del DL 144/2022, sia per consentire al datore di lavoro il recupero mediante i flussi UniEmens.

Ambito di applicazione

L'indennità in questione può essere riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti:

- con una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538,00 euro;
- non titolari dei trattamenti di cui all'art. 19 del DL 144/2022;
- con rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato, anche parziale) nel mese di novembre 2022;
- una sola volta (anche in presenza di più rapporti di lavoro).

Con l'occasione, l'INPS precisa che l'indennità può essere riconosciuta a tutti i lavoratori, anche somministrati, dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

I datori di lavoro dovranno erogare l'indennità di 150,00 euro anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, laddove in forza nel mese di novembre 2022, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti di cui all'art. 19 co. 13 e 14 del DL 144/2022.

Invece, sono esclusi dall'indennità di 150,00 euro erogata dal datore di lavoro gli OTD, considerato che l'istituto della compensazione delle anticipazioni delle prestazioni temporanee non è previsto per tali lavoratori.

Sono altresì esclusi dal beneficio in questione i lavoratori con rapporto di lavoro domestico.

Lavoratori con contribuzione figurativa

L'indennità di 150,00 euro è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS. Di conseguenza, fermo restando il rispetto del limite di 1.538,00 euro (da verificare mediante il flusso UniEmens, elemento "RetribTeorica" di "DatiRetributivi"), possono percepire l'indennità anche i lavoratori con retribuzione azzerata per effetto di specifici eventi tutelati, quali, ad esempio: CIGO/CIGS, assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà e CISOA, percepiti in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, o congedi parentali.

L'indennità non deve essere erogata se la retribuzione del mese di competenza novembre 2022 risulti azzerata a causa della sospensione del rapporto di lavoro per eventi non coperti da contribuzione figurativa a carico dell'INPS.

Requisito retributivo

Ai fini dell'accesso all'indennità di 150,00 euro, la retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non deve essere eccedente l'importo di 1.538,00 euro (anche nelle ipotesi in cui nel predetto mese vi sia copertura figurativa parziale).

Sul punto, l'INPS ha precisato che:

- il parametro da prendere come riferimento è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- nella valutazione del tetto della retribuzione vanno considerate anche le somme eventualmente escluse da imposizione contributiva in ragione del superamento del massimale annuo o che beneficiano della riduzione

contributiva prevista dall'art. 55 del DL 50/2017.

Erogazione

L'indennità una tantum di 150,00 euro viene riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022 (anche se erogata a dicembre 2022), dietro la presentazione di apposita dichiarazione da parte del dipendente nella quale attestare di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 19 co. 1 e 16 del DL 144/2022, vale a dire prestazioni di cui l'INPS è competente all'erogazione (pensionati e nuclei beneficiari del Rdc).

Recupero mediante UniEmens

Il datore di lavoro può recuperare il credito maturato dall'erogazione dell'indennità al proprio dipendente tramite UniEmens, nella denuncia di competenza del mese di novembre 2022, seguendo le istruzioni impartite dall'INPS e differenziate secondo la tipologia di datore di lavoro.

Per la generalità dei datori è necessario valorizzare all'interno di "DenunciaIndividuale", "DatiRetributivi", "InfoAggcausaliContrib":

- il nuovo valore "L033", nell'elemento "CodiceCausale";
- il valore "N", nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale";
- l'anno/mese "2022/11", nell'elemento "AnnoMeseRif";
- l'importo da recuperare, nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif".

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA A FAVORE DELLE IMPRESE EDILI PER L'ANNO 2022

Con la circ. 123/2022, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la presentazione delle istanze di accesso e per la fruizione della riduzione contributiva prevista in favore delle imprese del settore edile per l'anno 2022

Con la circ. 28.10.2022 n. 123, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la presentazione delle istanze di accesso e per la fruizione della riduzione contributiva prevista in favore delle imprese del settore edile dall'art. 29 co. 2 del DL 244/95, la cui misura dell'11,50% è stata confermata con il DM 5.9.2022 anche per l'anno 2022.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale riepiloga la normativa che regola la materia, con particolare riferimento all'ambito applicativo, alle caratteristiche dell'agevolazione e alle condizioni necessarie per accedervi.

Ambito applicativo

In merito all'ambito soggettivo, la riduzione in esame trova applicazione in favore dei datori di lavoro:

- classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi 11301 - 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi 41301 - 41305;
- caratterizzati dai codici ATECO 412000 - 439909.

Sono invece escluse dalla riduzione contributiva in oggetto le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici e altri lavori simili, contraddistinte dai codici ATECO 432101 - 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Assetto e misura

Il beneficio in argomento consiste in una riduzione, per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2022, dell'11,50% sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana, di conseguenza la riduzione non spetta per i lavoratori a part time.

Sul punto, l'INPS ricorda che la base di calcolo della riduzione contributiva deve essere ridotta in forza delle disposizioni di cui all'art. 120 co. 1 e 2 della L. 388/2000 e all'art. 1 co. 361 e 362 della L. 266/2005.

La base di calcolo deve essere altresì determinata al netto delle misure compensative eventualmente spettanti, previste dall'art. 10 del DLgs. 252/2005 e dall'art. 8 del DL 203/2005.

Invece, la riduzione contributiva non trova applicazione:

- sul contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'art. 25 co. 4 della L. 845/78;
- per i lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo che non permettono il cumulo (ad esempio, l'esonero strutturale per le assunzioni a tempo indeterminato ex L. 205/2017);
- in presenza di contratti di solidarietà, limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione d'orario.

Condizioni di accesso

Per poter accedere all'agevolazione contributiva in parola, il datore di lavoro deve essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva (DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1 co. 1175 della L. 296/2006).

Inoltre, è necessario:

- il rispetto di quanto previsto dall'art. 1 co. 1 del DL 338/89, in materia di retribuzione imponibile;

- l'assenza di condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

Procedura operativa

Ai fini dell'accesso alla riduzione per l'anno 2022, i datori di lavoro sono tenuti a presentare apposita istanza telematica:

- entro il 15.2.2023;
- utilizzando il modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende, nella sezione "Comunicazioni on line", funzionalità "Invio nuova comunicazione".

