

Gennaio 2022

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Dicembre in pillole	pag	2
---------------------	-----	---

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

Le novità in materia di lavoro della legge di bilancio 2022	pag	14
Il protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato	pag	33
La riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2021	pag	35
La proroga dello stato di emergenza COVID-19 e <i>smart working</i> semplificato	pag	38
La presentazione della domanda di Assegno unico universale	pag	40

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di dicembre in pillole	pag	43
Il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro	pag	49
Il <i>focus</i> sui prossimi adempimenti: lo scadenario di gennaio 2022	pag	51

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

I finanziamenti del Bando ISI 2021 per le imprese che investono nella sicurezza	pag	74
---------------------------------------------------------------------------------	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

DICEMBRE IN PILLOLE

INPS - RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA PER L'ANNO 2021

Con la circ. 7.12.2021 n. 181, 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 2021, nella misura dell'11,50% (DM 30.9.2021).

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 15.3.2022 (modulo "Rid-Edil");
- potrà essere fruito, fino al mese di competenza febbraio 2022, 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.

INAIL - COMUNICAZIONE DELLE BASI DI CALCOLO AUTOLIQUIDAZIONE 2021/2022

Con la nota 7.12.2021, l'INAIL è intervenuto in merito all'autoliquidazione 2021/2022 fornendo indicazioni su specifici servizi *on line*.

In particolare, l'Istituto assicuratore ha reso noto che:

- "Comunicazione delle Basi di Calcolo" per l'autoliquidazione 2021/2022 è disponibile nella sezione "Fascicolo Aziende - Visualizza Comunicazioni" dal 9.12.2021;
- "Visualizza Basi di Calcolo" e "Richiesta Basi di Calcolo" sono disponibili dal 6.12.2021;
- "Visualizza elementi di calcolo" (dedicato alle posizioni assicurative navigazione) è disponibile dal 22.12.2021.

In merito all'autoliquidazione delle ditte cessate, nella nota in questione è stato precisato che:

- per le ditte cessate nel periodo tra l'1.1.2021 e il 30.4.2021, che non hanno potuto utilizzare il servizio "Autoliquidazione ditte cessate", le basi di calcolo sono rese disponibili negli appositi servizi *on line* dell'autoliquidazione 2021-2022 dei premi e dei contributi associativi;
- per le ditte cessate a partire dall'1.5.2021, che hanno potuto utilizzare la nuova funzionalità "Autoliquidazione ditte cessate", avendo completato gli adempimenti nei confronti dell'Istituto, non sono disponibili le basi di calcolo (saranno disponibili le basi di calcolo unicamente con la sezione dedicata ai contributi associativi).

INPS - ERRATA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE CONTRIBUTIVO

L'INPS, con il messaggio 10.12.2021 n. 4412, ha fornito chiarimenti in merito al regime sanzionatorio previsto in caso di errata applicazione del massimale contributivo di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95.

Sul punto, si ricorda che il predetto massimale costituisce il limite di valore annualmente rivalutato oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contributi previdenziali e riguarda i lavoratori privi di anzianità contributiva riferibile a periodi anteriori all'1.1.96 ovvero coloro che abbiano optato per il regime contributivo.

Sul punto, l'INPS chiarisce che per quanto concerne i contributi non versati per i lavoratori con anzianità contributiva antecedente al 1996 che non hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo, il regime sanzionatorio da applicare è quello di omessa contribuzione disciplinato dall'art. 116 co. 8 lett. a) della L. 388/2000.

Per l'Istituto, infatti, non risulta ravvisabile l'intento del datore di lavoro di occultare le retribuzioni erogate, poiché le modalità di compilazione del flusso UniEmens impongono di denunciare, in apposita evidenza, il valore dell'imponibile soggetto al limite del massimale rispetto a quello eccedente il massimale stesso.

INPS - NOVITÀ DEL DL "FISCO-LAVORO" IN MATERIA DI CIG

L'INPS, con la circ. 10.12.2021 n. 183, ha illustrato le novità introdotte dall'art. 11 del DL 146/2021 (DL "fisco-lavoro"), con cui si riconosce la concessione, con riferimento al periodo compreso tra l'1.10.2021 e il 31.12.2021, di ulteriori trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga con causale emergenziale COVID-19.

In particolare, il provvedimento prevede la possibilità, in caso di sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di fruire delle prestazioni di:

- assegno ordinario e CIG in deroga per i datori di lavoro di cui all'art. 8 co. 2 del DL 41/2021 (DL "Sostegni"), per una durata massima di 13 settimane;
- CIGO per i datori di lavoro del settore tessile e dell'abbigliamento di cui all'art. 50-*bis* co. 2 del DL 73/2021 (DL "Sostegni-*bis*"), per una durata massima di 9 settimane.

Tra le varie, l'INPS evidenzia che per quanto riguarda l'accesso all'assegno ordinario e alla CIG in deroga, la norma in parola richiede che ai datori di lavoro interessati siano state interamente autorizzate le precedenti 28 settimane di trattamenti di cui all'art. 8 co. 2 del DL 41/2021, mentre per i datori di lavoro del settore tessile e abbigliamento che richiedono la CIGO COVID-19, la norma in commento non richiede l'integrale ammissione a tutte le precedenti 17 settimane di cui all'art. 50-*bis* co. 2 del DL 73/2021.

INPS - CONGEDI PARENTALI PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con la circ. 10.12.2021 n. 182, l'INPS ha fornito indicazioni in merito alle differenti tutele in materia di maternità e paternità spettanti ai lavoratori dello spettacolo a seguito dell'introduzione dell'art. 59-*bis* del DLgs. 151/2001 ad opera dell'art. 66 co. 6 del DL 73/2021.

La norma riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, il diritto alle misure previste dal Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, differenti secondo la natura del rapporto di lavoro (subordinato o autonomo).

Con l'occasione, l'INPS riepiloga le tutele che sono applicabili ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro subordinato (ad esempio, il divieto di adibire le donne al lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi alla data del parto) e autonomo. Vengono inoltre definite le istruzioni relative alla determinazione della retribuzione media globale giornaliera ai fini dell'indennità di maternità/paternità, nonché alla decorrenza delle nuove disposizioni normative.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER I SETTORI DEL TURISMO E DELLO SPETTACOLO

Con il messaggio 13.12.2021 n. 4438, l'INPS ha differito dall'11.12.2021 al 16.12.2021 il termine di presentazione delle domande di accesso all'esonero contributivo previsto dall'art. 43 del DL 73/2021.

L'esonero riguarda:

- i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo;
- i contributi previdenziali a carico dei suddetti datori di lavoro (esclusi i premi INAIL), nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

GOVERNO - REQUISITI MINIMI DI FORMAZIONE DELLA GENTE DI MARE

Il DLgs. 194/2021 – in vigore dal 15.12.2021 – modifica il DLgs. 71/2015 sui requisiti minimi di formazione della gente di mare, recependo la direttiva UE 1159/2019 sul reciproco riconoscimento dei certificati rilasciati dagli Stati membri e dagli Stati terzi ai medesimi soggetti.

Sul punto, si ricorda che per poter svolgere particolari funzioni a bordo delle navi è necessario aver conseguito un'abilitazione – i certificati di competenza (Coc) e di addestramento (CoP) definiti dalla Convenzione STCW – rilasciati dalle Amministrazioni marittime competenti.

Con le nuove regole, previa verifica di conformità alla Convenzione STCW, i certificati emessi da uno Stato dell'Unione europea verranno riconosciuti automaticamente, mentre, con riguardo ai certificati di competenza o di addestramento rilasciati dai Paesi terzi, il Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili dovrà presentare alla Commissione europea una domanda motivata di riconoscimento.

INAIL - PRESTAZIONI ECONOMICHE PER INFORTUNIO SUL LAVORO

Con la circ. 14.12.2021 n. 36, l'INAIL ha comunicato la rivalutazione, con decorrenza 1.1.2021, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro o malattia professionale per i settori industria, agricoltura, navigazione e infortuni in ambito domestico.

Nel dettaglio, per la rendita di inabilità permanente:

- per il settore industria la retribuzione media giornaliera sale a 83,09 euro, in aumento anche la retribuzione annua minima (17.448,90 euro) e quella massima (32.405,10 euro);
- per il settore marittimo operano gli stessi importi previsti per il settore industria, fatta eccezione per la retribuzione annua massima di specifiche categorie di soggetti;
- per il settore agricolo, la retribuzione convenzionale annua ai fini della liquidazione delle rendite è fissata in 26.336,74 euro.

Per le prestazioni in ambito domestico:

- la retribuzione convenzionale annua per la liquidazione delle rendite di inabilità permanente corrisponde al minimale di legge previsto per il settore industria, pari a 17.448,90 euro;
- l'importo della prestazione una tantum per inabilità permanente compresa tra il 6% e il 15% è fissato nella misura di 337,41 euro.

INPS - NOVITÀ DEL CONGEDO COVID-19 NEL DL 146/2021

La circ. INPS 17.12.2021 n. 189 fornisce le istruzioni amministrative in merito alla fruizione del congedo COVID-19 disciplinato dall'art. 9 del DL 146/2021.

Tra i requisiti richiesti vi è, per i dipendenti, la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente in corso; per i lavoratori iscritti alla Gestione separata e gli autonomi iscritti all'INPS, la sussistenza di un'attività lavorativa in corso.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria fino al 31.3.2022, come da proroga disposta dal Consiglio dei Ministri.

Sono convertibili nel nuovo congedo eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 21.10.2021 o dopo l'entrata in vigore dell'art. 9 del DL 146/2021 fino al rilascio della procedura di domanda telematica, con presentazione di una nuova domanda di "Congedo parentale SARS CoV-2".

Tra le ipotesi, elencate nella circolare, di compatibilità con il nuovo congedo figura lo *smart working*, sia da parte del richiedente, sia da parte dell'altro genitore; tra i casi di incompatibilità vi è invece la fruizione negli stessi giorni del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente o dei riposi per allattamento fruiti per lo stesso figlio.

PARLAMENTO - NOVITÀ LAVORO DEL DL 146/2021 CONVERTITO

Con la conversione nella L. 17.12.2021 n. 215, sono state previste alcune modifiche rispetto al testo originario del DL 146/2021.

Con riguardo alle novità in materia di lavoro, si segnala:

- il rinvio dei termini dei versamenti in scadenza dall'1.12.2021 al 31.12.2021 relativi ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi per l'assicurazione obbligatoria in favore delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e delle società sportive professionistiche e dilettantistiche, residenti nel territorio dello Stato, con ripresa dei versamenti sospesi dal 31.3.2022;
- lo slittamento al 31.12.2021 dei termini di decadenza per l'invio dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19, scaduti tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021;
- alcune novità in materia di salute e sicurezza, tra cui la possibilità per l'Ispettorato di sospendere l'attività imprenditoriale anche quando riscontri che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo risulti inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza della comunicazione preventiva all'INL ai sensi dell'art. 15 co. 3 del DLgs. 81/2015.

INPS - PROCEDURA "GREEN PASS 50+"

Con il messaggio 18.12.2021 n. 4529, l'INPS ha fornito le istruzioni in merito alla verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale previsto dall'art. 4-bis del DL 44/2021, conv. L. 76/2021, per il

personale che opera presso le strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e *hospice* di cui all'art. 1-*bis* del DL 44/2021, nonché dall'art. 4-*ter* del DL 44/2021 per il personale della scuola, del comparto difesa e sicurezza.

Dal 18.12.2021 nel servizio "Greenpass50+" è possibile verificare il rispetto di tale obbligo, unitamente all'obbligo di possesso di *green pass*. Se l'azienda deve verificare il rispetto di entrambi gli obblighi è necessario accreditarsi a entrambe le funzionalità di verifica.

Le fasi di gestione del processo sono le stesse di quelle previste per la verifica del *green pass*, con alcune peculiarità, tra cui:

- la possibilità di accreditarsi anche per aziende o enti con meno di 50 dipendenti e per enti aderenti a NoiPA;
- l'obbligo di dichiarare di trovarsi in una delle condizioni previste dalla normativa per il rispetto dell'obbligo vaccinale;
- l'invio di una notifica quando l'esito della verifica di uno o più dipendenti sia variato rispetto alla verifica del giorno precedente;
- l'esistenza di due ulteriori filtri per le selezioni, con riferimento all'esito variato e alla data ultima variazione.

INPS - RISCATTO DI LAUREA E OPZIONE DONNA

Con il messaggio 21.12.2021 n. 4560, l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla domanda di riscatto di laurea con onere determinato con il criterio del calcolo "a percentuale" – su richiesta "agevolato" – ai sensi dell'art. 2 co. 5 e 5-*quater* del DLgs. 184/97 e il contestuale esercizio dell'anticipo pensionistico opzione donna ex art. 16 del DL 4/2019.

Riferendosi all'ipotesi di utilizzo del riscatto di laurea "agevolato" ai fini dell'accesso alla c.d. "opzione donna", l'INPS è più volte intervenuto (circ. 6/2020, circ. 54/2021 e messaggio 1982/2020), stabilendo come necessario che la citata domanda di riscatto di laurea sia presentata contestualmente alla domanda di pensione recante la scelta della lavoratrice di accesso alla c.d. "opzione donna".

Tuttavia, considerando la situazione di incertezza che si è generata in sede di prima applicazione delle precedenti indicazioni, l'INPS dispone, in via eccezionale, che l'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo collegato al riscatto di laurea "agevolato", che non abbia prodotto effetti sostanziali fino al pagamento anche parziale dell'onere del riscatto, non precluda il riconoscimento del diritto alla pensione anticipata c.d. "opzione donna" ove la domanda di accesso a quest'ultima sia presentata entro e non oltre il 31.12.2021.

INPS - NUOVI TERMINI DECADENZIALI DEL DL "FISCO-LAVORO"

Con il messaggio 21.12.2021 n. 4580, l'INPS ha fornito chiarimenti e istruzioni operative in merito al nuovo art. 11-*bis* del DL 146/2021 (DL "fisco-lavoro"), introdotto in sede di conversione in legge, con cui sono stati differiti al 31.12.2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o il saldo degli stessi, scaduti tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021.

La medesima disposizione stabilisce altresì che le domande già inviate e non accolte in ragione del mancato rispetto del termine già vigente, saranno considerate validamente presentate.

Tra le varie, l'Istituto previdenziale ricorda che la disciplina emergenziale, come da ultimo richiamata dall'art. 11 co. 4 del DL 146/2021, prevede che le domande di accesso ai trattamenti con causale emergenziale COVID-19 vadano inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la

fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Pertanto, si precisa, possono beneficiare del differimento dei termini decadenziali le domande di trattamenti con causale COVID-19 riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da "dicembre 2020" fino ad "agosto 2021" compreso.

INPS - IMPORTO PENSIONISTICO MINIMO 2022

Con la circ. 23.12.2021 n. 197, l'INPS ha rivalutato pensioni e prestazioni assistenziali per l'anno 2022.

In particolare:

- considerato che l'art. 1 del DM 17.11.2021 ha fissato nella misura pari allo 0,0 la percentuale definitiva di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2020, nessun conguaglio è stato effettuato rispetto a quanto corrisposto nell'anno 2021;
- l'importo (provvisorio) della pensione minima per l'anno 2022 è pari a 523,83 euro.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATORI AUTONOMI

Con il messaggio 23.12.2021 n. 4620, l'INPS ha precisato che le richieste di compensazione e rimborso degli importi già versati e relativi all'esonero dei lavoratori autonomi e professionisti, di cui all'art. 1 co. 20 - 22-bis della L. 178/2020 (successivamente attuato con il DM 17.5.2021), potranno essere presentate anche dopo il 31.12.2021; quest'ultimo è difatti un termine ordinario.

Ai fini della trasmissione delle richieste di rimborso o compensazione, è necessario attendere il completamento delle verifiche di sussistenza di tutti i requisiti previsti dalla normativa e accedere al sito INPS e in particolare all'interno del cassetto previdenziale di appartenenza del lavoratore, relativamente agli artigiani e commercianti e ai lavoratori agricoli autonomi.

Invece, per i soggetti non tenuti al pagamento della contribuzione sul minimale di reddito e per i liberi professionisti, le richieste di rimborso o compensazione potranno essere trasmesse soltanto dopo l'avvenuta presentazione della dichiarazione dei redditi dell'anno di competenza 2021.

INPS - NOVITÀ IN MATERIA DI CIG DEL DL 146/2021 CONVERTITO

Con il messaggio 23.12.2021 n. 4624, l'INPS è nuovamente intervenuto in merito alla disposizione di cui all'art. 11-bis del DL 146/2021, con cui vengono differiti al 31.12.2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o il saldo degli stessi, scaduti tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021.

Tra l'altro, l'INPS comunica che verranno individuate a livello centrale le autorizzazioni scadute nel predetto periodo e, nel contempo, si opererà il differimento al prossimo 31.12.2021 del termine decadenziale relativo al conguaglio.

Pertanto, eventuali conguagli riferiti alle predette autorizzazioni esposti nei flussi con competenza fino a dicembre 2021 saranno considerati nei termini e accettati dalla procedura di gestione contributiva.

INAIL - AVVISO PUBBLICO BANDO ISI 2021

Con l'avviso pubblico ISI 2021, pubblicato sul portale dell'INAIL e nella G.U. 16.12.2021 n. 298, l'Istituto assicuratore mette a disposizione 273.700.000,00 euro per finanziare le imprese che intendono realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti.

Tale intervento, auspicato dall'art. 11 co. 5 del DLgs. 81/2008, è destinato a tutte le imprese, anche individuali, ubicate sul territorio nazionale e iscritte alla Camera di Commercio. Inoltre, rientrano nel novero anche gli enti del Terzo settore limitatamente all'Asse 2 di finanziamento. Le tipologie di progetto finanziabili sono ricomprese in 5 Assi di finanziamento.

GOVERNO - PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA COVID-19

Il DL 221/2021 che proroga lo stato di emergenza dal 31.12.2021 al 31.3.2022, ha altresì inteso prorogare alcune disposizioni emergenziali in materia di lavoro, quali:

- la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio;
- i congedi parentali (art. 9 del DL 146/2021);
- lo *smart working* semplificato (art. 90 co. 3 e 4 del DL 34/2020);
- l'obbligo di *green pass* sul luogo di lavoro.

Viene poi prorogata – non oltre il 28.2.2022 – la possibilità, per i lavoratori fragili, di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (art. 26 co. 2-*bis* del DL 18/2020), fino all'adozione di un DM (entro il 24.1.2022) che individuerà le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali la prestazione si svolgerà normalmente in modalità agile, anche secondo le modalità eventualmente previste dai contratti collettivi.

Per tali lavoratori non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero qualora l'attività non possa essere effettuata in *smart working*.

INL - DIFFIDA ACCERTATIVA DA PARTE DEL PERSONALE ISPETTIVO

Con la nota 22.12.2021 n. 2002, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che nell'ambito della diffida accertativa per crediti patrimoniali, disciplinata dall'art. 12 del DLgs. 124/2004, gli importi, compresi gli eventuali acconti già corrisposti, vanno considerati al lordo degli oneri contributivi e fiscali.

Ciò si pone in linea con:

- il disposto dell'art. 23 del DPR 600/73, secondo il quale il datore di lavoro opera come sostituto di imposta;
- quanto stabilito dall'art. 19 della L. 218/52, secondo cui il datore di lavoro è responsabile del pagamento dei contributi anche per la parte a carico del lavoratore (il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione corrisposta al lavoratore stesso alla scadenza del periodo di paga cui il contributo si riferisce);
- la giurisprudenza, secondo cui l'accertamento e la liquidazione del credito spettante al lavoratore per differenze retributive vanno effettuati al lordo delle ritenute fiscali e di quella parte delle ritenute previdenziali gravanti sul lavoratore.

INPS - CONGUAGLI CONTRIBUTIVI DI FINE ANNO 2021

Con la circ. 28.12.2021 n. 198, l'INPS ha fornito le istruzioni per consentire ai datori di lavoro operanti con il sistema UniEmens di procedere, relativamente al 2021, ai conguagli previdenziali e assistenziali di fine anno.

