

CONTRATTI COLLETTIVI E TABELLE

Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

Le modifiche agli istituti contrattuali

Abbigliamento e confezioni industria	4
Agricoltura allevatori e consorzi zootecnici	7
Agricoltura consorzi agrari	8
Agricoltura operai	10
Alimentari cooperative	11
Alimentari industria	13
Assicurazioni – Personale amministrativo e addetto alla produzione	16
Attività funebri e cimiteriali	26
Autoferrotranvieri	28
Autorimesse e noleggio automezzi	29
Carta industria	32
Cemento industria	36
Ceramica industria	38
Chimica industria	42
Clero - Istituti per il sostentamento	46
Concerie industria	47
Concessionari riscossione tributi	48
Dirigenti aziende agricole	50
Dirigenti industria	51
Dirigenti PMI	52
Edilizia PMI	53
Elettricità	55
Energia e petrolio	58

Enti culturali e ricreativi Federculture	59
Farmacie aziende municipalizzate	61
Gas e acqua	63
Giocattoli industria	65
Grafica ed editoria industria	67
Guardie ai fuochi	68
Igiene ambientale	69
Lapidei industria	70
Metalmeccanica, installazione d'impianti e odontotecnica Anpit	72
Metalmeccanica PMI Confapi	73
Miniere industria	74
Mobilità	76
Oreficeria industria	77
Pesca marittima cooperative – personale imbarcato	78
Pesca marittima cooperative – personale non imbarcato	80
Pompe funebri aziende private	81
Porti	82
Radiotelevisione emittenti private	83
Sicurezza sussidiaria e investigazioni	84
Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni – Sistema impresa	85
Studi revisori legali e tributaristi	87
Tabacco	93
Terziario avanzato Anpit	95
Terziario Confcommercio	96
Terziario Confesercenti	98
Terziario Confimea	100
Terziario cooperative di consumo	102
Terziario Federdistribuzione	104
Trasporto a fune	106
Trasporto aereo attività aeroportuali	107
Turismo Anpit	110
Il rinnovo contrattuale del mese	
Terziario Confcommercio – Protocollo straordinario	112
Un mese di rinnovi	
I rinnovi contrattuali del mese di gennaio	115

Approfondimenti professionali

La disciplina del congedo per le donne vittime di violenza nella contrattazione collettiva

Francesco Bosetti 120

Le principali agevolazioni contributive per l'anno 2023: *vademecum* della situazione a inizio anno

Michele Donati 126

La scheda di sintesi del Ccnl

Lapidei industria

135

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Abbigliamento e confezioni industria (Ccnl 28 luglio 2021)
Parti stipulanti	Smi, Femca-Cisl, Filctem-Cigl, Uilta-Uil

Minimi tabellari

Settore Abbigliamento e confezioni

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Ern	Indennità di funzione	Totale
8	2.230,39	51,65	2.282,04
7	2.103,70	-	2.103,70
6	1.974,89	-	1.974,89
5	1.850,01	-	1.850,01
4	1.759,95	-	1.759,95
3S	1.719,52	-	1.719,52
3	1.681,33	-	1.681,33
2S	1.632,70	-	1.632,70
2	1.597,13	-	1.597,13
1	1.269,60	-	1.269,60
Viaggiatore 1	1.902,67	-	1.902,67
Viaggiatore 2	1.794,72	-	1.794,72

Apprendisti professionalizzante dal 6 febbraio 2018

Livello	Da mese	A mese	Minimo
8	0	15	1.974,89
	16	30	2.103,70
	31	36	2.230,39
7	0	15	1.850,01
	16	30	1.974,89
	31	36	2.103,70
6	0	15	1.759,95
	16	30	1.850,01
	31	36	1.974,89
5	0	15	1.719,52
	16	30	1.759,95
	31	36	1.850,01
4	0	15	1.681,33

Le modifiche agli istituti contrattuali

	16	30	1.719,52
	31	36	1.759,95
3S	0	12	1.632,70
	13	30	1.681,33
	31	36	1.719,52
	0	12	1.597,13
	13	30	1.632,70
	31	36	1.681,33
2S	0	12	1.269,60
	13	36	1.632,70
2	0	12	1.269,60
	13	36	1.597,13

Elemento di garanzia retributiva

A favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al contratto nazionale, è riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva pari a 300 euro.

Tale importo dev'essere erogato, con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno, ai lavoratori aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza di quanto individualmente erogato.

L'importo dell'Egr:

- è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il Tfr;
- è corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- dev'essere riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in crisi nell'anno di erogazione o nell'anno precedente, che abbiano fatto ricorso ad ammortizzatori sociali o a procedure concorsuali fallimentari, possono sospendere, ridurre o differire la corresponsione dell'Egr per l'anno di competenza.

Assistenza sanitaria integrativa

Dal 1° gennaio 2023 è attivata presso Sanimoda un'assicurazione contro la non autosufficienza (*long term care*), destinata a tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio 2023, non in prova:

Le modifiche agli istituti contrattuali

- con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti);
- con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

La contribuzione per tale assicurazione, a carico azienda, è pari a 2 euro mensili per lavoratore, per 12 mensilità, ed è versata a Sanimoda con le stesse modalità del contributo sanitario.

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali, operativi al 28 luglio 2021, che prevedano una copertura assicurativa tramite un contributo pari o superiore al suddetto.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	1/4/2023 Minimi tabellari
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett. su 5 gg. Turnisti: 8 h, con 0,5 h di riposo retribuito. In caso di prestazione su 6 gg., l'orario è pari a 36 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Agricoltura allevatori e consorzi zootecnici (Ccnl 22 novembre 2021)
Parti stipulanti	Associazione italiana allevatori, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, Confederdia

Assistenza sanitaria integrativa

La contribuzione al Fondo Fida, determinata secondo le formule di iscrizione previste dal Ccnl, è pari ai seguenti importi annui:

Formula	Fino al 31.12.2022		Dal 1.1.2023	
	A carico azienda	A carico lavoratore	A carico azienda	A carico lavoratore
A	108,00	108,00	108,00	108,00
A + B	108,00	268,00	120,00	256,00
A + C	108,00	160,00	130,00	148,00
A + B + C	108,00	320,00	130,00	298,00
D60	108,00	732,00	130,00	710,00

Per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2021 che restino iscritti per almeno 3 anni alla formula A o superiori, il costo del 1° anno di formula A è a carico azienda.

In caso di disdetta entro il 3° anno, l'azienda recupera il costo della formula A a suo carico per il 1° anno.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/4/2023 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	165
Orario di lavoro	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Agricoltura consorzi agrari (Ccnl 4 maggio 2022)
Parti stipulanti	Associazione nazionale dei consorzi agrari, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uiltucs-Uil, Sinalcap

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Totale
Q	2.009,18	542,43	305,00	2.856,61
1	2.009,18	542,43	175,00	2.726,61
2	1.818,51	538,73	105,00	2.462,24
3S	1.553,20	532,94	-	2.086,14
3	1.429,42	530,19	-	1.959,61
4S	1.333,55	528,57	-	1.862,12
4	1.248,98	526,95	-	1.775,93
5	1.119,48	524,41	-	1.643,89
6	972,27	521,73	-	1.494,00

Apprendistato professionalizzante dal 18 settemb2014

Livello	Da mese	A mese	Minimo
3	1	18	1.248,98
	19	36	1.333,55
3S	1	18	1.333,55
	19	36	1.429,42
4	1	12	1.119,48
	13	24	1.248,98
4S	1	18	1.248,98
	19	36	1.333,55
5	1	12	972,27
	13	24	1.119,48

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2023
Prossime variazioni programmate	-

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	169
<i>Orario di lavoro</i>	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Agricoltura operai (Ccnl 23 maggio 2022)
Parti stipulanti	Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia, Federazione nazionale affittuari conduttori in economia, Federazione italiana dell'impresa agricola familiare, Federazione italiana dell'impresa agricola familiare, Associazione italiana costruttori del verde, Api, Fai-Cisl, Uila-Uil, Flai-Cgil

Minimi retributivi

I salari contrattuali vigenti nelle singole Province alla data del 23 maggio 2022 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del Ccnl 19 giugno 2018 sono incrementati:

- a decorrere dal 1° giugno 2022 del 3%;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'1,2%;
- a decorrere dal 1° giugno 2023 dello 0,5%.

La percentuale del 3%, relativa alla prima *tranche* di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2025
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	169
<i>Orario di lavoro</i>	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Alimentari cooperative (verbale di accordo 2 dicembre 2020)
Parti stipulanti	Agci-Agrital, Confcooperative Fedagri Pesca, Legacoop-Agroalimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
1 A Q	2.477,05	545,72	120,00	10,33	3.153,10
1 A	2.477,05	545,72	-	10,33	3.033,10
1 Q	2.153,93	538,70	90,00	10,33	2.792,96
1	2.153,93	538,70	-	10,33	2.702,96
2	1.777,03	530,51	-	10,33	2.317,87
3 A	1.561,62	525,83	-	10,33	2.097,78
3	1.400,10	522,33	-	10,33	1.932,76
4	1.292,37	519,99	-	10,33	1.822,69
5	1.184,70	517,65	-	10,33	1.712,68
6	1.077,00	515,31	-	10,33	1.602,64

Apprendisti professionalizzanti dal 1° ottobre 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	10	1.561,62
	11	20	1.777,03
	21	36	2.153,93
2	1	10	1.400,10
	11	22	1.561,62
	23	36	1.777,03
3	1	10	1.184,70
	11	22	1.292,37
	23	36	1.400,10
3 A	1	10	1.292,37
	11	22	1.400,10
	23	36	1.561,62
4	1	6	1.077,00
	7	20	1.184,70
	21	36	1.292,37

Le modifiche agli istituti contrattuali

5	1	6	1.077,00
	7	24	1.184,70

Premi legati alla produttività - Indennità per mancata contrattazione di II livello

Nuova disciplina dal 1° gennaio 2023

Le aziende che non hanno in essere una contrattazione relativa al premio per obiettivi erogano, a partire dal 1° gennaio 2023, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi riportati nella seguente tabella:

Livelli	Importi
1S	50,37
1	43,80
2	36,14
3A	31,76
3	28,47
4	26,28
5	24,09
6	21,90

Tali importi, erogati per 12 mensilità:

- assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga;
- non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere;
- sono esclusi dal computo del Tfr.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/11/2023
Prossime variazioni programmate	1/4/2023 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Alimentari industria (Ccnl 25 gennaio 2021)
Parti stipulanti	Ancit, Assobirra, Unione Italiana Food, Assica, Mineracqua Anicav, Assobibe, Assolatte, Federvini, Unaitalia, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
1SQ	2.477,05	545,72	100,00	10,33	3.133,10
1S	2.477,05	545,72	-	10,33	3.033,10
1	2.153,93	538,70	-	10,33	2.702,96
2	1.777,03	530,51	-	10,33	2.317,87
3A	1.561,62	525,83	-	10,33	2.097,78
3	1.400,10	522,32	-	10,33	1.932,75
4	1.292,37	519,99	-	10,33	1.822,69
5	1.184,70	517,65	-	10,33	1.712,68
6	1.077,00	515,31	-	10,33	1.602,64

Apprendisti professionalizzanti dal 26 aprile 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	10	1.561,62
	11	20	1.777,03
	21	36	2.153,93
2	1	10	1.400,10
	11	22	1.561,62
	23	36	1.777,03
3A	1	10	1.292,37
	11	22	1.400,10
	23	36	1.561,62
3	1	10	1.184,70
	11	22	1.292,37
	23	36	1.400,10
4	1	6	1.077,00
	7	20	1.184,70
	21	36	1.292,37
5	1	6	1.077,00
	7	24	1.184,70

Settore olio e margarina

Livelli	Minimo	Contingenza	Ear	Edr confederale	Totale
1	2.338,16	535,00	142,00	10,33	3.025,49
2	2.177,17	532,82	122,50	10,33	2.842,82
3	1.960,89	528,65	-	10,33	2.499,87
4	1.731,68	524,32	-	10,33	2.266,33
5	1.583,96	521,62	-	10,33	2.115,91
6	1.462,98	519,47	-	10,33	1.992,78
7	1.335,48	517,21	-	10,33	1.863,02
8	1.260,73	516,00	-	10,33	1.787,06
9	1.185,17	515,15	-	10,33	1.710,65
10	1.076,66	513,13	-	10,33	1.600,12

Apprendisti professionalizzanti dal 26 aprile 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
3	1	10	1.583,96
	11	20	1.731,68
	21	36	1.960,89
4	1	10	1.462,98
	11	22	1.583,96
	23	36	1.731,68
5	1	10	1.335,48
	11	22	1.462,98
	23	36	1.583,96
6	1	10	1.260,73
	11	22	1.335,48
	23	36	1.462,98
7	1	6	1.185,17
	7	20	1.260,73
	21	36	1.335,48
8	1	6	1.076,66
	7	18	1.185,17
	19	30	1.260,73
9	1	6	1.076,66
	7	24	1.185,17

Indennità per mancata contrattazione di secondo livello

A far data dal 1° gennaio 2023 le imprese che non abbiano realizzato la contrattazione del premio per obiettivi erogano, in sostituzione dell'elemento di garanzia retributiva, gli importi di seguito indicati, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello:

Alimentari

Livelli	Importi
1S	50,37
1	43,80
2	36,14
3A	31,76
3	28,47
4	26,28
5	24,09
6	21,90

Olio e margarina

Livelli	Importi
1	47,17
2	43,91
3	39,57
4	35,00
5	31,96
6	29,57
7	26,96
8	25,43
9	23,91
10	21,74

Tali importi, erogati per 12 mensilità:

- assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga.
- non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere;
- sono esclusi dal computo del Tfr.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/11/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/4/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26 (25 per il settore Olio)
<i>Divisore orario</i>	173 (174 per il settore saccarifero e 175 per il settore Olio)
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Assicurazioni – Personale amministrativo e addetto alla produzione (ipotesi di accordo 16 novembre 2022)
Parti stipulanti	Ania, First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Personale amministrativo – assunti *ante* 18 dicembre 1999

Livello/classe	Minimo contrattuale
7 - 8ª classe	3.289,51
7 - 7ª classe	3.194,69
7 - 6ª classe	3.099,88
7 - 5ª classe	3.014,93
7 - 4ª classe	2.930,00
7 - 3ª classe	2.845,05
7 - 2ª classe	2.760,12
7 - 1ª classe	2.675,17
6 - 13ª classe	3.185,22
6 - 12ª classe	3.101,26
6 - 11ª classe	3.017,31
6 - 10ª classe	2.933,36
6 - 9ª classe	2.849,41
6 - 8ª classe	2.765,45
6 - 7ª classe	2.681,50
6 - 6ª classe	2.597,55
6 - 5ª classe	2.530,06
6 - 4ª classe	2.462,57
6 - 3ª classe	2.395,08
6 - 2ª classe	2.327,58
6 - 1ª classe	2.260,09
5 - 13ª classe	2.947,88
5 - 12ª classe	2.872,82
5 - 11ª classe	2.797,76
5 - 10ª classe	2.722,69
5 - 9ª classe	2.647,63
5 - 8ª classe	2.572,57
5 - 7ª classe	2.497,50

Le modifiche agli istituti contrattuali

5 - 6 ^a classe	2.422,44
5 - 5 ^a classe	2.361,53
5 - 4 ^a classe	2.300,63
5 - 3 ^a classe	2.239,72
5 - 2 ^a classe	2.178,81
5 - 1 ^a classe	2.117,91
4 - 13 ^a classe	2.746,83
4 - 12 ^a classe	2.678,68
4 - 11 ^a classe	2.610,54
4 - 10 ^a classe	2.542,38
4 - 9 ^a classe	2.474,23
4 - 8 ^a classe	2.406,09
4 - 7 ^a classe	2.337,93
4 - 6 ^a classe	2.269,79
4 - 5 ^a classe	2.215,46
4 - 4 ^a classe	2.161,14
4 - 3 ^a classe	2.106,82
4 - 2 ^a classe	2.052,50
4 - 1 ^a classe	1.998,17
3 - 13 ^a classe	2.515,96
3 - 12 ^a classe	2.454,39
3 - 11 ^a classe	2.392,83
3 - 10 ^a classe	2.331,26
3 - 9 ^a classe	2.269,70
3 - 8 ^a classe	2.208,13
3 - 7 ^a classe	2.146,57
3 - 6 ^a classe	2.085,01
3 - 5 ^a classe	2.034,30
3 - 4 ^a classe	1.983,60
3 - 3 ^a classe	1.932,90
3 - 2 ^a classe	1.882,20
3 - 1 ^a classe	1.831,50
2 - 13 ^a classe	2.236,50
2 - 12 ^a classe	2.186,13
2 - 11 ^a classe	2.135,75
2 - 10 ^a classe	2.085,38
2 - 9 ^a classe	2.035,01
2 - 8 ^a classe	1.984,64
2 - 7 ^a classe	1.934,27
2 - 6 ^a classe	1.883,90
2 - 5 ^a classe	1.841,76

Le modifiche agli istituti contrattuali

2 - 4 ^a classe	1.799,61
2 - 3 ^a classe	1.757,48
2 - 2 ^a classe	1.715,33
2 - 1 ^a classe	1.673,19
1 - 13 ^a classe	2.075,31
1 - 12 ^a classe	2.034,48
1 - 11 ^a classe	1.993,66
1 - 10 ^a classe	1.952,84
1 - 9 ^a classe	1.912,01
1 - 8 ^a classe	1.871,19
1 - 7 ^a classe	1.830,36
1 - 6 ^a classe	1.789,54
1 - 5 ^a classe	1.749,05
1 - 4 ^a classe	1.708,55
1 - 3 ^a classe	1.668,06
1 - 2 ^a classe	1.627,56
1 - 1 ^a classe	1.587,07

Personale amministrativo - Assunti dal 18 dicembre 1999

Livello/classe	Minimo contrattuale
7 - 8 ^a classe	3.289,39
7 - 7 ^a classe	3.201,65
7 - 6 ^a classe	3.113,90
7 - 5 ^a classe	3.026,16
7 - 4 ^a classe	2.938,41
7 - 3 ^a classe	2.850,67
7 - 2 ^a classe	2.762,92
7 - 1 ^a classe	2.675,17
6 - 12 ^a classe	3.033,27
6 - 11 ^a classe	2.962,98
6 - 10 ^a classe	2.892,69
6 - 9 ^a classe	2.822,40
6 - 8 ^a classe	2.752,12
6 - 7 ^a classe	2.681,82
6 - 6 ^a classe	2.611,54
6 - 5 ^a classe	2.541,25
6 - 4 ^a classe	2.470,96
6 - 3 ^a classe	2.400,67
6 - 2 ^a classe	2.330,38
6 - 1 ^a classe	2.260,09
5 - 12 ^a classe	2.842,44