In caso di esito positivo, a seguito del controllo automatizzato, verrà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione "7N", per il periodo da ottobre 2022 a gennaio 2023.

I datori di lavoro autorizzati alla fruizione potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens fino al mese di competenza gennaio 2023; in particolare:

- il beneficio corrente potrà essere esposto, a decorrere dal flusso di competenza ottobre 2022, con il codice causale "L206";
- il recupero degli arretrati dovrà essere effettuato con il codice causale "L207".

Per le matricole sospese o cessate, il datore di lavoro, interessato a recuperare lo sgravio per i mesi antecedenti la sospensione o la cessazione, dovrà inoltrare l'istanza mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale, allegando una dichiarazione conforme al fac simile allegato alla circolare in commento.

Per gli operai non più in forza, sarà necessario inserire il codice "NFOR" nell'elemento "TipoLavStat".

LE NOVITÀ DI OTTOBRE IN PILLOLE

ACCONCIATURA ED ESTETICA

ACCORDO 10.10.2022 E VERBALE INTEGRATIVO 14.10.2022

L'Accordo del 10.10.2022, come integrato dal verbale del 14.10.2022, definisce la nuova disciplina collettiva applicabile al personale delle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere, prevedendone la scadenza al 31.12.2022.

Di seguito i nuovi minimi retributivi: da ottobre 2022: liv. 1, 1.476,82 euro; liv. 2, 1.349,10 euro; liv. 3, 1.279,00 euro; liv. 4, 1.205,90 euro; da febbraio 2023: liv. 1, 1.511,46 euro; liv. 2, 1.380,74 euro; liv. 3, 1.309,00 euro; liv. 4, 1.234,19 euro.

Prevista anche una tantum, da erogare i 3 ratei: 100,00 euro in novembre e in dicembre 2022 (importi ridotti a 70,00 euro per gli apprendisti) e 46,00 euro in marzo 2023 (32,20 per gli apprendisti).

Sempre sul piano economico, previsto poi l'aumento a 30,00 euro mensili (dai precedenti 25) dell'importo che in applicazione dell'art. 9-bis del CCNL 8.9.2014 deve essere corrisposto a titolo di Elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR), per 13 mensilità, da parte del datore di lavoro non iscritto al Fondo sanitario nazionale intercategoriale per l'artigianato (Sanarti).

Sul piano normativo si segnalano novità in materia di lavoro a termine, con la possibilità di superare la durata massima di 12 mesi, oltre che nei casi previsti dalla Legge, anche in caso di esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale; ridotti altresì i limiti quantitativi nelle imprese che occupano più di 10 dipendenti, con la soglia che passa dal 25% al 20%. Rispetto ai limiti quantitativi, sono ora esclusi dal computo, per tutte le fasce occupazionali dell'impresa, i contratti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali o con lavoratori over 50.

Con riferimento, infine, al periodo di congedo spettante alle donne vittime di violenza di genere, l'art. 61-bis dell'Accordo riconosce alla lavoratrice la possibilità di beneficiare, al termine del periodo di sospensione retribuita del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione (previsto pari a 3 mesi dalla Legge), di ulteriori 90 giorni di congedo non retribuito.

DIRIGENTI AZIENDE ALBERGHIERE

ACCORDO 4.10.2022

Con intesa siglata il 4.10.2022 tra Federalberghi e la rappresentanza sindacale Manageritalia sono state aggiornate, con decorrenza 1.1.2022, le aliquote contributive a carico dell'azienda per il finanziamento del FASDAC (Fondo di assistenza sanitaria dirigenti aziende commerciali Mario Besusso), il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti del terziario.

In particolare, è stata portata al 5,29% la contribuzione a carico dell'azienda, per ciascun dirigente in servizio (tale quota si deve intendere comprensiva dei 206,00 euro annui a copertura della garanzia Long Term Care) e al 2,78% la contribuzione a carico dell'azienda a favore della gestione dirigenti pensionati (quota comprensiva del contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente in forza).

La quota a carico del dirigente in servizio è rimasta invariata, pari all'1,87%, come anche non è stato modificato il valore di retribuzione convenzionale, precedentemente stabilito dalla contrattazione collettiva in 45.940,00 euro annui.

DIRIGENTI AZIENDE AUTOTRASPORTO

ACCORDO 21.9.2022

Con intesa siglata il 21.9.2022 tra Confetra e la rappresentanza sindacale Manageritalia sono state aggiornate, con decorrenza 1.1.2022, le aliquote contributive a carico dell'azienda per il finanziamento del FASDAC (Fondo di assistenza sanitaria dirigenti aziende commerciali Mario Besusso), il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti del terziario.

In particolare, è stata portata al 5,29% la contribuzione a carico dell'azienda, per ciascun dirigente in servizio (tale quota si deve intendere comprensiva dei 206,00 euro annui a copertura della garanzia Long Term Care) e al 2,78% la contribuzione a carico dell'azienda a favore della gestione dirigenti pensionati (quota comprensiva del contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente in forza).

La quota a carico del dirigente in servizio è rimasta invariata, pari all'1,87%, come anche non è stato modificato il valore di retribuzione convenzionale, precedentemente stabilito dalla contrattazione collettiva in 45.940,00 euro annui.

DIRIGENTI MAGAZZINI GENERALI

ACCORDO 23.9.2022

Con intesa siglata il 23.9.2022 tra Assologistica e la rappresentanza sindacale Manageritalia sono state aggiornate, con decorrenza 1.1.2022, le aliquote contributive a carico dell'azienda per il finanziamento del FASDAC (Fondo di assistenza sanitaria dirigenti aziende commerciali Mario Besusso), il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti del terziario.

In particolare, è stata portata al 5,29% la contribuzione a carico dell'azienda, per ciascun dirigente in servizio (tale quota si deve intendere comprensiva dei 206,00 euro annui a copertura della garanzia Long Term Care) e al 2,78% la contribuzione a carico dell'azienda a favore della gestione dirigenti pensionati (quota comprensiva del contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente in forza).

La quota a carico del dirigente in servizio è rimasta invariata, pari all'1,87%, come anche non è stato modificato il valore di retribuzione convenzionale, precedentemente stabilito dalla contrattazione collettiva in 45.940,00 euro annui.