In particolare, l'Istituto esamina le operazioni – finalizzate all'esatta determinazione dell'imponibile contributivo – da porre in essere con riferimento alle fattispecie più ricorrenti, tra le quali:

- gli elementi variabili della retribuzione di competenza del mese di dicembre 2021;
- il massimale annuo per la base contributiva e pensionabile di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95;
- il recupero dei contributi versati sui compensi per ferie non godute a seguito dell'eventuale successiva fruizione delle stesse da parte del lavoratore;
- i *fringe benefits*, che per il biennio 2020/2021 non concorrono alla formazione del reddito dipendente, ai sensi dell'art. 51 co. 3 del TUIR, nel limite di 516,46 euro (anziché 258,23 euro), così come previsto dall'art. 112 del DL 104/2020 (c.d. DL "Agosto"), in seguito modificato dall'art. 6-*quinquies* del DL 41/2021 (DL "Sostegni").

Si ricordano, inoltre, le scadenze per le operazioni di conguaglio in questione, effettuabili, in generale, con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2021" (scadenza di pagamento in data 16.1.2022) ovvero con quella di competenza del mese di "gennaio 2022" (scadenza di pagamento in data 16.2.2022).

PARLAMENTO - NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2022

Tra le novità di maggior rilievo in materia di lavoro e previdenza della legge di bilancio 2022 (L. 30.12.2021 n. 234) si segnalano:

- il riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali;
- modifiche sulle discipline di NASpl, DIS-COLL e reddito di cittadinanza;
- novità in materia di pensioni;
- interventi in materia di misure di sostegno al reddito, come la proroga dell'indennità di fermo pesca e quella per i lavoratori dipendenti dei *call center* e l'introduzione di un'indennità per i lavoratori fragili;
- nuovi esoneri contributivi in favore dei datori di lavoro, lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi;
- sospensione dei versamenti per il settore dello sport relativi ai primi 4 mesi dell'anno.
- novità in materia di apprendistato professionalizzante;
- riordino della disciplina sul tirocinio;
- estensione delle politiche attive in favore dei lavoratori autonomi;
- sostegno alla parità di genere e alla parità salariale di genere.

MINISTERO DEL LAVORO - PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LO SMART WORKING

Con le FAQ 29.12.2021, il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti riguardanti la proroga del termine dello stato di emergenza dal 31.12.2021 al 31.3.2022 (ex DL 221/2021), precisando che:

- fino a tale data sarà in vigore la procedura semplificata per la comunicazione dello *smart working* e nella comunicazione "massiva" semplificata dovrà inoltre essere indicata la fine del periodo di svolgimento della prestazione in modalità agile;
- i lavoratori fragili avranno diritto a svolgere la propria prestazione in *smart working* fino

alla data di entrata in vigore del DM che procederà ad individuare le patologie da prendere in considerazione e, comunque, non oltre il 28.2.2022 (art. 17 del DL 221/2021);

- fino al 31.12.2021, i contratti a termine, in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, potranno essere rinnovati o prorogati per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

INPS - AGGIORNAMENTO DEL SAGGIO DI INTERESSE LEGALE

Con la circ. 29.12.2021 n. 203, l'INPS, facendo seguito al DM 13.12.2021, comunica che il tasso di interesse legale (art. 1284 c.c.), a decorrere dall'1.1.2022, è stato fissato allo 1,25%.

Sul punto, l'Istituto previdenziale precisa che il tasso di interesse in questione produce effetti:

- sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nell'ipotesi di riduzione delle sanzioni civili di cui all'art. 116 co. 15 della L. 388/2000 (con applicazione della misura sui contributi con scadenza di pagamento a partire dall'1.1.2022);
- sulle prestazioni pensionistiche e sulle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dall'1.1.2022.

GOVERNO - ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Nella G.U. 30.12.2021 n. 309 è stato pubblicato il DLgs. 230/2021, attuativo dell'Assegno unico e universale per figli a carico, introdotto con la L. 46/2021.

L'accesso alla misura è assicurato a tutti i nuclei familiari per ogni figlio a carico, secondo criteri di universalità e progressività ed è riconosciuto:

- per ogni figlio minore a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal 7° mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, al ricorrere di specifiche condizioni;
- per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

L'importo varia in relazione all'ISEE del nucleo familiare, al numero e all'età dei figli a carico e può essere soggetto a maggiorazioni.

INAIL - ISTRUZIONI PER L'AUTOLIQUIDAZIONE 2022

Con la nota 29.12.2021, l'INAIL ha fornito le istruzioni per l'autoliquidazione 2021/2022 comunicando che il termine entro il quale occorre effettuare il versamento del premio in un'unica soluzione, o della prima rata, è il 16.2.2022.

La presentazione della dichiarazione delle retribuzioni deve essere effettuata entro il 28.2.2022 attraverso gli appositi servizi.

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2022 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nel 2021 devono inviare all'INAIL entro il 16.2.2022 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con il servizio "Riduzione Presunto".

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel Fascicolo aziende le "Comunicazioni delle basi di calcolo", che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

L'INAIL illustra poi le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2021/2022.

INPS - PROCEDURA PER LA RICHIESTA DELL'ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Con il messaggio 31.12.2021 n. 4748, l'INPS ha reso noto che dall'1.1.2022 è disponibile sul proprio sito Internet la procedura per la presentazione delle domande di assegno unico universale per i figli a carico.

La domanda deve essere presentata:

- dal genitore una volta sola per ogni anno di gestione e deve indicare tutti i figli per i quali si richiede il beneficio (sarà comunque possibile sia aggiungere ulteriori figli in caso di nuova nascita in corso d'anno sia aggiornare la DSU);
- tramite l'apposito servizio *on line* accessibile dal portale INPS, ovvero avvalendosi del *contact center* Integrato o degli Istituti di Patronato.

MINISTERO DEL LAVORO - CHIARIMENTI IN MATERIA DI CIGO E CIGS

Con la circ. 3.1.2022 n. 1, il Ministero del Lavoro ha inteso riepilogare i principali interventi introdotti con la L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, fornendo i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in genere e straordinario.

In particolare, viene precisato che:

- le nuove disposizioni sono entrate in vigore l'1.1.2022 e si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dall'1.1.2022;
- viene ampliata la platea di beneficiari, con l'estensione in favore di lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di primo e terzo livello;
- il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro si abbassa da 90 a 30 giorni;
- con riguardo al computo del personale, sono da includersi nel calcolo dell'organico i lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati, gli apprendisti di primo e terzo livello.

INPS - DISCIPLINA DELLA NASPI

Con la circ. 4.1.2022 n. 2, l'INPS ha fornito le prime indicazioni relativamente alle novità introdotte dall'art. 1 co. 221 e 222 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), riguardanti le modifiche apportate alla disciplina della NASpl, le quali trovano applicazione per gli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dall'1.1.2022.

Le novità riguardano:

- l'estensione della NASpl agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI) dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla L. 240/84;
- l'obbligo, per le cooperative e loro consorzi di cui sopra, inquadrate nel settore agricolo, di versare la contribuzione per la NASpl per gli OTI;
- l'abolizione del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione (tale requisito non è più richiesto per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti dall'1.1.2022);

- il meccanismo di riduzione della NASpl.

INPS - DISCIPLINA DELLA DIS-COLL

Con la circ. 4.1.2022 n. 3, l'INPS ha illustrato le novità introdotte dall'art. 1 co. 223 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) in materia di DIS-COLL, applicabili per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022.

In particolare, le novità riguardano:

- il meccanismo di riduzione, prevedendo che la DIS-COLL si riduca del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione;
- la durata. La DIS-COLL verrà corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento;
- la durata massima della prestazione, che non può superare i 12 mesi;
- la contribuzione figurativa, che sarà riconosciuta d'ufficio.

Infine, viene introdotta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpl per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui all'art. 15 co. 1 del DLgs. 22/2015 (non destinatari della prestazione DIS-COLL).

INPS - VALORIZZAZIONE PENSIONISTICA DEI PERIODI *PART TIME* NON LAVORATI

L'INPS, con la circ. 5.1.2022 n. 4, ha fornito le indicazioni relative all'applicativo per la presentazione telematica delle domande di accredito, per il diritto a pensione, di periodi non lavorati nel *part time* verticale o ciclico ricompresi entro il 31.12.2020 ai sensi dell'art. 1 co. 350 della L. 30.12.2020 n. 178 (legge di bilancio 2021).

In particolare, l'Istituto ha chiarito che, per i periodi lavorativi successivi all'1.1.2021, corre l'obbligo di compilazione del flusso UniEmens anche per i periodi in cui non esiste prestazione lavorativa in ragione dell'articolazione dell'orario concordata nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

Invece, con riferimento ai periodi lavorativi anteriori a tale data, riferiti a contratti di lavoro in essere o esauriti, nonché anteriori all'operatività del sistema di inoltro delle denunce mensili con flusso UniEmens, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda, corredata da idonea documentazione.

Infine, si rende noto che le domande telematiche potranno essere presentate attraverso l'apposito canale *web* o il *contact center* multicanale, oppure recandosi presso i patronati e gli intermediari dell'Istituto previdenziale.

MINISTERO DEL LAVORO - LAVORO AGILE

Con la circ. 5.1.2022, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro del Lavoro, hanno auspicato il massimo utilizzo dello *smart working* (applicabile dai datori in modalità semplificata fino al 31.3.2022) al fine di contenere la diffusione del COVID-19 sui luoghi di lavoro.

Per il settore pubblico viene evidenziato che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile in base alle proprie esigenze organizzative, prevedendo una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità.

Ai fini della prevalenza del lavoro in presenza vale, infatti, la media della programmazione plurimensile.

INPS - DOMANDE DI ACCESSO ALLA PENSIONE "QUOTA 102"

L'INPS, con il messaggio 10.1.2022 n. 97, ha comunicato il pronto rilascio della procedura *on line* per presentare la domanda di pensione anticipata ex art. 1 co. 87 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Tale norma, modificando l'art. 14 del DL 4/2019, è infatti intervenuta in materia di pensione anticipata "Quota 100" riconoscendone il diritto di accesso al raggiungimento, entro il 31.12.2022, di:

- un'età anagrafica di almeno 64 anni (anziché 62, come da disposizione previgente);
- un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "Quota 102").

Operativamente, l'INPS rende noto che il lavoratore interessato, una volta effettuato l'accesso tramite credenziali ai servizi del sito www.inps.it, dovrà compilare e inviare la domanda telematica disponibile nella sezione "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci".

Una volta scelta l'opzione "NUOVA PRESTAZIONE PENSIONISTICA", occorrerà selezionare in sequenza: "Anzianità/Anticipata/Vecchiaia", "Pensione di anzianità/anticipata", "Requisito quota 102".

L'istanza può essere presentata anche per il tramite degli Istituti di patronato o di intermediari, oppure utilizzando i servizi del *contact center*.

MINISTERO DEL LAVORO - PROGRAMMAZIONE DEI FLUSSI 2021

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato diffuso in data 10.1.2022, ha informato che il DPCM 21.12.2021, riguardante la programmazione dei flussi 2021, è stato registrato dalla Corte dei Conti e, nel contempo, ha reso disponibile la circ. interministeriale 5.1.2022 n. 116.

Sul punto si precisa che per l'anno 2021 è stata fissata in 69.700 unità la quota complessiva massima di cittadini non comunitari ammessi in Italia per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo (27.700 unità) e di lavoro subordinato stagionale (42.000 unità).

Il Ministero del Lavoro precisa inoltre che l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda sarà disponibile a partire dalle ore 9:00 del 12.1.2022, e che le domande potranno essere:

- inviate a partire dalle ore 9:00 del 27.1.2022 per l'assunzione di lavoratori non stagionali, per i lavoratori autonomi e per le conversioni, e dalle ore 9:00 dell'1.2.2022 per l'assunzione di lavoratori stagionali;
- presentate fino al 17.3.2022 e saranno trattate sulla base del rispettivo ordine cronologico di presentazione.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2022

Con la nuova legge di bilancio per il 2022 (L. 30.12.2021 n. 234) trovano posto diverse misure in materia di lavoro e previdenza che, in termini molto generali, riguardano interventi di sostegno all'occupazione e alla genitorialità, nonché disposizioni in materia di pensioni e di ammortizzatori sociali, sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di disoccupazione involontaria.

Con la L. 30.12.2021 n. 234 (legge di bilancio 2022), pubblicata sulla G.U. 31.12.2021 n. 310, S.O. n. 49 ed entrata in vigore l'1.1.2022, il legislatore ha inteso introdurre diverse disposizioni in materia di lavoro e previdenza dedicate:

- al sostegno dell'occupazione e della genitorialità;
- agli ammortizzatori sociali;
- all'accesso anticipato ai trattamenti pensionistici.

14

Di seguito si riportano in sintesi le principali novità in materia di lavoro e previdenza contenute nella legge di bilancio 2022.

Incentivo all'assunzione di lavoratori di imprese in crisi

L'art. 1 co. 119 della legge di bilancio 2022 stabilisce l'estensione dell'esonero contributivo previsto dall'art. 1 co. 10 della L. 30.12.2020 n. 178 (riguardante i lavoratori *under 36*) anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, lavoratori subordinati da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1 co. 852 della L. 296/2006.

L'esonero in argomento si applica in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore, la quale potrà essere anche superiore a 36 anni.

Esonero contributivo lavoratori delle cooperative

L'art. 1 co. 253 - 254 della legge in esame riconosce uno sgravio contributivo in favore delle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dall'1.1.2022, ai sensi dell'art. 23 co. 3-*quater* del DL 22.6.2012 n. 83.

Secondo il suddetto co. 3-*quater*, al fine di salvaguardare l'occupazione e dare

continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, possono essere concessi finanziamenti in favore di piccole imprese in forma di società cooperativa, costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi.

L'agevolazione introdotta dalla legge di bilancio 2022:

- consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, fatta eccezione per i premi e i contributi dovuti all'INAIL (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche);
- si applica nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- ha una durata massima di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa.

L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

Agevolazione contributiva per l'apprendistato di primo livello

L'art. 1 co. 645 prevede uno sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro con alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 che assumono lavoratori con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. di "primo livello") ex art. 43 del DLgs. 81/2015.

In particolare, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022 può essere riconosciuto uno sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1 co. 773, quinto periodo, della L. 27.12.2006 n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto (fermo restando l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo).

Esonero contributivo per assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza

L'art. 1 co. 74 della legge di bilancio 2022 estende l'ambito operativo dell'incentivo ex art. 8 del DL 28.1.2019 n. 4, riguardante l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza (Rdc).

Oltre che con contratto a tempo pieno e indeterminato (anche mediante apprendistato), i datori di lavoro possono beneficiare dell'agevolazione in esame

anche in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato nonché a tempo indeterminato parziale.

La norma riconosce poi, alle agenzie per il lavoro, in caso di assunzione di beneficiari di Rdc a seguito di specifica attività di mediazione, un incentivo pari al 20% di quello previsto per i datori di lavoro, che viene decurtato da quello previsto per quest'ultimo.

Esonero contributivo dello 0,8% sulla quota IVS a carico del lavoratore dipendente

L'art. 1 co. 121 della legge in parola introduce, per il solo 2022, in favore dei lavoratori subordinati uno sgravio contributivo sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a loro carico.

Nel dettaglio, l'esonero viene riconosciuto ai rapporti di lavoro dipendente, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, ed è pari allo 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore.

Ai fini della fruizione dello sgravio contributivo, la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non deve eccedere l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Esonero contributivo lavoratrici madri

L'art. 1 co. 137 della legge di bilancio riconosce, unicamente per l'anno 2022, un esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri del settore privato che tornano al lavoro dopo aver fruito del congedo obbligatorio di maternità.

L'agevolazione consiste in un esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico, della durata di un anno e a decorre dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Esonero contributivo per gli imprenditori agricoli professionali e i coltivatori diretti

L'art. 1 co. 520 ha modificato ulteriormente l'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019 n. 160 (legge di bilancio 2020), prorogando l'esonero previsto in favore dei coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali *under 40*, consentendone applicazione per le iscrizioni effettuate nel periodo compreso dall'1.1.2020 al 31.12.2022.

Sul punto si ricorda che L'agevolazione consiste nell'esonero del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi, dal versamento della contribuzione della quota IVS e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 3.6.75 n. 160. Tale sgravio non trova applicazione sui premi INAIL e sul contributo di maternità.

Esonero accantonamento quote TFR e *ticket* licenziamento

L'art. 1 co. 126 della legge di bilancio in questione riconferma anche per il biennio 2022/2023 la misura di cui all'art. 43-*bis* del DL 28.9.2018 n. 109, secondo cui le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), ai sensi dell'art. 44 del DL 109/2018, sono esonerate:

- dall'accantonamento delle quote di trattamento di fine rapporto (TFR), relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro;
- dal versamento del c.d. "*ticket* licenziamento".

La misura trova applicazione limitatamente ai lavoratori ammessi al predetto trattamento di integrazione salariale.

Sospensione versamenti settore sportivo

Secondo quanto disposto dall'art. 1 co. 923 - 924 della legge di bilancio 2022, le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, con domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato e operanti nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24.10.2020, possono sospendere i termini di versamento relativi:

- alle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, operate in qualità di sostituto d'imposta, dall'1.1.2022 al 30.4.2022;
- ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi INAIL (compresi i termini relativi agli adempimenti), dall'1.1.2022 al 30.4.2022;
- all'IVA, in scadenza nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022;
- alle imposte sui redditi, in scadenza dal 10.1.2022 al 30.4.2022.

I versamenti sospesi potranno essere effettuati, senza maggiorazioni o interessi:

- in unica soluzione entro il 30.5.2022;
- oppure in un massimo di 7 rate mensili di pari importo, pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo.

Inoltre, la norma specifica che il versamento:

- della prima rata avviene entro il 30.5.2022;
- relativo al mese di dicembre 2022 deve essere effettuato entro il 16 di detto mese.

Indennità lavoratori fragili

L'art. 1 co. 969 introduce un'indennità *una tantum* di 1.000,00 euro per il 2022 in favore dei lavoratori fragili:

- dipendenti del settore privato;
- aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS;
- che siano stati destinatari durante il 2021 del trattamento di cui all'art. 26 co. 2 del DL 18/2020.

L'erogazione avviene nel caso in cui detti lavoratori non abbiano prestato l'attività lavorativa in modalità agile ed abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia.

L'indennità è erogata dall'INPS su richiesta dell'interessato, corredata dall'autocertificazione che attesti il possesso dei requisiti sopra indicati, entro il limite di spesa complessivo pari a 5 milioni di euro per l'anno 2022.

L'indennità in argomento non concorre alla formazione del reddito e non dà diritto all'accredito di contribuzione figurativa.

Reddito di libertà

L'art. 1 co. 670 dispone l'incremento, per l'anno 2022, del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" di cui all'art. 19 co. 3 del DL 4.7.2006 n. 223 (conv. L. 4.8.2006 n. 248), per un importo pari a di 5 milioni di euro.

La finalità della misura è di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.

Per tali soggetti, inoltre, il DPCM 17.12.2020 ha istituito una misura economica denominata "reddito di libertà".

Sostegno al reddito dei pescatori

L'art. 1 co. 123 - 124 della legge di bilancio 2022 conferma per l'anno 2022 la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti di aziende della pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca ex L. 13.3.58 n. 250.

L'indennità, pari a 30,00 euro giornalieri, è erogata in caso in caso di sospensione dell'attività lavorativa per fermo pesca:

- obbligatorio;
- non obbligatorio.

Indennità a favore dei lavoratori dei *call center*

Con l'art. 1 co. 125 vengono prorogate per il 2022 le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dei *call center* ex art. 44 co. 7 del DLgs. 14.9.2015 n.148, nel limite di spesa di 20 milioni di euro.

Indennità per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale

L'art. 1 co. 971 istituisce, nello stato di previsione del Ministero del Lavoro, il

“Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto a part time ciclico verticale”, al fine di sostenere economicamente i lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale.

Il provvedimento in esame stanziava una dotazione di 30 milioni di euro per gli anni 2022 e 2023.

Fondo per il sostegno temporaneo dei lavoratori dello spettacolo

Con l'art. 1 co. 352 viene istituito, nello stato di previsione del Ministero della Cultura, il “Fondo per il sostegno economico temporaneo-SET” con lo scopo di introdurre un sostegno economico temporaneo per i lavoratori che prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli.

Ciò in considerazione del carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorative e dei limiti delle risorse finanziarie attribuite (ovverosia 40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022).

La misura dovrà essere attuata con apposito provvedimento normativo.