Le modifiche agli istituti contrattuali

5 - 11 ^a classe	2.776,58
5 - 10 ^a classe	2.710,71
5 - 9 ^a classe	2.644,84
5 - 8 ^a classe	2.578,97
5 - 7 ^a classe	2.513,11
5 - 6 ^a classe	2.447,24
5 - 5 ^a classe	2.381,37
5 - 4 ^a classe	2.315,51
5 - 3 ^a classe	2.249,64
5 - 2 ^a classe	2.183,77
5 - 1 ^a classe	2.117,91
4 - 12 ^a classe	2.681,75
4 - 11 ^a classe	2.619,60
4 - 10 ^a classe	2.557,46
4 - 9 ^a classe	2.495,32
4 - 8 ^a classe	2.433,18
4 - 7 ^a classe	2.371,03
4 - 6 ^a classe	2.308,89
4 - 5 ^a classe	2.246,75
4 - 4 ^a classe	2.184,60
4 - 3 ^a classe	2.122,46
4 - 2 ^a classe	2.060,32
4 - 1 ^a classe	1.998,17
3 - 12 ^a classe	2.458,06
3 - 11 ^a classe	2.401,10
3 - 10 ^a classe	2.344,13
3 - 9 ^a classe	2.287,18
3 - 8 ^a classe	2.230,22
3 - 7 ^a classe	2.173,26
3 - 6 ^a classe	2.116,30
3 - 5 ^a classe	2.059,34
3 - 4 ^a classe	2.002,38
3 - 3 ^a classe	1.945,42
3 - 2 ^a classe	1.888,46
3 - 1 ^a classe	1.831,50
2 - 12 ^a classe	2.245,59
2 - 11 ^a classe	2.193,56
2 - 10 ^a classe	2.141,52
2 - 9 ^a classe	2.089,48
2 - 8 ^a classe	2.037,45
2 - 7 ^a classe	1.985,41

Le modifiche agli istituti contrattuali

2 - 6 ^a classe	1.933,37
2 - 5 ^a classe	1.881,34
2 - 4 ^a classe	1.829,30
2 - 3 ^a classe	1.777,26
2 - 2 ^a classe	1.725,23
2 - 1 ^a classe	1.673,19
1 - 12 ^a classe	2.130,00
1 - 11 ^a classe	2.080,64
1 - 10 ^a classe	2.031,29
1 - 9 ^a classe	1.981,93
1 - 8 ^a classe	1.932,57
1 - 7 ^a classe	1.883,21
1 - 6 ^a classe	1.833,86
1 - 5 ^a classe	1.784,50
1 - 4 ^a classe	1.735,14
1 - 3 ^a classe	1.685,78
1 - 2 ^a classe	1.636,42
1 - 1 ^a classe	1.587,07

Addetti alla produzione

Livello/classe	Minimo contrattuale
4 - 13 ^a classe	2.012,17
4 - 12 ^a classe	1.974,81
4 - 11 ^a classe	1.937,51
4 - 10 ^a classe	1.900,14
4 - 9 ^a classe	1.862,77
4 - 8 ^a classe	1.825,57
4 - 7 ^a classe	1.788,20
4 - 6 ^a classe	1.750,84
4 - 5 ^a classe	1.713,53
4 - 4 ^a classe	1.676,17
4 - 3 ^a classe	1.638,90
4 - 2 ^a classe	1.601,60
4 - 1 ^a classe	1.564,23
3 - 10 ^a classe	1.545,67
3 - 9 ^a classe	1.516,95
3 - 8 ^a classe	1.488,37
3 - 7 ^a classe	1.459,70
3 - 6 ^a classe	1.431,03
3 - 5 ^a classe	1.402,45
3 - 4 ^a classe	1.373,78

Le modifiche agli istituti contrattuali

3 - 3 ^a classe	1.345,12
3 - 2 ^a classe	1.316,54
3 - 1 ^a classe	1.287,87
2 - 8 ^a classe	892,61
2 - 7 ^a classe	876,21
2 - 6 ^a classe	859,76
2 - 5 ^a classe	843,42
2 - 4 ^a classe	827,03
2 - 3 ^a classe	810,59
2 - 2 ^a classe	794,25
2 - 1 ^a classe	777,84
1 - 5 ^a classe	693,22
1 - 4 ^a classe	679,43
1 - 3 ^a classe	665,63
1 - 2 ^a classe	651,85
1 - 1 ^a classe	638,05

Addetti al call-center

Livello/classe	Minimo contrattuale
A - 12 ^a classe	2.335,20
A - 11 ^a classe	2.281,08
A - 10 ^a classe	2.226,97
A - 9 ^a classe	2.172,86
A - 8 ^a classe	2.118,75
A - 7 ^a classe	2.064,63
A - 6 ^a classe	2.010,52
A - 5 ^a classe	1.956,41
A - 4 ^a classe	1.902,30
A - 3 ^a classe	1.848,18
A - 2 ^a classe	1.794,07
A - 1 ^a classe	1.739,96
B - 7 ^a classe	1.263,75
B - 6 ^a classe	1.236,28
B - 5 ^a classe	1.208,81
B - 4 ^a classe	1.181,33
B - 3 ^a classe	1.153,86
B - 2 ^a classe	1.126,39
B - 1 ^a classe	1.098,92

Terzo elemento

Dal 1° gennaio 2023 il terzo elemento è corrisposto nelle seguenti misure mensili al solo personale addetto alla produzione in servizio alla data di stipula del Ccnl 29 ottobre 1987:

Livello/classe	Terzo elemento
4/13 ^a	56,23
4/12 ^a	54,59
4/11 ^a	52,61
4/10 ^a	50,97
4/9 ^a	49,32
4/8 ^a	47,34
4/7 ^a	45,70
4/6 ^a	44,05
4/5 ^a	42,08
4/4 ^a	40,43
4/3 ^a	38,79
4/2 ^a	36,81
4/1 ^a	35,16
3/10 ^a	35,67
3/9 ^a	34,55
3/8 ^a	33,17
3/7 ^a	31,99
3/6 ^a	30,87
3/5 ^a	29,48
3/4 ^a	20,30
3/3 ^a	27,18
3/2 ^a	25,80
3/1 ^a	24,61
2/8 ^a	51,00
2/7 ^a	49,06
2/6 ^a	47,10
2/5 ^a	45,22
2/4 ^a	43,30
2/3 ^a	41,33
2/2 ^a	39,47
2/1 ^a	37,53

Indennità maneggio denaro

Dal 1° gennaio 2023 l'indennità maneggio denaro spetta ai cassieri che provvedono alle operazioni di entrata e di uscita di cassa con maneggio di denaro, titoli, effetti e ai quali sia accollato il relativo rischio (a detti lavoratori il datore lavoro ha diritto di chiedere una cauzione), nelle seguenti misure:

Le modifiche agli istituti contrattuali

Indennità maneggio denaro	Dal 1° gennaio 2023
Valori mensili	52,71
Valori annui	737,88

Indennità annua di funzione

Dal 1° gennaio 2023 l'indennità annua di funzione prevista dall'articolo 93, Ccnl, spetta nelle seguenti misure:

Indennità di funzione	Valori dal 1° gennaio 2023
Valori mensili	68,20
Valori annui	954,77

Indennità di carica

Dal 1° gennaio 2023 l'indennità di carica per i funzionari è pari ai seguenti importi:

Grado/classe	Indennità di carica (assunti dal 18 dicembre 1999)
3/5 ^a	915,14
3/4 ^a	841,85
3/3 ^a	768,55
3/2 ^a	695,25
3/1 ^a	621,95
2/5 ^a	740,47
2/4 ^a	669,86
2/3 ^a	599,25
2/2 ^a	528,65
2/1 ^a	458,04
1/5 ^a	549,43
1/4 ^a	482,64
1/3 ^a	415,86
1/2 ^a	349,07
1/1 ^a	282,29

Assegno *ad personam*

Ai lavoratori in servizio al 31 dicembre 1994 viene attribuito un assegno annuo *ad personam*, sostitutivo dell'indennità annua in precedenza riconosciuta:

Personale amministrativo

Mansione	Assegno <i>ad personam</i> dal 1° gennaio 2023
Addetti a lavori di perforazione o registrazione (e verifica) di dati rilevati da documenti e lavoratori che	€ 63,11 (€ 883,54 annui)

Le modifiche agli istituti contrattuali

operano su apparecchiature connesse a sistemi "in tempo reale", inquadrati nel 3° livello	
Operatori di centro elettronico, consollisti, schedulatori, addetti al <i>modify</i> , inquadrati nel 4° livello	€ 85,45 (€ 1.196,25 annui)
Programmatori e analisti programmatori inquadrati nel 4° e 5° livello	€ 92,01 (€ 1.288,11 annui)
Specialisti addetti ai CED, sistemisti, analisti capi, coordinatori di progetto (CED) inquadrati nel 6° livello	€ 105,18 (€ 1.472,55 annui)

Addetti alla produzione

Mansione	Assegno <i>ad personam</i> dal 1° gennaio 2023
Produttori di 1° e 2° livello	€ 370,57 (€ 5.188,00 annui)

Provvigioni

Il Ccnl prevede che i compensi provvigionali per gli addetti alla produzione sono considerati retribuzione per il 75% del loro ammontare; al personale di produzione in servizio al 18 dicembre 1999 vengono erogate quote percentuali dei compensi provvigionali liquidati, in modo tale da determinare mediamente i seguenti importi:

Livelli	Importi medi dal 1° gennaio 2023
4	1.066,35
3	797,13
2	606,44
1	433,70

Al lavoratore viene comunque garantito un importo minimo pari al 50% degli importi riportati nella tabella precedente.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	1/3/2023 Una tantum
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Orario di lavoro</i>	Personale amministrativo: 37 h/sett. (normalmente distribuite su 5 gg.) Addetti alla produzione: non meno di 40 h/sett.; Addetti al <i>call center</i>: 37 h/sett. (le prestazioni svolte tra le ore 20 e le 21 sono compensate con una maggiorazione del 9%). Disposizioni specifiche sull'orario di lavoro sono previste per gli addetti alla sala macchine dei CED
-------------------------	--

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Attività funebri e cimiteriali (Ccnl 17 giugno 2021)
Parti stipulanti	Asnaf&AS, Fmpi, Fpl-Uil

Minimi tabellari

Settore Abbigliamento e confezioni

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il minimo retributivo è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo retributivo
F	3.188,39
E1	2.805,02
E	2.602,35
D1	2.568,02
D	2.433,48
C1	2.182,09
C	2.053,95
B1	1.941,11
B	1.851,45
A1	1.753,13
A	1.642,80

Apprendisti professionalizzanti dal 6 febbraio 2018

Livello	Da mese	A mese	Minimo
F	0	12	2.550,71
	13	24	2.710,13
	25	36	2.869,55
E1	0	12	2.244,02
	13	24	2.384,27
	25	36	2.524,52
E	0	12	2.081,88
	13	24	2.212,00
	25	36	2.342,11
D1	0	12	2.054,42
	13	24	2.182,82
	25	36	2.311,22
D	0	12	1.946,78
	13	24	2.068,46

Le modifiche agli istituti contrattuali

	25	36	2.190,13
C1	0	12	1.745,67
	13	24	1.854,78
	25	36	1.963,88
C	0	12	1.643,16
	13	24	1.745,86
	25	36	1.848,56
B1	0	9	1.552,89
	10	18	1.747,00
B	0	9	1.481,16
	10	18	1.666,31
A1	0	9	1.402,50
	10	18	1.577,82
A	0	9	1.314,24
	10	18	1.478,52

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2023 Eeg
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Autoferrotranvieri (verbale di accordo 10 maggio 2022)
Parti stipulanti	Asstra, Anav, Agens, Filt-Cigl, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal, Ugl-Fna

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il contributo annuo a carico azienda per il finanziamento del Fondo sanitario integrativo del settore (Fondo Tpl Salute) sarà pari a 144 euro (12 euro al mese comprensivo del contributo annuo stabilito dall'articolo 38, accordo 28 novembre 2015), per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	30
<i>Divisore orario</i>	Gli importi orari si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per l'orario medio giornaliero
<i>Orario di lavoro</i>	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Autorimesse e noleggio automezzi (ipotesi di accordo 15 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Aniasa, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il minimo tabellare è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Edr confederale	Indennità di funzione	Ear	Totale
Q1	1.935,57	529,75	10,33	67,00	26,45	2.569,10
Q2	1.935,57	529,75	10,33	51,00	26,45	2.553,10
A1	1.935,57	529,75	10,33	-	26,45	2.502,10
A2	1.822,27	527,49	10,33	-	22,11	2.382,20
B1	1.661,76	524,10	10,33	-	6,41	2.202,60
B2	1.586,22	522,46	10,33	-	3,52	2.122,53
B3	1.520,13	521,06	10,33	-	0,99	2.052,51
C1	1.463,48	520,75	10,33	-	27,45	2.022,01
C2	1.302,97	517,26	10,33	-	11,75	1.842,31
C3	1.208,55	515,67	10,33	-	17,68	1.752,23
C4	944,18	511,44	10,33	-	36,18	1.502,13

Apprendisti professionalizzanti dal 6 febbraio 2018

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	0	12	1.645,23
	13	24	1.742,01
A2	0	12	1.548,93
	13	24	1.640,04
B1	0	12	1.412,50
	13	24	1.495,58
B2	0	12	1.348,29
	13	24	1.427,60
B3	0	12	1.292,11
	13	24	1.368,12
C1	0	12	1.243,96
	13	24	1.317,13
C2	0	12	1.107,52
	13	24	1.172,67
C3	0	12	1.027,27
	13	24	1.087,70

Una tantum

L'ipotesi di accordo del 15 dicembre 2022 prevede, a copertura dell'anno 2022 (1° gennaio-31 dicembre), la corresponsione di un importo forfettario a titolo di *una tantum* pari a 560 euro lordi per il livello C1, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, da effettuarsi in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di gennaio 2023.

Livelli	Una tantum
Q1	740,65
Q2	740,65
A1	740,65
A2	679,29
B1	635,87
B2	606,97
B3	581,68
C1	560,00
C2	498,58
C3	462,45
C4	361,29

Nell'ipotesi di accordo del 15 dicembre 2022 viene precisato che l'*una tantum*:

- non è utile ai fini del calcolo del Tfr e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali;
- è proporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni;
- per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'*una tantum* verrà riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

Disciplina buoni pasto

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il valore del *ticket restaurant* è incrementato da 7 a 8 euro per ogni giornata di effettivo lavoro.

Per effettivo lavoro si intende una prestazione di almeno 5 ore giornaliere; in caso di prestazione inferiore alle 5 ore giornaliere il valore del *ticket restaurant* sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

Hanno diritto a tale *ticket* anche i lavoratori in modalità agile.

Indennità maneggio denaro

A decorrere dal 1° gennaio 2023 l'indennità maneggio denaro è pari ai seguenti importi:

Livelli	Indennità maneggio denaro
Q1	73,48
Q2	73,48
A1	73,48
A2	69,97
B1	64,72
B2	62,38
B3	60,33
C1	59,46
C2	54,20
C3	51,58
C4	44,29

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	1/9/2023 Minimi retributivi
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173 (personale a 40 ore settimanali); 182 (autisti); 191 (personale di custodia - guardiani notturni)
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Carta industria (Ccnl 28 luglio 2021)
Parti stipulanti	Assografici, Assocarta, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl carta e stampa

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo retributivo	Elemento di modernizzazione	Totale
Q	2.626,38	9,80	2.636,18
AS	2.618,04	9,76	2.627,80
A	2.304,24	8,31	2.312,55
B1	2.099,58	7,37	2.106,95
B2S	2.047,88	7,14	2.055,02
B2	1.981,31	6,82	1.988,13
C1S	1.869,63	6,31	1.875,94
C1	1.803,11	6,00	1.809,11
C2	1.684,30	5,45	1.689,75
C3	1.599,76	5,06	1.604,82
D1	1.532,07	4,75	1.536,82
D2	1.447,17	4,35	1.451,52
E	1.353,99	3,92	1.357,91

Apprendistato professionalizzante dal 1° gennaio 2017

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Quadro	1	6	1.838,47
	7	12	1.969,79
	13	18	2.101,10
	19	24	2.232,42
	25	30	2.363,74
	31	36	2.495,06
A	1	6	1.612,97
	7	12	1.728,18
	13	18	1.843,39
	19	24	1.958,60
	25	30	2.073,82
	31	36	2.189,03
A SUPER	1	6	1.832,63

Le modifiche agli istituti contrattuali

	7	12	1.963,53
	13	18	2.094,43
	19	24	2.225,33
	25	30	2.356,24
	31	36	2.487,14
B/1	1	6	1.469,71
	7	12	1.574,69
	13	18	1.679,66
	19	24	1.784,64
	25	30	1.889,62
	31	36	1.994,60
	1	6	1.386,92
	7	12	1.485,98
	13	18	1.585,05
	19	24	1.684,11
B/2	25	30	1.783,18
	31	36	1.882,24
	1	6	1.433,52
	7	12	1.535,91
	13	18	1.638,30
B/2 SUPER	19	24	1.740,70
	25	30	1.843,09
	31	36	1.945,49
	1	6	1.262,18
	7	12	1.352,33
C/1	13	18	1.442,49
	19	24	1.532,64
	25	30	1.622,80
	31	36	1.712,95
	1	6	1.308,74
C/1 SUPER	7	12	1.402,22
	13	18	1.495,70
	19	24	1.589,19
	25	30	1.682,67
	31	36	1.776,15
C/2	1	6	1.179,01
	7	12	1.263,22
	13	18	1.347,44
	19	24	1.431,66
	25	30	1.515,87
	31	36	1.600,09

Le modifiche agli istituti contrattuali

C/3	1	6	1.119,83
	7	12	1.199,82
	13	18	1.279,81
	19	24	1.359,80
	25	30	1.439,78
	31	36	1.519,77
D/1	1	4	1.072,45
	5	8	1.149,05
	9	12	1.225,66
	13	16	1.302,26
	17	20	1.378,86
	21	24	1.455,47
D/2	1	4	1.013,02
	5	8	1.085,38
	9	12	1.157,74
	13	16	1.230,09
	17	20	1.302,45
	21	24	1.374,81

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Byblos, è riconosciuto un contributo aggiuntivo a carico azienda pari al 0,3% della normale retribuzione annua.

Formazione professionale

A decorrere da gennaio 2022 viene istituito un contributo di assistenza contrattuale da versare all'Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica (Enipg) da parte delle aziende del settore cartotecnico (escluse le aziende cartarie e del *converting* del *tissue*).

Il contributo è pari alle seguenti percentuali della retribuzione annua:

- 0,05% per l'anno 2023 e 0,10% a regime, dal 2024, per le aziende fino a 15 dipendenti;
- 0,10% da gennaio 2023, per le aziende oltre i 15 dipendenti.

Il requisito dimensionale è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente all'iscrizione (salvo il primo anno, per cui si prenderà a riferimento dicembre 2022), avendo riguardo al numero di operai, impiegati e quadri e computando proporzionalmente i lavoratori *part-time*.

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/12/2022 Eeg
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Cemento industria (verbale di accordo 15 marzo 2022)
Parti stipulanti	Federmaco, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Lavoro notturno

A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono previste le seguenti maggiorazioni per le prestazioni relative al lavoro notturno:

Tipologia	Maggiorazione		
	Operai	Intermedi	Impiegati
notturmo non compreso in turni	50	50	55
notturmo continuativo	30	-	-
notturmo festivo	60	60	75

Lavoro straordinario

A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono previste le seguenti maggiorazioni per le prestazioni relative al lavoro straordinario:

Tipologia	Maggiorazione		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Straordinario diurno	30	30	30
Straordinario notturno	60	60	75
Straordinario festivo	60	60	75
Straordinario notturno e festivo	70	70	100

Orario normale – Lavoro a turni

Agli addetti a turni avvicendati spetta, per la prestazione in ore diurne feriali (sia nel caso di 3 turni che di 2 turni), una maggiorazione del 5% calcolata sulla quota oraria del minimo di retribuzione, indennità di contingenza, eventuale superminimo, aumenti periodici di anzianità ed Edr.