DIRIGENTI TERZIARIO

ACCORDO 9.9.2022

Con intesa siglata il 9.9.2022 tra Confcommercio e la rappresentanza sindacale Manageritalia sono state aggiornate, con decorrenza 1.1.2022, le aliquote contributive a carico dell'azienda per il finanziamento del FASDAC (Fondo di assistenza sanitaria dirigenti aziende commerciali Mario Besusso), il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti del terziario.

In particolare, è stata portata al 5,29% la contribuzione a carico dell'azienda, per ciascun dirigente in servizio (tale quota si deve intendere comprensiva dei 206,00 euro annui a copertura della garanzia Long Term Care) e al 2,78% la contribuzione a carico dell'azienda a favore della gestione dirigenti pensionati (quota comprensiva del contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente in forza).

La quota a carico del dirigente in servizio è rimasta invariata, pari all'1,87%, come anche non è stato modificato il valore di retribuzione convenzionale, precedentemente stabilito dalla contrattazione collettiva in 45.940,00 euro annui.

EDILIZIA (ARTIGIANATO), EDILIZIA (COOPERATIVE) E EDILIZIA (INDUSTRIA)

ACCORDO 22.9.2022

L'Accordo del 22.9.2022 ha definito la nuova misura delle aliquote regionali valide dall'1.10.2022 per la contribuzione al Fondo nazionale per l'anzianità professionale edile (FNAPE).

Di seguito le nuove aliquote: Abruzzo, 3,43%; Basilicata, 2,76%; Calabria, 2,17%; Campania, 2,40%; Emilia Romagna, 3,43%; Friuli Venezia Giulia, 4,13%; Lazio, 3,18%; Liguria, 3,59%; Lombardia, 3,70%; Marche, 3,30%; Molise, 3,04%; Piemonte, 3,66%; Puglia, 2,92%; Sardegna, 2,86%; Sicilia, 2,43%; Toscana, 3,60%; Trentino Alto Adige, 4,00%; Umbria, 3,95%; Valle d'Aosta, 3,91%; Veneto, 3,98%.

È stato altresì previsto, come misura diretta a contrastare il fenomeno delle dichiarazioni parziali, che sempre con decorrenza dal corrente mese di ottobre il numero minimo di ore sul quale versare tale contribuzione passi da 130 a 140. Analogamente, tale soglia verrà incrementata a 150 ore dall'1.10.2023 e poi a 160 ore dall'1.10.2024.

EDILIZIA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

ACCORDO 11.10.2022

Con l'Accordo siglato lo scorso 11 ottobre Confapi-Aniem, in rappresentanza datoriale, e le OO.SS. di categoria (Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil) hanno rinnovato la parte economica del CCNL vigente applicabile ai lavoratori dipendenti dalle piccole industrie operanti nel settore dell'edilizia o in settori affini.

La nuova disciplina che ne deriva scadrà il 30.6.2024.

È stato previsto un primo incremento dei minimi retributivi con decorrenza ottobre 2022, e un secondo con decorrenza gennaio 2023; di seguito i relativi valori: dal 1.10.2022: liv. 7, 1.911,96 euro; liv. 6, 1.720,46 euro; liv. 5, 1.433,98 euro; liv. 4, 1.338,37 euro; liv. 3, 1.242,78 euro; liv. 2, 1.118,50 euro; liv. 1, 955,99 euro; dal 1.1.2023: liv. 7, 1.975,96 euro; liv. 6, 1.778,06 euro; liv. 5, 1.481,98 euro; liv. 4, 1.383,17 euro; liv. 3, 1.284,38 euro; liv. 2, 1.155,94 euro; liv. 1, 987,99 euro.

FEDERCASA

ACCORDO 4.10.2022

L'Accordo del 4.10.2022 rinnova la disciplina collettiva applicabile al personale delle aziende e degli enti pubblici economici associati a Federcasa, che si occupano della gestione amministrativa, sociale e tecnica di edilizia residenziale pubblica o patrimonio pubblico.

Si segnalano i nuovi minimi retributivi validi dall'1.12.2021; di seguito gli importi: liv. Q1, 3.240,37 euro; liv. Q2, 2.792,39 euro; liv. AS, 2.580,20 euro; liv. A1, 2.365,54 euro; liv. A2, 2.193,81 euro; liv. A3, 2.017,79 euro; liv. BS, 1.994,30 euro; liv. B1, 1.938,97 euro; liv. B2, 1.841,08 euro; liv. B3, 1.743,73 euro; liv. C1, 1.702,28 euro; liv. C2, 1.639,53 euro; liv. C3, 1.587,79 euro; liv. DS, 1.580,83 euro; liv. D1, 1.489,91 euro; liv. D2, 1.440,03 euro.

Gli arretrati relativi al periodo dicembre 2021 - settembre 2022 dovranno essere corrisposti in tre ratei di uguale importo, con le retribuzioni di gennaio 2023, marzo 2023 e maggio 2023, riportando sul cedolino paga la dicitura "importi rinnovo 2019-2021".

Inoltre, in dicembre tutti i dipendenti in forza alla data del 4.10.2022 dovranno percepire un'indennità forfetaria una tantum a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio 2019 e dicembre 2021; di seguito i valori: liv. Q1, 1.466,67 euro; liv. Q2, 1.266,67 euro; liv. AS, 1.173,33 euro; liv. A1, 1.080,00 euro; liv. A2, 1.000,00 euro; liv. A3, 920,00 euro; liv. BS, 913,33 euro; liv. B1, 900,00 euro; liv. B2, 853,33 euro; liv. B3, 806,67 euro; liv. C1, 786,67 euro; liv. C2, 760,00 euro; liv. C3, 733,33 euro; liv. DS, 720,00 euro; liv. D1, 686,67 euro; liv. D2, 666,67 euro.

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE

ACCORDO 6.10.2022

Il 6.10.2022 è stato rinnovato il CCNL applicabile alle imprese esercenti attività di noleggio autobus con conducente e alle attività a essa correlate. La nuova disciplina scadrà il 31.12.2023.