Indennità di maternità lavoratrici autonome

L'art. 1 co. 239 della legge in esame riconosce l'indennità di maternità per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità, in favore delle lavoratrici:

- iscritte alla Gestione separata INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie;
- autonome e imprenditrici agricole;
- libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al DLgs. 151/2001.

Ai fini dell'accesso le suddette lavoratrici devono aver dichiarato, nell'anno precedente l'inizio della maternità, un reddito inferiore a 8.145,00 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT.

Congedo obbligatorio del padre

L'art. 1 co. 134 stabilizza, con decorrenza 2021, il riconoscimento di 10 giorni di congedo obbligatorio, nonché di un ulteriore giorno di congedo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (c.d. “congedo facoltativo”).

Misure in materia di delocalizzazione

L'art. 1 co. 224 - 238 della legge di bilancio 2022 introduce una specifica procedura che ha l'obiettivo di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo in caso di cessazione dell'attività produttiva.

In particolare, i datori di lavoro che, nell'anno precedente, hanno occupato con contratto di lavoro subordinato – inclusi apprendisti e dirigenti – mediamente almeno 250 dipendenti, e intendono chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto autonomo situato in Italia, oppure cessare in modo definitivo la relativa attività, licenziando almeno 50 lavoratori, devono darne comunicazione per iscritto almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di dichiarazione di licenziamento collettivo di cui all'art. 4 della L. 223/91 ai seguenti soggetti:

- RSA o RSU;
- sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Regioni interessate;
- Ministero del Lavoro;
- Ministero dello Sviluppo economico;
- Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

La comunicazione deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche od organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato nonché il termine entro cui è prevista la chiusura.

Ai lavoratori interessati da un apposito piano verrà riconosciuto il trattamento straordinario di CIGS di cui all'art. 22-ter del DLgs. 14.9.2015 n. 148. Al contempo verrà disposto l'accesso al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'art. 1 co. 324 della L. 30.12.2020 n. 178.

Entro 60 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, da presentare alle rappresentanze sindacali e alle Regioni interessate, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello Sviluppo economico e all'ANPAL.

Il piano deve avere una durata massima di 12 mesi e va discusso entro 30 giorni dalla presentazione.

Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

In caso di accordo, il piano è sottoscritto con assunzione dell'impegno, da parte del datore di lavoro, di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate.

I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli.

Tirocinio

Con l'art. 1 co. 720 - 726 viene disposta l'abrogazione dei co. 34, 35 e 36 dell'art. 1 della L. 92/2012 e il riordino della disciplina sul tirocinio, con un inasprimento delle regole per evitarne un uso distorto, e alla differenziazione tra tirocinio curriculare ed extracurriculare.

Il Governo e le Regioni sono tenuti, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, a concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Viene altresì precisato, con riguardo agli obblighi in capo al soggetto ospitante, che i tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 9-*bis* co. 2 del DL 510/96 e che quest'ultimo è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La disposizione interviene poi anche con riguardo alle sanzioni, prevedendo che: per la mancata corresponsione dell'indennità di tirocinio, è prevista la sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000,00 euro a un massimo di 6.000,00 euro, conformemente alle previsioni ex L. 689/81;

per il tirocinio svolto in modo fraudolento (ovverosia svolto eludendo la prescrizione secondo cui non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente) è prevista la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio e la

possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

Apprendistato professionalizzante per i lavoratori in CIGS

L'art. 1 co. 248 interviene in materia di apprendistato per la qualificazione e riqualificazione professionale, introducendo un'ulteriore fattispecie alla misura di cui all'art. 47 co. 4 del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

In sostanza, a partire dall'1.1.2022, al fine di permettere ai suddetti lavoratori di potersi qualificare o riqualificare professionalmente, sarà possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del DLgs. 14.9.2015 n.148.

Apprendistato professionalizzante sportivi

L'art. 1 co. 154 della legge in esame riduce da 29 a 23 anni il limite massimo di età previsto dall'art. 44 co. 1 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, in caso di assunzione di lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante da parte di società e associazioni sportive professionistiche.

Apprendistato e alternanza scuola-lavoro

Con l'art. 1 co. 130 si dispone un incremento di 50 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, delle risorse finanziarie previste dall'art. 1 co. 110 lett. b) della L. 205/2017 e destinate a percorsi formativi rivolti:

all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
all'alternanza scuola-lavoro.

Politiche attive lavoratori autonomi

L'art. 1 co. 251 - 252 estende anche ai lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'art. 1 co. 324 della L. 30.12.2020 n. 178.

Le misure di assistenza sono erogate:

- in caso di cessazione, in via definitiva, dell'attività professionale;
- allo scopo di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi;
- dai centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo ex art. 10 della L. 22.5.2017 n. 81.

Riordino dei trattamenti di integrazione salariale

Art. 1 co. 191 - 197 Il provvedimento in esame effettua un riordino della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari prevista dal DLgs. 14.9.2015 n. 148.

Campo di applicazione	<p>Si dispone un ampliamento del novero dei destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consentendo l'accesso agli ammortizzatori sociali in questione anche ai lavoratori a domicilio e a tutti gli apprendisti; • riducendo da 90 a 30 giorni l'anzianità di effettivo lavoro – alla data di presentazione della relativa domanda di concessione – quale requisito richiesto ai lavoratori per poter accedere ai trattamenti di integrazione salariale.
Computo dei dipendenti	<p>Ai fini del calcolo delle soglie dimensionali richieste ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, la disposizione in esame richiede che vengano computati tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.</p> <p>Il computo, riguarda indistintamente i lavoratori che prestano l'attività lavorativa all'interno o all'esterno dell'azienda.</p>
Incremento degli importi dei trattamenti	<p>Le nuove disposizioni richiedono che con decorrenza 1.1.2022, il solo massimale da considerare sia quello più elevato tra i due previsti all'art. 3 co. 5 del DLgs. 148/2015 (che per il 2021 risultava pari a 1.199,72 euro lordi) e soggetto a rivalutazione annuale sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.</p>
Modifica alla disciplina del contributo addizionale	<p>Si modifica la disciplina del contributo addizionale ex all'art. 5 del DLgs. 148/2015, dovuto dalle aziende che presentano domanda di integrazione salariale.</p> <p>Oltre alla rimozione dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale per le aziende del settore dell'elettronica di consumo, si prevede, a decorrere dal 1.1.2025 e a favore dei datori di lavoro che non fruiscono di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato, una possibile riduzione dell'aliquota del contributo addizionale nella misura del:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; • 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti oltre il limite delle 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
Erogazione e rimborso delle prestazioni	<p>Nell'ipotesi in cui si intenda beneficiare del pagamento diretto delle prestazioni di integrazione salariale da parte dell'INPS, il datore di lavoro sarà tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'Istituto previdenziale tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo della prestazione entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.</p>

Incompatibilità con lo svolgimento di prestazioni lavorative	Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Novità in materia di CIGS

L'art. 1 co. 198, 199, 201 introduce specifiche novità in materia di CIGS ex artt. 19 - 25-*bis* del DLgs. 148/2015.

Ampliamento del campo di applicazione della CIGS	<p>Al fine di ampliare il campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale straordinario, viene modificato l'art. 20 del DLgs. 148/2015, stabilendo che a partire dal 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i trattamenti di CIGS in questione, relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2022, trovino applicazione anche in relazione a tutti datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015 che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; • la disciplina della CIGS e i medesimi obblighi contributivi trovino applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, alle imprese del settore del trasporto aereo e, a determinate condizioni, ai partiti e ai movimenti politici.
Nuove causali di intervento	<p>Viene modificata anche disciplina delle causali di intervento della CIGS, prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ampliamento della causale di riorganizzazione aziendale, includendo in tale ipotesi la realizzazione di processi di transizione; • la modifica del programma di riorganizzazione aziendale anche al fine di gestire i predetti processi di transizione, e non solo le inefficienze della struttura gestionale o produttiva; • un'ulteriore definizione delle finalità del citato programma di riorganizzazione. <p>Inoltre, sono previsti interventi anche con riferimento alla causale del contratto di solidarietà incentivandone il ricorso mediante l'aumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • della riduzione oraria che passa dal 60% al 80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; • della percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, che passa dal 70 all'80%, nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è attivato.
Contribuzione per la richiesta di CIGS	<p>Il provvedimento in esame stabilisce che, con decorrenza dall'1.1.2022, trovi applicazione un contributo ordinario a carico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di CIGS, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; • delle imprese del trasporto aereo e dei partiti e movimenti politici.

segue

Il contributo in questione trova applicazione nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% è a carico del lavoratore.

Accordo di transizione occupazionale e incentivo alle assunzioni

L'art. 1 co. 200, 243 - 244 della legge di bilancio 2022 dispone l'introduzione del nuovo art. 22-*ter* del DLgs. 148/2015, con cui viene definita la disciplina dell'accordo di transizione occupazionale.

In sintesi, si tratta di un accordo da stipulare in sede di procedura di consultazione sindacale:

- finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento di CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti;
- che si concretizza nella concessione, in deroga agli ordinari limiti di durata, di un ulteriore intervento di CIGS finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, pari a un massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

Nel contempo, il provvedimento in esame introduce un incentivo per l'assunzione di lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale, che consiste in un contributo mensile concedibile per un massimo di 12 mesi e pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

Novità in materia di Fondi di solidarietà

L'art. 1 co. 204, 205 e 207 introduce diverse novità anche con riferimento ai Fondi di solidarietà disciplinati dal DLgs. 148/2015.

In particolare, ci si riferisce:

- ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del DLgs. 148/2015 e i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi ex art. 27 del DLgs. 148/2015, per i quali si prevede l'ampliamento del campo di applicazione grazie all'inclusione dei datori di lavoro con almeno un dipendente;
- al Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del DLgs. 148/2015, ampliando anche in questo caso il novero dei datori di lavoro interessati (inclusendo anche le imprese con almeno un dipendente), modificando la durata delle prestazioni (da 13 a 26 settimane in un biennio mobile, per le aziende che, rispettivamente, occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia), fissando due aliquote di finanziamento, pari allo 0,5% e allo 0,80% rispettivamente per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia.

La legge di bilancio in esame modifica poi la disciplina delle prestazioni garantite

dai Fondi in questione, sostituendo l'assegno ordinario disciplinato dall'art. 30 del DLgs. 148/2015, con l'assegno di integrazione salariale:

- di importo pari a quanto stabilito dall'art. 3 co. 5-*bis* del citato DLgs.148/2015;
- di durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Infine, la legge di bilancio in esame vincola – dall'1.1.2022 – il rilascio del DURC al regolare versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali.

Modifiche al contratto di espansione

L'art. 1 co. 215 della legge di bilancio in esame interviene anche con riferimento al contratto di espansione introdotto in di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015.

Si ricorda che tale istituto consiste in un ammortizzatore sociale che si concretizza in un contratto collettivo aziendale, di natura gestionale, finalizzato ad agevolare le aziende nella gestione efficiente del cambiamento dei processi produttivi attraverso l'acquisizione di nuove competenze, la riqualificazione del personale in forza e l'uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione.

Nel merito, la disposizione della legge di bilancio prevede una proroga del periodo sperimentale fino al 2023 ed un ampliamento del novero delle aziende interessate per gli anni 2022 e 2023, riducendo il limite dimensionale minimo da 100 a 50 unità lavorative in organico, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Misure in materia di CISOA

Art. 1 co. 217 - 218 Un'importante disposizione riguarda anche la Cassa integrazione per i lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA). Con l'occasione, si prevedono da un lato l'estensione dello strumento anche a favore dei lavoratori del settore pesca, dall'altro nuovi termini decadenziali per il conguaglio o la richiesta di rimborso da parte dei datori di lavoro agricoli.

Estensione ai lavoratori del settore pesca

A decorrere dal 1.1.2022 viene estesa anche a favore dei lavoratori del settore pesca la possibilità di beneficiare della CISOA regolata dall'art. 8 della L. 8.8.72 n. 457, per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Sono interessati dal provvedimento in questione i lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima nonché in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca, nonché gli armatori e i proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita.

Modifica dei termini decadenziali per il settore agricolo	Introducendo il nuovo art. 8- <i>bis</i> della L. 457/72, si stabilisce che il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.
----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Disposizioni transitorie in materia di ammortizzatori sociali

All'art. 1 co. 216, 219 - 220, il provvedimento in esame prevede diverse disposizioni di natura transitoria in merito ad alcuni ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.

In primo luogo, vengono introdotti i nuovi co. 11-*ter* e 11-*quater* all'art. 44 del DLgs. 148/2015 riconoscendo, per il biennio 2022-2023, un trattamento straordinario di integrazione salariale:

- per un massimo di 52 settimane;
- fruibili fino al 31.12.2023 in deroga ai limiti di durata previsti agli artt. 4 e 22 del medesimo DLgs. 148/2015, per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

In seconda battuta, viene prorogato dal 31.12.2022 al 31.12.2023 il termine di adeguamento per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale (art. 30 co. 1-*bis* del DLgs. 148/2015) per i Fondi di solidarietà bilaterale ex art. 26 del DLgs. 148/2015 costituiti nel periodo compreso fra il 1.1.2020 e il 31.12.2021.

Infine, si prevede che, a decorrere dal periodo di paga di gennaio 2022 e fino alla scadenza del periodo di paga di dicembre 2022, l'aliquota di finanziamento per il Fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 co. 8 del DLgs. 148/2015, come modificato dalla legge di bilancio 2022, venga ridotta dello:

- 0,350% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- 0,250% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;
- 0,110% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,560% per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 50 dipendenti.

Infine, sempre con riferimento ai predetti periodi di paga gennaio-dicembre 2022,

si prevede che l'aliquota di finanziamento della CIGS di cui al "nuovo" art. 23 co. 1-*bis* del DLgs. 148/2015, sia ridotta dello 0,630% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Fondo sociale per occupazione e formazione

L'art. 1 co. 127 - 129 stanziava ulteriori risorse a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, destinate al finanziamento di diverse tipologie di interventi di integrazione salariale.

In sintesi, la misura si propone di:

- completare i piani di recupero occupazionale di cui all'art. 44 co. 11-*bis* del DLgs. 14.9.2015 n. 14854, per un importo pari a 60 milioni;
- consentire la proroga per il 2022 dell'integrazione salariale straordinaria, prevista anche ai fini della formazione professionale dei dipendenti del gruppo ILVA per la gestione delle bonifiche, di cui all'art. 1-*bis* del DL 29.12.2016 n. 243;
- finanziare, per il triennio 2022-2024, la proroga della CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale di cui all'art 22-*bis* del DLgs. 148/2015.

Reddito di cittadinanza

L'art. 1 co. 73 - 84 della legge di bilancio 2022 introduce diverse novità in materia di Reddito di cittadinanza (Rdc), di cui al DL 28.1.2019 n. 4.

In sintesi, oltre al rifinanziamento strutturale della misura, sono previste novità riguardo:

- gli obblighi a cui sono soggetti i percettori della misura;
- la riduzione dell'importo del beneficio in esame;
- l'incentivo previsto per i datori di lavoro e le agenzie per il lavoro in caso di assunzione di un soggetto destinatario del Rdc.

Vengono inoltre inaspriti i controlli da parte di INPS e Comuni e ampliate le ipotesi di revoca e decadenza dalla misura.

Obblighi per i beneficiari

Con riguardo agli obblighi in capo ai percettori di Rdc si prevede:

- che la domanda di Rdc sia equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID);
- che il patto per l'inclusione sociale preveda la frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà, pena la decadenza dal beneficio;
- che i patti di lavoro e di inclusione sociale prevedano necessariamente la partecipazione periodica dei beneficiari ad attività, con colloqui in presenza;
- l'anticipazione della comunicazione obbligatoria di variazione della situazione occupazionale nelle forme dell'avvio di un'attività

<i>segue</i>	<p>d'impresa o di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare al giorno antecedente l'inizio della stessa (invece che entro i 30 giorni successivi al suo inizio);</p> <ul style="list-style-type: none"> • la diminuzione, da tre a due, del numero massimo di offerte congrue tra le quali il percettore di Rdc è tenuto ad accettare; • la riduzione, in generale, da 100 a 80 km entro cui la prima offerta può essere ritenuta congrua. Per la seconda offerta la congruità prescinde dalla collocazione geografica della stessa; • che in caso di proposta di occupazione con contratto di lavoro a tempo determinato o <i>part time</i>, l'offerta di lavoro si considera congrua a condizione che non sia distante più di 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici sia in caso di prima che di seconda offerta; • l'eliminazione del criterio della durata dello stato di disoccupazione e la revisione del criterio retributivo nella valutazione dell'offerta di lavoro congrua.
Meccanismo di riduzione mensile	<p>Con l'occasione viene inoltre introdotto un meccanismo di riduzione mensile in base al quale l'importo del reddito di cittadinanza, della sola parte che integra il reddito familiare (quota A) viene ridotto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di una somma pari a 5,00 euro per ciascun mese; • a partire dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta congrua.

Estensione dell'indennità NASPI

Con l'art. 1 co. 221 - 222 della legge in commento, il legislatore interviene in materia di NASpl operando modifiche agli artt. 2 - 4 del DLgs. 4.3.2015 n. 22.

In sintesi, le novità riguardano:

- i soggetti beneficiari;
- i requisiti di accesso;
- il meccanismo di riduzione dell'importo.

Soggetti beneficiari	<p>A partire dall'1.1.2022 viene ampliato il novero dei destinatari della NASpl estendendo l'indennità di disoccupazione anche agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci ex L. 240/84.</p>
Requisiti di accesso	<p>Per gli eventi di disoccupazione occorsi a partire dall'1.1.2022 viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione, previsto dall'art. 3 co. 1 del DLgs. 22/2015. Pertanto, per i soggetti disoccupati a partire da tale data, l'accesso alla NASpl sarà garantito a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • siano in stato di disoccupazione; • possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione.

Meccanismo di riduzione	<p>Modificando il meccanismo di riduzione previsto dall'art. 4 co. 3 del DLgs. 22/2015, si stabilisce che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022, l'indennità di NASpl si riduca del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del sesto mese di fruizione; • dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il 55° anno di età alla data di presentazione della domanda.
--------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DIS-COLL

Con l'art. 1 co. 223 del provvedimento in esame viene modificata anche la disciplina della DIS-COLL, ossia l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

In pratica, introducendo all'art. 15 del DLgs. 22/2015 il nuovo co. 15-*quinquies*, viene:

- consentita la corresponsione mensile della prestazione per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento;
- estesa, da 6 a 12 mesi, la durata massima per l'erogazione della prestazione;
- riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile ex art. 15 co. 4 del DLgs. 22/2015 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso;
- previsto che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022 il meccanismo mensile di riduzione del 3% della DIS-COLL venga applicato dal 6° mese (invece che dal 4°).

Inoltre, la norma dispone che, dall'1.1.2022, è dovuta un'aliquota contributiva, pari a quella dovuta per la NASpl, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci.

Modifiche al trattamento pensionistico anticipato “Quota100”

L'art. 1 co. 87 proroga anche per il 2022, modificando i requisiti anagrafici richiesti, il diritto di accesso alla pensione anticipata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'art. 14 del DL 28.1.2019 n. 4, originariamente definita pensione “Quota 100”.

Sulla scorta delle nuove disposizioni, l'agevolazione pensionistica viene dunque prorogata anche per l'anno 2022, rideterminando i requisiti anagrafici in 64 anni di età (anziché 62, come da disposizione previgente) e lasciando invariati i requisiti contributivi a 38 anni di anzianità contributiva.

Proroga dell'APE sociale

Anche l'accesso all'APE sociale, ossia all'anticipo pensionistico a carico dello Stato ex art. 1 co. 179 della L. 11.12.2016 n. 232, è oggetto di intervento da parte della legge di bilancio 2022.

In particolare, l'art. 1 co. 91-93:

- rinnova il possibile accesso all'anticipo pensionistico anche per l'anno 2022;
- prevede l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI) di cui all'art. 1 co. 179 lett. a) della L. 232/2016;
- estende l'accesso alla misura ad altre categorie professionali, indicate in un apposito elenco allegato alla legge di bilancio in esame.

Inoltre, per alcune specifiche categorie di lavoratori, riduce da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva previsto dall'art. 1 co. 179 lett. d) della L. 232/2016 per accedere al beneficio in argomento.