Tale maggiorazione è elevata al 5,5% a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	1/6/2023 Minimi tabellari

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	175
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett. su 5 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Ceramica industria (Ccnl 26 novembre 2020)
Parti stipulanti	Confindustria Ceramica, Filctem-Cigl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Settore piastrelle

Livello	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.528,99	-	77,47	2.606,46
B1	2.278,10	134,61	-	2.412,71
B2	2.278,10	-	-	2.278,10
C1	1.985,57	113,15	-	2.098,72
C2	1.985,57	63,95	-	2.049,52
C3	1.985,57	-	-	1.985,57
D1	1.791,07	143,68	-	1.934,75
D2	1.791,07	54,96	-	1.846,03
D3	1.791,07	-	-	1.791,07
E1	1.630,03	71,88	-	1.701,91
E2	1.630,03	-	-	1.630,03
F	1.526,99	-	-	1.526,99

Apprendisti professionalizzanti dal 18 luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	36	2.402,54
B1	1	36	2.164,20
B2	1	36	2.164,20
C1	1	36	1.886,29
C2	1	36	1.886,29
C3	1	36	1.886,29
D1	1	36	1.701,52
D2	1	36	1.701,52
D3	1	36	1.701,52
E1	1	24	1.548,53
E2	1	24	1.548,53

Settore refrattari

Livello	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.528,99	-	77,47	2.606,46
B1	2.278,10	134,61	-	2.412,71
B2	2.278,10	-	-	2.278,10
C1	1.985,57	113,15	-	2.098,72
C2	1.985,57	63,95	-	2.049,52
C3	1.985,57	-	-	1.985,57
D1	1.791,07	143,68	-	1.934,75
D2	1.791,07	54,96	-	1.846,03
D3	1.791,07	-	-	1.791,07
E1	1.630,03	71,88	-	1.701,91
E2	1.630,03	-	-	1.630,03
F	1.526,99	-	-	1.526,99

Apprendisti professionalizzanti dal 18 luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	36	2.402,54
B1	1	36	2.164,20
B2	1	36	2.164,20
C1	1	36	1.886,29
C2	1	36	1.886,29
C3	1	36	1.886,29
D1	1	36	1.701,52
D2	1	36	1.701,52
D3	1	36	1.701,52
E1	1	24	1.548,53
E2	1	24	1.548,53

Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria

Categorie	Minimi contrattuali	Ipo	Ear	Totale
A1	2.195,51	334,88	172,00	2.702,39
B1	2.033,60	301,65	-	2.335,25
B2	2.033,60	166,49	-	2.200,09
C1	1.804,70	237,82	-	2.042,52
C2	1.804,70	192,86	-	1.997,56
C3	1.804,70	140,79	-	1.945,49
D1	1.623,69	273,81	-	1.897,50
D2	1.623,69	151,43	-	1.775,12
D3	1.623,69	107,24	-	1.730,93

Le modifiche agli istituti contrattuali

E1	1.516,43	157,00	-	1.673,43
E2	1.516,43	75,08	-	1.591,51
E3	1.516,43	30,02	-	1.546,45
F	1.501,98	-	-	1.501,98

Apprendisti professionalizzanti dal 18 luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	18	2.085,73
	1	36	2.085,73
B1	1	18	1.931,92
	1	36	1.931,92
B2	1	18	1.931,92
	1	36	1.931,92
C1	1	12	1.714,47
	1	36	1.714,47
C2	1	12	1.714,47
	1	36	1.714,47
C3	1	12	1.714,47
	1	36	1.714,47
D1	1	12	1.542,51
	1	36	1.542,51
D2	1	12	1.542,51
	1	36	1.542,51
D3	1	12	1.542,51
	1	36	1.542,51
E1	1	12	1.440,61
	1	24	1.440,61
E2	1	12	1.440,61
	1	24	1.440,61
E3	1	12	1.440,61
	1	24	1.440,61

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il Fondo viene alimentato mediante i seguenti contributi, calcolati sulla retribuzione utile per il computo del Tfr:

Settore piastrelle di ceramica

- 1,4% a carico del lavoratore;
- 2,3% a carico del datore di lavoro.

Settore refrattari

- 1,4% a carico del lavoratore;
- 2,3% a carico del datore di lavoro.

Settore ceramica sanitaria, porcellana, ceramica uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, sanitaria e stoviglieria, tubi in gres

- 1,4% a carico del lavoratore;
- 2,0% a carico del datore di lavoro.

Per tutti i settori, al contributo a carico azienda si aggiunge una quota aggiuntiva pari allo 0,2% della retribuzione utile per il computo del Tfr; che verrà utilizzata per la copertura delle spese amministrative e per l'introduzione di clausole accessorie in caso di morte o invalidità permanente.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/6/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2023 Minimi tabellari Egr
<i>Mensilità</i>	13 (più gratifica feriale luglio)
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Chimica industria (verbale di accordo 13 giugno 2022)
Parti stipulanti	Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

Settore chimico-farmaceutico

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimo contrattuale	Ipo	Edr contrattuale	Ear	Totale
A1	2.386,52	34,00	492,96	190,00	3.103,48
A2	2.386,52	31,00	279,07	190,00	2.886,59
A3	2.386,52	28,00	221,70	190,00	2.826,22
B1	2.202,22	27,00	277,76	100,00	2.606,98
B2	2.202,22	26,00	193,39	100,00	2.521,61
C1	1.971,25	25,00	291,40	-	2.287,65
C2	1.971,25	23,00	213,61	-	2.207,86
D1	1.822,03	23,00	290,23	-	2.135,26
D2	1.822,03	20,00	200,74	-	2.042,77
D3	1.822,03	20,00	150,73	-	1.992,76
E1	1.646,87	19,00	231,41	-	1.897,28
E2	1.646,87	18,00	143,27	-	1.808,14
E3	1.646,87	16,00	84,42	-	1.747,29
E4	1.646,87	16,00	41,17	-	1.704,04
F	1.613,46	15,00	0,00	-	1.628,46

Apprendisti professionalizzanti dal 1° marzo 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
B1-B2	1	18	1.971,25
	19	36	2.202,22
C1-C2	1	18	1.822,03
	19	36	1.971,25
D1-D2-D3	1	18	1.646,87
	19	36	1.822,03
E1-E2-E3	1	18	1.613,46
	19	36	1.646,87

Le modifiche agli istituti contrattuali

Settore fibre chimiche

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimo contrattuale	Ipo	Edr contrattuale	Ear	Totale
A1	2.377,52	33,00	461,96	190,00	3.062,48
A2	2.377,52	26,00	221,07	190,00	2.814,59
A3	2.377,52	26,00	148,70	190,00	2.742,22
B1	2.159,22	26,00	272,76	100,00	2.557,98
B2	2.159,22	22,00	139,39	100,00	2.420,61
C1	1.963,25	22,00	236,40	-	2.221,65
C2	1.963,25	21,00	171,61	-	2.155,86
D1	1.783,03	21,00	285,23	-	2.089,26
D2	1.783,03	19,00	154,74	-	1.956,77
D3	1.783,03	19,00	114,73	-	1.916,76
E1	1.628,87	19,00	210,41	-	1.858,28
E2	1.628,87	16,00	98,27	-	1.743,14
E3	1.628,87	14,00	57,42	-	1.700,29
E4	1.628,87	14,00	24,17	-	1.667,04
F	1.593,46	14,00	-	-	1.607,46

Apprendisti professionalizzanti dal 1° marzo 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
B1-B2	1	18	1.963,25
	19	36	2.159,22
C1-C2	1	18	1.783,03
	19	36	1.963,25
D1-D2-D3	1	18	1.628,87
	19	36	1.783,03
E1-E2-E3-E4	1	18	1.593,46
	19	36	1.628,87

Settore abrasivi

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimo contrattuale	Ipo	Edr contrattuale	Ear	Totale
A1	2.301,51	34,00	313,47	190,00	2.838,98
B1	2.075,38	26,00	285,04	-	2.386,42
B2	2.075,38	24,00	135,05	-	2.234,43
C1	1.815,05	23,00	230,50	-	2.068,55

Le modifiche agli istituti contrattuali

C2	1.815,05	21,00	182,46	-	2.018,51
C3	1.815,05	21,00	128,92	-	1.964,97
D1	1.628,44	20,00	271,06	-	1.919,50
D2	1.628,44	19,00	143,03	-	1.790,47
D3	1.628,44	19,00	104,15	-	1.751,59
E1	1.538,79	19,00	141,42	-	1.699,21
E2	1.538,79	16,00	56,47	-	1.611,26
E3	1.538,79	16,00	18,33	-	1.573,12
F	1.516,78	16,00	0,00	-	1.532,78

Apprendisti professionalizzanti dal 1° marzo 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
B1-B2	1	18	1.815,05
	19	36	2.075,38
C1-C2-C3	1	18	1.628,44
	19	36	1.815,05
D1-D2-D3	1	18	1.538,79
	19	36	1.628,44
E1-E2-E3	1	18	1.516,78
	19	36	1.538,79

Settore lubrificanti e GPL

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimo contrattuale	Edr contrattuale	Ear	Totale
Q1	3.168,00	38,00	180,00	3.386,00
Q2	2.875,00	33,00	158,00	3.066,00
A	2.750,00	31,00	-	2.781,00
B	2.548,00	28,00	-	2.576,00
C	2.321,00	26,00	-	2.347,00
D	2.176,00	24,00	-	2.200,00
E	2.016,00	21,00	-	2.037,00
F	1.879,00	19,00	-	1.898,00
G	1.842,00	18,00	-	1.860,00
H	1.736,00	18,00	-	1.754,00
I	1.595,00	16,00	-	1.611,00

Le modifiche agli istituti contrattuali

Apprendisti professionalizzanti dal 1° marzo 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A	1	18	2.321,00
	19	36	2.548,00
B	1	18	2.176,00
	19	36	2.321,00
C	1	18	2.016,00
	19	36	2.176,00
D	1	18	1.879,00
	19	36	2.016,00
E	1	18	1.842,00
	19	36	1.879,00
F	1	18	1.736,00
	19	36	1.842,00
G	1	18	1.595,00
	19	36	1.736,00
H	1	24	1.595,00
	25	36	1.736,00

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2025
Prossime variazioni programmate	1/7/2023 Minimi tabellari
Mensilità	13
Divisore giornaliero	25
Divisore orario	175
Orario di lavoro	40 h/sett. 39 h/sett. lavoratori giornalieri, non discontinui, mediante assorbimento riduzione orario - 232,5 giornate annue x 8 ore giornaliera, per i turnisti 3x7 e 2x7 - da 37 ore e 45 minuti a 40 ore medie settimanali per i turnisti 2x5 e 2x6, per i turnisti 3x5 e 3x6 e per il settore lubrificanti e gpl

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Clero - Istituti per il sostentamento (verbale di accordo 10 gennaio 2022)
Parti stipulanti	Istituto centrale per il sostentamento del clero assistito da Confcommercio, Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil, rappresentanti del personale dell'Istituto centrale per il sostentamento del clero

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Totale
QS	2.244,26	538,45	2.782,71
Q	2.238,43	538,45	2.776,88
1S	2.040,39	536,71	2.577,10
1	1.907,35	536,71	2.444,06
2S	1.723,43	532,25	2.255,68
2	1.622,49	532,25	2.154,74
3S	1.413,72	528,05	1.941,77
3	1.404,40	528,05	1.932,45
4	1.218,49	524,35	1.742,84
5	1.145,23	522,64	1.667,87
6	1.049,24	520,22	1.569,46
7	951,32	517,69	1.469,01

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	1/1/2024 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	22
Divisore orario	170
Orario di lavoro	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Concerie industria (ipotesi di accordo 21 gennaio 2021)
Parti stipulanti	Unic, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2023, per le imprese prive della contrattazione di secondo livello l'elemento economico di garanzia è pari a 8 euro mensili, assorbibile solo da eventuali importi derivanti da accordi territoriali.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/6/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	25
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Concessionari riscossione tributi (verbale di accordo 29 settembre 2020)
Parti stipulanti	Agenzia delle entrate-Riscossione, Riscossione Sicilia Spa, Equitalia giustizia Spa, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fabi, Silcea, Snalec, Ugl esattoriali

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo
Q/4	4.330,66
Q/3	3.668,36
Q/2	3.274,67
Q/1	3.080,61
3/4	2.701,61
3/3	2.513,04
3/2	2.371,40
3/1	2.248,12
3/1 - Livello di inserimento professionale	2.023,31
2/3	2.111,98
2/2	2.030,68
2/1	1.975,83
1	1.839,70

Apprendisti professionalizzanti dal 4 novembre 2005

Livello	Da mese	A mese	Minimo
3/4	0	24	2.371,40
	25	48	2.513,04
3/3	0	24	2.248,12
	25	48	2.371,40
3/2	0	24	2.111,98
	25	48	2.023,31
3/1	0	24	2.030,68
	25	48	2.111,98

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2024 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	-
<i>Divisore orario</i>	-
<i>Orario di lavoro</i>	37 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Dirigenti aziende agricole (verbale di accordo 23 febbraio 2022)
Parti stipulanti	Confagricoltura, Dir-Agri, aderente a Confederdia, Associazione nazionale dirigenti aziende agricole, aderente a Cida

Coperture assicurative

A decorrere dal 1° gennaio 2023 al dirigente viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, con premio a carico del datore di lavoro e con un limite massimo di 70 euro annui, la copertura delle spese legali sostenute in caso di procedimenti penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuite, non dipendenti da colpa grave o dolo.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	-

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Dirigenti industria (verbale di accordo 30 luglio 2019)
Parti stipulanti	Confindustria e Federmanager

Minimi tabellari

Il trattamento minimo complessivo di garanzia è il parametro di riferimento col quale confrontare, entro il 31 dicembre di ogni anno, la retribuzione complessiva annua del dirigente.

Il Tmcg da assumere come parametro al 31 dicembre è stabilito in:

- 69.000 euro dall'anno 2020;
- 72.000 euro dall'anno 2022;
- 75.000 euro dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza al 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di Tmcg previsti dall'articolo 3, comma 2, Ccnl 30 dicembre 2014.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	-

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Dirigenti PMI (verbale di accordo 17 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Confapi e Federmanager

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Inquadramento	Minimo
Dirigente	5.466,10

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2023
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	-

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Edilizia PMI (verbale di accordo 14 ottobre 2022 – verbale di accordo 11 ottobre 2022)
Parti stipulanti	Confapi-Aniem, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Minimi tabellari – Aziende Confapi

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è la seguente:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
7Q	1.975,96	535,12	140,00	10,33	2.661,41
7	1.975,96	535,12	-	10,33	2.521,41
6	1.778,36	530,79	-	10,33	2.319,48
5	1.481,98	524,31	-	10,33	2.016,62
4	1.383,17	522,15	-	10,33	1.915,65
3	1.284,38	520,00	-	10,33	1.814,71
2	1.155,94	517,16	-	10,33	1.683,43
1	987,99	513,46	-	10,33	1.511,78

Apprendistato professionalizzante dal 1° novembre 2014

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	6	866,96
	7	12	982,55
	13	18	1.005,67
	19	24	1.098,14
3	1	6	1.027,50
	7	12	1.066,04
	13	18	1.091,72
	19	24	1.117,41
	25	30	1.155,94
	31	36	1.220,16
4	1	6	1.106,54
	7	12	1.148,03
	13	18	1.175,69
	19	24	1.203,36
	25	30	1.244,85
	31	36	1.314,01
5	1	6	1.185,58

Le modifiche agli istituti contrattuali

	7	12	1.230,04
	13	18	1.259,68
	19	24	1.289,32
	25	30	1.333,78
	31	36	1.407,88
6	1	6	1.422,69
	7	12	1.476,04
	13	18	1.511,61
	19	24	1.547,17
	25	30	1.600,52
	31	36	1.689,44
7	1	6	1.580,77
	7	12	1.640,05
	13	18	1.679,57
	19	24	1.719,09
	25	30	1.778,36
	31	36	1.877,16

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/9/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	Operai: 12 (la 13^a mensilità è corrisposta tramite accantonamento da Cassa edile) Impiegati: 14
<i>Divisore giornaliero</i>	25
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Elettricità (verbale di accordo 9 ottobre 2019)
Parti stipulanti	Elettricità Futura, Utilitalia, Enel Spa, Gse Spa, Terna Spa, Energia Libera, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil

Premio di produzione

È destinata al premio di risultato una quota di 15 euro mensili (210 euro annuali) per il 2023, erogata annualmente secondo le regole del premio di risultato e con modalità di corresponsione definite da accordi aziendali.

Previdenza complementare

Dal 1° gennaio 2023 le aziende hanno l'obbligo di versare ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore (Fopen e Pegaso), un contributo aggiuntivo alla contribuzione ordinaria carico azienda in misura fissa pari a 3 euro per ogni mensilità.

Disciplina Banca ore

A decorrere dal 1° gennaio 2023, nelle aziende con più di 100 dipendenti, è prevista per i lavoratori a tempo indeterminato una banca ore per le ore di straordinario prestate oltre le 70 ore annue nonché per le ore di straordinario prestate oltre le 140 ore semestrali per:

- imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico;
- necessità tecnico-gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea;
- situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.

Le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore sono retribuite con una maggiorazione del 50%.

Indennità di reperibilità

A decorrere da gennaio 2023, nel caso di reperibilità in articolazioni settimanali e laddove, con riferimento a un periodo semestrale, si verifichi un impegno di reperibilità ordinaria superiore alla frequenza di 1 settimana su 4, maturano i seguenti riposi aggiuntivi:

- oltre 55 giorni di impegno in reperibilità: 1 giorno di riposo;

Le modifiche agli istituti contrattuali

- oltre 60 giorni di impegno in reperibilità: 1 giorno e mezzo di riposo;
- oltre 65 giorni di impegno in reperibilità: 2 giorni di riposo.

In caso di reperibilità a periodi alterni di durata settimanale secondo turni superiori a 5 giorni consecutivi, qualora il lavoratore reperibile nel settimo giorno sia chiamato a svolgere prestazioni per un numero di ore pari o superiore a 4, il giorno di riposo compensativo sarà libero da impegni di reperibilità.

Disciplina ferie

A decorrere dal 2023 le ferie annuali spettanti sono pari a:

- 20 giorni lavorativi (24 in caso di ripartizione dell'orario su 6 giorni) nel caso di anzianità fino a 6 anni compiuti;
- un ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni, fino a un massimo di 24 giorni lavorativi (26 giorni in caso di ripartizione dell'orario su 6 giorni).

Disciplina preavviso

Dal 1° gennaio 2023 il preavviso per i lavoratori in possesso dei requisiti di pensionabilità per vecchiaia è di 8 giorni di calendario.

Disciplina apprendistato

A decorrere dal 1° gennaio 2023 durante l'apprendistato vengono corrisposte le seguenti percentuali della retribuzione della categoria di destinazione:

Categoria di destinazione	1° anno	2° anno	3° anno
C	86%	90%	96%
B	86%	90%	96%
BSS e A	86%	96%	---

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	01/06/2023 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Divisore orario</i>	168,60
<i>Orario di lavoro</i>	38 h/sett. normalmente su 5 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Energia e petrolio (verbale di accordo 21 luglio 2022)
Parti stipulanti	Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Classificazione del personale

A decorrere da gennaio 2023 entra in vigore un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni Crea. L'apprezzamento dell'apporto professionale del lavoratore, con eventuale assegnazione a un livello di Crea superiore, verrà operato con cadenza biennale, oltre che nei casi di attribuzione di ruoli professionali diversi o di significativi cambiamenti organizzativi, tecnologici o del singolo apporto professionale.