Previsto l'aumento dei minimi retributivi con decorrenza ottobre 2022, febbraio 2023 e ottobre 2023: di seguito i rispettivi nuovi valori: dall'1.10.2022: liv. Q1, 1.502,94 euro; liv. Q2, 1.502,94 euro; liv. A1, 1.502,94 euro; liv. A2, 1.412,76 euro; liv. B1, 1.277,50 euro; liv. B2, 1.217,38 euro; liv. B3, 1.164,79 euro; liv. C1, 1.142,24 euro; liv. C2, 1.006,97 euro; liv. C3, 939,33 euro; liv. C4, 751,48 euro; dall'1.2.2023: liv. Q1, 1.547,72 euro; liv. Q2, 1.547,72 euro; liv. A1, 1.547,72 euro; liv. A2, 1.454,85 euro; liv. B1, 1.315,56 euro; liv. B2, 1.253,65 euro; liv. B3, 1.199,49 euro; liv. C1, 1.176,27 euro; liv. C2, 1.036,97 euro; liv. C3, 967,32 euro; liv. C4, 773,87 euro; dall'1.10.2023: liv. Q1, 1.592,50 euro; liv. Q2, 1.592,50 euro; liv. A1, 1.592,50 euro; liv. A2, 1.496,94 euro; liv. B1, 1.353,62 euro; liv. B2,

1.289,92 euro; liv. B3, 1.234,19 euro; liv. C1, 1.210,30 euro; liv. C2, 1.066,97 euro; liv. C3, 995,30 euro; liv. C4, 796,25 euro.

Prevista poi un'una tantum da corrispondere rispettivamente con le retribuzioni di novembre 2022 e maggio 2023 al solo personale in forza al 6 ottobre. Il valore di ciascuna tranche è pari a: liv. Q1, 74,63 euro; liv. Q2, 74,63 euro; liv. A1, 74,63 euro; liv. A2, 70,15 euro; liv. B1, 63,43 euro; liv. B2, 60,45 euro; liv. B3, 57,84 euro; liv. C1, 56,72 euro; liv. C2, 50,00 euro; liv. C3, 46,64 euro; liv. C4, 37,31 euro.

Dall'1.10.2022 l'indennità di trasferta assume i seguenti valori: in territorio nazionale: per assenze dalla sede di durata compresa tra 8 e 12 ore, 6,00 euro; per durate tra 12 e 18 ore, 7,50 euro; per durate tra 18 e 24 ore, 10,00 euro; in territorio estero: per assenze dalla sede di durata compresa tra 8 e 12 ore, 7,00 euro; per durate tra 12 e 18 ore, 8,50 euro; per durate tra 18 e 24 ore, 11,00 euro.

In tema di assistenza sanitaria integrativa, dall'1.1.2023 il contributo azienda al Fondo TPL Salute aumenterà a 144,00 euro annui (12,00 euro mensili) e dovrà essere versato in tre ratei annui, rispettivamente entro il 16 gennaio, il 16 maggio e il 16 settembre.

Previsto che il valore del ticket restaurant (attualmente pari a 5,29 euro) aumenti a 6,50 euro da marzo 2023 e poi a 7,00 euro da novembre 2023.

Sempre sul piano economico, a decorrere da ottobre 2024 (e successivamente ogni 12 mesi) le imprese prive di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere l'Elemento di garanzia retributiva (EGR), nella misura di 150,00 euro annui. Tale importo compete ai soli lavoratori che nel corso dell'anno solare precedente non abbiano percepito altri trattamenti, individuali o collettivi, ulteriori rispetto a quelli previsti dal CCNL (art. 5-ter).

In ambito normativo si segnala che le nuove disposizioni in materia di lavoro agile prevedono che il dipendente debba comunicare con un preavviso di 36 ore il luogo ove svolgerà la prestazione "in remoto".

PANIFICAZIONE (UGL - ASSIPAN)

ACCORDO 21.7.2022

L'Accordo siglato il 21 luglio tra Assipan Confcommercio e Ugl Terziariodefinisce i nuovi minimi retributivi applicabili con decorrenza maggio e settembre 2022 ai panifici artigiani e industriali.

Per il settore artigiano gli importi sono i seguenti; dall'1.5.2022: liv. A1S, 1.833,60 euro; liv. A1, 1.677,42 euro; liv. A2, 1.536,10 euro; liv. A3, 1.384,74 euro; liv. A4, 1.284,90 euro; liv. B1, 1.800,05 euro; liv. B2, 1.376,11 euro; liv. B3S, 1.316,93 euro; liv. B3, 1.278,55 euro; liv. B4, 1.192,65 euro; dall'1.9.2022: liv. A1S, 1.871,80 euro; liv. A1, 1.711,08 euro; liv. A2, 1.565,66 euro; liv. A3, 1.410,08 euro; liv. A4, 1.307,27 euro; liv. B1, 1.837,27 euro; liv. B2, 1.401,06 euro; liv. B3S, 1.340,29 euro; liv. B3, 1.300,72 euro; liv. B4, 1.212,45 euro.

Per il settore industria gli importi sono i seguenti; dall'1.5.2022: liv. 1, 2.056,43 euro; liv. 2, 1.935,17 euro; liv. 3A, 1.822,19 euro; liv. 3B, 1.730,31 euro; liv. 4, 1.538,74 euro; liv. 5, 1.425,16 euro; liv. 6, 1.279,86 euro; dall'1.9.2022: liv. 1, 2.103,55 euro; liv. 2, 1.978,52 euro; liv. 3A, 1.862,01 euro; liv. 3B, 1.767,31 euro; liv. 4, 1.570,06 euro; liv. 5, 1.453,19 euro; liv. 6, 1.303,43 euro.

PESCA (PERSONALE IMBARCATO/IMPRESE)

TABELLE

Facendo seguito all'Accordo del 23.9.2022, di cui avevamo dato notizia nello scorso numero della Circolare per la Clientela, Federpesca e Coldiretti Impresa Pesca e le OO.SS. di categoria (Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Pesca) hanno diffuso le tabelle contenenti le nuove retribuzioni, da applicare con decorrenza 1.10.2022 e 1.10.2023 al personale imbarcato su natanti esercenti la pesca marittima (Costiera Locale, Costiera ravvicinata, Mediterranea o d'altura e Oceanica).