Nel dettaglio, si tratta:

- degli operai edili indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini;
- dei ceramisti (classificazione ISTAT 6.3.2.1.2.) e dei conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione ISTAT 7.1.3.3).

Proroga dell'opzione donna

L'art. 1 co. 94, con una specifica disposizione, concede la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. "opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 28.1.2019 n. 4, per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2021 e non più il 31.12.2020, come da disposizione previgente.

Pertanto, il diritto al trattamento pensionistico anticipato potrà essere riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31.12.2021 hanno maturato:

- un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni;
- un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

Garanzie previdenziali per i giornalisti

L'art. 1 co. 103 - 118 del provvedimento in esame introduce importanti disposizioni finalizzate al potenziamento delle garanzie previdenziali e assicurative per i giornalisti.

Nello specifico, si prevede:

- che la funzione previdenziale svolta dall'INPGI, venga trasferita all'INPS, con riferimento alla gestione sostitutiva;
- una nuova regolamentazione degli strumenti di sostegno al reddito (CIG e disoccupazione);
- una gestione assicurativa INAIL analoga a quella della generalità dei lavoratori dipendenti.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE NEL SETTORE PRIVATO

In data 7.12.2021 le Parti sociali hanno siglato il “Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato”, con la finalità di definire un quadro di riferimento condiviso per lo svolgimento dello smart working.

Lo scorso 7.12.2021 le Parti sociali hanno siglato il “Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato”, al fine di determinare un quadro di riferimento condiviso per lo svolgimento dello *smart working*, definendo le linee di indirizzo per favorirne la regolamentazione da parte della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale.

Coordinamento con altre fonti

Il Protocollo si inserisce nella cornice normativa dettata dalla L. 81/2017 che, all’art. 18 ss., regola l’istituto subordinandone l’attivazione alla stipula di un accordo individuale scritto tra lavoratore e azienda, nell’ambito del quale si prevede che la prestazione lavorativa venga resa:

- in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa;
- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per il suo svolgimento.

Inoltre, il Protocollo si inserisce in un contesto di accordi collettivi nazionali, aziendali e/o territoriali già stipulati.

Linee guida

Secondo i principi contenuti nel Protocollo, il lavoro agile:

- è attivabile su base volontaria con accordo individuale scritto che definisca la durata, l’alternanza tra i periodi in presenza e a distanza, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo e disconnessione del dipendente, l’attività formativa e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- si svolge senza un orario di lavoro preciso, organizzando la prestazione per fasi, cicli e obiettivi, in fasce orarie che definiscano i tempi di riposo e

disconnessione del lavoratore, e senza la possibilità di rendere di norma le prestazioni di lavoro straordinario. Resta ferma la consueta fruizione dei permessi orari;

- deve svolgersi in un luogo idoneo a garantire condizioni di sicurezza e riservatezza;
- deve svolgersi nel rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori anche con riferimento alla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LA RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA PER L'ANNO 2021

La circ. INPS 7.12.2021 n. 181 ha fornito le istruzioni operative per la fruizione della riduzione contributiva prevista dall'art. 29 del DL 244/95 in favore delle imprese del settore edile, in relazione ai periodi di paga da gennaio a dicembre 2021.

Con la circ. 7.12.2021 n. 181, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per poter accedere alla riduzione contributiva ex art. 29 del DL 244/95 in favore delle imprese del settore edile, in relazione ai periodi di paga da gennaio a dicembre 2021.

In particolare, con l'occasione vengono, definite le modalità di presentazione dell'istanza di accesso e fruizione mediante il flusso UniEmens.

Ambito soggettivo

L'agevolazione riguarda i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché i datori di lavoro caratterizzati dai codici ATECO da 412000 a 439909.

35

Modalità applicative

La riduzione opera sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana.

La riduzione, per l'anno 2021, è stata confermata nella misura pari a 11,50% (DM 30.9.2021).

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;
- determinata al netto delle misure compensative eventualmente spettanti.

La riduzione non si applica:

- sul contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (di cui all'art. 25 co. 4 della L. 845/78);

- per i lavoratori per i quali sono previste agevolazioni contributive ad altro titolo che non permettono il cumulo;
- in presenza di contratti di solidarietà (limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione d'orario).

Presentazione della domanda

I datori di lavoro interessati sono tenuti a presentare un'istanza telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil", reso disponibile dall'INPS all'interno del Cassetto previdenziale aziende (sezione "Comunicazioni on-line", funzionalità "Invio nuova comunicazione").

L'istanza dovrà essere inviata entro il 15.3.2022.

Una volta trasmessa, l'istanza sarà sottoposta a controllo automatizzato e, in caso di esito positivo, verrà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione "7N", per il periodo da novembre 2021 a febbraio 2022.

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 avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende;
- allegare una dichiarazione conforme al *fac simile* allegato alla circ. INPS 181/2021.

Utilizzo del flusso UniEmens

I datori di lavoro autorizzati alla fruizione potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, fino al mese di competenza febbraio 2022, seguendo le istruzioni dettate dall'Istituto previdenziale nella circ. 181/2021.

Nel dettaglio, il datore di lavoro potrà:

- esporre il beneficio corrente a decorrere dal flusso di competenza novembre 2021, valorizzando il codice causale "L206" nell'elemento "AltreACredito" di "DatiRetributivi";
- recuperare gli arretrati inserendo il codice causale "L207" nell'elemento "AltrePartiteACredito" di "DenunciaAziendale".

Infine, nell'ipotesi di operai non più in forza, i datori di lavoro potranno fruire del beneficio valorizzando, nella sezione individuale del primo flusso UniEmens utile, gli stessi elementi previsti per gli operai ancora in forza, inserendo nell'elemento "TipoLavStat" il codice "NFOR".

Per le matricole sospese o cessate, i datori di lavoro dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Condizioni per la fruizione dell'incentivo

Per poter beneficiare della riduzione contributiva, il datore di lavoro deve:

- essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva (attestata dal 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);
- rispettare quanto previsto dall'art. 1 co. 1 del DL 338/89, in materia di retribuzione imponibile;
- non aver riportato 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.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LA PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA COVID-19 E SMART WORKING SEMPLIFICATO

Con il DL 221/2021 è stato prorogato lo stato di emergenza nazionale dal 31.12.2021 al 31.3.2022 e, nel contempo, disposte ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Il DL 221/2021, pubblicato in *G.U.* il 24.12.2021, ha:

- prorogato lo stato di emergenza nazionale dal 31.12.2021 al 31.3.2022;
- disposto ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Per quanto concerne l'ambito lavoristico, il provvedimento dispone la proroga:

- della sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio;
- dei congedi parentali ex art. 9 del DL 146/2021;
- dell'art. 90 co. 3 e 4 del DL 34/2020 (conv. L. 77/2020) in materia di *smart working* semplificato.

Smart working

La normativa emergenziale consente di attivare lo *smart working* con modalità semplificate, senza che l'azienda sia tenuta a stipulare con ciascun lavoratore l'accordo individuale richiesto invece dalla disciplina ordinaria del lavoro agile (artt. 18 - 23 della L. 81/2017).

Fino al 31.3.2022 le aziende potranno dunque ricorrere allo *smart working* in maniera unilaterale (appunto, anche senza sottoscrivere l'accordo individuale con il lavoratore) e di comunicare "massivamente" sul portale Cliclavoro i dati anagrafici dei lavoratori in *smart working* attraverso l'invio di un unico *file*.

La proroga delle semplificazioni, tuttavia, non impedisce alle aziende intenzionate ad adottare lo *smart working* come modello organizzativo strutturale anche a emergenza finita di iniziare a predisporre gli accordi individuali con i lavoratori in applicazione di quanto stabilito dagli artt. 18 - 23 della L. 81/2017 e in sede di contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale), alla quale il nuovo Protocollo sul lavoro agile nel settore privato siglato dalle Parti sociali lo scorso 7 dicembre affida il compito di disciplinare gli aspetti più importanti concernenti lo svolgimento della prestazione "da remoto".

Tutele per i lavoratori fragili

Quanto alle tutele previste per i lavoratori fragili, si segnala che l'art. 17 co. 1 del DL 221/2021 proroga – ma solo fino a una data la cui definizione è demandata a un DM di prossima emanazione e, comunque, non oltre il 28.2.2022 – quanto previsto dal co. 2-*bis* dell'art. 26 del DL 18/2020, ossia la possibilità di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Con il messaggio INPS 31.12.2021 n. 4748, è stato comunicato il pronto rilascio – dall'1.1.2022 – della procedura per la presentazione delle domande di Assegno unico universale per i figli a carico di cui al DLgs. 29.12.2021 n. 230.

Con il messaggio 31.12.2021 n. 4748, l'INPS ha reso noto che dall'1.1.2022 è disponibile sul proprio sito Internet la procedura per la presentazione delle domande di Assegno unico universale per i figli a carico, disciplinato dal DLgs. 29.12.2021 n. 230.

Con l'occasione, l'INPS ha fornito un riepilogo della normativa nonché le prime indicazioni per la presentazione della domanda e l'erogazione del beneficio.

Disciplina generale

L'art. 1 del DLgs. 230/2021 istituisce il beneficio a decorrere dal 1.3.2022 e ne dispone l'attribuzione, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della loro condizione economica.

In particolare, l'assegno viene riconosciuto ai nuclei familiari:

- per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, decorre dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età. In questo caso è necessario che il figlio si trovi in una delle seguenti condizioni: frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea; svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000,00 euro annui; sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego; svolga il servizio civile universale;
- per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

Determinazione e decorrenza della prestazione

L'importo dell'assegno viene determinato in base all'ISEE del nucleo familiare del beneficiario della prestazione e decorre:

- dalla mensilità di marzo, per le domande presentate a partire dal 1° gennaio al 30 giugno;
- dal mese successivo a quello di presentazione, per le domande presentate dal 1° luglio.

Se al momento della presentazione della domanda il richiedente non è in possesso dell'ISEE, l'assegno spetta sulla base dei dati autodichiarati nel modello di domanda.

Se l'ISEE verrà presentato:

- entro il 30 giugno, la prestazione verrà conguagliata e spetteranno tutti gli arretrati a partire dal mese di marzo.
- dal 1° luglio, la prestazione verrà calcolata sulla base del valore dell'indicatore al momento della presentazione dell'ISEE.

Presentazione della domanda

Per quanto concerne la presentazione della domanda ex art. 6 del DLgs. 230/2021, l'INPS evidenzia che questa deve:

- essere inoltrata dal genitore una volta sola per ogni anno di gestione;
- indicare tutti i figli per i quali si richiede il beneficio.

Sarà comunque possibile aggiungere ulteriori figli in caso di nuova nascita in corso d'anno ed aggiornare la DSU.

A tal fine sarà necessario utilizzare l'apposito servizio *on line* accessibile dal portale INPS, ovvero avvalersi del *contact center* integrato o degli Istituti di Patronato.

È ammessa anche la presentazione della domanda di assegno da parte dei figli maggiorenni, in sostituzione dei loro genitori, i quali possono richiedere la corresponsione diretta della quota di assegno loro spettante, eventualmente maggiorata se disabili.

Erogazione dell'assegno

L'assegno verrà corrisposto dall'INPS ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta, anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale (art. 6 co. 4 del DLgs. 230/2021). Nel modello di domanda sarà infatti possibile scegliere tra tre opzioni, ovvero:

- la corresponsione dell'intero importo dell'assegno al richiedente;
- la corresponsione in misura ripartita al 50% tra i due genitori (con indicazione delle modalità di pagamento di entrambi i genitori);
- la corresponsione in misura ripartita al 50% tra i due genitori (con indicazione solo delle modalità di pagamento della quota del richiedente).

Il secondo genitore potrà comunque modificare la scelta già effettuata dal richiedente accedendo alla domanda con le proprie credenziali.

Circa le modalità di pagamento, il messaggio in commento specifica che la riscossione dell'assegno può avvenire:

- attraverso uno strumento dotato di IBAN (conto corrente bancario, conto corrente postale, carta di credito o di debito dotata di codice IBAN, libretto di risparmio dotato di codice IBAN);
- in contanti presso uno degli sportelli postali del territorio italiano (per i percettori di reddito di cittadinanza, l'accredito sarà effettuato sulla carta Rdc).

Sul punto l'INPS precisa che lo strumento di riscossione dotato di IBAN deve risultare intestato/cointestato al beneficiario della prestazione medesima (fatta salva l'ipotesi di domanda presentata dal tutore di genitore incapace).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI DICEMBRE IN PILLOLE

ALIMENTARI (ARTIGIANATO)

ACCORDO 6.12.2021

Con Accordo del 6.12.2021 è stato definito il rinnovo della disciplina collettiva applicabile alle imprese artigiane del settore alimentare (compreso l'ambito della panificazione) nonché alle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti e alle imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2019 e rimarrà applicabile fino al 31.12.2022.

Di seguito gli importi dei nuovi minimi retributivi previsti dall'1.11.2021. Settore alimentare: liv. 1S, 2.178,85 euro; liv. 1, 1.956,26 euro; liv. 2, 1.790,87 euro; liv. 3A, 1.668,85 euro; liv. 3, 1.578,50 euro; liv. 4, 1.514,11 euro; liv. 5, 1.444,20 euro; liv. 6, 1.351,19 euro. Settore panificazione: liv. A1S, 1.841,72 euro; liv. A1, 1.712,18 euro; liv. A2, 1.603,54 euro; liv. A3, 1.468,33 euro; liv. A4, 1.391,16 euro; liv. B1, 1.803,16 euro; liv. B2, 1.481,37 euro; liv. B3S, 1.441,71 euro; liv. B3, 1.394,68 euro; liv. B4, 1.322,70 euro. Imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti: liv. 1, 2.407,01 euro; liv. 2, 2.093,04 euro; liv. 3, 1.726,78 euro; liv. 4, 1.517,47 euro; liv. 5, 1.360,51 euro; liv. 6, 1.255,83 euro; liv. 7, 1.151,19 euro; liv. 8, 1.046,55 euro. Per gli incrementi di novembre è stata prevista la corresponsione a titolo di arretrato con la retribuzione del mese di dicembre. Infine, per i dipendenti dalle imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione, i nuovi minimi retributivi scattano dall'1.12.2021, nei seguenti importi: liv. A, 1.982,79 euro; liv. B, 1.812,19 euro; liv. C, 1.709,07 euro; liv. D, 1.612,69 euro; liv. E, 1.512,34 euro.

L'Accordo ha inoltre previsto l'erogazione, nei confronti dei dipendenti in forza al 6.12.2021, di un'indennità forfetaria *una tantum* da erogare per metà con la retribuzione del mese di febbraio e per metà con quella di aprile 2022. Per il personale qualificato l'importo complessivo è pari a 140,00 euro (due *tranche* da 70,00), mentre per gli apprendisti è pari a 98,00 euro (due *tranche* da 49,00).

Introdotta infine, per le imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti, con decorrenza 1.12.2021, l'indennità giornaliera di maneggio denaro, nei seguenti importi: liv. Q, 5,16 euro; liv. 1, 5,16 euro; liv. 2, 5,16 euro; liv. 3, 4,13 euro; liv. 4, 4,13 euro; liv. 5, 4,13 euro; liv. 6, 3,10 euro; liv. 7, 3,10 euro.

CASE DI CURA PRIVATE (PERSONALE NON MEDICO)

VERBALE 21.12.2021

Il 21.12.2021 Fp-Cgil e Uil-Fpl hanno sottoscritto il verbale di adesione al CCNL per il Personale medico delle Case di cura private, già siglato il 7.10.2021 da Aris e Cimop.

IGIENE AMBIENTALE**COMUNICATO 24.11.2021**

L'accordo del 9.12.2021, siglato per parte datoriale da Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Agci Servizi e dalle OO.SS. dei lavoratori Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Fiadel definisce il rinnovo unificato delle discipline del CCNL 6.12.2016, applicabile alle aziende private, e del CCNL 10.7.2016, applicabile alle aziende municipalizzate.

Sul piano economico, si segnala la copertura del periodo compreso tra l'1.7.2019 e il 31.12.2021 attraverso la previsione di un importo forfetario *una tantum* in misura pari a 500,00 euro per il parametro 134,36 (livello 4B), da riparametrare per i rimanenti livelli e da distribuire su due ratei pari ciascuno al 50% del totale, da corrispondere rispettivamente con le retribuzioni di gennaio e di aprile 2022. Gli importi vengono erogati *pro quota* in relazione ai mesi interi di servizio prestati durante i 30 mesi del periodo di riferimento, equiparando a tal fine al mese intero le frazioni di mese di durata superiore ai 15 giorni.

Sul piano normativo, si segnala, come strumento utile ad affrontare il crescente invecchiamento della popolazione lavorativa, l'introduzione del c.d. "orario generazionale", che si sostanzia nell'istituzione, con decorrenza 1.1.2022, di una banca delle ore generazionale, attivabile nelle aziende con oltre 300 dipendenti. All'interno della Banca Ore ciascun lavoratore, prioritariamente (ma non esclusivamente) coloro che sono addetti alla raccolta, allo spazzamento e alla conduzione, accantona il valore economico delle ore di prestazione eccedenti il normale orario di lavoro effettuate fino al compimento del 55° anno di età, ai fini di una corrispondente riduzione dell'orario nel periodo successivo a tale età.

Prevista altresì, nel caso di esonero agevolato dal servizio per sopravvenuta inidoneità, l'erogazione al lavoratore, in aggiunta alle spettanze legali e contrattuali, di un importo *una tantum* commisurata alla retribuzione globale mensile dell'ultimo mese di servizio, in rapporto all'anzianità aziendale, come di seguito riportato. In caso di idoneità parziale, temporanea o permanente: fino a 5 anni, 2 mensilità; oltre 5 e fino a 15 anni, 5 mensilità; oltre 15 e fino a 25 anni, 10 mensilità; oltre 25 anni, 4 mensilità. In caso di inidoneità permanente: fino a 5 anni, 1 mensilità; oltre 5 e fino a 15 anni, 4 mensilità; oltre 15 e fino a 25 anni, 6 mensilità; oltre 25 anni, 3 mensilità.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (AGIDAE)**ACCORDO 27.12.2021**

Il 27.12.2021 Agidae e le OO.SS. Fp-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltuc hanno siglato il nuovo CCNL che recepisce le novità introdotte con il precedente Accordo di rinnovo del 2.11.2021. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2020 e rimane in vigore fino al 31.12.2022.

Sul piano economico previsto un incremento dei minimi retributivi con decorrenza 1.12.2021 e 1.12.2022. Si riportano di seguito gli importi validi da dicembre 2021: liv. F2, 2.232,95 euro; liv. F1, 2.119,12 euro; liv. E2, 2.004,17 euro; liv. E1, 1.890,32 euro; liv. D2, 1.841,91 euro; liv. D1, 1.793,49 euro; liv. D, 1.700,82 euro; liv. C2, 1.656,74 euro; liv. C1, 1.590,68 euro; liv. B2, 1.538,18 euro; liv. A3, 1.472,53 euro; liv. A2, 1.426,38 euro; liv. A, 1.064,27 euro. Nel confermare il contributo di 5,00 euro, a carico delle strutture, a beneficio dell'assistenza sanitaria integrativa, LE Parti hanno introdotto un nuovo contributo a carico del lavoratore, nella misura di

1,00 euro in corrispondenza di ciascuna delle due *tranche* di aumento del minimo retributivo sopra indicate.

METALMECCANICA (ARTIGIANATO)

ACCORDI 17.12.2021 E 22.12.2021

L'Accordo 17.12.2021, applicabile alle aziende artigiane dell'area meccanica, vale a dire ai lavoratori dipendenti delle imprese metalmeccaniche, dell'installazione di impianti, orafe, argentiere ed affini, e odontotecniche, decorre dall'1.1.2019 e rimarrà in vigore fino al 31.12.2022. A questo si aggiunge l'Accordo integrativo del 22.12.2021, che determina la confluenza all'interno del CCNL Meccanico della disciplina da applicare nei confronti degli addetti al Restauro artistico e ai beni culturali.