La valutazione dello specifico apporto professionale individuale deve essere formalizzata in apposito documento, da redigere in conformità del modello allegato al Ccnl.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/7/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	21
<i>Divisore orario</i>	174,50
<i>Orario di lavoro</i>	37 h/sett. e 40 minuti

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Enti culturali e ricreativi Federculture (Ccnl 28 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Federculture, Fp-Cgil, Uil-Fpl, Fp-Cisl, Uil-Pa

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° dicembre 2021 la retribuzione tabellare è pari ai seguenti importi:

Fascia/Livello	Importi mensili
Q2	2.969,77
Q1	2.516,63
3/6	2.437,15
3/5	2.384,18
3/4	2.270,01
3/3	2.059,65
3/2	1.973,39
3/1	1.873,01
2/5	1.923,20
2/4	1.873,01
2/3	1.806,43
2/2	1.756,96
2/1	1.688,02
1/7	1.722,49
1/6	1.688,02
1/5	1.638,87
1/4	1.547,52
1/3	1.524,34
1/2	1.469,56
1/1	1.446,38

Arretrati

In seguito all'aumento dei minimi tabellari previsto dal 1° dicembre 2021, al personale in forza alla data di sottoscrizione del contratto (28 dicembre 2022) verrà erogato, entro il mese di aprile 2023, un importo complessivo a titolo di arretrati per il periodo 1° dicembre 2021-31 dicembre 2022.

Fondo per la valorizzazione del personale

A decorrere dal 1° gennaio 2023 è istituito un Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale, alimentato da un contributo pari a 10 euro al mese per 14 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato; in caso di mancato utilizzo del Fondo, le somme accantonate saranno distribuite ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione dei premi di produzione.

Assistenza integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2023 le aziende sono tenute a destinare a un Fondo di assistenza sanitaria integrativa una quota pari a 14,17 euro per ciascun lavoratore per 12 mensilità, al fine di attivare un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni previste nell'allegato C del contratto.

Dal 1° gennaio 2023 e fino a quando non sarà attivata una polizza sanitaria in favore dei lavoratori, gli importi accantonati saranno destinati al sistema di *welfare* aziendale.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2019
Prossime variazioni programmate	30/4/2023 Arretrati retributivi
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	162
Orario di lavoro	1.666 ore all'anno, media di 37 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Farmacie aziende municipalizzate (Ccnl 7 luglio 2022)
Parti stipulanti	Assofarm, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Una tantum

A copertura del periodo 1° gennaio 2022-7 luglio 2022 compete a tutto il personale in forza al 7 luglio 2022, inclusi i lavoratori a termine, un importo *una tantum* nelle seguenti misure, da corrispondersi in 2 *tranches*:

- la prima a luglio 2022;
- la seconda a gennaio 2023.

Livello	Importi	
	Dal 1.7.2022	Dal 1.1.2023
1Q	291,11	291,11
1S	281,10	281,10
1C	268,53	268,53
1 (dopo 12 anni di servizio)	250,00	250,00
1 (dopo 2 anni di servizio)	250,00	250,00
1	250,00	250,00
2	221,82	221,82
3	210,58	210,58
4	195,81	195,81
5	180,35	180,35
6	168,42	168,42

L'*una tantum* è corrisposta secondo i seguenti criteri:

- in proporzione ai mesi di effettivo servizio svolto nel periodo suddetto, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;
- ai dipendenti *part-time* va corrisposta con criteri di proporzionalità;
- non è utile ai fini del Tfr e di ogni altro istituto legale e contrattuale.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/7/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	165
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Gas e acqua (ipotesi di accordo 30 settembre 2022)
Parti stipulanti	Anfida, Anigas, Assogas Confindustria Energia, Federestrattiva, Federutility, FilctemCgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Premi legati alla produttività

L'ipotesi di accordo del 30 settembre 2022 ha previsto la corresponsione di una quota del salario nazionale, denominata Arap (ammontare retributivo annuale di produttività), in presenza di incrementi di redditività, efficienza e qualità misurati secondo i criteri definiti dalle parti sociali.

L'erogazione delle quote è prevista (ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale) annualmente, nell'anno successivo a quello di competenza, come *una tantum*, secondo le modalità definite dalla contrattazione aziendale, nei seguenti importi riferiti al parametro medio 143,53:

- 238 euro per l'anno 2023 (17 euro mensili);
- 238 euro per l'anno 2024.

Indennità di reperibilità

A decorrere dal 1° gennaio 2023 l'impegno di reperibilità è limitato a 10 giorni/mese di servizio *pro capite*.

Per le giornate eccezionalmente eccedenti il 10° giorno/mese, i compensi saranno maggiorati del 15%.

Disciplina apprendistato

A decorrere dal 1° gennaio 2023, con riferimento ai contratti di apprendistato stipulati a partire da tale data, viene elevata la retribuzione prevista dal Ccnl per il primo periodo di apprendistato all'80% della retribuzione contrattuale minima (minimo tabellare integrato ed Edr) prevista dal Ccnl per il livello di inquadramento assegnato.

Formazione Rls

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano le seguenti ore annue di permesso retribuito:

- 12 ore (unità produttive fino a 5 dipendenti);
- 30 ore (unità produttive da 6 e 15 dipendenti);
- 40 ore (unità produttive con più di 15 dipendenti).

Le modifiche agli istituti contrattuali

A decorrere dal 1° gennaio 2023 per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza sono previsti:

- 6 ore di permessi retribuiti in aziende fino a 50 dipendenti;
- 8 ore di permessi retribuiti in aziende con più di 50 dipendenti;

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/10/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	Si determina moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro, diviso il numero dei giorni lavorativi della settimana
<i>Orario di lavoro</i>	38,5 h/sett., normalmente distribuite su 5 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Giocattoli industria (ipotesi di accordo 30 giugno 2021)
Parti stipulanti	AssogiocattoLe Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, è riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva.

L'elemento di garanzia retributiva dev'essere erogato con le seguenti modalità e importi:

- 230 euro per il 2021, con la retribuzione di gennaio 2022;
- 230 euro per il 2022, con la retribuzione di gennaio 2023;
- 250 euro per il 2023, con la retribuzione di gennaio 2024.

Tale importo, da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il Tfr, è corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Dev'essere, inoltre, riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale. Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo con Rsu e/o OO.SS. definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'Egr per l'anno di competenza.

Previdenza integrativa

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto e) del verbale di accordo "Rinnovo parti economiche" 14 ottobre 1997, istitutivo del fondo Previmoda, pari all'1,80%, viene elevato all'2% dal 1° gennaio 2023.

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2024 Egr
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173,33
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Grafica ed editoria industria (Ccnl 19 gennaio 2021)
Parti stipulanti	Assografici, Aie, Anes, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il Fondo Byblos, in riferimento ai lavoratori che non hanno l'Erc, è finanziato da un contributo calcolato sulla retribuzione contrattuale annua (paga base, contingenza, scatti di anzianità, Edr confederale, maggiorazioni per lavoro in turni, 13^a mensilità) pari al:

- 1,7% a carico azienda;
- 1% a carico lavoratore.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/4/2022 Egr
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173 operai 170 impiegati
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Guardie ai fuochi (Ccnl 28 febbraio 2022)
Parti stipulanti	Angaf, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
1Q	1.961,26	258,00	2.219,26
1	1.961,26	-	1.961,26
2	1.817,27	-	1.817,27
3	1.608,37	-	1.608,37
4	1.466,55	-	1.466,55
5	1.396,20	-	1.396,20
6	1.330,19	-	1.330,19
7	1.258,74	-	1.258,74

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/7/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	22
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	39 h/sett., distribuite su 5 o 6 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Igiene ambientale (Ccnl 18 maggio 2022)
Parti stipulanti	Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Agci servizi, Assoambiente, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2023 le aziende versano a Previambiente un contributo di 5 euro in cifra fissa, per 12 mensilità, per l'attivazione a favore di tutti i dipendenti di una polizza per premorienza o invalidità permanente che comporti la cessazione del rapporto.

Per i dipendenti delle cooperative resta valido quanto stabilito dall'accordo 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/6/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/3/2023 Premio produttività
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	169
<i>Orario di lavoro</i>	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Lapidei industria (ipotesi di accordo 24 novembre 2022)
Parti stipulanti	Confindustria Marmomacchine, Anepla, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.087,43	531,34	-	10,33	2.629,10
A	1.920,35	528,18	-	10,33	2.458,86
B	1.565,52	521,48	-	10,33	2.097,33
CS	1.503,14	520,13	-	10,33	2.033,60
C	1.419,64	518,37	-	10,33	1.948,34
D	1.338,92	516,76	-	10,33	1.866,01
E	1.234,30	514,81	-	10,33	1.759,44
F	1.045,00	512,38	7,75	10,33	1.575,46

Apprendistato professionalizzante assunti dal 1° aprile 2013

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
AS	0	18	1.565,52
	19	30	1.920,35
	31	36	2.087,43
A	0	18	1.503,14
	19	30	1.565,52
	31	36	1.920,35
B	0	18	1.419,64
	19	30	1.503,14
	31	36	1.565,52
CS	0	18	1.338,92
	19	30	1.419,64
	31	36	1.503,14
C	0	18	1.234,30
	19	30	1.338,92
	31	36	1.419,64
D	0	18	1.234,30

Elemento di garanzia retributiva

Ai lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato, in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato, in unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno, un importo annuo pari a 210 euro (valore in vigore da gennaio 2023) ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.

La somma è corrisposta *pro quota* con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/3/2025
Prossime variazioni programmate	1/7/2023 Previdenza integrativa
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	174
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Metalmeccanica, installazione d'impianti e odontotecnica Anpit (verbale di accordo 30 novembre 2022)
Parti stipulanti	Alim, Anap, Anpit, Aifes, Cidec, Confimprenditori, Federodontotecnica assistita da Cepi, Unica, Cisol Metalmeccanici, Cisol Terziario, Ciu

Previdenza integrativa

Le parti, con il verbale di accordo del 30 novembre 2022, intendono costituire un Fondo di settore o aderire a un Fondo esistente.

Dal 1° gennaio 2023, a richiesta del lavoratore, il datore verserà al Fondo scelto dal lavoratore stesso il Tfr maturato alle scadenze previste, oltre a una quota aggiuntiva pari all'1% della paga base conglobata; sono fatti salvi eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/5/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2023 Assistenza sanitaria integrativa
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Metalmeccanica PMI Confapi (verbale di accordo 26 maggio 2021)
Parti stipulanti	Unionmeccanica-Confapi, Fiom-Cigl, Fim-Cisl, Uilm-Uil

Classificazione del personale

L'ipotesi di accordo 26 maggio 2021 ha previsto che:

- i lavoratori di 1^a categoria che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali, a decorrere dal 1° gennaio 2023, devono essere inquadrati nella 2^a categoria;
- i lavoratori assunti nella 1^a categoria nel periodo 1° giugno 2021-31 dicembre 2022, devono essere inquadrati nella 2^a categoria con decorrenza 1° gennaio 2023.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2023, i lavoratori addetti ad attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo andranno inquadrati nella 2^a categoria.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/2/2023 Assistenza sanitaria integrativa
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Miniere industria (verbale di accordo 13 luglio 2022)
Parti stipulanti	Assomineraria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
1 Super	2.791,10	70,00	2.861,10
1	2.753,45	-	2.753,45
2	2.549,96	-	2.549,96
3	2.270,78	-	2.270,78
4	2.061,67	-	2.061,67
5	1.948,19	-	1.948,19
6	1.838,19	-	1.838,19
7	1.724,53	-	1.724,53
8	1.590,56	-	1.590,56

Apprendistato professionalizzante dal 1° aprile 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1 S	1	18	2.549,96
	19	36	2.791,10
1	1	18	2.270,78
	19	36	2.753,45
2	1	18	2.061,67
	19	36	2.549,96
3	1	18	1.948,19
	19	36	2.270,78
4	1	18	1.838,19
	19	36	2.061,67
5	1	18	1.724,53
	19	36	1.948,19
6	1	18	1.590,56
	19	36	1.838,19

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/3/2025
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/12/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	25
<i>Divisore orario</i>	173,33
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Mobilità (Ccnl 22 marzo 2022)
Parti stipulanti	Agens, con l'assistenza di Federtrasporto, Ancp, Uniferr, Legacoopservizi, Federlavoro-Confcooperative, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl-Trasporti, Fast-Ferrovie, Orsa-Ferrovie

Ex festività

Il Ccnl prevede che, in sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. 54/1977 e del D.P.R. 792/1985, vengano riconosciuti 4 giorni di permesso retribuito non frazionabili nel corso dell'anno.

Dal 1° gennaio 2023, i lavoratori con anzianità di servizio fino a 8 anni possono frazionare in ore (unità minima 1 ora) uno dei 4 giorni.

Pertanto, a decorrere da tale data la giornata di permesso risulta convenzionalmente pari a:

- 7 ore e 36 minuti nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni;
- 6 ore e 20 minuti nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, i predetti giorni di permesso sono ridotti in proporzione ai mesi di servizio prestati.

È prevista la possibilità per i lavoratori di cedere (con unità minima la giornata) i 4 giorni di permesso a lavoratori che debbano assistere figli minori che necessitano di cure costanti e che abbiano esaurito ferie e permessi per ex festività.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/8/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	160
<i>Orario di lavoro</i>	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Oreficeria industria (verbale di accordo 23 dicembre 2021)
Parti stipulanti	Federorafi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

Previdenza complementare

Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 31 dicembre 2021, e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2023, è elevata all'1,8% calcolato sul minimo contrattuale.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/6/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2023 Minimi tabellari – Elemento perequativo
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Pesca marittima cooperative – personale imbarcato (verbale di accordo 15 dicembre 2021)
Parti stipulanti	Federcoopescas-Confcooperative, Legacoop Agroalimentare, Agci Agrital, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Pesca

Minimi tabellari – Categoria A

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il minimo monetario garantito è pari ai seguenti importi:

Qualifiche	Minimi monetari garantiti		
	Pesca costiera locale	Pesca costiera ravvicinata	Pesca mediterranea o di altura
Comandante motorista capopesca	1.461,32	1.620,15	1.778,98
Marinaio polivalente	1.313,83	1.484,01	1.642,84
Marinaio	1.279,80	1.427,28	1.586,11
Giovanotto	1.268,45	1.291,14	1.336,52
Mozzo	1.257,11	1.257,11	1.302,49

A decorrere dal 1° gennaio 2023 gli importi fissi sono i seguenti:

Qualifiche	Minimi monetari garantiti		
	Pesca costiera locale	Pesca costiera ravvicinata	Pesca mediterranea o di altura
Comandante motorista capopesca	991,41	1.109,03	1.226,66
Marinaio polivalente	882,19	1.008,21	1.125,84
Marinaio	856,98	966,20	1.083,83
Giovanotto	848,58	865,38	898,99
Mozzo	840,18	840,18	873,78

Minimi tabellari – Categoria B

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il minimo monetario garantito è pari ai seguenti importi:

Qualifiche	Pesca costiera locale				
	MMG giornalieri - Meno di 48 giorni	MMG giornalieri - Da 48 a 140 giorni	MMG mensile - Da 48 a 140 giorni	MMG mensile - Oltre 140 giorni	Importo fisso mensile - Oltre 140 giorni
Comandante motorista capopesca	55,88	55,88	469,91	1.461,32	991,41

Le modifiche agli istituti contrattuali

Marinaio polivalente	50,20	50,20	431,65	1.313,83	882,19
Marinaio	48,89	48,89	422,82	1.279,80	856,98
Giovanotto	48,46	48,46	419,87	1.268,45	848,58
Mozzo	48,02	48,02	416,93	1.257,11	840,18

Qualifiche	Pesca costiera ravvicinata				
	MMG giornalieri - Meno di 48 giorni	MMG giornalieri - Da 48 a 140 giorni	MMG mensile - Da 48 a 140 giorni	MMG mensile - Oltre 140 giorni	Importo fisso mensile - Oltre 140 giorni
Comandante motorista capopesca	61,99	61,99	511,11	1.620,15	1.109,03
Marinaio polivalente	56,75	56,75	475,79	1.484,01	1.008,21
Marinaio	54,57	54,57	461,08	1.427,28	966,20
Giovanotto	49,33	49,33	425,76	1.291,14	865,38
Mozzo	48,02	48,02	416,93	1.257,11	840,18

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Pesca marittima cooperative – personale non imbarcato (verbale di accordo 30 novembre 2022)
Parti stipulanti	Federcoopescas-Confcooperative, Lega-Pesca, Agci Agrital, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Pesca

Previdenza complementare

Dal 1° gennaio 2023 il contributo a carico azienda per il finanziamento del Fondo pensione complementare Previdenza cooperativa è pari all'1,50%, calcolato sulla retribuzione utile per il calcolo del Tfr.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2025
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/3/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Pompe funebri aziende private (Ccnl 26 gennaio 2021)
Parti stipulanti	Feniof, con l'assistenza di Confcommercio, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Indennità di trasferta

Nel caso in cui il lavoratore chiamato a prestare la propria opera in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, allo stesso, in sostituzione del piè di lista, verrà riconosciuto un concorso spese di complessive 14 euro per ogni pasto.

A far data dal 1° gennaio 2023 tale indennità è pari a 15 euro.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/9/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Porti (verbale di accordo 24 febbraio 2021)
Parti stipulanti	Assoporti, Assologistica, Assiterminal, Fise/Uniport, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Una tantum

Ai lavoratori in servizio alla data del 24 febbraio 2021 spetta un importo *una tantum* da erogarsi in 3 *tranches*:

- 100 euro per l'anno 2021 da erogarsi con la retribuzione del mese di maggio 2021;
- 100 euro per l'anno 2022 da erogarsi con la retribuzione del mese di gennaio 2022;
- 100 euro per l'anno 2023 con la retribuzione del mese di gennaio 2023.

Tali importi non concorrono nel computo di alcun istituto contrattuale.

Per i lavoratori assunti dopo il 24 febbraio 2021 e per quelli che cesseranno il servizio nel triennio 2021-2023, l'erogazione verrà fatta *pro quota*.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/12/2023
Prossime variazioni programmate	1/9/2023 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	167
Orario di lavoro	38 h/sett., distribuite su 5 o 6 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Radiotelevisione emittenti private (Ccnl 26 maggio 2022)
Parti stipulanti	Confindustria radio televisioni, Rna, Anica, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uil-Com

Previdenza integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la contribuzione a carico azienda ai Fondi è elevata all'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/11/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Sicurezza sussidiaria e investigazioni (Ccnl 31 maggio 2017)
Parti stipulanti	Aiss, Ugl sicurezza civile, Federterziario Confimea, Cfc

Aumenti periodici di anzianità

Disciplina in vigore dal 1° giugno 2017

Il personale ha diritto a 6 scatti triennali, che saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del triennio.