Le tabelle indicano, per ciascun livello, l'importo fisso mensile, l'importo del rateo mensile delle mensilità supplementari, la quota ferie mensile, il Minimo Monetario Garantito (MMG), il valore convenzionale ai fini Inps, l'importo mensile ai fini previdenziali e il valore del TFR mensile.

Le tabelle riportano altresì le retribuzioni convenzionali ai fini del premio INAIL/E.Bi.Pesca.

PORTI

ACCORDO 12.9.2022

Con l'Accordo del 12.9.2022 le parti hanno previsto di accantonare i contributi datoriali e a carico dipendenti al fondo destinato al finanziamento di misure di incentivazione al pensionamento anticipato dei lavoratori dipendenti dei porti.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)

ACCORDO 27.10.2022

L'Accordo 27.10.2022 rinnova fino al 31.12.2024 la disciplina collettiva applicabile ai dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Sul piano economico, previsti incrementi retributivi per complessivi 120,00 euro rapportati al livello 5 della scala classificatoria, distribuiti come segue: 60,00 euro da novembre 2022, 30,00 euro da luglio 2023, 20,00 euro da luglio 2024 e 10,00 euro da dicembre 2024. Tali importi devono essere riparametrati per gli altri livelli.

A copertura della carenza contrattuale prevista poi la corresponsione, nei confronti dei lavoratori in forza al 27 ottobre, di un elemento temporaneo mensile denominato Elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione. Tale elemento dovrà essere erogato a decorrere dal mese di novembre 2022 e per 26 mesi consecutivi (fino quindi a dicembre 2024), nella misura di 15,00 euro in cifra fissa, da riproporzionare solo per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per gli apprendisti (in ragione della percentuale di riduzione della retribuzione applicata mese per mese).

Prevista anche, con decorrenza novembre 2022, l'erogazione di un nuovo emolumento mensile denominato Indennità speciale, pari a 83,17 euro per i lavoratori inquadrati al livello 5, da riproporzionare per gli altri livelli. Dall'1.12.2024 tale importo, sempre per il livello 5, aumenterà a 88,17 euro.

Con riferimento alle novità di carattere normativo introdotte dall'Accordo, si segnala in primo luogo, rispetto al lavoro a termine, l'esenzione dalle limitazioni quantitative anche in caso di sostituzione di lavori assenti e per i lavoratori ultra-cinquantenni, oltre che nei primi 12 mesi dall'avvio di nuove attività d'impresa, fattispecie quest'ultima già contemplata dal CCNL precedente.

Prevista inoltre un'ulteriore causale in presenza della quale è consentita la proroga o il rinnovo del contratto a termine oltre il dodicesimo mese (senza eccedere il limite dei 24 mesi), individuata nell'esigenza di ricorrere a professionalità e specializzazioni non presenti nell'organico, in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Infine, in tema di congedo spettante alle donne vittime di violenza di genere, l'Accordo ha previsto che al termine del periodo di sospensione retribuita del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione (la cui durata massima è pari a 3 mesi), la lavoratrice possa beneficiare di ulteriori 90 giorni di congedo non retribuito

II TEMA DEL MESE: IL DIRITTO DI AFFISSIONE E L'USO DI LOCALI AZIENDALI PER ATTIVITÀ SINDACALE

Gli artt. 25 e 27 della L. 20.5.70 n. 300 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) introducono, a favore delle rappresentanze sindacali in azienda, il diritto di affiggere atti e materiali sindacali ed il diritto all’uso di locali all’interno delle unità produttive.

Gli artt. 25 e 27 della L. 20.5.70 n. 300 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) introducono a favore delle rappresentanze sindacali in azienda, rispettivamente, il diritto:

- di affiggere atti e materiali sindacali;
- all’uso di locali all’interno delle unità produttive.

Diritto di affissione

Il diritto di affissione è regolato dall’art. 25 della L. 300/70 e riguarda le rappresentanze sindacali in azienda, ossia le RSA e le RSU, alle quali sono state trasferite, per effetto dell’Accordo Interconfederale del 20.12.93 e dei successivi accordi interconfederali di riforma della contrattazione collettiva, le funzioni e le prerogative proprie delle RSA.

In particolare, si sottolinea che tale diritto non può essere esercitato da singoli lavoratori o da gruppi spontanei di lavoratori, anche se autorizzati dalle RSA/RSU.

Inoltre, quando sono presenti diverse RSA nell’unità produttiva, il diritto ad un proprio spazio di affissione deve essere riconosciuto a ciascuna RSA, tenuto anche conto che la messa a disposizione di uno spazio per ogni RSA non comporta per il datore di lavoro oneri eccessivi e previene eventuali conflitti fra diverse RSA nell’esercizio del diritto di affissione.

L’affissione in questione deve avere ad oggetto pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il datore di lavoro si deve astenere da qualsiasi ingerenza sui contenuti del materiale affisso.

Ad esempio, il datore di lavoro non può esercitare un’autorizzazione preventiva all’affissione e la qualificazione del materiale come inerente a materie di interesse sindacale e del lavoro dipende solo dalla scelta compiuta dall’organizzazione sindacale.

Inoltre, il datore di lavoro non deve impedire l’affissione sindacale o manomettere le bacheche o rimuovere materiale dalle stesse.

Di converso, al datore di lavoro è consentita la rimozione di materiale non proveniente dalle RSA/RSU nonché di materiale comunque affisso fuori dagli spazi appositamente concessi dal datore.

Ai fini dell’esercizio del diritto di affissione, il datore di lavoro deve concedere spazi a uso esclusivo delle RSA/RSU all’interno dell’unità produttiva, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori:

ideali ad assicurare chiara visibilità e facile individuazione della provenienza del materiale di contenuto sindacale; ove sia consentito l’accesso, ossia non precluso né al transito né ad ogni forma di insistenza sulla relativa area.

Fattispecie di condotta antisindacale

Nel merito, si configura come antisindacale la condotta del datore di lavoro che impedisce o limita l’esercizio del diritto di affissione, con la conseguente esperibilità dell’azione ai sensi dell’art. 28 della L. 300/70 da parte del sindacato.