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori. Settore Metalmeccanica e installazione di impianti: liv. 1Q, 1.778,79 euro; liv. 1, 1.778,79 euro; liv. 2, 1.655,09 euro; liv. 2 *bis*, 1.562,81 euro; liv. 3, 1.502,77 euro; liv. 4, 1.416,41 euro; liv. 5, 1.364,20 euro; liv. 6, 1.300,89 euro. Settore Orafo, Argentieri e affini: liv. 1Q, 1.780,17 euro; liv. 1, 1.780,17 euro; liv. 2, 1.658,54 euro; liv. 3, 1.509,70 euro; liv. 4, 1.419,90 euro; liv. 5, 1.365,36 euro; liv. 6, 1.294,52 euro. Settore Odontotecnico: liv. 1S, 1.847,24 euro; liv. 1, 1.670,64 euro; liv. 2, 1.582,50 euro; liv. 3, 1.430,51 euro; liv. 4, 1.346,91 euro; liv. 5, 1.289,95 euro; liv. 6, 1.241,13 euro. Settore Restauro artistico e beni culturali: liv. QS, 2.458,42 euro; liv. Q, 2.458,42 euro; liv. 1, 2.308,42 euro; liv. 2, 1.775,55 euro; liv. 3, 1.650,00 euro; liv. 4, 1.627,55 euro; liv. 5, 1.525,55 euro; liv. 6, 1.456,63 euro.

Sul piano normativo, da segnalare le modifiche introdotte in tema di lavoro a tempo determinato, *in primis* con la possibilità di stipulare contratti di durata massima pari a 36 mesi, in deroga ai 24 mesi previsti dalla legge, ma anche con l'azzeramento del c.d. "*stop and go*", consentendo quindi alle aziende di non applicare, in caso di sequenza di contratti a termine tra le medesime parti, gli intervalli temporali di cui all'art. 21 co. 2 del DLgs. 81/2015. Prevista anche, al termine dei 36 mesi, la possibilità di stipulare un ulteriore singolo contratto a termine con il medesimo lavoratore, purché di durata massima pari a 8 mesi e purché sottoscritto presso la DTL competente, con l'assistenza delle OO.SS. In termini di limiti numerici, nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti (apprendisti compresi) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine, che diventano 4 per le imprese con tra 6 e 10 dipendenti; oltre i 10 dipendenti i contratti a termine stipulabili diventano 5 (per il solo settore odontotecnico, le imprese oltre 10 dipendenti possono assumere un lavoratore a termine ogni 2 altri dipendenti in forza).

Previsti inoltre, con decorrenza 1.1.2022, incrementi del 5% sia dell'indennità di trasferta sia dell'indennità di reperibilità. Pertanto, per i lavoratori del settore metalmeccanico la misura dell'indennità di trasferta passi da 35 a 36,75 euro, la reperibilità a 24 ore passa da 13 a 13,65 euro e la reperibilità a 16 ore passa da 7,00 a 7,35 euro; per i lavoratori del settore odontotecnico la misura dell'indennità di trasferta passa invece da 17,56 a 18,44 euro in caso di trasferta di durata fino a 30 giorni, e da 16,53 a 17,36 euro in caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni.

ORAFI E ARGENTIERI (INDUSTRIA)

ACCORDO 23.12.2021

Le Parti, con l'Accordo del 23.12.2021, hanno definito il rinnovo della disciplina collettiva

applicabile nelle aziende industriali del settore orafa, argentiero e della gioielleria derivante dal CCNL 18.5.2017, scaduto il 30.6.2020 e che ha operato in regime di ultrattività fino al 23.12.2021. La nuova disciplina decorre dalla data di stipula e rimarrà in vigore fino al 31.12.2024.

Rispetto alla parte retributiva, le Parti hanno previsto incrementi dei minimi a decorrere, rispettivamente, dall'1.6.2022, dall'1.6.2023 e dall'1.12.2024. Di seguito si riportano i valori da corrispondere dal prossimo mese di giugno: cat. 7, 2.117,57 euro; cat. 6, 1.947,53 euro; cat. 5S, 1.811,67 euro; cat. 5, 1.697,37 euro; cat. 4, 1.588,79 euro; cat. 3, 1.569,21 euro; cat. 2, 1.424,29 euro; cat. 1, 1.261,88 euro. In aggiunta, l'Accordo prevede che ogni mese di giugno, nel corso della vigenza del CCNL, le Parti individueranno un ulteriore incremento, da definire in base alle dinamiche inflattive consuntivate dall'Istat con il tasso "IPCA al netto degli energetici impostati".

Con decorrenza 2022 aumentato inoltre a 250,00 euro l'importo da corrispondere nel mese di giugno di ciascun anno a titolo di Elemento Perequativo nei confronti dei lavoratori in forza al 1° gennaio e occupati in aziende prive di contrattazione di secondo livello, che nell'anno solare precedente abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da elementi previsti dalla contrattazione nazionale. Tale importo viene erogato *pro quota* in relazione ai mesi interi di servizio (anche non consecutivi) maturati nell'anno precedente, considerando a tal fine come mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni.

In materia di Previdenza complementare, per i lavoratori *under 35* e di nuova adesione successiva al 31.12.2021, la contribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti del Fondo Cometa a far data dall'1.1.2023 è elevata all'1,8% dei minimi contrattuali.

Con riferimento all'inquadramento del personale, prevista infine, con decorrenza 1.6.2022, l'eliminazione della prima categoria, con conseguente riclassificazione alla seconda categoria dei lavoratori ivi inquadri.

PESCA (PERSONALE IMBARCATO/COOPERATIVE)

ACCORDO 15.12.2021

L'Accordo del 15.12.2021 definisce il rinnovo del CCNL 20.2.2017, applicabile agli imbarcati su natanti di cooperative di pesca, scaduto il 31.12.2020. La nuova scadenza è prevista al 31.12.2024.

Tra le novità introdotte si segnala, sul piano economico, la definizione dei nuovi minimi retributivi, valide dall'1.1.2022, di cui si riportano di seguito gli importi. *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 963,35 euro; Marinaio polivalente, 857,22 euro; Marinaio, 832,73 euro; Giovanotto, 824,56 euro; Mozzo, 816,40 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 1.077,65 euro; Marinaio polivalente, 979,68 euro; Marinaio, 938,86 euro; Giovanotto, 840,89 euro; Mozzo, 816,40 euro. *Pesca mediterranea*: Comandante/Motorista capopesca, 1.191,94 euro; Marinaio polivalente, 1.093,97 euro; Marinaio, 1.053,15 euro; Giovanotto, 873,55 euro; Mozzo, 849,05 euro.

Sempre dall'1.1.2022, per i marittimi a giornata, in caso di giornate di pesca inferiori a 48, i nuovi importi giornalieri sono i seguenti: *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 37,06 euro; Marinaio polivalente, 32,97 euro; Marinaio, 32,03 euro; Giovanotto, 31,72 euro; Mozzo, 31,40 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 41,45 euro; Marinaio polivalente, 37,69 euro; Marinaio, 36,12 euro; Giovanotto, 32,35 euro; Mozzo, 31,40 euro. Nel caso di giornate di pesca comprese tra 48 e 140, gli importi giornalieri sono i medesimi che per il caso di giornate di pesca inferiori a 40; mentre qualora le giornate di pesca siano più di

140, sia per la pesca locale che per quella ravvicinata si applicano i medesimi importi previsti per il personale imbarcato a retribuzione fissa. Analoghi incrementi riguardano i ratei di mensilità supplementare, i ratei di ferie e i ratei di TFR, per i cui importi si rinvia alla sezione "Scadenario" della presente Circolare per la Clientela.

Prevista anche la corresponsione, a tutti i lavoratori in forza alla data del 15.12.2021 e con la retribuzione di gennaio 2022, di un'indennità forfetaria *una tantum* pari a 80,00 euro in cifra fissa. In tema di malattia, infine, portata da 10,00 a 18,00 euro l'indennità giornaliera prevista dall'art. 41 del CCNL per le malattie o gli infortuni che determinano una temporanea inidoneità al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).

SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE

ACCORDO 27.12.2021

Con Accordo siglato lo scorso 27 dicembre è stato rinnovato il CCNL che contiene il trattamento normativo ed economico applicabile al personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'Agidae.

Sul piano economico, previsti nuovi importi da corrispondere come minimo retributivo a far data dall'1.12.2021, dall'1.9.2022 e dall'1.12.2023. Si riportano di seguito gli importi applicabili da dicembre 2021: liv. 6, 1.952,29 euro; liv. 5, 1.759,80 euro; liv. 4, 1.678,21 euro; liv. 3, 1.629,09 euro; liv. 2, 1.584,75 euro; liv. 1, 1.542,18 euro.

SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE

ACCORDO 9.12.2021

L'Accordo del 9.12.2021 definisce il rinnovo della disciplina applicabile agli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, come prevista dal CCNL 7.12.2010, scaduto il 31.12.2012.

Sul piano economico le Parti hanno previsto 2 incrementi dei minimi retributivi, con decorrenza rispettivamente 1.12.2021 e 1.3.2022. Ciascun incremento è pari a 50,00 euro, riferiti al parametro 108 (livello 2) e da riparametrare per gli altri livelli della scala classificatoria.

Sul piano normativo si segnala l'introduzione delle ferie solidali (nuovo art. 12-*bis*). Ciascun lavoratore potrà cedere al massimo 10 giorni ogni anno, eccedenti comunque il periodo minimo annuale pari a 4 settimane. Le giornate "versate" saranno a disposizione dei lavoratori bisognosi di riposi e ferie (alla condizione che abbiano già esaurito i propri) per l'assistenza a figli conviventi, al coniuge o al convivente, o ai genitori anziani che necessitino di cure sostanti in relazione alle loro condizioni di salute.

TRASPORTO AEREO - VETTORI

ACCORDO 2.12.2021

Il 2 dicembre scorso Assaereo e le OO.SS. Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Ugl-Trasporto Aereo hanno siglato l'accordo per il rinnovo della disciplina collettiva applicabile ai dipendenti dei vettori aerei occupati come Personale Navigante Tecnico (PNT), Personale Navigante di Cabina (PNC) e Personale di Terra.

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e rimarrà in vigore fino al 31.12.2024.

Circolare per la Clientela
IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

Definiti per tutte le qualifiche e le diverse anzianità di servizio gli importi da corrispondere con decorrenza 1.1.2022 a titolo di Stipendio Base (14 mensilità), Indennità di Volo Minima Garantita (IVMG, 12 mensilità) e Indennità di Volo.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese:

IL CODICE ALFANUMERICO UNICO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

La circ. INPS 12.11.2021 n. 170 ha attuato la previsione di cui all'art. 16-quater del DL 76/2020 (DL "Semplificazioni"), con cui si richiede che nelle comunicazioni obbligatorie e nelle denunce retributive mensili, il dato relativo al CCNL applicato al lavoratore venga indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL.

Con la circ. 12.11.2021 n. 170, l'INPS ha attuato la previsione di cui all'art. 16-quater del DL 76/2020 (DL "Semplificazioni"), il quale prevede che, nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e nelle denunce retributive mensili all'INPS, il dato relativo al CCNL applicato al lavoratore venga indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

Utilizzo del codice CNEL in UniEmens

In merito agli adempimenti relativi all'utilizzo del flusso UniEmens, nella circolare in questione si rende noto che a partire dalla competenza "dicembre 2021", nella sezione <PosContributiva> è possibile valorizzare, per l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai lavoratori del settore privato, il codice alfanumerico dei CCNL vigenti attribuito dal CNEL.

Ciò consente la trasmissione dell'informazione relativa a ciascuno degli oltre 900 contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e depositati nell'apposito Archivio nazionale.

Nei flussi UniEmens con competenza a decorrere da tale mensilità potrà quindi essere esposto nel campo <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> il valore attribuito dal CNEL a ciascun contratto, a seguito del relativo deposito nell'Archivio nazionale.

La circ. 170/2021 precisa poi che sul sito dell'INPS, al seguente percorso: "Prestazioni e Servizi" > "Trasmissione UNIEMENS per datori di lavoro di aziende private", è presente l'elenco dei CCNL vigenti e valorizzabili su Uniemens e il relativo codice alfanumerico unico del CNEL.

L'INPS evidenzia poi che il codice attribuito dal CNEL è composto da quattro caratteri alfanumerici e, in tal senso, è stato quindi adeguato il tracciato UniEmens in modo da:

- consentire anche la retrocompatibilità dei flussi Uniemens aventi competenza anteriore al mese di dicembre 2021, contenenti la diversa codifica INPS;
- poter correttamente recepire eventuali flussi di variazione.

Pertanto, si introduce a partire dal flusso UniEmens di competenza dicembre 2021 un nuovo elemento, <TipoCodiceContratto>, nella sezione <DenunciaIndividuale>, che informa sulla corretta interpretazione del contenuto dell'elemento <CodiceContratto>.

Tale nuovo elemento è compilabile nel seguente modo:

- è omesso o valorizzato con il valore "01" per indicare che il <CodiceContratto> segue la codifica INPS;
- assume il valore "02" per indicare che la codifica presente in <CodiceContratto> è quella del CNEL.

In questa seconda ipotesi, per far fronte alle situazioni in cui non viene applicato nessuno dei CCNL valorizzabili (ad esempio, CCNL non depositato nell'Archivio nazionale oppure codificato dal CNEL ma non ancora recepito in Uniemens) ovvero non venga applicato alcun CCNL (ad esempio, lavoratori autonomi dichiarati in <PosContributiva>) è previsto un codice residuale "CDIV".

Periodo transitorio

Al fine di consentire una graduale transizione verso la nuova modalità di valorizzazione del dato relativo al CCNL, l'INPS prevede una fase di durata bimestrale in cui l'invio del dato potrà essere effettuato o con il nuovo codice alfanumerico unico del CNEL o con il codice INPS. Tale fase riguarda le competenze di dicembre 2021 e di gennaio 2022.

A regime, dalla competenza di febbraio 2022, la trasmissione del dato avverrà esclusivamente mediante il codice alfanumerico unico del CNEL.

Tale periodo transitorio è finalizzato a garantire il graduale passaggio alla gestione della nuova codifica da parte delle aziende.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI GENNAIO 2022

ALIMENTARI (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi per le aziende alimentari non artigiane fino a 15 dipendenti assumono i seguenti nuovi valori: liv. Q, 2.442,01 euro; liv. 1, 2.442,01 euro; liv. 2, 2.123,48 euro; liv. 3, 1.751,89 euro; liv. 4, 1.539,54 euro; liv. 5, 1.380,29 euro; liv. 6, 1.274,09 euro; liv. 7, 1.167,93 euro; liv. 8, 1.061,77 euro.

ALIMENTARI (COOPERATIVE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 1A, 2.442,02 euro; liv. 1, 2.123,47 euro; liv. 2, 1.751,90 euro; liv. 3A, 1.539,54 euro; liv. 3, 1.380,30 euro; liv. 4, 1.274,10 euro; liv. 5, 1.167,94 euro; liv. 6, 1.061,77 euro.

ALIMENTARI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 1S, 2.442,02 euro; liv. 1, 2.123,47 euro; liv. 2, 1.751,90 euro; liv. 3A, 1.539,54 euro; liv. 3, 1.380,30 euro; liv. 4, 1.274,10 euro; liv. 5, 1.167,94 euro; liv. 6, 1.061,77 euro.

AMBASCIATE E ORGANISMI INTERNAZIONALI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. AS, 1.984,22 euro; liv. A1, 1.984,22 euro; A2, 1.890,44 euro; liv. B1, 1.822,65 euro; liv. B2, 1.779,92 euro; liv. B3, 1.733,77 euro; liv. C1, 1.697,74 euro; liv. C2, 1.602,74 euro; liv. C3, 1.515,53 euro; liv. C4, 1.423,43 euro.

AUTOSTRADE E TRAFORI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base assume i seguenti nuovi valori: liv. A, 2.700,43 euro; liv. A1, 2.413,16 euro; liv. B, 2.125,85 euro; liv. B1, 1.942,05 euro; liv. C, 1.700,70 euro; liv. C1, 1.551,33 euro; liv. D, 1.149,11 euro.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

ELEMENTO DISTINTO DALLA RETRIBUZIONE SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 le aziende sono tenute ad erogare (per 13 mensilità) un EDR mensile pari a 10,00 euro, da riparametrare. Tale somma non ha incidenza su alcun istituto contrattuale.

BILATERALITÀ SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 il contributo mensile *pro-capite* a carico delle aziende nei confronti del Fondo Sanilog viene incrementato di 2,5 euro mensili, mentre quello a favore di Ebilog di 1,5 euro mensili.

CARTA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base assume i seguenti nuovi valori: liv. Q, 2.596,96 euro; liv. AS, 2.588,75 euro; liv. A, 2.279,30 euro; liv. B1, 2.077,47 euro; liv. B2S, 2.026,47 euro; liv. B2, 1.960,85 euro; liv. C1S, 1.850,71 euro; liv. C1, 1.785,11 euro; liv. C2, 1.667,95 euro; liv. C3, 1.584,57 euro; liv. D1, 1.517,85 euro; liv. D2, 1.434,12 euro; liv. E, 1.342,21 euro.

CARTA (PICCOLA INDUSTRIA)

MAGGIORAZIONI ORARIE SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 le maggiorazioni orarie assumono i seguenti valori percentuali: flessibilità, 10%; discontinui notturno, 15%; turni diurni (per 1° e 2° turno), 8%; turni notturni (3° turno), 26%; cambio squadre (1° e 3° turno), 26%; cambio squadre (2° turno), 50%; straordinario diurno collegato con orario normale, 26%; straordinario non collegato con l'orario normale (se diurno con minimo 3 ore di retribuzione), 26%; straordinario non collegato con l'orario normale (se notturno con minimo 4 ore di retribuzione), 50%; lavoro festivo, 53%; lavoro notturno per operai non turnisti, 53%; straordinario domenicale, 75%; straordinario domenicale con riposo compensativo, 79%.

CEMENTO, CALCE, GESSO (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dal 1°1.1.2022 i minimi retributivi (comprensivi di paga base, ex indennità di contingenza ed EDR confederale) assumono i valori di seguito riportati: Area direttiva-3, 2.631,34 euro; Area direttiva-2, 2.409,31 euro; Area direttiva-1, 2.243,83 euro; Area concettuale-3, 2.154,09 euro; Area concettuale-2, 2.094,59 euro; Area concettuale-1, 2.011,36 euro; Area specialistica-3, 1.921,51 euro; Area specialistica-2, 1.861,20 euro; Area specialistica-1, 1.810,78 euro; Area qualificata-2, 1.727,95 euro; Area qualificata-1, 1.678,52 euro; Area esecutiva-1, 1.518,50 euro.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)**ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato (apprendisti inclusi) in forza da almeno 6 mesi alla data del 31.12.2021 in aziende prive di contrattazione aziendali e che non beneficiano di trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale, hanno diritto a percepire, con la retribuzione del mese di gennaio 2022, un importo a titolo di Elemento Economico di Garanzia, nelle misure di seguito indicate: livelli Q, 1 e 2, 80,00 euro; livelli 3 e 4, 65,00 euro; livelli 5 e 6, 50,00 euro. Tali importi sono corrisposti *pro quota* in relazione all'effettiva prestazione svolta nel periodo tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021, come pure per i lavoratori a tempo parziale.

CERAMICA (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base assume i seguenti nuovi valori: liv. A1, 2.512,18 euro; liv. B1, 2.396,79 euro; liv. B2, 2.263,07 euro; liv. C1, 2.084,56 euro; liv. C2, 2.035,81 euro; liv. C3, 1.972,30 euro; liv. D1, 1.921,75 euro; liv. D2, 1.833,82 euro; liv. D3, 1.779,57 euro; liv. E1, 1.691,13 euro; liv. E2, 1.620,31 euro; liv. F1, 1.518,15 euro.

Per il settore dei Refrattari, sempre dall'1.1.2022, la nuova paga base è la seguente: liv. A1, 2.495,39 euro; liv. B1, 2.380,87 euro; liv. B2, 2.248,03 euro; liv. C1, 2.070,41 euro; liv. C2, 2.022,10 euro; liv. C3, 1.959,04 euro; liv. D1, 1.908,75 euro; liv. D2, 1.821,62 euro; liv. D3, 1.768,08 euro; liv. E1, 1.680,34 euro; liv. E2, 1.610,58 euro; liv. F1, 1.509,31 euro.

Per le aziende del settore della Ceramica Domestica, sempre dall'1.1.2022 la nuova paga base è invece la seguente: liv. A, 2.169,51 euro; liv. B, 2.009,62 euro; liv. C, 1.782,51 euro; liv. D, 1.604,19 euro; liv. E, 1.498,73 euro; liv. F, 1.483,92 euro.

**INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO)
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 l'IPO da corrispondere nelle aziende del settore della Ceramica

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

Domestica Tecnica viene incrementata ai seguenti valori: liv. A1, 324,77 euro; liv. B1, 294,04 euro; liv. B2, 160,86 euro; liv. C1, 231,67 euro; liv. C2, 187,61 euro; liv. C3, 136,26 euro; liv. D1, 267,31 euro; liv. D2, 147,46 euro; liv. D3, 104,35 euro; liv. E1, 152,86 euro; liv. E2, 73,28 euro; liv. E3, 29,13 euro.

CHIMICA (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base delle aziende del settore Coibenti assume i seguenti nuovi valori: liv. A, 2.310,38 euro; liv. C, 2.026,21 euro; liv. D, 1.893,12 euro; liv. E, 1.715,14 euro; liv. F, 1.626,11 euro; liv. G, 1.558,80 euro; liv. 1, 1.440,16 euro.

COMMERCIO (CISAL - ANPIT CONFAZIENDA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base assume i seguenti nuovi valori: Dirigenti, 4.043,89 euro; Quadri, 2.610,76 euro; liv. A1, 2.333,02 euro; liv. A2, 2.077,50 euro; liv. B1, 1.866,41 euro; liv. B2, 1.644,22 euro; liv. C1, 1.488,69 euro; liv. C2, 1.366,48 euro; liv. D1, 1.222,06 euro; liv. D2, 1.110,96 euro; Op. Vendita 1^a cat., 1.710,01 euro; Op. Vendita 2^a cat., 1.506,44 euro; Op. Vendita 3^a cat., 1.363,94 euro.

COMUNICAZIONE (PICCOLA INDUSTRIA)**MAGGIORAZIONI ORARIE
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 le maggiorazioni orarie assumono i seguenti valori percentuali: flessibilità, 10%; discontinui notturno, 15%; turni diurni, 6%; turni notturni, 24%; lavoro notturno, 55%; lavoro domenicale e/o festivo, 55%; lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica), 31%; straordinario feriale, 31%; straordinario notturno e festivo, 55%; straordinario non collegato con normale orario lavoro (se diurno, con minimo di 2 ore di retribuzione); 31%; straordinario non collegato con normale orario lavoro (se notturno, con minimo di 3 ore di retribuzione); 61%; straordinario notturno per i lavoratori addetti a turno notturno, 61%; straordinario festivo per i lavoratori addetti a turno notturno, 61%.

CONCERIE (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. A1, 2.604,83 euro; liv. B1, 2.224,65 euro; liv. B2, 2.224,65 euro; liv. C1, 1.997,13 euro; liv. C2, 1.997,13 euro; liv. D1, 1.835,99 euro; liv. D2, 1.835,99 euro; liv. E1, 1.614,15 euro; liv. E2, 1.614,15 euro; liv. E3, 1.614,15 euro; liv. F1, 1.530,84 euro.

**INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO)
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 l'IPO viene incrementata ai seguenti valori: liv. B1a, 190,33 euro; liv. C1a, 95,47 euro; liv. D1a, 107,83 euro; liv. E1a, 134,00 euro; liv. E2a, 74,95 euro.

CONSORZI DI BONIFICA**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Decorrono dall'1.9.2021 i nuovi importi dei minimi retributivi da corrispondere al personale dei Consorzi di bonifica; di seguito i valori.

Personale assunto a partire dal 15.7.2000: par. 187 (AQ), 2.575,81 euro; par. 185 (AQ), 2.548,26 euro; par. 184 (A), 2.534,49 euro; par. 164 (AQ), 2.258,99 euro; par. 162 (AQ), 2.231,45 euro; par. 159 (A), 2.190,12 euro; par. 157 (A), 2.162,58 euro; par. 135 (A), 1.859,54 euro; par. 134 (A), 1.845,76 euro; par. 132 (B), 1.818,21 euro; par. 127 (B/C), 1.749,35 euro; par. 118 (C), 1.625,39 euro; par. 116 (D), 1.597,82 euro; par. 115 (D), 1.584,05 euro; par. 112 (D), 1.542,74 euro; par. 107 (D), 1.473,85 euro; par. 104 (D), 1.432,54 euro; par. 100 (D), 1.377,44 euro.

Personale assunto fino al 14.7.2000: par. 187 (AQ), 2.536,39 euro; par. 185 (AQ), 2.509,26 euro; par. 184 (A), 2.495,70 euro; par. 164 (AQ), 2.224,42 euro; par. 162 (AQ), 2.197,30 euro; par. 159 (A), 2.156,60 euro; par. 157 (A), 2.129,48 euro; par. 135 (A), 1.831,07 euro; par. 134 (A), 1.817,51 euro; par. 132 (B), 1.790,38 euro; par. 127 (B/C), 1.722,58 euro; par. 118 (C), 1.600,52 euro; par. 116 (D), 1.573,37 euro; par. 115 (D), 1.559,81 euro; par. 112 (D), 1.519,13 euro; par. 107 (D), 1.451,29 euro; par. 104 (D), 1.410,62 euro; par. 100 (D), 1.356,36 euro.

DIRIGENTI (INDUSTRIA)**TRATTAMENTO MINIMO DI GARANZIA
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dal 2022 il trattamento minimo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre è elevato a 72.000,00 euro.

DIRIGENTI IMPRESE SERVIZI PUBBLICI LOCALI**TRATTAMENTO MINIMO DI GARANZIA
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dal 2022 il trattamento minimo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre è elevato a 72.000,00 euro.

EDILIZIA (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 7Q, 1.804,86 euro; liv. 7, 1.804,86 euro; liv. 6, 1.611,48 euro; liv. 5, 1.343,04 euro; liv. 4, 1.253,01 euro; liv. 3, 1.164,12 euro; liv. 2, 1.047,85 euro; liv. 1, 895,30 euro.

FIAT FCA GROUP**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: area 3, 2.248,13 euro; area 2, 1.831,81 euro; area 1, 1.706,91 euro; gruppo 1, 2.354,73 euro; gruppo 2, 2.172,70 euro; gruppo 3, 1.897,44 euro; gruppo 4, 1.779,76 euro; gruppo 5, 1.709,49 euro.

FIORAI**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. Q, 2.495,70 euro; liv. 1S, 2.278,40 euro; liv. 1, 2.029,00 euro; liv. 2, 1.788,67 euro; liv. 3, 1.672,57 euro; liv. 4, 1.547,98 euro; liv. 5, 1.476,97 euro; liv. 6, 1.387,74 euro.

GIOCATTOLI (INDUSTRIA)**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA**
SCADENZA DELL'1.1.2022

Tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 in aziende prive di contrattazione aziendali e che non beneficiano di trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale, hanno diritto a percepire, con la retribuzione del mese di gennaio 2022, la somma di 230 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva. In caso di erogazioni individuali ricevute nel corso del 2021, tale importo viene ridotto fino a concorrenza.

GOMMA E PLASTICA (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. Q, 2.234,58 euro; liv. A, 2.104,00 euro; liv. B, 1.984,90 euro; liv. C, 1.958,84 euro; liv. D, 1.934,23 euro; liv. E, 1.856,16 euro; liv. F, 1.808,12 euro; liv. G, 1.684,95 euro; liv. H, 1.606,82 euro; liv. I, 1.444,57 euro.

LAVORO A TURNI
SCADENZA DELL'1.1.2022

Con decorrenza 1.1.2022, nelle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata per 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei lavoratori turnisti interessati è ridotto come segue. Addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali: 218 ore; addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali: 215,5 ore; addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali: 213,5 ore.

PREMIO DI RISULTATO
SCADENZA DELL'1.1.2022

In sede di prima applicazione della disciplina in tema di risultato prevista dall'accordo 16.9.2020, che ha esteso (art. 24, co. 5-bis) l'erogazione dell'indennità sostitutiva del premio a tutte le realtà aziendali che nel corso del triennio precedente non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato, la data dell'1.1.2022 deve essere presa a riferimento per il calcolo dei 36 mesi precedenti, che si individuano pertanto nel periodo tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021.

GRAFICA ED EDITORIA (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori. Per le aziende grafiche: liv. Q, 1.918,73 euro; liv. AS, 1.909,54 euro; liv. A, 1.612,56 euro; liv. B1S, 1.551,25 euro; liv. B1, 1.505,25 euro; liv. B2, 1.410,11 euro; liv. B3, 1.309,04 euro; liv. C1, 1.208,72 euro; liv. C2, 1.066,83 euro; liv. D1, 965,75 euro; liv. D2, 878,62 euro; liv. E, 771,76 euro. Per le aziende editoriali: liv. Q, 1.905,01 euro; liv. 1, 1.895,84 euro; liv. 2, 1.600,80 euro; liv. 3, 1.495,61 euro; liv. 4, 1.400,30 euro; liv. 5, 1.299,54 euro; liv. 6, 1.063,45 euro; liv. 7, 879,80 euro; liv. 8, 766,28 euro.

IGIENE AMBIENTALE (AZIENDE MUNICIPALIZZATE)**APPRENDISTATO**
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 si applica la nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Si segnala la possibilità di assumere apprendisti anche per il conseguimento di qualifiche comprese nel livello 1B (durata complessiva 30 mesi, con retribuzione rapportata a quella prevista per il livello di inserimento, nella misura dell'80% dal 1° al 15° mese, e del 90% dal 16° al 30° mese). Modificata inoltre la durata massima dell'apprendistato per il conseguimento delle qualifiche di livello 2B e 3B, portata in entrambi i casi a 30 mesi. Nel caso del livello 2B la progressione di retribuzione prevede l'80% dal 1° al 15° mese e il 90% dal 16° al 30° mese; mentre nel caso del livello 3B prevede il 75% dal 1° al 12° mese, l'85% dal 13° al 24° mese e il 90% dal 25° al 30° mese.

IGIENE AMBIENTALE (AZIENDE PRIVATE)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 i dipendenti in forza alla data del 9.12.2021 hanno diritto a percepire la prima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.7.2019 e il 31.12.2021. Gli importi sono i seguenti: liv. 8Q, 427,95 euro; liv. 8, 380,82 euro; liv. 7A, 343,13 euro; liv. 7B, 326,29 euro; liv. 6A, 310,43 euro; liv. 6B, 296,13 euro; liv. 5A, 281,50 euro; liv. 5B, 269,54 euro; liv. 4A, 257,83 euro; liv. 4B, 250,00 euro; liv. 3A, 242,02 euro; liv. 3B, 230,72 euro; liv. 2A, 229,81 euro; liv. 2B, 206,74 euro; liv. 1A, 186,07 euro; liv. 1B, 167,46 euro; liv. J, 148,85 euro. La seconda (e ultima) *tranche*, di pari importo, dovrà essere corrisposta nel mese di aprile 2022.

**APPRENDISTATO
SCADENZA DELL'1.1.2022**

L'accordo 9.12.2021 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante con decorrenza 1.1.2022; si riportano di seguito i nuovi termini di durata del rapporto e le progressioni di retribuzione in relazione ai diversi periodi del percorso formativo.

Per i livelli 4B e superiori, la durata massima è pari a 36 mesi, articolati in 3 periodi da 12 mesi ciascuno, durante i quali l'apprendista ha diritto, rispettivamente, all'85%, al 90% e al 95% della retribuzione prevista per il livello di inserimento. Per il livello 3B la durata massima è pari a 30 mesi, articolati in 3 periodi rispettivamente della durata di 12 mesi, 12 mesi e 6 mesi, durante i quali la retribuzione segue la seguente progressione: 75%, 85% e 90%. Per i livelli 1B e 2B la durata massima è pari a 30 mesi, articolati in due periodi da 15 mesi ciascuno, durante i quali la retribuzione è pari, rispettivamente, all'80% e al 90% di quella prevista per il livello di inserimento.

IMPIANTI SPORTIVI E ATTIVITÀ SPORTIVE (CONFSAL - CONFLAVORO)**WELFARE CONTRATTUALE
SCADENZA DELL'1.1.2022**

All'1.1.2022 le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova strumenti di *welfare* per un importo complessivo di 85,00 euro (relativi al periodo 1.8.2021-31.12.2021), che andranno utilizzati entro il 30.11.2022. Tale importo è soggetto a riproporzionamento in relazione all'anzianità maturata da ciascun lavoratore durante il suddetto periodo di riferimento, come pure in caso di lavoro a tempo parziale.

ISTITUZIONI SOCIO-ASSISTENZIALI (MISERICORDIE)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Alla luce di quanto previsto dall'Accordo 11.5.2021, unitamente alla retribuzione del mese di gennaio 2022 tutto il personale in forza alla data dell'1.1.2020 e in servizio alla data dell'11.5.2021 ha diritto a percepire la quarta e ultima *tranche* dell'*una tantum*. Di seguito se ne

riportano gli importi: liv. F6, 188,89 euro; liv. F5, 156,51 euro; liv. F4, 140,99 euro; liv. F3, 122,78 euro; liv. F2, 113,33 euro; liv. F1, 107,26 euro; liv. E6, 130,20 euro; liv. E5, 122,78 euro; liv. E4, 113,33 euro; liv. E3, 107,26 euro; liv. E2, 101,19 euro; liv. E1, 95,12 euro; liv. D6, 122,78 euro; liv. D5, 113,33 euro; liv. D4, 107,26 euro; liv. D3, 101,19 euro; liv. D2, 95,12 euro; liv. D1, 89,72 euro; liv. C6, 101,19 euro; liv. C5, 95,12; liv. C4, 89,72 euro; liv. C3, 85,00 euro; liv. C2, 81,63 euro; liv. C1, 78,25 euro; liv. B6, 89,72 euro; liv. B5, 85,00; liv. B4, 81,63 euro; liv. B3, 78,25 euro; liv. B2, 74,88 euro; liv. B1, 71,51 euro; liv. A6, 81,63 euro; liv. A5, 78,25; liv. A4, 74,88 euro; liv. A3, 71,51 euro; liv. A2, 69,48 euro; liv. A1, 67,46 euro.

ISTITUZIONI SOCIO-ASSISTENZIALI (UNEBA)

ELEMENTO DI GARANZIA SCADENZA DELL'1.1.2022

Qualora entro il 31.12.2021 non si sia giunti alla stipula di un accordo di secondo livello, la "quota A" (pari a 20,00 euro) dell'elemento di garanzia previsto dall'art. 43 del CCNL 20.2.2020 a decorrere dall'1.1.2022 dovrà comunque essere erogata a titolo di incremento retributivo.

LAMPADE E CINESCOPI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

Dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. A, 2.075,23 euro; liv. B, 1.868,50 euro; liv. C, 1.687,57 euro; liv. D, 1.515,79 euro; liv. E, 1.454,92 euro; liv. F, 1.349,52 euro; liv. G, 1.228,32 euro; liv. H, 1.159,20 euro; liv. I, 1.123,01 euro; liv. L, 979,72 euro.

LAPIDEI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. AS, 2.028,61 euro; liv. A, 1.866,23 euro; liv. B, 1.521,40 euro; liv. CS, 1.460,79 euro; liv. C, 1.379,64 euro; liv. D, 1.301,27 euro; liv. E, 1.199,59 euro; liv. F, 1.015,59 euro.

LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 1, 2.605,54 euro; liv. 2, 2.416,61 euro; liv. 3, 2.063,12 euro; liv. 4, 1.964,21 euro; liv. 5, 1.891,85 euro; liv. 6, 1.809,66 euro; liv. 7, 1.706,69 euro; liv. 8, 1.522,70 euro.

LATERIZI (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. ASQ, 2.081,52 euro; liv. AS, 2.081,52 euro; liv. A, 1.750,36 euro; liv. B, 1.428,68 euro; liv. CS, 1.351,42 euro; liv. C, 1.285,73 euro; liv. D, 1.195,23 euro; liv. E, 1.107,96 euro; liv. F, 948,05 euro.

MARITTIMI (ADDETTI AGLI UFFICI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 7, 2.400,60 euro; liv. 6, 2.111,84 euro; liv. 5, 1.835,77 euro; liv. 4, 1.734,68 euro; liv. 3, 1.529,93 euro; liv. 2, 1.389,37 euro; liv. 1, 1.323,30 euro.

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.1.2022

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la seconda *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: liv. 7, 391,80 euro; liv. 6, 345,07 euro; liv. 5, 300,00 euro; liv. 4, 283,52 euro; liv. 3, 250,05 euro; liv. 2, 227,11 euro; liv. 1, 216,38 euro.

MARITTIMI (ALISCAFI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante, 2.552,91 euro; Direttore di macchina, 2.402,72 euro; 1° ufficiale, 1.758,85 euro; Sottoufficiale, 1.514,47 euro; Comune, 1.341,84 euro; Giovanotto, 1.217,51 euro; Mozzo, 1.146,66 euro.

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.1.2022

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: Comandante, 486,79 euro; Direttore di macchina, 458,15 euro; 1° ufficiale, 335,38 euro; Sottoufficiale, 288,78 euro; Comune, 255,86 euro; Giovanotto, 232,15 euro; Mozzo, 218,64 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori. Primo scatto: Comandante, 99,74 euro; Direttore di macchina, 92,47 euro; 1° ufficiale, 60,99 euro; Sottufficiale, 49,22 euro; Comune, 40,91 euro; Giovanotto, 34,93 euro; Mozzo, 31,54 euro. Scatti successivi: Comandante, 59,84 euro; Direttore di macchina, 55,48 euro; 1° ufficiale, 36,59 euro; Sottufficiale, 29,53 euro; Comune, 24,55 euro; Giovanotto, 20,96 euro; Mozzo, 18,93 euro.

MARITTIMI (CAPITANI DI LUNGO CORSO E DIRETTORI DI MACCHINA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandanti, 3.313,18 euro; Direttori macchina, 3.136,83 euro; Comandanti/Direttori macchina in 2^a - Crociere, 2.915,03 euro.

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.1.2022

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: Comandanti, 631,75 euro; Direttori macchina, 598,13 euro; Comandanti/Direttori macchina in 2^a - Crociere, 555,83 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 l'importo degli scatti di anzianità è il seguente: Comandanti, 54,43 euro; Direttori macchina, 51,06 euro; Comandanti/Direttori macchina in 2^a - Crociere, 46,72 euro.

MARITTIMI (NAVI DA CROCIERA O PASSEGGERI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: 1° Ufficiale/1° Commissario, 1.994,44 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 1.700,47 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 1.589,56 euro; Sottufficiale capo servizio, 1.462,21 euro; Sottufficiale, 1.410,67 euro; Comune, 1.256,79 euro; Carbonaio, 1.241,11 euro; 3° cuoco, 1.185,53 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 1.124,00 euro; Giovanotto di 2^a, 1.083,00 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 1.032,41 euro; Allievo Commissario +1, 893,07 euro; Allievo Commissario -1, 860,98 euro; Allievo Cuoco +1, 893,07 euro; Allievo Cuoco -1, 860,98 euro; Allievo Ufficiale, 690,00,00 euro; Allievo Sottufficiale, 640,00 euro; Allievo Comune, 590,00 euro.

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.1.2022

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: 1° Ufficiale/1° Commissario, 380,30 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 324,24 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 303,10 euro; Sottufficiale capo servizio, 278,81 euro; Sottufficiale, 268,98 euro; Comune, 239,64 euro; Carbonaio, 236,65 euro; 3° cuoco, 226,06 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 214,32 euro; Giovanotto di 2^a, 206,50 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 196,86 euro; Allievo Commissario +1, 170,29 euro; Allievo Commissario -1, 164,17 euro; Allievo Cuoco +1, 170,29 euro; Allievo Cuoco -1, 164,17 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori. Primo scatto: 1° Ufficiale/1° Commissario, 72,32 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 58,14 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 52,78 euro; Sottufficiale capo servizio, 46,66 euro; Sottufficiale, 44,18 euro; Comune, 36,77 euro; Carbonaio, 36,01 euro; 3° cuoco, 33,33 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 30,37 euro; Giovanotto di 2^a, 28,40 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 25,96 euro. Scatti successivi: 1° Ufficiale/1° Commissario, 43,39 euro; 2° Ufficiale/2° Commissario, 34,88 euro; 3° Ufficiale/3° Commissario, 31,67 euro; Sottufficiale capo servizio, 27,99 euro; Sottufficiale, 26,50 euro; Comune, 22,07 euro; Carbonaio, 21,60 euro; 3° cuoco, 19,99 euro; Giovanotto/Garzone di 1^a, 18,22 euro; Giovanotto di 2^a, 17,04 euro; Mozzo/Piccolo/Acc. Turistico, 15,57 euro.