Gli importi degli scatti sono i seguenti:

Livelli	Scatti anzianità dal 1° gennaio 2023
Q	37,10
1	36,40
2	35,70
3	35,00
4	34,30
5	33,60
6	32,90
7	32,20

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/5/2020
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2026 Aumenti periodici anzianità
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	40 ore: 173 6° livello, 45 ore: 195
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett. con articolazione su 5 o 6 gg. lavorativi Per il 6° livello 45 h/sett. su 6 gg. per lavoro discontinuo, per il personale in forza al 31 dicembre 2013 valgono le condizioni stabilite all'assunzione

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni – Sistema impresa (verbale di accordo 7 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Federpol, Sistema Impresa, Fesica Confsal, Confsal

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione tabellare è la seguente:

Livello	Paga base	Indennità di funzione	Totale
Quadro	1.881,00	150,00	2.031,00
1	1.701,00	-	1.701,00
2	1.511,00	-	1.511,00
3	1.421,00	-	1.421,00
4 Super	1.381,00	-	1.381,00
4	1.321,00	-	1.321,00
5 Super	1.261,00	-	1.261,00
5	1.221,00	-	1.221,00
6	1.161,00	-	1.161,00
7	1.081,00	-	1.081,00

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2018

Livello	Da mese	A mese	Paga base
3	1	36	1.065,75
4	1	36	990,75
5	1	36	915,75
6	1	36	870,75
7	1	36	810,75

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 30 giugno 2024 l'Egr viene fissato a un importo pari a 0,30 euro orari.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2025
Prossime variazioni programmate	1/7/2023 Minimi tabellari

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	168
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Studi revisori legali e tributaristi (Ccnl 21 maggio 2021)
Parti stipulanti	Inrl Lapet, Unrl, Cisa Terziario, Cisa

Minimi tabellari

I valori mensili della retribuzione territoriale minima contrattuale sono i seguenti:

Lombardia

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.856,93
A1	2.526,13
A2	2.305,27
B1	2.044,14
B2	1.873,95
C1	1.704,58
C2	1.586,06
D1	1.474,21
D2	1.344,86

Liguria e Trentino Alto-Adige

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.846,50
A1	2.517,20
A2	2.297,22
B1	2.036,80
B2	1.867,71
C1	1.698,84
C2	1.580,63
D1	1.469,42
D2	1.340,44

Lazio

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.841,18
A1	2.512,68
A2	2.293,01
B1	2.033,33

Le modifiche agli istituti contrattuali

B2	1.864,48
C1	1.695,89
C2	1.578,18
D1	1.467,48
D2	1.338,37

Toscana

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.837,53
A1	2.509,34
A2	2.290,21
B1	2.030,79
B2	1.862,10
C1	1.694,03
C2	1.576,44
D1	1.465,85
D2	1.336,88

Emilia-Romagna

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.822,66
A1	2.496,34
A2	2.278,35
B1	2.020,61
B2	1.852,88
C1	1.685,85
C2	1.568,70
D1	1.458,56
D2	1.330,45

Friuli Venezia-Giulia

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.815,01
A1	2.489,64
A2	2.272,40
B1	2.015,20
B2	1.848,12
C1	1.681,46
C2	1.564,88
D1	1.455,30
D2	1.327,47

Umbria e Val d'Aosta

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.806,58
A1	2.482,22
A2	2.265,76
B1	2.009,47
B2	1.842,74
C1	1.676,82
C2	1.560,82
D1	1.451,49
D2	1.323,96

Piemonte

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.798,04
A1	2.474,74
A2	2.259,10
B1	2.003,76
B2	1.837,41
C1	1.672,25
C2	1.556,53
D1	1.447,47
D2	1.320,60

Veneto

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.772,87
A1	2.452,88
A2	2.239,23
B1	1.986,24
B2	1.821,91
C1	1.658,26
C2	1.543,60
D1	1.442,27
D2	1.309,61

Le modifiche agli istituti contrattuali

Marche

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.744,47
A1	2.428,06
A2	2.216,90
B1	1.966,48
B2	1.803,98
C1	1.642,32
C2	1.528,82
D1	1.422,32
D2	1.297,66

Abruzzo

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.716,08
A1	2.403,24
A2	2.194,23
B1	1.946,72
B2	1.786,05
C1	1.626,38
C2	1.514,38
D1	1.408,71
D2	1.285,37

Sicilia

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.715,97
A1	2.402,85
A2	2.194,21
B1	1.946,41
B2	1.786,10
C1	1.626,46
C2	1.514,14
D1	1.408,82
D2	1.285,51

Puglia

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.710,76

Le modifiche agli istituti contrattuali

A1	2.398,72
A2	2.190,36
B1	1.943,25
B2	1.782,82
C1	1.623,76
C2	1.511,93
D1	1.406,43
D2	1.283,30

Campania

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.706,65
A1	2.394,64
A2	2.186,85
B1	1.940,06
B2	1.780,15
C1	1.621,31
C2	1.509,61
D1	1.404,58
D2	1.281,62

Sardegna

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.703,44
A1	2.392,36
A2	2.184,75
B1	1.938,17
B2	1.778,40
C1	1.619,70
C2	1.508,11
D1	1.403,51
D2	1.280,66

Calabria – Basilicata – Molise

Livelli	Dal 1.1.2023
Quadro	2.667,17
A1	2.360,39
A2	2.155,75
B1	1.913,04
B2	1.755,80

Le modifiche agli istituti contrattuali

C1	1.599,54
C2	1.489,70
D1	1.386,54
D2	1.265,00

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	1/1/2024 Minimi tabellari
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Tabacco (Ccnl 11 febbraio 2021)
Parti stipulanti	Apti, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Edr confederale	Totale
1 S	1.977,21	529,23	10,33	2.516,77
1	1.826,92	527,25	10,33	2.364,50
2	1.589,76	520,55	10,33	2.120,64
3 A	1.387,40	515,76	10,33	1.913,49
3 B	1.238,16	511,87	10,33	1.760,36
4 A	1.121,90	508,45	10,33	1.640,68
4 B	1.071,09	507,67	10,33	1.589,09
5	1.037,29	506,52	10,33	1.554,14
6	921,83	505,03	10,33	1.437,19

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2014

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	11	1.387,40
	12	23	1.589,76
	24	36	1.826,92
2	1	10	1.238,16
	11	22	1.387,40
	23	36	1.589,76
3A	1	10	1.121,90
	11	22	1.238,16
	23	36	1.387,40
3B	1	10	1.071,09
	11	22	1.121,90
	23	36	1.238,16
4A	1	6	1.037,29
	7	20	1.071,09
	21	36	1.121,90
4B	1	6	921,83
	7	20	1.037,29
	21	36	1.071,09

Le modifiche agli istituti contrattuali

5	1	6	921,83
	7	24	1.037,29

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2024 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Terziario avanzato Anpit (protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Anpit, Cepi, Aifes, Cidec, Confimprenditori, Unica e Cisl Terziario, Confedir, Cisl

Previdenza integrativa

Le parti intendono costituire un Fondo di settore o aderire a un Fondo esistente.

A decorrere dal 1° gennaio 2023, a richiesta del lavoratore, il datore di lavoro accrediterà al Fondo scelto il Tfr maturato, oltre a una quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della P.B.N.C.M.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/8/2025
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/9/2023 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Terziario Confcommercio (protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Una tantum

Il protocollo straordinario di settore del 12 dicembre 2022 ha previsto che ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo (12 dicembre 2022) viene corrisposto un importo *una tantum* pari a 350 euro (calcolato per il 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento), da erogare in 2 soluzioni:

- 200 euro con la retribuzione di gennaio 2023;
- 150 euro con la retribuzione di marzo 2023.

Gli importi riparametrati per ogni livello sono i seguenti:

Livelli	1° tranche gennaio 2023	2° tranche marzo 2023	Totale <i>una tantum</i>
1°Q	347,22	260,42	607,64
1°	312,78	234,58	547,36
2°	270,56	202,92	473,48
3°	231,25	173,44	404,69
4°	200,00	150,00	350,00
5°	180,69	135,52	316,21
6°	162,22	121,67	283,89
7°	138,89	104,17	243,06
Op. di vendita 1	188,79	141,60	330,39
Op. di vendita 2	158,50	118,88	277,38

Si specifica quanto segue:

- gli importi sono corrisposti in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il triennio gennaio 2020-dicembre 2022. Ai fini di tale conteggio:

- non vengono considerati i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione ai sensi di legge o di contratto

Le modifiche agli istituti contrattuali

- vengono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.
- al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi vengono corrisposti in proporzione alla percentuale *part-time*;
- al fine del calcolo degli importi spettanti per gli apprendisti è necessario considerare il livello di inquadramento in essere al momento della loro erogazione;
- gli importi non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del Tfr.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2019
Prossime variazioni programmate	1/3/2023 Una tantum
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	168 (personale a 40 h/sett.) 195 (45 h/sett.).
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Terziario Confesercenti (protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Confesercenti, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

Una tantum

Il protocollo straordinario di settore del 12 dicembre 2022 ha previsto che ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo (12 dicembre 2022) viene corrisposto un importo *una tantum* pari a 350 euro (calcolato per il 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento), da erogare in 2 soluzioni:

- 200 euro con la retribuzione di gennaio 2023;
- 150 euro con la retribuzione di marzo 2023.

Gli importi riparametrati per ogni livello sono i seguenti:

Livelli	1° tranche gennaio 2023	2° tranche marzo 2023	Totale <i>una tantum</i>
1°Q	347,22	260,42	607,64
1°	312,78	234,58	547,36
2°	270,56	202,92	473,48
3°	231,25	173,44	404,69
4°	200,00	150,00	350,00
5°	180,69	135,52	316,21
6°	162,22	121,67	283,89
7°	138,89	104,17	243,06
Op. di vendita 1	188,79	141,60	330,39
Op. di vendita 2	158,50	118,88	277,38

Si specifica quanto segue:

- gli importi sono corrisposti in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il triennio gennaio 2020-dicembre 2022. Ai fini di tale conteggio:

- non vengono considerati i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione ai sensi di legge o di contratto;
- vengono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

Le modifiche agli istituti contrattuali

- al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi vengono corrisposti in proporzione alla percentuale *part-time*;
- al fine del calcolo degli importi spettanti per gli apprendisti è necessario considerare il livello di inquadramento in essere al momento della loro erogazione;
- gli importi non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del Tfr.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2019
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/3/2023 Una tantum
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173 (personale a 40 h/sett.) 195 (45 h/sett.).
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Terziario Confimea (Ccnl 22 febbraio 2021)
Parti stipulanti	Confimea, Federterziario, Ugl Terziario

Welfare contrattuale

A decorrere dal mese di gennaio 2021 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di *flexible benefits* di valore pari a:

- 100 euro per il 2021;
- 120 euro per il 2022;
- 140 euro per il 2023;

da utilizzare entro il 30 novembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

Tali valori:

- sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del Tfr;
- non sono riproporzionabili per i lavoratori *part-time*;
- sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 ottobre sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi, le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento.

Le aziende si confronteranno con le Rsa, laddove costituite, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi

Le modifiche agli istituti contrattuali

coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2023
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2024 Assistenza integrativa
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173 (personale a 40 h/sett.) 195 (45 h/sett.)
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Terziario cooperative di consumo (protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022)
Parti stipulanti	AncC Coop, Cooperative consumo e utenza, Agci Agrital, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Una tantum

Il protocollo straordinario di settore del 12 dicembre 2022 ha previsto che, ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo (12 dicembre 2022), viene corrisposto un importo *una tantum* pari a 350 euro (calcolato per il 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento in essere nel mese di dicembre 2022), da erogare in 2 soluzioni:

- 200 euro con la retribuzione di gennaio 2023;
- 150 euro con la retribuzione di marzo 2023.

Gli importi riparametrati per ogni livello sono i seguenti:

Livelli	1° tranche gennaio 2023	2° tranche marzo 2023	Totale una tantum
Q	354,17	265,63	619,80
1°	322,22	241,67	563,89
2°	280,56	210,42	490,98
3° S	250,00	187,50	437,50
3°	231,94	173,96	405,90
4° S	215,28	161,46	376,74
4°	200,00	150,00	350,00
5°	180,56	135,42	315,98
6°	138,89	104,17	243,06

Si specifica quanto segue:

- gli importi sono corrisposti in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il triennio gennaio 2020-dicembre 2022. Ai fini di tale conteggio:

- non vengono considerati i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione ai sensi di legge o di contratto;
- vengono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

Le modifiche agli istituti contrattuali

- al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi vengono corrisposti in proporzione alla percentuale *part-time*;
- al fine del calcolo degli importi spettanti per gli apprendisti è necessario considerare il livello di inquadramento in essere al momento della loro erogazione;
- gli importi non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del Tfr

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2019
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/3/2023 Una tantum
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	184 (da 42,50 fino a 44 h/sett.) 182 (42 h/sett.) 168 (40 ore, 39 h/sett. e aziende minori) 167 (38,50 h/sett.) 165 (38 h/sett.)
<i>Orario di lavoro</i>	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Terziario Federdistribuzione (protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Una tantum

Il protocollo straordinario di settore del 12 dicembre 2022 ha previsto che ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo (12 dicembre 2022) viene corrisposto un importo *una tantum* pari a 350 euro (calcolato per il 4° livello e riparametrato sugli altri livelli di inquadramento), da erogare in 2 soluzioni:

- 200 euro con la retribuzione di gennaio 2023;
- 150 euro con la retribuzione di marzo 2023.

Gli importi riparametrati per ogni livello sono i seguenti:

Livelli	1° tranche gennaio 2023	2° tranche marzo 2023	Totale <i>una tantum</i>
Q	347,22	260,42	607,64
1°	312,78	234,58	547,36
2°	270,56	202,92	473,48
3°	231,25	173,44	404,69
4°	200,00	150,00	350,00
5°	180,69	135,52	316,21
6°	162,22	121,67	283,89
7°	138,89	104,17	243,06
Operatore di vendita 1° categoria	188,79	141,60	330,39
Operatore di vendita 2° categoria	158,50	118,88	277,38

Si specifica quanto segue:

- gli importi sono corrisposti in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il triennio gennaio 2020-dicembre 2022. Ai fini di tale conteggio:
 - non vengono considerati i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione ai sensi di legge o di contratto;

Le modifiche agli istituti contrattuali

- vengono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi vengono corrisposti in proporzione alla percentuale *part-time*;
- al fine del calcolo degli importi spettanti per gli apprendisti è necessario considerare il livello di inquadramento in essere al momento della loro erogazione;
- gli importi non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del Tfr.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2019
Prossime variazioni programmate	1/3/2023 Una tantum
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	168 (personale a 40 h/sett.) 182 (42 h/sett.) 195 (45 h/sett.).
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Trasporto a fune (Ccnl 19 luglio 2022)
Parti stipulanti	Anef, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Savt

Welfare contrattuale

Le aziende hanno l'obbligo di destinare a misure di *welfare* contrattuale (le cui prestazioni sono individuate in azienda) la somma di 100 euro all'anno, riproporzionati per i contratti a termine e stagionali.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 tale somma è elevata di 30 euro da gennaio 2023, per un totale di 130 euro. Qualora i lavoratori optino per la destinazione dell'intera somma a un Fondo negoziale istituzionale, questa sarà incrementata di 10 euro.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/4/2025
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/3/2024 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Trasporto aereo attività aeroportuali (Ccnl 30 maggio 2019 - verbale di accordo 7 dicembre 2022)
Parti stipulanti	Assaeroporti, Assaereo, Assohandlers, Assocontrol, Federcatering, Fairo, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Trasporto Aereo

Minimi tabellari – Servizi ATM ed Enav – Impianti strategici

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato	Contingenza	Totale
Quadro	3.686,00	560,74	4.246,74
13	2.952,00	560,74	3.512,74
12	2.805,00	560,74	3.365,74
11	2.657,00	560,74	3.217,74
10	2.512,00	560,74	3.072,74
9	2.362,00	560,74	2.922,74
8	2.215,00	560,74	2.775,74
7	1.994,00	553,74	2.547,74
6	1.771,00	546,75	2.317,75
5	1.550,00	539,75	2.089,75
4	1.329,00	533,32	1.862,32
3	1.107,00	526,33	1.633,33
2	923,00	520,78	1.443,78
1	738,00	515,23	1.253,23

Minimi tabellari – Servizi ATM ed Enav - Impianti a basso traffico

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato	Contingenza	Totale
Quadro	3.686,00	560,74	4.246,74
8	2.215,00	560,74	2.775,74
7	1.994,00	553,74	2.547,74
6	1.771,00	546,75	2.317,75
5	1.550,00	539,75	2.089,75
4	1.329,00	533,32	1.862,32
3	1.107,00	526,33	1.633,33
2	923,00	520,78	1.443,78
1	738,00	515,23	1.253,23

Aggiornamento scatto anomalo - Servizi ATM - Impianti strategici

A decorrere dal 1° gennaio 2023, gli importi dello scatto anomalo, a copertura del periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022 sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili
Quadro	160,00
13	160,00
12	160,00
11	160,00
10	160,00
9	160,00
8	160,00
7	159,00
6	159,00
5	158,00
4	158,00
3	157,00
2	157,00
1	156,00

L'incremento dello scatto anomalo, come sopra definito e per i soli dipendenti in forza al 1° gennaio 2023, per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, sarà rivalutato secondo le seguenti tempistiche e percentuali:

- 2% a decorrere dal 1° settembre 2023;
- 2% a decorrere dal 1° luglio 2024;
- 2% a decorrere dal 1° luglio 2025.

Superminimo professionale - Servizi ATM - Impianti strategici

A tutto il personale, compresi i quadri, sono attribuiti a titolo di superminimo professionale gli importi mensili indicati dal Ccnl, distinti per qualifica e regime di orario.

Dal 1° gennaio 2023 l'importo mensile, a copertura del periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022 è incrementato nella misura esemplificativa di 1.817 euro, riferita a un CTA in H35 con specializzazione Adi/Twr.

Gli importi spettanti ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2023, a copertura del periodo 1° gennaio 2023-31 dicembre 2025, saranno rivalutati del 2% dal 1° settembre 2023, del 2% dal 1° luglio 2024 e del 2% dal 1° luglio 2025.

Superminimo da ristrutturazione salariale - Trasporto Aereo ATM

Il superminimo professionale da ristrutturazione salariale in vigore dal 1° gennaio 2023, a copertura economica per il periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022, è incrementato nella misura esemplificativa di 232 euro, riferita a un CTA in H35 con più di 7 anni di servizio.

Gli importi spettanti ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2023, a copertura del periodo 1° gennaio 2023-31 dicembre 2025, saranno rivalutati del 2% dal 1° settembre 2023, del 2% dal 1° luglio 2024 e del 2% dal 1° luglio 2025.

Comparto Catering – Verbale di accordo 7 dicembre 2022

Buoni pasto

A decorrere dal 1° gennaio 2023, nelle aziende che forniscono il servizio mensa, la fruizione della stessa (con trattenuta di 0,90 euro giornalieri) può essere sostituita da un buono pasto, digitale o cartaceo, pari a 6 euro giornalieri.