Tale ipotesi può ricorrere nei casi di:

mancata consegna a ciascuna RSU di copia delle chiavi della bacheca sindacale;

rimozione, dalle bacheche sindacali, di una pubblicazione contenente dichiarazione di voto a favore di un referendum abrogativo di una legge dello Stato;

rifiuto di mettere a disposizione delle RSA un apposito spazio virtuale all’interno del sistema telematico;

mancata pubblicazione delle comunicazioni sindacali sullo specifico spazio on line denominato “bacheca aziendale”.

Si ritiene invece esclusa la sussistenza di una condotta antisindacale nel caso di un comportamento datoriale: volto a mutare unilateralmente il luogo di affissione delle bacheche, previamente concordato con le RSA, ogniqualvolta il nuovo luogo di affissione sia egualmente accessibile a tutti i lavoratori nel rispetto del requisito di cui all'art. 25 della L. 300/70;

che abbia revocato al sindacato la possibilità di avvalersi del servizio di posta elettronica per la comunicazione di informazioni sindacali ai lavoratori dell'azienda, laddove sussistano comunque spazi adeguati (quali bacheche) attraverso i quali il sindacato possa utilmente esercitare il diritto di cui all'art. 25 della L. 300/70.

Diritto all'uso di locali

Il diritto a favore delle rappresentanze sindacali di poter utilizzare un locale in azienda è regolato dall'art. 27 della L. 300/70 e prevede due diverse ipotesi in base ai requisiti dimensionali dell'unità produttiva.

In pratica, in un'unità produttiva:

- con almeno 200 dipendenti il datore di lavoro ha l'obbligo di porre a disposizione delle rappresentanze aziendali un idoneo locale comune in via permanente;
- con meno di 200 dipendenti l'obbligo a carico del datore di lavoro sussiste solo in presenza di una apposita richiesta da parte dei soggetti legittimati. Ciò implica che negli intervalli tra una riunione e l'altra il locale ritornerà nella disponibilità dell'imprenditore e che questi potrà di volta in volta modificarne l'ubicazione, ma sempre nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge.

I locali sono concessi dal datore di lavoro in comodato e il diritto spetta unicamente alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della L. 300/70.

Ne deriva che in difetto dei requisiti di cui citata norma, il datore di lavoro non è obbligato alla concessione di locali.

I locali messi a disposizione delle RSA/RSU devono innanzitutto essere idonei. In particolare, devono essere garantiti l'igiene e la salubrità dell'ambiente di riunione, nonché l'illuminazione, il riscaldamento ed ogni altro arredo adeguato a consentire lo svolgimento dell'attività sindacale.

Inoltre, i predetti locali devono essere ubicati all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze e non possono accedervi soggetti estranei all'impresa. La garanzia di una apertura nei confronti di soggetti esterni al personale occupato nell'impresa può trovare giustificazione nel solo ambito assembleare.

Di conseguenza, a meno di un'esplicita concessione da parte del datore di lavoro, non vi sarà spazio per l'ingresso di dirigenti appartenenti alle organizzazioni sindacali esterne nei locali di cui all'art. 27 della L. 300/70.

Condotta antisindacale in materia di concessione di locali

Con riferimento agli obblighi di concessione di locali ai sensi dell'art. 27 della L. 300/70, si può ritenere antisindacale – con la conseguente esperibilità dell'azione ai sensi dell'art. 28 della L. 300/70 da parte del sindacato – il comportamento del datore di lavoro che non concede i locali alle RSA/RSU, ovvero mette a disposizione delle RSA/RSU spazi inadeguati o pone in essere atti di disturbo all'uso.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI LO SCADENZARIO DI NOVEMBRE 2022

ACCONCIATURA ED ESTETICA

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.11.2022**

Con la retribuzione del mese di novembre 2022 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 10.10.2022 la prima rata dell'elemento forfetario una tantum previsto dall'Accordo 10.10.2022 a copertura del periodo di carenza contrattuale iniziato l'1.1.2016. L'importo dell'una tantum è pari a 100,00 euro per i lavoratori qualificati e a 70,00 per gli apprendisti.

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

MINIMI RETRIBUTIVI **SCADENZA DELL'1.11.2022**

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 22.11.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/2, 2.149,55 euro; liv. 1/3, 2.055,97 euro; liv. 1/4, 1.961,96 euro; liv. 1/5, 1.892,10 euro; liv. 2/1, 1.822,29 euro; liv. 2/2, 1.773,75 euro; liv. 2/3, 1.703,17 euro; liv. 2/4A, 1.609,77 euro; liv. 2/4B, 1.579,13 euro; liv. 2/5, 1.561,22 euro; liv. 2/6, 1.490,71 euro; liv. 3/1, 1.347,87 euro; liv. 3/2, 1.232,61 euro.

ANIMAZIONE E INTRATTENIMENTO (CONFSAL - CONFLAVORO)

MINIMI RETRIBUTIVI **SCADENZA DELL'1.11.2022**

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 3.6.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori. Operatori strutture turistiche: liv. I, 2.464,40 euro; liv. I1, 1.782,65 euro; liv. I2, 1.535,20 euro; liv. I3, 1.348,35 euro; liv. I4, 1.171,60 euro. Amministrativi: Quadri, 2.818,45 euro; liv. A1, 2.355,15 euro; liv. A2, 1.892,95 euro; liv. A3, 1.702,30 euro; liv. A4, 1.484,75 euro; liv. A5, 1.267,60 euro.

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.11.2022**

Con la retribuzione del mese di novembre 2022 le imprese esercenti attività di noleggio autobus con conducente sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 6.10.2022 la prima rata dell'elemento forfetario una tantum previsto dall'Accordo 6.10.2022 a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2021 e il 30.9.2022. Di seguito gli importi da corrispondere: liv. Q1, 74,63 euro; liv. Q2, 74,63 euro; liv. A1, 74,63 euro; liv. A2, 70,15 euro; liv. B1, 63,43 euro; liv. B2, 60,45 euro; liv. B3, 57,84 euro; liv. C1, 56,72 euro; liv. C2, 50,00 euro; liv. C3, 46,64 euro; liv. C4, 37,31 euro.