MARITTIMI (NAVI DA DIPORTO)

MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante, 1.621,72 euro; Direttore di macchina, 1.621,72 euro; Capitano, 1.524,25 euro; Ufficiale di Navigazione, 1.387,66 euro; Sottufficiale, 1.328,27 euro; Comune, 1.184,15 euro; Qualifiche iniziali, 999,27 euro.

UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.1.2022

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: Comandante, 309,23 euro; Direttore di macchina, 309,23 euro; Capitano, 290,64 euro; Ufficiale di Navigazione, 264,60 euro; Sottufficiale, 253,27 euro; Comune, 225,79 euro; Qualifiche iniziali, 190,54 euro.

MARITTIMI (NAVI FINO A 151 TSL)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante Dir.Macch.Condut., 1.621,72 euro; 1° Ufficiale, 1.426,77 euro; Ufficiale di navigazione, 1.377,52 euro; Sottufficiale, 1.328,27 euro; Comune, 1.184,15 euro; Giovanotto, 1.034,36 euro; Mozzo, 999,26 euro.

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: Comandante Dir.Macch.Condut., 309,23 euro; 1° Ufficiale, 272,05 euro; Ufficiale di navigazione, 262,66 euro; Sottufficiale, 253,27 euro; Comune, 225,79 euro; Giovanotto, 197,23 euro; Mozzo, 190,54 euro.

**SCATTI DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori. Primo scatto: Conduttore, 55,20 euro; Comandante, 53,20 euro; Direttore di macchina, 52,33 euro; 1° Ufficiale, 45,80 euro; Ufficiale di navigazione, 43,44 euro; Sottufficiale, 41,08 euro; Comune, 34,13 euro; Giovanotto, 26,91 euro; Mozzo, 25,22 euro. Scatti successivi: Conduttore, 22,08 euro; Comandante, 21,28 euro; Direttore di macchina, 20,93 euro; 1° Ufficiale, 18,32 euro; Ufficiale di navigazione, 17,38 euro; Sottufficiale, 16,44 euro; Comune, 13,65 euro; Giovanotto, 10,76 euro; Mozzo, 10,09 euro.

MARITTIMI (NAVI SUPERIORI A 151 TSL)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 2.150,89 euro; Direttore macch. con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 3.313,18 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 2.150,89 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 2.117,45 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 1.816,55 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 1.776,17 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 1.690,24 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 1.658,87 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 1.352,19 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 1.327,10 euro; Sottufficiale Capo Servizio, 1.573,33 euro; Sottufficiale, 1.514,47 euro; Comune, 1.341,84 euro; Carbonaio, 1.336,42 euro; Ass. Comm. oltre 12 mesi, 1.343,69 euro; Ass. Comm. da 6 a 12 mesi, 1.296,27 euro; Ass. Comm. fino a 6 mesi, 1.223,14 euro; Giovanotto di 1^a, 1.211,46 euro; Giovanotto di 2^a, 1.168,37 euro; Mozzo, 1.114,72 euro; Comandante - Navi fino a 3000 TSL, 2.150,89 euro;

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

Direttore macch. - Navi fino a 3000 TSL, 3.313,18 euro; 1° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 1.838,84 euro; 2° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 1.601,51 euro.

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.1.2022

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: Comandante con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 631,75 euro; Direttore macch. con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 598,13 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 410,13 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 403,75 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 346,38 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 338,68 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 322,29 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 316,31 euro; Ufficiale Elettrotecnico extra Medit./Lungo corso, 322,29 euro; Ufficiale Elettrotecnico Mediterraneo, 316,31 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 257,83 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 253,05 euro; Sottufficiale Capo Servizio, 300,00 euro; Sottufficiale, 288,78 euro; Comune, 255,86 euro; Carbonaio, 254,83 euro; Ass. Comm. oltre 12 mesi, 256,21 euro; Ass. Comm. da 6 a 12 mesi, 247,17 euro; Ass. Comm. fino a 6 mesi, 233,23 euro; Giovanotto di 1^a, 231,00 euro; Giovanotto di 2^a, 222,78 euro; Mozzo, 212,55 euro; Comandante - Navi fino a 3000 TSL, 410,13 euro; Direttore macch. - Navi fino a 3000 TSL, 410,13 euro; 1° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 350,63 euro; 2° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 305,37 euro.

SCATTI DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 l'importo del primo scatto e degli scatti successivi assume i seguenti nuovi valori. Primo scatto: Comandante con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 140,19 euro; Direttore macch. con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 131,54 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 82,54 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 80,88 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 65,99 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 63,98 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 59,74 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 58,18 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 47,79 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 46,55 euro; Sottufficiale Capo Servizio, 53,99 euro; Sottufficiale, 51,09 euro; Comune, 42,57 euro; Carbonaio, 42,31 euro; Ass. Comm. oltre 12 mesi, 42,63 euro; Giovanotto di 1^a, 36,15 euro; Giovanotto di 2^a, 34,03 euro; Mozzo, 31,39 euro; Comandante - Navi fino a 3000 TSL, 82,54 euro; Direttore macch. - Navi fino a 3000 TSL, 82,54 euro; 1° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 67,15 euro; 2° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 55,40 euro. Scatti successivi: Comandante con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 84,11 euro; Direttore macch. con tit. - Navi fino a 3000 TSL, 78,92 euro; 1° Ufficiale - Lungo corso, 49,52 euro; 1° Ufficiale - Mediterraneo, 48,53 euro; 2° Ufficiale - Lungo corso, 39,59 euro; 2° Ufficiale - Mediterraneo, 38,39 euro; 3° Ufficiale - Lungo corso, 35,85 euro; 3° Ufficiale - Mediterraneo, 34,91 euro; 3° Ufficiale J - Lungo corso, 28,68 euro; 3° Ufficiale J - Mediterraneo, 27,93 euro; Sottufficiale Capo Servizio, 32,39 euro; Sottufficiale, 30,66 euro; Comune, 25,54 euro; Carbonaio, 25,38 euro; Ass. Comm. oltre 12 mesi, 25,58 euro; Giovanotto di 1^a, 21,69 euro; Giovanotto di 2^a, 20,42 euro; Mozzo, 18,83 euro; Comandante - Navi fino a 3000 TSL, 49,52 euro; Direttore macch. - Navi fino a 3000 TSL, 49,52 euro; 1° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 40,29 euro; 2° Ufficiale senza tit. - Navi fino a 3000 TSL, 33,24 euro.

**SUPPLEMENTO PAGA
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 il personale di Stato Maggiore di coperta o di macchina in possesso dell'abilitazione pari o superiore a 3.000GT/£.000kW ha diritto a ricevere un supplemento paga mensile legato alla propria anzianità di servizio, nelle misure di seguito indicate. 1° Ufficiale: fino a 5 anni, 99,85 euro; oltre 5 e fino a 10 anni, 111,83 euro; oltre 10 e fino a 15 anni, 127,81 euro; oltre 15 e fino a 20 anni, 143,78 euro; oltre 20 anni, 159,76 euro. 2° Ufficiale: fino a 5 anni, 76,50 euro; oltre 5 e fino a 10 anni, 89,24 euro; oltre 10 e fino a 15 anni, 101,99 euro; oltre 15 e fino a 20 anni, 114,74 euro; oltre 20 anni, 127,49 euro. 3° Ufficiale: fino a 5 anni, 69,17 euro; oltre 5 e fino a 10 anni, 80,70 euro; oltre 10 e fino a 15 anni, 92,22 euro; oltre 15 e fino a 20 anni, 103,75 euro; oltre 20 anni, 115,28 euro.

MARITTIMI (RIMORCHIATORI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: Comandante, 2.065,63 euro; Direttore di macchina, 2.065,63 euro; 1° ufficiale, 1.762,18 euro; 2° ufficiale, 1.692,76 euro; Sottoufficiale, 1.595,75 euro; Comune, 1.517,04 euro; Giovanotto, 1.267,28 euro; Mozzo, 1.216,61 euro.

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 gli armatori sono tenuti a corrispondere ai lavoratori in forza al 16.12.2020 la terza e ultima *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, a copertura del periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020. Gli importi sono i seguenti: Comandante, 393,87 euro; Direttore di macchina, 393,87 euro; 1° ufficiale, 336,01 euro; 2° ufficiale, 322,77 euro; Sottoufficiale, 304,28 euro; Comune, 289,27 euro; Giovanotto, 241,64 euro; Mozzo, 231,98 euro.

**SCATTI DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 l'importo degli scatti di anzianità assume i seguenti nuovi valori. Primo scatto: Conducente, 55,20 euro; Comandante, 75,83 euro; Direttore di macchina, 75,83 euro; 1° ufficiale, 61,15 euro; 2° ufficiale, 57,80 euro; Sottoufficiale, 53,01 euro; Comune, 49,36 euro; Giovanotto, 37,35 euro; Mozzo, 34,91 euro.

METALMECCANICA (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori. Settore Metalmeccanica e installazione di impianti: liv. 1Q, 1.778,79 euro; liv. 1, 1.778,79 euro; liv. 2,

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

1.655,09 euro; liv. 2 *bis*, 1.562,81 euro; liv. 3, 1.502,77 euro; liv. 4, 1.416,41 euro; liv. 5, 1.364,20 euro; liv. 6, 1.300,89 euro. Settore Orafo, Argentieri e affini: liv. 1Q, 1.780,17 euro; liv. 1, 1.780,17 euro; liv. 2, 1.658,54 euro; liv. 3, 1.509,70 euro; liv. 4, 1.419,90 euro; liv. 5, 1.365,36 euro; liv. 6, 1.294,52 euro. Settore Odontotecnico: liv. 1S, 1.847,24 euro; liv. 1, 1.670,64 euro; liv. 2, 1.582,50 euro; liv. 3, 1.430,51 euro; liv. 4, 1.346,91 euro; liv. 5, 1.289,95 euro; liv. 6, 1.241,13 euro. Settore Restauro artistico e beni culturali: liv. QS, 2.458,42 euro; liv. Q, 2.458,42 euro; liv. 1, 2.308,42 euro; liv. 2, 1.775,55 euro; liv. 3, 1.650,00 euro; liv. 4, 1.627,55 euro; liv. 5, 1.525,55 euro; liv. 6, 1.456,63 euro.

Con riferimento al settore del Restauro artistico e dei beni culturali, stante la confluenza realizzata con l'accordo integrativo del 22.12.2021, le parti hanno previsto la possibilità di un allineamento progressivo tra le retribuzioni in essere alla data del 22.12.2021 e quelle previste con decorrenza gennaio 2022, con le seguenti modalità: il differenziale fino al 10% verrà riconosciuto da gennaio 2022; l'eventuale quota aggiuntiva di differenziale compresa tra l'11% e il 20% verrà riconosciuta da luglio 2022; le eventuali quote aggiuntive eccedenti il 20% saranno riconosciute da dicembre 2022.

INDENNITÀ DI TRASFERTA SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 la misura dell'indennità di trasferta per il settore della Metalmeccanica passa da 35,00 a 36,75 euro, mentre per il settore Odontotecnico passa invece da 17,56 a 18,44 euro in caso di trasferta di durata fino a 30 giorni, e da 16,53 a 17,36 euro in caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 la misura dell'indennità di reperibilità per il settore della Metalmeccanica e installazione di impianti passa da 13,00 a 13,65 euro (per la reperibilità a 24 ore) e da 7,00 a 7,35 euro (per la reperibilità a 16 ore).

METALMECCANICA (COOPERATIVE)

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE SCADENZA DELL'1.1.2022

Dall'1.1.2022 è effettivo il nuovo sistema di classificazione del personale strutturato su 9 livelli in luogo delle precedenti 10 categorie. La riclassificazione del personale deve essere stata completata secondo il seguente schema: da cat. 9 a liv. A1; da cat. 8 a liv. B3; da cat. 7 a liv. B2; da cat. 6 a liv. B1; da cat. 5 a liv. C3; da cat. 4 a liv. C2; da cat. 3S a liv. C1; da cat. 3 a liv. D2; da cat. 2 a liv. D1. La categoria 1 è stata eliminata, e coloro che ne facevano parte devono essere stati inquadrati al livello D1.

**APPRENDISTATO
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Gli apprendisti assunti a decorrere dall'1.1.2022 con contratto di alta formazione e ricerca dovranno essere inquadrati nel livello della qualifica da conseguire e la retribuzione seguirà la seguente progressione. Nel caso di durata superiore all'anno, per la prima metà 85% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento, elevata al 90% per la seconda metà. Nel caso invece di durata che non eccede l'anno, 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento per l'intero periodo.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFIMI)

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Dall'1.1.2022 è effettivo il nuovo sistema di classificazione del personale che prevede 8 categorie in luogo delle precedenti 9, con l'eliminazione della categoria 1.

**APPRENDISTATO
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022 la categoria iniziale dell'apprendista destinato ad acquisire la 3^a categoria sarà la 2^a e la retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2^a categoria.

MINIERE

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dal 1.1.2022 i minimi retributivi assumono i valori di seguito indicati: liv. 1S, 2.719,43 euro; liv. 1, 2.684,45 euro; liv. 2, 2.486,63 euro; liv. 3, 2.215,78 euro; liv. 4, 2.013,34 euro; liv. 5, 1.903,19 euro; liv. 6, 1.796,52 euro; liv. 7, 1.686,20 euro; liv. 8, 1.557,23 euro.

**INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dal 1.1.2022 il valore dell'indennità di sottosuolo è aumentato a 12 ore giornalieri.

OCCHIALI (INDUSTRIA)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 6Q, 2.247,63 euro; liv. 6, 2.243,48 euro; liv. 5S, 2.128,60 euro; liv. 5, 2.054,30 euro; liv. 4S, 1.901,62 euro; liv. 4, 1.825,96 euro; liv. 3S, 1.774,00 euro; liv. 3, 1.739,34 euro; liv. 2, 1.642,72 euro; liv. 1, 1.291,43 euro.

OLIO E MARGARINA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dal 1.1.2022 i minimi retributivi assumono i valori di seguito indicati: liv. 1, 2.305,34 euro; liv. 2, 2.146,62 euro; liv. 3, 1.933,37 euro; liv. 4, 1.707,33 euro; liv. 5, 1.561,73 euro; liv. 6, 1.442,41 euro; liv. 7, 1.316,73 euro; liv. 8, 1.243,04 euro; liv. 9, 1.168,53 euro; liv. 10, 1.061,54 euro.

PELLI E CUOIO (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dal 1.1.2022 i minimi retributivi assumono i valori di seguito indicati: liv. 6Q, 2.193,97 euro; liv. 6, 2.193,97 euro; liv. 5, 1.991,72 euro; liv. 4S, 1.860,34 euro; liv. 4, 1.803,86 euro; liv. 3, 1.732,45 euro; liv. 2, 1.638,38 euro; liv. 1, 1.280,97 euro.

PESCA (PERSONALE IMBARCATO/COOPERATIVE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dal 1.1.2022, i minimi retributivi spettanti ai componenti dell'equipaggio arruolati a retribuzione fissa assumono i valori di seguito indicati. *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 963,35 euro; Marinaio polivalente, 857,22 euro; Marinaio, 832,73 euro; Giovanotto, 824,56 euro; Mozzo, 816,40 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 1.077,65 euro; Marinaio polivalente, 979,68 euro; Marinaio, 938,86 euro; Giovanotto, 840,89 euro; Mozzo, 816,40 euro. *Pesca mediterranea*: Comandante/Motorista capopesca, 1.191,94 euro; Marinaio polivalente, 1.093,97 euro; Marinaio, 1.053,15 euro; Giovanotto, 873,55 euro; Mozzo, 849,05 euro.

Sempre dall'1.1.2022, per i marittimi a giornata, in caso di giornate di pesca inferiori a 48, gli importi giornalieri sono i seguenti: *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 37,06 euro; Marinaio polivalente, 32,97 euro; Marinaio, 32,03 euro; Giovanotto, 31,72 euro; Mozzo, 31,40 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 41,45 euro; Marinaio polivalente, 37,69 euro; Marinaio, 36,12 euro; Giovanotto, 32,35 euro; Mozzo, 31,40 euro. Nel caso di giornate di pesca comprese tra 48 e 140, gli importi giornalieri sono i medesimi che per il caso di giornate di pesca inferiori a 40; mentre qualora le giornate di pesca siano più di 140, sia per la pesca locale che per quella ravvicinata si applicano i medesimi importi previsti per il personale imbarcato a retribuzione fissa.

RATEI MENSILITÀ SUPPLEMENTARI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dal 1.1.2022, i ratei di tredicesima e quattordicesima spettanti ai componenti dell'equipaggio arruolati a retribuzione fissa assumono i valori di seguito indicati. *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 218,89 euro; Marinaio polivalente, 201,20 euro;

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

Marinaio, 197,12 euro; Giovanotto, 195,76 euro; Mozzo, 194,40 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 237,94 euro; Marinaio polivalente, 221,61 euro; Marinaio, 214,81 euro; Giovanotto, 198,48 euro; Mozzo, 194,40 euro. *Pesca mediterranea*: Comandante/Motorista capopesca, 256,99 euro; Marinaio polivalente, 240,66 euro; Marinaio, 233,86 euro; Giovanotto, 203,92 euro; Mozzo, 199,84 euro.

Sempre dall'1.1.2022, per i marittimi a giornata, in caso di giornate di pesca inferiori a 48, gli importi giornalieri sono i seguenti: *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 8,26 euro; Marinaio polivalente, 7,58 euro; Marinaio, 7,42 euro; Giovanotto, 7,37 euro; Mozzo, 7,32 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 8,99 euro; Marinaio polivalente, 8,36 euro; Marinaio, 8,10 euro; Giovanotto, 7,47 euro; Mozzo, 7,32 euro. Nel caso di giornate di pesca comprese tra 48 e 140, gli importi giornalieri sono i medesimi che per il caso di giornate di pesca inferiori a 40, mentre la quota fissa, che rientra nel c.d. "Importo di salvaguardia", assume invece i medesimi valori del personale a retribuzione fissa. Qualora le giornate di pesca siano più di 140, sia per la pesca locale che per quella ravvicinata si applicano i medesimi importi previsti per il personale imbarcato a retribuzione fissa.

RATEI FERIE SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dal 1.1.2022, i ratei di ferie spettanti ai componenti dell'equipaggio arruolati a retribuzione fissa assumono i valori di seguito indicati. *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 127,69 euro; Marinaio polivalente, 117,37 euro; Marinaio, 114,99 euro; Giovanotto, 114,19 euro; Mozzo, 113,40 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 138,80 euro; Marinaio polivalente, 129,27 euro; Marinaio, 125,31 euro; Giovanotto, 115,78 euro; Mozzo, 113,40 euro. *Pesca mediterranea*: Comandante/Motorista capopesca, 149,91 euro; Marinaio polivalente, 140,39 euro; Marinaio, 136,42 euro; Giovanotto, 118,96 euro; Mozzo, 116,57 euro.

Sempre dall'1.1.2022, per i marittimi a giornata, in caso di giornate di pesca inferiori a 48, gli importi giornalieri sono i seguenti: *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 4,82 euro; Marinaio polivalente, 4,42 euro; Marinaio, 4,33 euro; Giovanotto, 4,30 euro; Mozzo, 4,27 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 5,25 euro; Marinaio polivalente, 4,88 euro; Marinaio, 4,73 euro; Giovanotto, 4,36 euro; Mozzo, 4,27 euro. Nel caso di giornate di pesca comprese tra 48 e 140, gli importi giornalieri sono i medesimi che per il caso di giornate di pesca inferiori a 40, mentre la quota fissa, che rientra nel c.d. "Importo di salvaguardia", assume invece i medesimi valori del personale a retribuzione fissa. Qualora le giornate di pesca siano più di 140, sia per la pesca locale che per quella ravvicinata si applicano i medesimi importi previsti per il personale imbarcato a retribuzione fissa.