Previdenza integrativa

Con decorrenza 1° gennaio 2023 la contribuzione al Prevaer a carico dell'azienda è elevata al 2% di minimo tabellare, indennità di contingenza e aumenti periodici di anzianità, per 12 mensilità.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022 – 31/12/2025 comparto catering
Prossime variazioni programmate	30/7/2023 Minimi retributivi (comparto catering)
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Ccnl	Turismo Anpit (Ccnl 24 maggio 2022)
Parti stipulanti	Anpit, Aiav, Unica, Cidec, Confimprenditori, PMI Italia, Uai-Tcs, Cital Terziario, Cital

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Paga base nazionale conglobata
Dirigente	3.794,25
Q	2.390,90
A1	2.079,04
A2	1.819,16
B1	1.663,23
B2	1.507,30
C1	1.353,78
C2	1.248,62
D1	1.144,67
D2	1.039,52
Operatore gestionale	1.496,91
Operatore 1° cat.	1.356,57
Operatore 2° cat.	1.218,40
Operatore 3° cat.	1.123,76

Apprendistato professionalizzante dal 24 maggio 2022

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	18	1.663,23
	19	36	1.819,16
A2	1	18	1.507,30
	19	36	1.663,23
B1	1	18	1.353,78
	19	36	1.507,30
B2	1	18	1.248,62
	19	36	1.353,78
C1	1	18	1.144,67
	19	36	1.248,62
C2	1	18	1.039,52
	19	36	1.144,67
D1	1	18	831,62

Le modifiche agli istituti contrattuali

	19	36	935,57
Op. vendita gestionale	1	18	1.218,40
	19	36	1.356,57
Op. vendita cat. 1	1	18	1.123,76
	19	36	1.218,40
Op. vendita cat. 2	1	18	899,01
	19	36	1.011,38

Welfare contrattuale

A decorrere dall'anno 2023, e per tutta la durata del rinnovo 2022-2025, a favore dei lavoratori in forza, non in prova, è prevista la corresponsione di un *welfare* contrattuale pari ai seguenti importi:

Livelli	Importi
Dirigente	720 annui (60 mensili)
Quadro, A1, A2	480 annui (40 mensili)
B1, B2, C1, C2, D1, D2 e operatori di vendita	240 annui (20 mensili)

In caso di cessazione del rapporto il lavoratore avrà diritto alle quote di *welfare* maturate mensilmente (la frazione superiore a 14 giorni è considerata mese intero).

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/4/2025
Prossime variazioni programmate	1/1/2024 Minimi retributivi
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Terziario Confcommercio – Protocollo straordinario

Data accordo	12 dicembre 2022
Parti stipulanti	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
Decorrenza	12 dicembre 2022

Premesso che

le parti:

- hanno convenuto sulla profondità e sulla pervasività degli impatti economici e sociali a carico del Terziario di mercato di una fase - apertasi ai primi del 2020 e ancora non conclusa - caratterizzata dalla pandemia e dalla riapertura di un teatro di guerra in Europa, dall'emergenza energia e dal ritorno dell'inflazione, dalle sfide della transizione digitale e della transizione ambientale;
- hanno, altresì, convenuto sul contributo reso alla coesione sociale e alla competitività del Terziario di mercato, nel contesto della fase sopra richiamata, dagli istituti del Ccnl Terziario Distribuzione e Servizi (di seguito, Ccnl Tds) da esse sottoscritto e dal concreto dispiegarsi delle loro relazioni sindacali, con particolare riferimento all'esperienza degli ammortizzatori sociali "emergenziali";
- hanno, ancora, convenuto - sulla scorta delle valutazioni sopra richiamate - sull'utilità di un comune programma d'azione volto a richiamare l'attenzione del Governo, all'avvio di una nuova legislatura, sul nesso tra innovazione e incrementi di produttività del sistema dei servizi e innovazione e incrementi di produttività complessiva del sistema-Paese, con particolare riferimento al "cantiere" delle riforme e degli investimenti previsti nell'ambito del PNRR;
- hanno, altresì, convenuto sulla necessità di sostenere la contrattazione collettiva tra le parti stipulanti quali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, altresì, sulla necessità di contrastare con adeguati interventi normativi e amministrativi la contrattazione delle organizzazioni minoritarie al fine di contrastare il *dumping* economico e normativo per i lavoratori e di favorire la leale concorrenza tra le imprese;
- hanno, infine, convenuto sulla necessità di costruire una risposta economica alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore per contribuire alla tenuta del loro potere d'acquisto.

-

Tutto ciò premesso e considerato, le parti,

convengono quanto segue:

1. le trattative per il rinnovo del Ccnl Tds proseguiranno senza alcuna soluzione di continuità, in coerenza con le previsioni contenute nel presente accordo e con l'intento comune di trovare possibili soluzioni nell'arco del prossimo anno, secondo il calendario di incontri allegato al presente protocollo (Allegato 1), volte a giungere alla sottoscrizione del Ccnl;

Il rinnovo contrattuale del mese

2. ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo *una tantum* lordo pari a 350 euro al IV livello, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento ed erogato con le modalità di cui ai successivi punti 3 e 4;

3. l'importo di cui al punto precedente verrà riconosciuto in 2 soluzioni, nelle quantità e alle scadenze di seguito indicate:

- 200 euro con la retribuzione di gennaio 2023;
- 150 euro con la retribuzione di marzo 2023.

Livello	UT 1° gennaio 2023	UT 1° marzo 2023
Quadri	€ 347,22	€ 260,42
I	€ 312,78	€ 234,58
II	€ 270,56	€ 202,92
III	€ 231,25	€ 173,44
IV	€ 200,00	€ 150,00
V	€ 180,69	€ 135,52
VI	€ 162,22	€ 121,67
VII	€ 138,89	€ 104,17
Operatori di vendita	UT 1° gennaio 2023	UT 1° marzo 2023
I categoria	€ 188,79	€ 141,60
II categoria	€ 158,50	€ 118,88

4. gli importi di cui sopra verranno erogati *pro-quota* in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2020-2022. Non saranno conteggiati, ai fini dell'anzianità, i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

5. l'importo di cui sopra non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del Tfr;

6. le parti si danno atto, inoltre, che, a partire dal 1° aprile 2023, verrà erogata una somma pari a 30 euro lordi mensili al IV livello, riparametrata sugli altri livelli di inquadramento, da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali.

Livello	Acconto 1° aprile 2023
Quadri	€ 52,08
I	€ 46,92
II	€ 40,58
III	€ 34,69
IV	€ 30,00
V	€ 27,10
VI	€ 24,33
VII	€ 20,83
Operatori di vendita	Acconto 1° aprile 2023
I categoria	€ 28,32
II categoria	€ 23,78

Il rinnovo contrattuale del mese

7. per gli importi corrisposti a livello aziendale a titolo di futuri aumenti contrattuali, si confermano le previsioni contenute nell'articolo 216 "Assorbimenti" del vigente Ccnl Tds;

8. al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione degli importi di cui ai punti 2 e 6 avverrà con i criteri di proporzionalità.

Allegato 1

- 25 gennaio 2023;
- 22 febbraio 2023;
- 29 marzo 2023;
- 19 aprile 2023;
- 31 maggio 2023.



La nuova serie di **podcast** sulle riviste Euroconference

LAVORO

Euroconference
Editoria

Segui il canale Euroconference Editoria su Spotify e ascolta gli ultimi episodi

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

I rinnovi contrattuali del mese di gennaio

a cura della Redazione

Ccnl	Autorimesse e noleggio automezzi (15 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Aniasa e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti		
Data accordo	Ipotesi di accordo 15 dicembre 2022	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2022 31 dicembre 2024

In data 15 dicembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti dalle aziende esercenti autorimesse, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

Le parti scioglieranno la riserva sull'accordo entro il 31 gennaio 2023.

Minimi tabellari

Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° gennaio 2023, 1° settembre 2023, 1° gennaio 2024 e 1° settembre 2024.

Una tantum

A copertura dell'anno 2022, è prevista con la retribuzione del mese di gennaio 2023 la corresponsione di un importo forfettario *una tantum*.

Indennità maneggio denaro

A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono previsti nuovi importi da corrispondere a titolo indennità maneggio denaro.

Indennità sostitutiva di mensa

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il valore del *ticket restaurant* sarà di 8 euro per ogni giorno di effettivo lavoro, considerando tale il lavoro svolto per almeno 5 ore (per prestazioni inferiori il valore sarà stabilito a livello aziendale).

Welfare contrattuale

Entro il 30 giugno 2023 è prevista l'erogazione del *welfare* contrattuale pari a 250 euro ai lavoratori che nel mese di erogazione avranno un'anzianità di servizio uguale o superiore a 6 mesi.

Le aziende che al 30 giugno 2023 non avranno erogato il buono, dovranno versare l'importo equivalente nella posizione individuale del lavoratore presso il Fondo Astri, entro il 15 luglio 2023.

Lavoro a termine
 Nei contratti inferiori a 6 mesi, la durata del periodo di prova prevista per i rapporti a tempo indeterminato è dimezzata, salva la durata minima di 1 mese.

Ccnl	Autostrade e strade Anas (14 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Gruppo Anas, con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa Anas, Ugl Viabilità e logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisl		
Data accordo	Ccnl 14 dicembre 2022	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2022 31 dicembre 2024

In data 14 dicembre 2022, è stato rinnovato il Ccnl per il personale non dirigente del gruppo Anas.

Minimi tabellari
 Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° febbraio 2023, 1° settembre 2023 e 1° settembre 2024.

Una tantum
 A copertura del periodo di vacanza contrattuale, viene riconosciuta una somma forfettaria *una tantum* con la retribuzione dei mesi di febbraio e aprile 2023.

Reperibilità
 Viene introdotta la possibilità per l'azienda di richiedere la reperibilità del dipendente in determinati periodi di tempo (esclusi i periodi di assenza per malattia, ferie o altre assenze che impediscano la prestazione), sulla base di una rotazione di massimo 12 ore.

Flessibilità
 È possibile ricorrere allo strumento della flessibilità per particolari esigenze, anche distribuendo l'attività su 7 giorni, a esclusione dei servizi in turnazione e quelli in *part-time* orizzontale.
 La flessibilità, in entrata o in uscita, viene elevata a 90 minuti.

Lavoro stagionale
 Viene previsto che la durata delle attività stagionali non può essere inferiore a 30 giorni e superiore a 6 mesi, anche non continuativi.

Lavoro a tempo parziale
 Viene riconosciuta una maggiorazione pari al 15% per le prestazioni di lavoro supplementare.

Ccnl	Credito (19 dicembre 2019)		
Parti stipulanti	Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Unisin, Falcri-Silcea-Sinfub		
Data accordo	Verbale di accordo 27 dicembre 2022	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2023 28 febbraio 2023

Con il verbale di accordo 27 dicembre 2022 le parti sociali hanno prorogato gli effetti del Ccnl 19 dicembre 2019 e l'operatività del Foc.

Proroga effetti Ccnl

Fino al 28 febbraio 2023 viene previsto che, per le prestazioni lavorative rese dai lavoratori fino a tale data, troveranno integrale applicazione i trattamenti economici e normativi previsti dal Ccnl 19 dicembre 2019.

Fondo per l'occupazione (Foc)

È prevista la prosecuzione dell'operatività del Fondo per l'occupazione (Foc), organismo bilaterale del settore, con le modalità di funzionamento e di finanziamento in essere al 31 dicembre 2022.

Ccnl	Enti culturali e ricreativi Federculture (28 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Federculture, Fp-Cgil, Uil-Fpl, Fp-Cisl, Uil-Pa		
Data accordo	Ccnl 28 dicembre 2022	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2019 31 dicembre 2021

In data 28 dicembre 2022 è stato sottoscritto il Ccnl per i dipendenti delle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero.

Minimi tabellari

Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° dicembre 2021.

Entro il mese di aprile 2023 è prevista l'erogazione di importi retributivi a titolo di arretrati per il periodo 1° dicembre 2021-31 dicembre 2022.

Una tantum

A copertura del periodo di vacanza contrattuale 1° gennaio 2019-30 novembre 2021 è prevista, con la retribuzione del mese di febbraio 2023, la corresponsione di un importo forfettario *una tantum*.

Fondo per la valorizzazione del personale

A decorrere dal 1° gennaio 2023 è istituito un Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale, finanziato da un contributo pari a 10 euro al mese per 14 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato.

Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2023 le aziende sono tenute a destinare a un Fondo di assistenza sanitaria integrativa una quota pari a 14,17 euro per ciascun lavoratore per 12 mensilità al fine di attivare un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni previste nell'allegato C del contratto.

Disciplina apprendistato

Viene modificata la disciplina dell'apprendistato in merito alla durata ed è prevista la possibilità di attuarlo per tutti i livelli della fascia I e II e per il solo 1° livello della fascia III.

Ccnl	Sicurezza sussidiaria non armata e investigazioni – Sistema impresa (7 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Federpol, Sistema impresa, Fesica-Confsal, Confsal		
Data accordo	Verbale di accordo 7 dicembre 2022	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2023 31 dicembre 2025
<p>In data 7 dicembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare.</p> <p>Minimi tabellari Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° gennaio 2023 e 1° luglio 2024.</p> <p>Elemento di garanzia retributiva A decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 30 giugno 2024 l'Egr viene fissato a un importo pari allo 0,30 euro orari. Dal 1° luglio 2024 un ulteriore importo di 0,30 euro annui verrà interamente assorbito dagli aumenti retributivi stabiliti dall'accordo 7 dicembre 2022.</p> <p>Classificazione del personale Viene previsto che i lavoratori classificati al livello 7, trascorsi 12 mesi dall'assunzione, passino al livello 6.</p>			

Ccnl	Terziario Confesercenti (12 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Confesercenti, Filcams Cgil, Fisascatl Cisl, Uiltucs Uil		
Data accordo	Protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022	Decorrenza	12 dicembre 2022
<p>In data 12 dicembre 2022 è stato sottoscritto un protocollo straordinario di settore, nell'ambito del percorso negoziale per il rinnovo del Ccnl Terziario-Confesercenti.</p> <p>Una tantum È previsto un importo a titolo di <i>una tantum</i> di 350 euro (IV livello, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento), erogato in 2 <i>tranche</i>: 200 euro a gennaio 2023 e 150 euro a marzo 2023.</p> <p>Acconto futuri aumenti contrattuali È prevista l'erogazione, a titolo di acconto futuri aumenti contrattuali, dell'importo di 30 euro (IV livello, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento) da aprile 2023.</p>			

Ccnl	Terziario Federdistribuzione (12 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascatl-Cisl, Uiltucs-Uil		
Data accordo	Protocollo straordinario di settore 12 dicembre 2022	Decorrenza	12 dicembre 2022

In data 12 dicembre 2022 è stato sottoscritto un protocollo straordinario di settore, nell'ambito del percorso negoziale per il rinnovo del Ccnl Terziario Federdistribuzione.

Una tantum

È previsto un importo a titolo di *una tantum* di 350 euro (IV livello, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento), erogato in 2 *tranche*: 200 euro a gennaio 2023 e 150 euro a marzo 2023.

Acconto futuri aumenti contrattuali

È prevista l'erogazione, a titolo di acconto futuri aumenti contrattuali, dell'importo di 30 euro (IV livello, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento) da aprile 2023.

Ccnl	Trasporto aereo attività aeroportuali – Comparto <i>catering</i> (7 dicembre 2022)		
Parti stipulanti	Federcatering, con l'assistenza di Federturismo Confindustria, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti		
Data accordo	Verbale di accordo 7 dicembre 2022	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2023 31 dicembre 2025

In data 7 dicembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo relativo alla parte del Ccnl Trasporto aereo attività aeroportuali, che si riferisce al comparto *catering*.

Minimi tabellari

Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° luglio 2023, 1° luglio 2024 e 1° luglio 2025.

Una tantum

A copertura del periodo di vacanza contrattuale 1° gennaio 2017-31 dicembre 2022 è prevista, con la retribuzione del mese di dicembre 2022, la corresponsione di un importo forfettario *una tantum*.

Buoni pasto

A decorrere dal 1° gennaio 2023 nelle aziende che forniscono il servizio mensa, la fruizione della stessa (con trattenuta di 0,90 euro giornalieri) può essere sostituita da un buono pasto, digitale o cartaceo, pari a 6 euro giornalieri.

Permessi – Riduzione orario lavoro

Viene introdotta la possibilità di fruire dei 2 giorni di permesso retribuito annui in modalità oraria.

Previdenza integrativa

La contribuzione al Prevaer a carico dell'azienda è elevata al 2% di minimo tabellare, indennità di contingenza e aumenti periodici di anzianità, per 12 mensilità.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

La disciplina del congedo per le donne vittime di violenza nella contrattazione collettiva

Francesco Bosetti – consulente del lavoro

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'[articolo 24](#), D.Lgs. 80/2015, disposizione che riconosce il diritto alle lavoratrici, inserite in percorsi di protezione, di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi. Il congedo, inizialmente previsto solo per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, è stato successivamente esteso, con decorrenza 1° gennaio 2017, alle lavoratrici autonome (articolo 1, [comma 241](#), L. 232/2016) e, con decorrenza 1° gennaio 2018, alle lavoratrici del settore domestico (articolo 1, [comma 217](#), L. 205/2017).

Nel presente articolo andremo ad analizzare i punti principali della disciplina del congedo prevista dal D.Lgs. 80/2015 e focalizzeremo la nostra attenzione sui Ccnl che regolamentano tale istituto, offrendo maggiori tutele rispetto a quanto garantito della disposizione normativa.

Il congedo per le donne vittime di violenza

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere ha trovato la sua prima applicazione in via sperimentale nell'anno 2015: il Legislatore, con l'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, è intervenuto a tutela delle donne lavoratrici oggetto di violenze, tema purtroppo divenuto negli ultimi anni sempre più ricorrente tra i casi di cronaca quotidiana, con l'istituzione di un congedo *ad hoc*, che, con il D.Lgs. 148/2015, è divenuto una misura strutturale.

Il congedo prevede il diritto, per le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Come precisato dalla [circolare Inps n. 65/2015](#):

– i 3 mesi di congedo sono equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa; di conseguenza, un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro;

– i 3 mesi di congedo possono essere fruiti entro l'arco temporale di 3 anni; in mancanza di specifiche indicazioni di legge, i 3 anni si intendono decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Durante tale periodo di astensione la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità giornaliera dall'Inps, pari al 100% dell'ultima retribuzione¹, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro, salvo conguaglio, secondo le modalità previste per le indennità di maternità; è, invece, corrisposta direttamente dall'Istituto alle lavoratrici per le quali è previsto il pagamento diretto delle indennità di maternità (operaie agricole, lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo a termine o a prestazione).

Il periodo del congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13^a mensilità e del Tfr.

In aggiunta a tale congedo, ai sensi dell'[articolo 24](#), comma 6, D.Lgs. 80/2015, la lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico; su successiva richiesta della lavoratrice, il rapporto di lavoro a tempo parziale dev'essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Condizioni di spettanza e adempimenti della lavoratrice

Le lavoratrici dipendenti hanno diritto al congedo per violenza di genere al realizzarsi delle seguenti condizioni:

- risultare titolari di rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa;
- essere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai centri anti violenza o dalle case rifugio ex [articolo 5-bis](#), D.L. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. 119/2013.

Al fine della fruizione del congedo in oggetto la lavoratrice è tenuta a:

- preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità;
- indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo;

¹ Per ultima retribuzione si intende quella percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo, tenendo presente le sole voci fisse e continuative del trattamento.

- consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione
- presentare domanda alla struttura territoriale Inps, prima dell'inizio del congedo o, al limite, il giorno di inizio; a decorrere dal 1° aprile 2019, l'istanza dev'essere presentata esclusivamente in via telematica, utilizzando il modello COD. SR.165.

Modalità di fruizione

L'[articolo 24](#), comma 5, D.Lgs. 80/2015, prevede che il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato; i Ccnl stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'una o l'altra modalità di fruizione del congedo.

Solo in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva si applicano le regole dettate dalla legge, la quale prevede che il godimento su base oraria è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Nell'ipotesi in cui l'orario medio giornaliero del mese precedente sia pari a 8 ore, l'assenza oraria nella giornata di lavoro dev'essere pari a 4 ore, a prescindere dall'articolazione settimanale dell'orario di lavoro.

La regolamentazione del congedo per le donne vittime di violenza nella contrattazione collettiva

Come anticipato, il Legislatore ha individuato nella contrattazione collettiva la principale fonte regolamentatrice del congedo in esame; nello schema che segue vengono riportate le previsioni dei Ccnl che prevedono condizioni di fruizione migliorative rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015, con la premessa che la maggior parte dei Ccnl ha, di fatto, confermato le previsioni contenute nella disposizione normativa di riferimento.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere	
Disposizioni Ccnl	
Ccnl	Previsione contrattuale
Pulizia artigianato (articolo 12-bis)	Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi,

	<p>così come previsto dalla citata norma di legge; tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.</p> <p>Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.</p> <p>Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.</p> <p>La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale dev'essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.</p> <p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro Comune.</p> <p>Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.</p> <p>La lavoratrice, al termine del percorso di protezione, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.</p>
<p>Pesca marittima - personale non imbarcato (cooperative) (articolo 32-bis)</p>	<p>La lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, può usufruire di un periodo di congedo retribuito di 2 mesi, ulteriore a quello di legge, a carico della cooperativa.</p> <p>La lavoratrice a tempo determinato inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24, comma 1, D.Lgs. 80/2015, può esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso.</p> <p>Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice.</p>
<p>Forestali e agrari (articolo 19-bis)</p>	<p>Le parti, nella vigenza dell'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto a un prolungamento del congedo retribuito fino a un massimo complessivo di 5 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'Inps e da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.</p> <p>La lavoratrice a tempo determinato inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24, comma 1, D.Lgs. 80/2015, può esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso.</p> <p>Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice.</p>
<p>Legno e lapidei artigianato (accordo di rinnovo)</p>	<p>Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da case rifugio o da centri antiviolenza, hanno diritto a un congedo</p>

<p>3 maggio 2022)</p>	<p>retribuito non superiore a 3 mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni.</p> <p>Il contratto stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 2 mesi di aspettativa non retribuita.</p> <p>Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.</p> <p>È riconosciuto, inoltre, alla lavoratrice il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico, con diritto, su richiesta della lavoratrice, alla ritrasformazione in lavoro a tempo pieno, nonché, dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, il diritto a essere trasferita presso altra sede.</p> <p>Tale diritto alla trasformazione in <i>part-time</i> risulta indipendente dal diritto al congedo.</p>
<p>Farmacie municipalizzate (articolo 33-<i>bis</i>)</p>	<p>I dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno diritto a un periodo aggiuntivo di congedo di 3 mesi rispetto a quanto previsto dalle norme di legge. I dipendenti interessati hanno, inoltre, facoltà di chiedere l'esonero dal lavoro notturno per i successivi 6 mesi.</p>
<p>Acconciatura ed estetica (articolo 61-<i>bis</i>)</p>	<p>Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.</p> <p>Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la relativa certificazione.</p> <p>Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13^a mensilità e del Tfr.</p> <p>Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.</p> <p>La lavoratrice ha diritto, altresì, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale, anche temporanea. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale dev'essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.</p>

	<p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento presso altro salone/negozio, esercizio e sede di lavoro, se presente, anche ubicato in altro Comune.</p> <p>Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altre sedi, si impegna a trasferire la lavoratrice.</p> <p>La lavoratrice, al termine del percorso di protezione, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.</p>
<p>Lapidei industria (articolo 20)</p>	<p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto a un congedo non superiore a 3 mesi (fruibile anche a giorni o a ore) utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni.</p> <p>È richiesto un preavviso non inferiore a 7 giorni.</p> <p>Con l'accordo 24 novembre 2022 si prevedono ulteriori 6 mesi di permesso retribuito per motivi connessi al percorso di protezione.</p> <p>La lavoratrice ha, altresì, diritto alla trasformazione del rapporto in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dev'essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno. Il congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del comports per malattia.</p> <p>Tali lavoratrici saranno, inoltre, agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e nello svolgimento della prestazione lavorativa.</p>
<p>Alimentari cooperative (articolo 62)</p>	<p>Le parti stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto a un prolungamento del congedo fino a un massimo complessivo di 6 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'Inps, da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche del D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Le vittime di violenza hanno diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità di essere trasferite in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.</p>
<p>Tabacco (articolo 51)</p>	<p>Con lo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo determinato, il riconoscimento del diritto di riassunzione per i successivi 3 anni dal verificarsi dell'evento di violenza subito; - per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, previsti nell'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi a tali percorsi.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Le principali agevolazioni contributive per l'anno 2023: *vademecum* della situazione a inizio anno

Michele Donati – consulente del lavoro

Nel corso del presente articolo saranno passate in rassegna le principali agevolazioni contributive attualmente previste, e in particolare le misure inerenti a decontribuzione Sud, under 36 e occupazione femminile, anche alla luce degli interventi operati dalla Legge di Bilancio per l'anno 2023. Il focus che segue si soffermerà non solo sulle ragioni oggettive portatrici di diritto all'agevolazione, ma anche sui vincoli e sulle condizioni da rispettare affinché i benefici descritti siano poi legittimamente mantenuti dai datori di lavoro beneficiari.

Le principali novità contenute nella Legge di Bilancio per l'anno 2023

Tradizione e aggiornamento: se dovessimo sintetizzare l'atteggiamento seguito dal Legislatore della Legge di Bilancio per l'anno 2023 (L. 197/2022) per ciò che attiene la materia delle agevolazioni connesse alle assunzioni, e più in generale ai rapporti di lavoro, questi 2 termini potrebbero aiutare a definire il percorso e la linea adottati.

Non si assiste, infatti, a un ampliamento della platea delle assunzioni agevolate – o comunque delle situazioni che danno diritto a sgravi di natura previdenziale – quanto, piuttosto, a un intervento di *restyling*, o comunque di una generale riproposizione degli strumenti già presenti, mantenendo – e, laddove possibile, estendendo – condizioni di miglior favore.

Platea delle assunzioni agevolate, che, invero, a partire dalla stagione *post* L. 92/2012, ha visto stravolgere la sua fisionomia, passando da una ristretta platea di forme incentivanti (connotate, però, da una sostanziale semplicità di accesso), a un ventaglio decisamente più ampio, caratterizzato da una più complessa analisi di ciascuna situazione, finalizzata ad appurare la concreta sussistenza del diritto. Provando, quindi, a sintetizzare gli interventi della Legge di Bilancio per l'anno 2023, è possibile affermare che la volontà del Legislatore è stata quella di prorogare la validità di misure di miglior favore rispetto a forme agevolative già esistenti e di fatto strutturali, ampliando in alcuni casi specifici il solco già tracciato con un'attualizzazione delle somme destinate.

Decontribuzione Sud

La prima misura oggetto di disamina è, in realtà, quello che in gergo calcistico potrebbe essere definito un “*falso nueve*”, nel senso che la concreta possibilità di fruire di tale agevolazione, sorta in prima battuta con il D.L. 104/2020, e resa sostanzialmente strutturale dalla L. 178/2020, Legge di Bilancio per l'anno 2021 (attualmente prevista grazie alla citata norma sino al 2029, sebbene con un *décalage* che di seguito sarà illustrato), non deriva dalla L. 197/2022, ma dal rifinanziamento già formalizzato dalla Commissione Europea e ufficializzato mediante il [messaggio Inps n. 4593/2022](#).

La misura in trattazione si sostanzia, come dice il nome stesso, in un universale abbattimento dell'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro, come anticipato in precedenza con un meccanismo di *décalage* progressivo, avente la seguente fisionomia, già delineata dalla L. 178/2020:

- 30% fino al 31 dicembre 2025;
- 20% per le annualità 2026 e 2027;
- 10% per le annualità 2028 e 2029.

Come anticipato, la Commissione Europea ha sino a ora autorizzato gli stanziamenti per tutto l'anno 2023 ed è lecito attendersi che si proseguirà con questa modalità sino a esaurimento della misura.

L'area geografica cui tale agevolazione si riferisce è costituita dai territori, e quindi dai rapporti in essi costituiti, delle seguenti Regioni:

- Abruzzo;
- Basilicata;
- Calabria;
- Campania;
- Molise;
- Puglia;
- Sardegna;
- Sicilia.

La decontribuzione Sud si sostanzia in un generalizzato abbattimento dell'aliquota contributiva che va a insistere nei confronti di tutti i rapporti di lavoro, costituiti e costituendi.

In buona sostanza, quindi, tutti i rapporti di lavoro riconducibili ad aziende operanti all'interno dei citati territori possono essere oggetto di riduzione dell'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro.

Molto interessante il concetto di territorialità, che non è limitato alla sede legale dell'azienda, ma si estende, più in generale, alla concreta ubicazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

In questo senso, quindi, possono rientrare tra i beneficiari dell'agevolazione anche datori di lavoro la cui sede principale/legale risulta ubicata presso altri territori, ma che in ogni caso hanno unità produttive situate in una delle Regioni precedentemente citate.

Trattandosi di condizione portatrice di diritto a fruire di un abbattimento dell'aliquota previdenziale, il concetto di unità produttiva è da ricondurre al censimento Inps attraverso il flusso UniEmens; il cerchio in queste fattispecie si chiude con l'indicazione nel singolo modello Unilav trasmesso anteriormente all'assunzione della sede di lavoro coincidente con l'unità censita di cui sopra.

Laddove sussista il concreto svolgimento della prestazione in una delle Regioni sopra indicate, declinato nelle varie forme suesposte, l'Inps rilascia il codice di autorizzazione OL, che consente di fruire legittimamente della misura agevolativa.

Fisionomia dell'incentivo

Interessante è esaminare la natura di tale misura di miglior favore sotto la sua triplice veste, in quanto ciò può consentire di coglierne appieno il significato, così come anche riassunta già nella [circolare Inps n. 33/2021](#).

La decontribuzione Sud non rappresenta un incentivo all'assunzione, in quanto si rivolge all'intera platea dei lavoratori (sia quelli già in forza, sia coloro che si intende assumere) e questo esautora i datori di lavoro dalla verifica dei requisiti di cui all'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015, in merito ai rapporti costituendi.

Ciò significa che, ai fini dell'abbattimento dell'aliquota contributiva in trattazione, non è, ad esempio, necessario appurare che le eventuali nuove assunzioni:

- rispettino il diritto di precedenza;
- siano attuazione di un obbligo preesistente;
- costituiscano un incremento delle ULA.

Sotto il profilo contributo, la decontribuzione Sud costituisce una misura agevolativa e, come tale, è necessario realizzare:

- il rispetto delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e il rispetto universale degli obblighi di legge fissati;
- il rispetto della contrattazione collettiva di ogni livello applicabile (nazionale, regionale, territoriale, aziendale) che veda come soggetti sottoscrittori le organizzazioni sindacali (datoriali e dei lavoratori) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- la regolarità del Durc.

Infine, trattandosi di misura selettiva, come anche implicitamente dimostrato dal meccanismo di finanziamento alla base del citato [messaggio Inps n. 4593/2022](#), è necessaria la preventiva autorizzazione di spesa, e quindi il successivo stanziamento, da parte della UE.

Bonus assunzioni under 36

La Legge di Bilancio per l'anno 2023 ripropone le deroghe estensive già contenute nella L. 178/2020 per quello che riguarda l'incentivo all'occupazione giovanile.

La misura è di base strutturale grazie alla Legge di Bilancio per l'anno 2018, la quale prevedeva la riduzione della contribuzione a carico datoriale, nella misura del 50%, per 36 mesi in ipotesi di assunzioni, ovvero di trasformazioni a tempo indeterminato¹, di giovani con età inferiore a 30 anni compiuti.

La Legge di Bilancio per il 2023 conferma la fisionomia già prevista dalla L. 178/2020, che prevedeva, per gli anni 2021 e 2022, l'estensione sia dell'età anagrafica che incarna il concetto di giovane (spostando da 30 a 36 anni compiuti la soglia entro la quale si è potenzialmente portatori del beneficio) sia della misura di miglior favore (innalzamento dal 50% al 100% della percentuale di riduzione previdenziale).

La proroga dell'estensione di cui sopra operata dalla Legge di Bilancio per l'anno 2023 non è l'unico tassello che il Legislatore della L. 197/2022 ha operato in merito a tale incentivo, in quanto si assiste anche all'innalzamento della soglia massima, che passa dai precedenti 6.000 euro su base annua agli attuali 8.000 euro, sempre da suddividere poi in quote mensili.

Viene, inoltre, confermata l'estensione da 36 a 48 mesi di durata dell'agevolazione per i rapporti instaurati da datori di lavoro che hanno sede in una delle Regioni già indicate per quello che concerne l'applicazione della decontribuzione Sud.

La presenza di altri rapporti a tempo indeterminato pregressi

Oltre alla verifica dell'età anagrafica al momento dell'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato, ovvero dalla trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato, è dirimente accertare la pregressa assenza di ulteriori contratti a tempo indeterminato con lo stesso ovvero con altri soggetti datoriali.

¹ In caso di instaurazione a tempo parziale e indeterminato l'assunzione sarà fruita in percentuale e in relazione all'orario ridotto svolto.

La [circolare Inps n. 56/2021](#) (e prima ancora la [n. 40/2018](#)) fa una prima ricognizione dei rapporti, i quali, sebbene ontologicamente qualificabili a tempo indeterminato, non rappresentano – se presenti in precedenza nella storia professionale dei lavoratori interessati – condizione ostativa per l'accesso al beneficio, indicando segnatamente:

- i rapporti di apprendistato;
- i contratti intermittenti a tempo indeterminato.

È interessante evidenziare come entrambi i rapporti, ai fini della valutazione dell'accesso, siano di fatto esclusi a doppio senso dall'incentivo in esame, nel senso che, se una loro pregressa presenza, da un lato, non osta alla fruizione dell'agevolazione, è parimenti da sottolineare che, coerentemente con tale linea, la loro instaurazione non consente di beneficiare dell'abbattimento contributivo.

Le già citate circolari Inps n. 40/2018 e n. 56/2021 individuano nel fattore comune dell'attenuazione (ovvero della vera e propria assenza in ipotesi del rapporto intermittente) del concetto di stabile e strutturale espressione dell'occupazione giovanile la *ratio* di tale orientamento.

La presenza di pregressi rapporti a tempo indeterminato non ricollegabili alle forme contrattuali esaminate in precedenza, di fatto, rappresenta condizione ostativa per l'accesso al beneficio in trattazione. Parimenti, non è possibile fruire dell'agevolazione *under 36* anche nelle ipotesi di rapporti a tempo indeterminato pregressi, interrottisi per effetto di mancato superamento del periodo di prova, ovvero di dimissioni.

Un'importante attenuazione del presente principio viene, però, fornita dall'articolo 1, [comma 103](#), L. 205/2017, che prevede, in ipotesi di riassunzione a tempo indeterminato – presso il medesimo ovvero diverso datore – di un lavoratore già in precedenza assunto a tempo indeterminato con diritto alla fruizione dell'agevolazione, che la stessa potrà essere goduta dalla nuova azienda per la porzione residua dell'incentivo stesso (36 mesi nettizzati dell'arco temporale pregresso).

Tale norma, pare tracciare una linea *ante* e *post* 2018, per cui i soggetti che accedono una prima volta al beneficio in trattazione divengono portatori di un diritto, trasferibile anche su ulteriori datori di lavoro e comunque ulteriori rapporti di lavoro (instaurati entro il compimento del 36° anno di età).

Fisionomia dell'agevolazione

Differentemente dalla precedente misura esaminata, l'agevolazione per assunzione *under 36* si configura come incentivo all'assunzione e quindi necessita, tra le altre, del rispetto delle condizioni di cui all'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015, con alcune attenuazioni.

Nello specifico, e al ricorrere delle condizioni generali sopra esaminate, per poter legittimamente fruire dell'agevolazione in trattazione è necessario che:

- l'assunzione in esame non violi un diritto di precedenza;
- l'assunzione conduca a un incremento della forza lavoro espressa in ULA;
- nell'azienda, ovvero nell'unità produttiva ove l'assunzione ha luogo, non siano in corso sospensioni, ovvero riduzioni dell'attività per crisi o riorganizzazione aziendale, riguardanti personale con medesimo livello di inquadramento, e adibito alle medesime mansioni, rispetto a quelle svolte dal nuovo assunto il cui rapporto si intende incentivare;
- nel semestre precedente non siano stati effettuati licenziamenti per gmo (sia individuali sia collettivi) connessi a riduzione del personale².

Inoltre, il mantenimento dell'incentivo è subordinato all'assenza di licenziamenti, come sopra definiti, anche nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata.

Al fine di favorire il sovraordinato scopo di incentivare l'occupazione giovanile è, invece, possibile – derogando un principio contenuto nell'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015 – accedere all'agevolazione in esame anche laddove l'assunzione costituisca l'esecuzione di un obbligo preesistente derivante dall'applicazione di fonti normative e/o contrattuali.

Oltre a queste condizioni, è poi necessario appurare:

- il rispetto delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e il rispetto universale degli obblighi di legge fissati;
- il rispetto della contrattazione collettiva di ogni livello applicabile (nazionale, regionale, territoriale, aziendale) che veda come soggetti sottoscrittori le organizzazioni sindacali (datoriali e dei lavoratori) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- la regolarità del Durc.

Anche in questo caso, trattandosi di misura selettiva, la concreta possibilità di accedere universalmente all'agevolazione in trattazione è sottesa allo stanziamento di spesa da parte della Commissione Europea nell'ambito del *Temporary Framework*.

² Rispetto a questa condizione è importante effettuare un distinguo, in quanto, se l'eventuale nuova assunzione riguarda medesimi lavoratori già interessati dai citati licenziamenti, appare possibile fruire dell'agevolazione in trattazione, anche secondo l'orientamento indicato dall'Istituto nella [circolare Inps n. 56/2021](#). Ciò sulla base di una duplice valutazione. Da un lato l'articolo 1, comma 103, L. 205/2017, consentiva già la possibilità di fruizione residua dell'incentivo e, dall'altra, la deroga generale – non applicabile a quest'ipotesi specifica – che precluderebbe l'accesso agli incentivi in ipotesi di instaurazione del rapporto in virtù di un obbligo preesistente, sembrano ragionevolmente far propendere verso una soluzione positiva.

Agevolazioni occupazione femminile

Anche in questo caso, sulla falsariga di quanto appena esaminato in materia di agevolazioni *under 36*, si assiste da parte del Legislatore della Legge di Bilancio 2023 a una riproposizione delle estensioni già previste nel recente passato, rispetto alla fisionomia strutturale dell'incentivo.