AUTOFERROTRANVIERI

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.11.2022

Con la retribuzione del mese di novembre 2022 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 10.5.2022 la seconda e ultima rata dell'elemento forfetario una tantum previsto dall'Accordo 10.5.2022 a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2021 e il 31.3.2022. Di seguito gli importi da corrispondere: par. 250, 357,14 euro; par. 230, 328,57 euro; par. 210, 300,00 euro; par. 205, 292,86 euro; par. 202, 288,57 euro; par. 193, 275,71 euro; par. 190, 271,43 euro; par. 188, 268,57 euro; par. 183, 261,43 euro; par. 180, 257,14 euro; par. 178, 254,29 euro; par. 175, 250 euro; par. 170, 242,86 euro; par. 165, 235,71 euro; par. 160, 228,57 euro; par. 158, 225,71 euro; par. 155, 221,43 euro; par. 154, 220,00 euro; par. 153, 218,57 euro; par. 151, 215,71 euro; par. 145, 207,14 euro; par. 143, 204,29 euro; par. 140, 200,00 euro; par. 139, 198,57 euro; par. 138, 197,14 euro; par. 135, 192,86 euro; par. 130, 185,71 euro; par. 129, 184,29 euro; par. 123, 175,71 euro; par. 121, 172,86 euro; par. 116, 165,71 euro; par. 110, 157,14 euro; par. 100, 142,86 euro. Si ricorda che tali importi devono essere ridotti in proporzione alla minor durata della prestazione lavorativa (in caso di *part time*) come pure nei casi di incompleta anzianità di servizio maturata durante il citato periodo di riferimento.

CHIMICA E CERAMICA (PICCOLA INDUSTRIA - FINO A 49 DIPENDENTI)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.11.2022

Con la retribuzione del mese di novembre 2022 le imprese sono tenute a corrispondere la seconda rata dell'elemento forfetario *una tantum* previsto dall'Accordo 17.2.2022 a copertura integrale del periodo di carenza contrattuale pregresso. L'importo dell'*una tantum* è pari a 100,00 euro per i lavoratori qualificati e a 70 per gli apprendisti. Per gli addetti alla decorazione piastrelle in terzo fuoco tali importi sono ridotti rispettivamente a 90,00 euro e a 63 per gli apprendisti.

CONI SERVIZI

INDENNITÀ APICALE DI FUNZIONE SCADENZA DELL'1.11.2022

Con la retribuzione del mese di novembre 2022 i lavoratori di livello A4, B4 e C4 hanno diritto a percepire l'indennità apicale di funzione, nella misura, rispettivamente, di 350,00, 425,00 e 500,00 euro. Tale corresponsione è condizionata: per il livello A4 al raggiungimento di 4 anni di anzianità nel parametro e 8 nella categoria A; per il livello B4 al raggiungimento di 5 anni di anzianità nel parametro e 10 nella categoria A; per il livello C4 al raggiungimento di 6 anni di anzianità nel parametro e 12 nella categoria A; per tutti alla partecipazione e al superamento ad almeno un corso di formazione certificata nel corso del 2021.

FERROVIE (ATTIVITÀ FERROVIARIE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2022

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 22.3.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q1, 2.470,68 euro; liv. Q2, 2.170,77 euro; liv. A, 2.099,37 euro; liv. B1, 1.999,40 euro; liv. B2, 1.913,70 euro; liv. B3, 1.885,15 euro; liv. C1, 1.842,30 euro; liv. C2, 1.813,73 euro; liv. D1, 1.785,17

euro; liv. D2, 1.728,05 euro; liv. D3, 1.699,48 euro; liv. E1, 1.670,92 euro; liv. E2, 1.599,52 euro; liv. E3, 1.570,95 euro; liv. F1, 1.456,70 euro; liv. F2, 1.428,14 euro.

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (CONFCOMMERCIO)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.11.2022

In applicazione del CCNL 24.7.2019 e delle modifiche ad esso apportate dall'Accordo 9.3.2022, con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data di stipula del CCNL la terza e ultima *tranche* 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.

PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO (CONFSAL - CIFA FEDARCOM)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2022

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 20.7.2020. Di seguito riportiamo i nuovi valori previsti per il "regime ordinario": liv. Q, 2.053,74 euro; liv. 1, 1.908,25 euro; liv. 2, 1.744,13 euro; liv. 3, 1.644,94 euro; liv. 4, 1.552,15 euro; liv. 5, 1.456,37 euro; liv. 6S, 1.398,52 euro; liv. 6, 1.381,02 euro; liv. 7, 1.293,03 euro. Per il regime di primo ingresso e di reimpiego i valori sono invece i seguenti: liv. 3 (1° anno), 1.233,70 euro; liv. 3 (2° anno), 1.398,20 euro; liv. 4 (1° anno), 1.164,11 euro; liv. 4 (2° anno), 1.319,32 euro; liv. 5 (1° anno), 1.092,28 euro; liv. 5 (2° anno), 1.237,92 euro; liv. 6S (1° anno), 1.048,89 euro; liv. 6S (2° anno), 1.188,74 euro; liv. 6 (1° anno), 1.035,76 euro; liv. 6 (2° anno), 1.173,87 euro.

SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2022

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (PBNM), previsti dal CCNL 29.10.2021. Di seguito ne riportiamo i valori: Dirigente, 4.560,00 euro; Quadro, 2.260,00 euro; liv. A1, 1.964,80 euro; liv. A2, 1.767,60 euro; liv. B1, 1.571,60 euro; liv. B2, 1.423,40 euro; liv. C1, 1.276,40 euro; liv. C2, 1.177,20 euro; liv. D1, 1.079,20 euro; liv. D2, 980,00 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: Operatore gestionale, 1.414,44 euro; Operatore di 1^a cat., 1.281,06 euro; Operatore di 2^a cat., 1.148,76 euro; Operatore di 3^a cat., 1.059,48 euro.

STUDI PROFESSIONALI (CONFSAL - FISAPI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2022

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 26.11.2020. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 2.227,31 euro; liv. 1, 1.971,84 euro; liv. 2, 1.725,37 euro; liv. 3S, 1.595,23 euro; liv. 3, 1.581,37 euro; liv. 4S, 1.477,30 euro; liv. 4, 1.478,56 euro; liv. 5, 1.376,47 euro.