RATEI TFR SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dal 1.1.2022, i ratei di trattamento di fine rapporto spettanti ai componenti dell'equipaggio arruolati a retribuzione fissa assumono i valori di seguito indicati. *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 113,50 euro; Marinaio polivalente, 104,33 euro; Marinaio, 102,21 euro; Giovanotto, 101,51 euro; Mozzo, 100,80 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 123,38 euro; Marinaio polivalente, 114,91 euro; Marinaio,

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

111,38 euro; Giovanotto, 102,92 euro; Mozzo, 100,80 euro. *Pesca mediterranea*: Comandante/Motorista capopesca, 133,25 euro; Marinaio polivalente, 124,79 euro; Marinaio, 121,26 euro; Giovanotto, 105,74 euro; Mozzo, 103,62 euro.

Sempre dall'1.1.2022, per i marittimi a giornata, in caso di giornate di pesca inferiori a 48, gli importi giornalieri sono i seguenti: *Pesca costiera locale*: Comandante/Motorista capopesca, 4,28 euro; Marinaio polivalente, 3,93 euro; Marinaio, 3,85 euro; Giovanotto, 3,82 euro; Mozzo, 3,79 euro. *Pesca costiera ravvicinata*: Comandante/Motorista capopesca, 4,66 euro; Marinaio polivalente, 4,34 euro; Marinaio, 4,20 euro; Giovanotto, 3,88 euro; Mozzo, 3,79 euro. Nel caso di giornate di pesca comprese tra 48 e 140, gli importi giornalieri sono i medesimi che per il caso di giornate di pesca inferiori a 40, mentre la quota fissa, che rientra nel c.d. "Importo di salvaguardia", assume invece i medesimi valori del personale a retribuzione fissa. Qualora le giornate di pesca siano più di 140, sia per la pesca locale che per quella ravvicinata si applicano i medesimi importi previsti per il personale imbarcato a retribuzione fissa.

UNA TANTUM**SCADENZA DELL'1.1.2022**

Con la retribuzione del mese di gennaio 2022 a tutti i lavoratori in forza alla data del 15.12.2021 deve essere corrisposta la somma di 80 euro in cifra fissa, a titolo di indennità forfetaria *una tantum*.

PENNE, MATITE, SPAZZOLE, PENNELLI (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI****SCADENZA DELL'1.1.2022**

Dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 7, 1.691,06 euro; liv. 6, 1.510,07 euro; liv. 5, 1.410,50 euro; liv. 4S, 1.318,25 euro; liv. 4, 1.260,77 euro; liv. 3S, 1.220,63 euro; liv. 3, 1.177,96 euro; liv. 2, 1.086,83 euro; liv. 1, 754,14 euro.

POMPE FUNEBRI (AZIENDE PRIVATE)**TRASFERTA****SCADENZA DELL'1.1.2022**

Con decorrenza 1.1.2022 l'importo che l'azienda deve riconoscere al lavoratore che, per ragioni di trasferta, sia impossibilitato a consumare il pranzo nella fascia oraria 12/15 e/o la cena nella fascia oraria 19/22 viene aumentato a 14 euro per pasto, in sostituzione del piè di lista.

PORTI**UNA TANTUM****SCADENZA DELL'1.1.2022**

Come previsto dall'accordo 24.2.2021, tutti i lavoratori in servizio a tale data hanno diritto a percepire con la retribuzione del mese di gennaio 2022 la seconda rata dell'importo onnicomprensivo *una tantum*, in misura pari a 100 euro in cifra fissa per tutti i livelli di

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

inquadramento. La terza e ultima rata (la prima è stata erogata in maggio 2021), di pari importo, dovrà essere erogata in gennaio 2023.

PORTIERI E CUSTODI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Dall'1.1.2022 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. A9, 1.206,95 euro; liv. A8, 1.206,89 euro; liv. A7, 1.152,27 euro; liv. A6, 1.152,27 euro; liv. A5, 1.099,82 euro; liv. A4, 1.204,69 euro; liv. A3, 1.204,60 euro; liv. A2, 1.099,63 euro; liv. A1, 1.099,63 euro; liv. B1, 1.346,10 euro; liv. B2, 1.280,01 euro; liv. B3, 1.277,82 euro; liv. B4, 1.190,33 euro; liv. B5, 1.121,63 euro; liv. C1, 1.979,36 euro; liv. C2, 1.815,58 euro; liv. C3, 1.590,79 euro; liv. C4, 1.340,67 euro; liv. C4 (primo impiego), 1.144,86 euro; liv. D4, 1.278,24 euro; liv. D3, 1.277,55 euro; liv. D2, 1.276,62 euro; liv. D1, 1.276,76 euro.

**MALATTIA
SCADENZA DELL'1.1.2022**

A decorrere dall'1.1.2022, in caso di malattia di durata superiore a 8 giorni, il periodo di carenza sarà comunque indennizzato (precedentemente la soglia era fissata al 9° giorno).

POSTE ITALIANE**RETRIBUZIONE PART TIME
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Dall'1.1.2022, la retribuzione dei lavoratori *part time* è commisurata alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro a tempo parziale, riportata nella lettera di assunzione o nell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro in *part time* sottoscritto tra Azienda e lavoratore. Tale percentuale è quantificata in funzione della ridotta prestazione lavorativa del *part time* rispetto al corrispondente personale *full time*, indipendentemente dal numero di giorni di prestazione lavorativa teorica che ricadono in ciascun mese solare, in analogia a quanto avviene per la retribuzione dei lavoratori *full time*.

SERVIZI ASSISTENZIALI - AVIS**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.1.2022**

Dall'1.1.2022 decorrono i nuovi importi dei minimi retributivi da corrispondere al personale addetto ai servizi assistenziali AVIS. I nuovi valori da corrispondere sono i seguenti: liv. F, 3.585,91 euro; liv. E5, 2.545,59 euro; liv. E4, 2.469,08 euro; liv. E3, 2.395,63 euro; liv. E2, 2.307,08 euro; liv. E1, 2.220,98 euro; liv. E, 2.137,16 euro; liv. D5, 2.319,93 euro; liv. D4, 2.252,33 euro; liv. D3, 2.186,14 euro; liv. D2, 2.120,47 euro; liv. D1, 2.054,31 euro; liv. D, 1.981,73 euro; liv. C5, 2.212,94 euro; liv. C4, 2.110,93 euro; liv. C3, 2.013,61 euro; liv. C2, 1.947,43 euro; liv. C1, 1.881,77 euro; liv. C, 1.825,14 euro; liv. B5, 1.793,37 euro; liv. B4, 1.751,53 euro; liv. B3, 1.715,82 euro; liv. B2, 1.685,79 euro; liv. B1, 1.638,11 euro; liv. B,

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GENNAIO 2022

1.592,30 euro; liv. A5, 1.632,50 euro; liv. A4, 1.604,95 euro; liv. A3, 1.577,87 euro; liv. A2, 1.554,17 euro; liv. A1, 1.514,36 euro; liv. A, 1.473,50 euro.

ELEMENTO DI REINQUADRAMENTO CONTRATTUALE SCADENZA DELL'1.1.2022

Dall'1.1.2022 gli importi dell'Elemento di Reinquadramento Contrattuale (ERC) sono aumentati ai seguenti valori: liv. D5, 83,94 euro; liv. C1, 26,31 euro; liv. C, 21,66 euro; liv. B5, 5,84 euro; liv. B4, 0,17 euro; liv. B2, 15,62 euro; liv. B1, 11,75 euro.

SPETTACOLO (COOPERATIVE)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 i minimi conglobati assumono i seguenti nuovi valori: liv. Q, 2.261,87 euro; liv. 1, 2.096,21 euro; liv. 2, 1.850,00 euro; liv. 3, 1.730,94 euro; liv. 4, 1.611,23 euro; liv. 5, 1.518,64 euro; liv. 6, 1.373,25 euro. Gli importi rapportati a giorno, comprensivi della maggiorazione del 25,30% di cui all'art. 24 lettera A del CCNL, sono i seguenti: liv. Q, 94,45 euro; liv. 1, 87,53 euro; liv. 2, 77,26 euro; liv. 3, 72,28 euro; liv. 4, 67,29 euro; liv. 5, 63,44 euro; liv. 6, 57,36 euro.

ELEMENTO DISTINTO DALLA RETRIBUZIONE SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 l'EDR, spettante esclusivamente ai lavoratori degli Enti di cui agli artt. 10 (Teatri nazionali), 11 (Teatri di rilevante interesse culturale) e 14 (Centri di produzione teatrale) del D.M. 27.7.2017, assume i seguenti valori: liv. Q, 180,31 euro; liv. 1, 160,85 euro; liv. 2, 126,72 euro; liv. 3, 110,29 euro; liv. 4, 97,52 euro; liv. 5, 84,04 euro; liv. 6, 74,20 euro.

TABACCO

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base assume i seguenti nuovi valori: liv. 1S, 1.949,28 euro; liv. 1, 1.800,39 euro; liv. 2, 1.565,42 euro; liv. 3A, 1.364,94 euro; liv. 3B, 1.217,08 euro; liv. 4A, 1.101,90 euro; liv. 4B, 1.051,56 euro; liv. 5, 1.018,07 euro; liv. 6, 903,68 euro.

TERZIARIO (UGL - CONFIMEA)

WELFARE CONTRATTUALE SCADENZA DELL'1.1.2022

Il valore degli strumenti di *flexible benefit* che le aziende devono attivare nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti (ad eccezione del personale a tempo determinato che nel corso del 2021 abbia maturato meno di 3 mesi di anzianità di servizio) è per il 2022 pari a 120,00 euro.

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA SCADENZA DELL'1.1.2022

Tutti i lavoratori in forza all'1.1.2022 in aziende prive di contrattazione aziendali e che non beneficiano di trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale, hanno diritto a percepire, con la retribuzione del mese di gennaio 2022, la somma di 300 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva. L'importo viene erogato per dodicesimi in relazione ai mesi interi di servizio prestato nel corso del 2021, equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni; analogo riproporzionamento deve avvenire per i lavoratori a tempo parziale. In caso di erogazioni individuali ricevute nel corso del 2021, tale importo viene ridotto fino a concorrenza.

VETRO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 la paga base assume i seguenti nuovi valori. Settore della Trasformazione: liv. 8A, 2.098,83 euro; liv. 8, 2.038,08 euro; liv. 7, 1.817,56 euro; liv. 6A, 1.633,30 euro; liv. 6, 1.593,93 euro; liv. 5A, 1.542,28 euro; liv. 5, 1.490,67 euro; liv. 4, 1.359,06 euro; liv. 3, 1.268,08 euro; liv. 2, 1.137,51 euro; liv. 1, 1.014,62 euro. Settore del Vetro Meccanizzato: liv. A, 2.570,19 euro; liv. B, 2.345,69 euro; liv. C, 2.116,21 euro; liv. D, 1.877,92 euro; liv. E, 1.652,46 euro; liv. F, 1.532,40 euro.

INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (IPO) SCADENZA DELL'1.1.2022

A decorrere dall'1.1.2022 l'IPO da corrispondere nelle aziende del settore del Vetro Meccanizzato viene incrementata ai seguenti valori: liv. A2, 60,89 euro; liv. B2, 58,84 euro; liv. C2, 40,62 euro; liv. D3, 186,11 euro; liv. D2, 134,51 euro; liv. E3, 169,98 euro; liv. E2, 132,75 euro.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

I FINANZIAMENTI DEL BANDO ISI 2021 PER LE IMPRESE CHE INVESTONO NELLA SICUREZZA

Per l'anno 2022, l'INAIL mette a disposizione i finanziamenti del BANDO ISI 2021 a favore delle imprese interessate alla realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con l'avviso pubblico ISI 2021, pubblicato sul portale istituzionale e nella G.U. 16.12.2021 n. 298, l'INAIL mette a disposizione 273.700.000,00 euro per finanziare le imprese che intendono realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti.

Finalità

L'avviso ISI 2021, 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;
- incoraggiare le micro e piccole imprese, operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, all'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare il rendimento e la sostenibilità globali e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico o di quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali.

Destinatari

Possono beneficiare dei finanziamenti del Bando ISI 2021 tutte le imprese, anche individuali:

- ubicate sul territorio nazionale;
- iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura.

Rientrano nel novero dei destinatari anche agli enti del Terzo settore limitatamente all'Asse 2 di finanziamento.

Progetti finanziabili

Possono essere finanziate le seguenti tipologie di progetto ricomprese in 5 Assi di finanziamento:

- progetti di investimento (sub asse 1.1) e progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (sub asse 1.2) - 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.

Requisiti e condizioni di ammissibilità

Al momento della domanda, i soggetti destinatari dei finanziamenti devono soddisfare, a pena di esclusione, specifici requisiti, quali ad esempio:

- avere attiva nel territorio di questa Regione/Provincia autonoma l'unità produttiva per la quale si intende realizzare il progetto;
- essere regolarmente iscritti negli appositi registri o albi nazionali, regionali e provinciali, in data non successiva alla pubblicazione sulla gazzetta ufficiale del presente Avviso. Il progetto deve essere riferito alla lavorazione iniziata in data non successiva alla pubblicazione del presente Avviso, riscontrabile dai documenti aziendali o adempimenti di legge, anche tramite il documento di valutazione dei rischi (DVR), laddove previsto dalla tipologia di intervento selezionata;
- essere regolarmente iscritti alla gestione assicurativa e previdenziale (assoggettati);
- essere nel pieno e libero esercizio dei propri diritti non essendo in stato di scioglimento o liquidazione volontaria né sottoposta a procedure concorsuali, quali fallimento, liquidazione coatta amministrativa, concordato preventivo, amministrazione controllata o straordinaria.

Si ricorda, inoltre, che per le sole micro e piccole imprese operanti nella produzione primaria dei prodotti agricoli destinatarie dei finanziamenti di cui all'Asse 5, erogati nel rispetto del regolamento (UE) 702/2014 come modificato dai regolamenti (UE) 2019/289 e 2020/2008 e dei finanziamenti di cui all'Asse 3, si richiede di non aver ottenuto, a seguito della verifica amministrativa e tecnica della documentazione a conferma della domanda *on line*, il provvedimento di

concessione del finanziamento per uno degli Avvisi Isi 2017, 2018 con riferimento all'Asse di finanziamento 5 o per l'Avviso Isi Agricoltura 2019/2020;

Ai fini della concessione del finanziamento, i soggetti destinatari dei finanziamenti di cui all'Avviso in parola, a pena di esclusione, dovranno essere assoggettati e in regola con gli obblighi assicurativi e contributivi di cui al Documento unico di regolarità contributiva.

Importo dei finanziamenti

Per quanto riguarda invece l'ammontare del finanziamento in conto capitale, si precisa che il calcolo avviene sull'ammontare delle spese ritenute ammissibili al netto dell'IVA.

In particolare, per gli Assi 1, 2, 3 e 4 il finanziamento non potrà superare il 65% delle predette spese e non potrà essere inferiore a 5.000,00 euro né superiore a 130.000,00 euro. Non è invece previsto alcun limite minimo di finanziamento per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale di cui all'allegato (sub Asse 1.2).

Invece, per:

- l'Asse 4, il finanziamento complessivo di ciascun progetto non potrà essere inferiore a 2.000,00 euro né superiore a 50.000,00 euro;
- l'Asse 5, il finanziamento sarà concesso nella misura del 40% per la generalità delle imprese agricole (sub asse 5.1), ovvero del 50% per giovani agricoltori (sub asse 5.2). Nel caso dell'Asse 5, per ciascun progetto il finanziamento non potrà essere inferiore a 1.000,00 euro e non potrà superare i 60.000,00 euro.

Domanda di richiesta dei finanziamenti

La presentazione delle domande di accesso agli incentivi avverrà, come per i bandi precedenti, in modalità telematica, attraverso una procedura "valutativa a sportello" articolata in 3 fasi:

- accesso alla procedura *on line* e compilazione della domanda (sito Internet www.inail.it);
- invio della domanda *on line*;
- conferma della domanda *on line* tramite l'invio della documentazione a completamento della pratica.

Operativamente, la procedura di presentazione telematica delle domande di accesso richiederà il preventivo possesso, da parte degli utenti, delle credenziali di accesso ai servizi *on line*, reperibili tramite registrazione sul portale dell'INAIL almeno 2 giorni lavorativi prima della chiusura della procedura informatica per la compilazione della domanda secondo le modalità indicate negli avvisi regionali.

La prima fase scatterà a partire dall'26.2.2022 e, nell'occasione, le aziende

interessate avranno tempo fino al successivo 7.3.2022 per inserire e salvare la propria domanda attraverso la sezione “accedi ai servizi online” del sito INAIL, con successiva conferma attraverso l'apposita funzione di upload/caricamento presente nella procedura.

Grazie al medesimo applicativo, sarà altresì possibile effettuare simulazioni relative al progetto da presentare e verificare l'eventuale raggiungimento della soglia di ammissibilità, pari a 120 punti.

Successivamente, le imprese i cui progetti avranno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità, potranno accedere all'interno della procedura informatica ed effettuare il *download* del proprio codice, che le identificherà in maniera univoca in occasione del “*click day*” dedicato all'inoltro *on line* delle domande di ammissione al finanziamento attraverso lo sportello informatico.

Sul punto, si precisa che sarà cura dell'INAIL comunicare, tramite pubblicazione sul proprio sito Internet, i giorni e gli orari di apertura dello sportello informatico.

Entro 14 giorni dalla chiusura dello sportello informatico per l'invio delle domande *on line* sul sito www.inail.it verranno pubblicati gli elenchi cronologici provvisori nei quali tutte le domande inoltrate sono distinte come segue:

- collocate in posizione utile per l'ammissibilità al finanziamento, ovvero fino alla capienza della dotazione finanziaria;
- risultate provvisoriamente non ammissibili per carenza di fondi.

Va ricordato che i punteggi valevoli ai fini dell'accesso ai finanziamenti in argomento verranno determinati sulla base di specifici parametri, quali ad esempio:

- dimensioni aziendali espresse in unità lavorative (ULA);
- fatturato aziendale;
- condivisione del progetto con le parti sociali;
- tipologia di intervento;
- tasso di tariffa INAIL.

Spetterà poi alle imprese collocate in tale posizione utile far pervenire all'INAIL – a pena di decadenza della domanda – tutti i documenti indicati nell'avviso pubblico per la specifica tipologia di progetto.

In seguito, sul sito www.inail.it verranno pubblicati gli elenchi definitivi in ordine cronologico di tutte le domande inoltrate, mettendo in evidenza quelle:

- collocate in posizione utile ai fini del finanziamento anche a seguito di subentro;
- decadute per mancato invio della documentazione a completamento della domanda *on line*;
- non ammissibili per carenza di fondi.

Adempimenti ISI 2021	Scadenze
Apertura della procedura informatica per la compilazione della domanda	Dal 26.2.2022 al 7.3.2022 l'aggiornamento
Chiusura della procedura informatica per la compilazione della domanda	
Download codici identificativi	
Regole tecniche per l'inoltro della domanda <i>on line</i> e date dell'apertura dello sportello informatico	
Pubblicazione elenchi cronologici provvisori	Entro 14 giorni dall'apertura dello sportello informatico
Upload della documentazione (efficace nei confronti degli ammessi agli elenchi pena la decadenza della domanda)	Periodo di apertura della procedura comunicato con la pubblicazione degli elenchi cronologici provvisori
Pubblicazione degli elenchi cronologici definitivi	Alla data comunicata contestualmente alla pubblicazione degli elenchi cronologici provvisori

Realizzazione e rendicontazione dell'intervento

In caso di accoglimento dell'istanza, l'intervento dovrà essere realizzato e rendicontato entro 365 giorni decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione di esito positivo della verifica.

Va tuttavia ricordato che tale termine potrà essere prorogato su richiesta motivata dell'impresa per un periodo non superiore a 6 mesi.

Nel caso di concessione della proroga, il soggetto destinatario che ha beneficiato dell'anticipazione del finanziamento dovrà presentare, a copertura dell'ulteriore periodo concesso, una integrazione della garanzia fideiussoria già costituita per l'anticipazione del finanziamento stesso.

L'inosservanza del predetto termine di 365 giorni ovvero di quello di proroga concesso, determina la revoca del provvedimento di concessione e, nel caso in cui sia stata concessa l'anticipazione, l'escussione della fideiussione.

L'esito positivo delle verifiche tecniche e amministrative determinerà la liquidazione del finanziamento a saldo.

Qualora in fase di rendicontazione venga riscontrata una incompleta o parziale realizzazione del progetto, il contributo verrà erogato solo per la parte effettivamente realizzata.

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