TERZIARIO, SERVIZI, COMMERCIO (CONFSAL - CIFA FEDARCOM)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.11.2022**

Decorrono dall'1.11.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 20.7.2020. Di seguito riportiamo i nuovi valori previsti per il regime ordinario: liv. Q, 2.469,69 euro; liv. 1, 2.263,74 euro; liv. 2, 2.033,22 euro; liv. 3, 1.818,62 euro; liv. 4, 1.650,11 euro; liv. 5, 1.542,59 euro; liv. 6, 1.441,75 euro; liv. 7, 1.309,07 euro. Per il regime di primo ingresso e di reimpiego i valori sono invece i seguenti: liv. 3 (1° anno), 1.363,96 euro; liv. 3 (2° anno), 1.545,83 euro; liv. 4 (1° anno), 1.237,58 euro; liv. 4 (2° anno), 1.402,59 euro; liv. 5 (1° anno), 1.156,95 euro; liv. 5 (2° anno), 1.311,21 euro; liv. 6 (1° anno), 1.081,31 euro; liv. 6 (2° anno), 1.225,49 euro.

TERZIARIO (UGL - CONFIMEA)**WELFARE
SCADENZA DEL 30.11.2022**

Entro il 30 novembre i lavoratori sono tenuti ad utilizzare i piani e gli strumenti di flexible benefit attivati dall'azienda nella misura di 120,00 euro per l'anno 2022.

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (PICCOLA INDUSTRIA)**ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.11.2022**

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 novembre 2022 la seconda e ultima quota (pari al residuo 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).

TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA - FINO A 249 DIPENDENTI/CONFARTIGIANATO)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.11.2022**

Con la retribuzione del mese di novembre 2022 le imprese sono tenute a corrispondere la seconda rata dell'elemento forfetario *una tantum* previsto dall'Accordo 17.2.2022 a copertura integrale del periodo di carenza contrattuale pregresso. L'importo dell'*una tantum* è pari a 100,00 euro per i lavoratori qualificati e a 70 per gli apprendisti.

LA RIDUZIONE CONTRIBUTIVA SUI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Dal 30.11.2022 al 10.12.2022, le aziende interessate possono presentare le domande di accesso – per l’anno 2022 – alla riduzione contributiva collegata alla stipula di contratti di solidarietà di cui al DLgs. 148/2015, mentre dal 2.11.2022 è invece già possibile precompilare la domanda.

Con un comunicato pubblicato in data 11.10.2022, il Ministero del Lavoro ha ricordato che nel periodo compreso tra il 30.11.2022 e il 10.12.2022, le aziende interessate possono presentare le domande di accesso – per l’anno 2022 – alla riduzione contributiva prevista ai sensi dell’art. 6 co. 4 del DL 510/96 e collegata alla stipula di contratti di solidarietà di cui all’art. 21 del DLgs. 148/2015.

Con l’occasione, il Ministero ha altresì reso noto che dal 2.11.2022 è invece già possibile precompilare la domanda.

Assetto e misura dell’agevolazione

L’agevolazione in questione, regolata dall’art. 6 co. 4 del DL 510/96, è pari al 35% per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell’orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l’occupazione.

Calcolo della riduzione contributiva

La riduzione contributiva in argomento trova applicazione sui contributi versati per ciascun dipendente interessato dall’abbattimento dell’orario di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà.

Inoltre, il beneficio della riduzione contributiva deve essere rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell’arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso.

Considerato che l’obbligazione contributiva sorge alla scadenza del periodo di paga, le riduzioni contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all’orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore. Conseguentemente, per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale.

Non sono soggette alla riduzione contributiva in argomento le seguenti forme di contribuzione, dovute dai datori di lavoro interessati:

- il contributo previsto dall’art. 25 co. 4 della L. 21.12.78 n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 1.6.91 n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all’art. 1 co. 8 e 14 del DLgs. 30.4.97 n. 182.

Condizionalità

L’applicazione del beneficio in parola rimane subordinata al rispetto delle condizioni previste dall’articolo 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296, in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

Invio della domanda

Come accennato in precedenza, le domande di riduzione contributiva per contratti di solidarietà industriali relative all’anno 2022 potranno essere inviate a partire dal 30.11. 2022 e fino al 10.12.2022, mentre dal 2.11.2022 è operativo l’applicativo web “sgravidsonline” per la pre-compilazione delle istanze.

Sul punto, si precisa che l’apposito applicativo in questione non consentirà l’invio dell’istanza nel termine

perentorio dal 30.11.2022 al 10.12.2022 in caso di omesso pagamento dell'imposta di bollo con il sistema "pagoPA".

In merito, è lo stesso Ministero del Lavoro – con il comunicato diffuso in data 11.1.2022 – a ricordare che il pagamento dell'imposta di bollo, già a partire dall'annualità 2021, risulta consentito solo mediante il sistema "pagoPA", utilizzando l'apposita funzione integrata all'interno dell'applicativo medesimo. Inoltre, raccomanda ancora il Ministero, è necessario tenere conto dei tempi tecnici ad espletare il pagamento tramite PagoPA, soprattutto in prossimità delle date di avvio e chiusura del periodo di presentazione delle istanze.

Adempimenti procedurali dell'INPS

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro, mentre la competente Sede INPS, accertata sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva, provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996".

Casi di incompatibilità

Lo sgravio in argomento secondo l'orientamento affermato nella circ. INPS 192/94 e ribadito nelle successive circolari in materia, è considerato incompatibile con altri benefici contributivi previsti, a qualsiasi titolo, dall'ordinamento; pertanto, per i lavoratori per i quali l'impresa ha fruito del predetto esonero, non è stato possibile cumulare altre agevolazioni contributive. Tuttavia, come chiarito con la circ. 55/2022, lo sgravio per i contratti di solidarietà può essere cumulato con la decontribuzione Sud, ovvero con l'agevolazione introdotta inizialmente dall'art. 27 del DL 104/2020 per gli ultimi mesi del 2020 e prorogata fino al 2029 dall'art. 1 co. 161 ss. della L. 178/2020 (con rimodulazione della percentuale di esonero), non sussistendo un espresso divieto di cumulo sancito dal DL 510/96.

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