In particolare, per gli incentivi per l'occupazione femminile – che traggono la loro origine nella L. 92/2012 – il Legislatore della Legge di Bilancio 2023 ha di fatto mutuato e rinnovato l'estensione, dal 50% al 100% per tutto l'anno in corso (1° gennaio 2023-31 dicembre 2023), dell'agevolazione in trattazione, così come già prevista dalla L. 178/2020 (che a sua volta ne prevedeva l'ampliamento per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e sino a tutto il 31 dicembre 2022).

Analogamente a quanto visto per l'incentivo *under 36*, poi, viene innalzato da 6.000 a 8.000 euro, su base annua, la soglia di contribuzione coperta concretamente dall'agevolazione.

Le condizioni soggettive di fruizione

La platea alla quale questa agevolazione si rivolge è costituita dalle lavoratrici che incarnano il concetto di soggetti svantaggiati, così declinato sotto il profilo professionale già dalla formulazione originaria contenuta nella L. 92/2012:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti dei Fondi europei (coincidenti nel caso specifico con i territori già in precedenza esaminati per la decontribuzione Sud) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età occupate in settori caratterizzati da una marcata disparità occupazionale uomo/donna prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi³;
- donne di qualsiasi età e ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Il concetto di impiego regolarmente retribuito

Centrale – nella quasi totalità delle ipotesi sopra indicate ai fini del concreto riconoscimento dell'agevolazione in esame – è il concetto di assenza di un impiego regolarmente retribuito, declinato in vari ventagli di ampiezza temporale, a seconda della misura specifica.

³ La definizione della gamma dei settori ivi rientranti è annualmente definita con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nel corso degli anni il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è premurato di fornire una definizione univoca di tale concetto, che oggi appare individuata come segue, calibrata a seconda della natura e della declinazione di eventuali rapporti professionali pregressi, collocati all'interno dell'arco temporale in indagine:

- per quanto concerne il lavoro subordinato, tale condizione si realizza laddove risulti esclusa la presenza di rapporti superiori a 6 mesi nell'arco di tempo considerato;
- per quanto invece attiene ai rapporti autonomi e parasubordinati, rileva il raggiungimento da parte dei compensi percepiti, della soglia di esenzione dal prelievo fiscale.

Misura e fisionomia dell'incentivo

L'agevolazione in trattazione si rivolge sia a rapporti a tempo determinato sia a tempo indeterminato, così come a quelli a tempo pieno ovvero parziale.

In ipotesi di assunzione a tempo determinato, la fruizione dell'agevolazione è consentita per un massimo di 12 mesi, arco temporale che raggiunge i complessivi 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato⁴.

Le misure agevolative previste per l'occupazione femminile costituiscono incentivi all'assunzione, per questo sono contemporaneamente (e senza deroghe in questo caso) soggette:

- alle disposizioni di cui all'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015
- alle disposizioni inerenti alla regolarità contributiva, contrattuale e normativa (Durc);
- alla normativa prevista in materia di aiuti di Stato.

Assunzione di lavoratori percettori di NASpl e di RdC

Da ultimo, saranno rapidamente passate in rassegna le agevolazioni previste per coloro che assumono lavoratori percettori di NASpl ovvero di Reddito di cittadinanza.

Nel primo caso, l'agevolazione – di natura strutturale – si sostanzia in un contributo a favore del datore di lavoro pari al 20% della NASpl residua, da determinarsi, con il supporto degli uffici Inps competenti, alla data di instaurazione del rapporto di lavoro incentivato, il quale deve tassativamente essere a tempo pieno e indeterminato.

Per quello che riguarda i percettori di RdC, la misura dell'agevolazione per l'anno 2023 è costituita dall'esonero per 12 mesi dal versamento dei contributi a carico datoriale, in ipotesi di assunzione a

⁴ Medesima durata complessiva è riconosciuta in caso di rapporto che "nasce" già a tempo indeterminato, al fine di garantire una sostanziale parità di durata dell'incentivo, indipendentemente dallo sviluppo del rapporto di lavoro.

tempo indeterminato; scompare, quindi, rispetto al recente passato la possibilità di fruire di detto incentivo anche in ipotesi di rapporti a tempo determinato (sebbene resti salvo l'accesso a tale misura in ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di precedenti rapporti a termine).

Convegni di aggiornamento

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di aggiornamento di mezza giornata

LEGGE DI BILANCIO 2023 E AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

 23 gennaio 2023  14.30 - 17.30

[ACCEDI AL SITO](#)

L'evento fa parte del ciclo di incontri "Percorso Formativo 365 2022/2023"

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2023

Lapidei industria

a cura della Redazione

Data accordo	29 ottobre 2019			
Parti stipulanti	Confindustria Marmomacchine, Anepla, Feneal-Uil, Filca-Cis, Fillea-Cgil			
Data di rinnovo	Verbale di accordo 24 novembre 2022		Decorrenza e scadenza	1° aprile 2022 31 marzo 2025
Coefficienti	Mensilità	Coef. giornaliero	Coef. orario	Orario normale di lavoro
	13	26	174	40 h/sett. distribuite su 5 gg.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.087,43	531,34	-	10,33	2.629,10
A	1.920,35	528,18	-	10,33	2.458,86
B	1.565,52	521,48	-	10,33	2.097,33
CS	1.503,14	520,13	-	10,33	2.033,60
C	1.419,64	518,37	-	10,33	1.948,34
D	1.338,92	516,76	-	10,33	1.866,01
E	1.234,30	514,81	-	10,33	1.759,44
F	1.045,00	512,38	7,75	10,33	1.575,46

A decorrere dal 1° gennaio 2024 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.144,78	531,34	-	10,33	2.686,45
A	1.973,11	528,18	-	10,33	2.511,62
B	1.608,53	521,48	-	10,33	2.140,34
CS	1.544,43	520,13	-	10,33	2.074,89
C	1.458,64	518,37	-	10,33	1.987,34
D	1.375,63	516,76	-	10,33	1.902,72

La scheda di sintesi del Ccnl

E	1.268,14	514,81	-	10,33	1.793,28
F	1.073,68	512,38	7,75	10,33	1.604,14

A decorrere dal 1° gennaio 2025 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	Contingenza	Superminimo	Edr confederale	Totale
A S	2.209,49	531,34	-	10,33	2.751,16
A	2.032,64	528,18	-	10,33	2.571,15
B	1.657,06	521,48	-	10,33	2.188,87
CS	1.591,02	520,13	-	10,33	2.121,48
C	1.502,64	518,37	-	10,33	2.031,34
D	1.417,04	516,76	-	10,33	1.944,13
E	1.306,32	514,81	-	10,33	1.831,46
F	1.106,03	512,38	7,75	10,33	1.636,49

Apprendistato professionalizzante assunti dal 1° aprile 2013

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
AS	0	18	Livello B
	19	30	Livello A
	31	36	Livello AS
A	0	18	Livello CS
	19	30	Livello B
	31	36	Livello A
B	0	18	Livello C
	19	30	Livello CS
	31	36	Livello B
CS	0	18	Livello D
	19	30	Livello C
	31	36	Livello CS
C	0	18	Livello E
	19	30	Livello D
	31	36	Livello C
D	0	18	Livello E

Altri elementi retributivi

Tredicesima	È prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione globale di fatto (operai) e della retribuzione costituita da minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze
--------------------	---

	<p>sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza (intermedi e impiegati), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero).</p> <p>Cottimisti</p> <p>Nella retribuzione è incluso, per i cottimisti, il guadagno medio delle ultime 4 settimane o 2 quindicine.</p>				
<p>Elemento di garanzia retributiva</p>	<p>Ai lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato, in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato, in unica soluzione con la retribuzione del mese di giugno, un importo annuo pari a 190 euro (valore in vigore da giugno 2019) ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'importo dell'Egr è pari a 210 euro annui.</p> <p>La somma è corrisposta <i>pro quota</i> con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.</p>				
<p>Welfare</p>	<p>Nel corso del mese di dicembre 2022 è prevista l'erogazione di un importo pari a 100 euro da corrispondere tramite <i>fringe benefit</i> (buono spesa/buoni carburante), ex D.L. 176/2022.</p>				
<p>Scatti di anzianità</p>	<p>Per ciascun biennio di servizio prestato ogni lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 5 aumenti nelle seguenti misure:</p> <p>Scatti di anzianità</p> <table border="1" data-bbox="464 1917 1433 2011"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AS</td> <td>13,01</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Importo	AS	13,01
Livello	Importo				
AS	13,01				

	<table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>11,97</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>9,80</td> </tr> <tr> <td>CS</td> <td>9,45</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>8,82</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>8,31</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>7,69</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>6,65</td> </tr> </table> <p>Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.</p> <p>In caso di passaggio di categoria, il lavoratore mantiene l'importo degli aumenti periodici già maturati e ha diritto a maturarne di nuovi fino al raggiungimento dell'importo massimo complessivo. La frazione di biennio in corso è utile per la maturazione del successivo aumento.</p>	A	11,97	B	9,80	CS	9,45	C	8,82	D	8,31	E	7,69	F	6,65
A	11,97														
B	9,80														
CS	9,45														
C	8,82														
D	8,31														
E	7,69														
F	6,65														
Trasferta	<p>Al lavoratore in missione spetta:</p> <p>a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto;</p> <p>b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera;</p> <p>c) contestualmente all'invio in missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili di cui ai punti a) e b), salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità.</p> <p>Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, dev'essere corrisposta un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta.</p> <p>Le ore trascorse in viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione, fino a un massimo di 8 ore giornaliera.</p>														
Trasferimento	<p>Il trasferimento dev'essere comunicato con congruo preavviso. Al lavoratore trasferito spetta, oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, un'indennità pari a mezza mensilità di retribuzione, se celibe, e a una mensilità, se capo famiglia.</p>														

Orario di lavoro

<p>Orario di lavoro</p>	<p>La durata dell'orario normale di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali. L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su 5 giornate, con riposo cadente di norma il sabato, o in giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con la Rsu.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 8, D.Lgs. 66/2003, in caso di prestazioni di lavoro di 8 ore consecutive, il lavoratore deve beneficiare di una pausa, nell'ambito del predetto orario, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione, fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva.</p>
<p>Flessibilità dell'orario di lavoro</p>	<p>A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.</p> <p>In tali casi la direzione aziendale, previo apposito incontro, prospetterà alla Rsu, o, in assenza, alle OO.SS. territoriali, le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi di orario flessibile e concorderà con esse le modalità di attuazione di regimi di orario comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale nei limiti di 44 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione, entro il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.</p>

<p>Ferie</p>	<p>Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie:</p> <table border="1" data-bbox="466 257 1433 654"> <thead> <tr> <th>Qualifiche</th> <th>Anni di servizio</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Operai</td> <td>-</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Intermedi</td> <td>fino al 15°</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Dal 16° al 19°</td> <td>4 settimane e 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Oltre 19°</td> <td>4 settimane e 4 giorni</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Impiegati</td> <td>fino al 5°</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Dal 6° al 15°</td> <td>4 settimane e 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Dal 16° al 18°</td> <td>4 settimane e 4 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre il 18°</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano mese intero).</p> <p>In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi di assenza equivalgono a una settimana.</p> <p>Cottimisti</p> <p>La retribuzione per il periodo feriale è riferita alla media del guadagno realizzato nell'ultimo trimestre.</p>	Qualifiche	Anni di servizio	Periodo	Operai	-	4 settimane	Intermedi	fino al 15°	4 settimane	Dal 16° al 19°	4 settimane e 1 giorno	Oltre 19°	4 settimane e 4 giorni	Impiegati	fino al 5°	4 settimane	Dal 6° al 15°	4 settimane e 1 giorno	Dal 16° al 18°	4 settimane e 4 giorni	Oltre il 18°	5 settimane
Qualifiche	Anni di servizio	Periodo																					
Operai	-	4 settimane																					
Intermedi	fino al 15°	4 settimane																					
	Dal 16° al 19°	4 settimane e 1 giorno																					
	Oltre 19°	4 settimane e 4 giorni																					
Impiegati	fino al 5°	4 settimane																					
	Dal 6° al 15°	4 settimane e 1 giorno																					
	Dal 16° al 18°	4 settimane e 4 giorni																					
	Oltre il 18°	5 settimane																					
<p>Riduzione annua</p>	<p>L'orario di lavoro è ridotto di 64 ore in ragione d'anno.</p> <p>Turnisti</p> <p>La riduzione d'orario è pari a: 72 ore annue per i turnisti 3x5 e 3x6; 76 ore annue per i turnisti 3x7.</p>																						
<p>Ex festività</p>	<p>In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali, abolite dalla L. 54/1977, verranno concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.</p> <p>Per i lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 ore, detti permessi individuali retribuiti si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale a essi assegnato.</p> <p>Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.</p>																						

<p>Banca ore</p>	<p>Si conviene l'istituzione di una banca ore individuale in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ore a fronte delle ex festività; - le riduzioni dell'orario di lavoro nella misura sopra prevista. <p>I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo, previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali</p> <p>Al 31 dicembre dell'anno sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.</p> <p>Su richiesta del singolo lavoratore, le predette ore potranno essere fruiti entro i 6 mesi dell'anno successivo.</p>
-------------------------	--

Rapporto di lavoro e istituti particolari

<p>Periodo di prova</p>	<p>La durata del periodo di prova, che deve risultare dal contratto individuale di lavoro, non può superare:</p> <p>Periodo di prova</p> <table border="1" data-bbox="464 1245 1433 1641"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Giorni di effettivo lavoro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AS</td> <td>130</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>130</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>CS</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di assunzione a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il periodo di prova sarà ridotto del 50%.</p> <p>In caso di interruzione del periodo di prova per malattia o infortunio, questo potrà essere completato qualora il lavoratore riprenda servizio entro un mese.</p>	Livello	Giorni di effettivo lavoro	AS	130	A	130	B	80	CS	70	C	60	D	40	E	30	F	20
Livello	Giorni di effettivo lavoro																		
AS	130																		
A	130																		
B	80																		
CS	70																		
C	60																		
D	40																		
E	30																		
F	20																		

<p>Preavviso di licenziamento e dimissioni</p>	<p>Operai</p> <p>Il periodo di preavviso è di una settimana.</p> <p>Intermedi</p> <table border="1" data-bbox="464 371 1431 589"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anni di servizio</th> <th colspan="2">Periodi di preavviso</th> </tr> <tr> <th>Cat. B e CS</th> <th>Cat. C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 5°</td> <td>1 mese</td> <td>1/2 mese</td> </tr> <tr> <td>dal 6° al 10°</td> <td>1 mese e mezzo</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e mezzo</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese. In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà.</p> <p>Impiegati</p> <table border="1" data-bbox="464 788 1431 1005"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anni di servizio</th> <th colspan="3">Periodi di preavviso</th> </tr> <tr> <th>Cat. AS e A</th> <th>Cat. B</th> <th>altre categorie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 5°</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e mezzo</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>dal 6° al 10°</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e mezzo</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese. In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà.</p>	Anni di servizio	Periodi di preavviso		Cat. B e CS	Cat. C	fino al 5°	1 mese	1/2 mese	dal 6° al 10°	1 mese e mezzo	1 mese	oltre il 10°	2 mesi	1 mese e mezzo	Anni di servizio	Periodi di preavviso			Cat. AS e A	Cat. B	altre categorie	fino al 5°	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese	dal 6° al 10°	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo	oltre il 10°	4 mesi	3 mesi	2 mesi
Anni di servizio	Periodi di preavviso																																	
	Cat. B e CS	Cat. C																																
fino al 5°	1 mese	1/2 mese																																
dal 6° al 10°	1 mese e mezzo	1 mese																																
oltre il 10°	2 mesi	1 mese e mezzo																																
Anni di servizio	Periodi di preavviso																																	
	Cat. AS e A	Cat. B	altre categorie																															
fino al 5°	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese																															
dal 6° al 10°	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo																															
oltre il 10°	4 mesi	3 mesi	2 mesi																															
<p>Lavoro straordinario</p>	<p>Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:</p> <table border="1" data-bbox="464 1283 1431 1503"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Straordinario</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Straordinario effettuato nel 6° giorno</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Straordinario festivo</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>straordinario notturno</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Maggiorazione	Straordinario	30%	Straordinario effettuato nel 6° giorno	40%	Straordinario festivo	50%	straordinario notturno	50%																							
Tipologia	Maggiorazione																																	
Straordinario	30%																																	
Straordinario effettuato nel 6° giorno	40%																																	
Straordinario festivo	50%																																	
straordinario notturno	50%																																	
<p>Lavoro festivo</p>	<p>Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:</p> <table border="1" data-bbox="464 1641 1431 1771"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>festivo</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Festivo (con riposo compensativo)</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Maggiorazione	festivo	50%	Festivo (con riposo compensativo)	12%																											
Tipologia	Maggiorazione																																	
festivo	50%																																	
Festivo (con riposo compensativo)	12%																																	
<p>Lavoro notturno</p>	<p>Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali si considera notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6. Si considera lavoro notturno ai fini legali quello effettivamente prestato tra le ore 22 e le 5.</p>																																	

	<p>Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la seguente maggiorazione percentuale:</p> <table border="1" data-bbox="464 315 1428 450"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Notturmo</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Notturmo compreso in turni avvicendati</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Maggiorazione	Notturmo	50%	Notturmo compreso in turni avvicendati	18%
Tipologia	Maggiorazione						
Notturmo	50%						
Notturmo compreso in turni avvicendati	18%						
<p>Contratto a tempo determinato</p>	<p>Limiti</p> <p>Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine o di somministrazione è pari al 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione.</p> <p>Nelle aziende fino a 5 dipendenti è sempre ammesso 1 contratto a termine.</p> <p>Stop and go</p> <p>Qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro 10 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 20 giorni (contratti superiori), il nuovo contratto si trasforma a tempo indeterminato.</p>						
<p>Contratto part-time</p>	<p>Clausole elastiche</p> <p>Le parti possono stabilire clausole relative alla modifica della collocazione temporale della prestazione e alla variazione in aumento della sua durata.</p> <p>Trasformazione del rapporto</p> <p>I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale dev'essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.</p>						

Assenze

<p>Malattia</p>	<p>Conservazione del posto</p> <p>Per il periodo di assenza per malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.</p> <p>In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito a un arco temporale</p>
------------------------	--

	<p>pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento. In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, tali periodi sono aumentati del 60%.</p> <p>Trattamento economico</p> <p>Operai</p> <p>Gli operai hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'Inps, a un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta globale di fatto:</p> <table border="1" data-bbox="464 712 1433 846"> <thead> <tr> <th>Assenza</th> <th>Trattamento economico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>dal 1° al 180° giorno</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>dal 181° al 365° giorno</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Impiegati</p> <p>Gli impiegati hanno diritto a un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta globale di fatto:</p> <table border="1" data-bbox="464 1079 1433 1214"> <thead> <tr> <th>Assenza</th> <th>Trattamento economico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primi 6 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>6 mesi successivi</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Assenza	Trattamento economico	dal 1° al 180° giorno	100%	dal 181° al 365° giorno	50%	Assenza	Trattamento economico	Primi 6 mesi	100%	6 mesi successivi	50%
Assenza	Trattamento economico												
dal 1° al 180° giorno	100%												
dal 181° al 365° giorno	50%												
Assenza	Trattamento economico												
Primi 6 mesi	100%												
6 mesi successivi	50%												
<p>Infortunio</p>	<p>Conservazione del posto</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro è conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.</p> <p>Trattamento economico</p> <p>L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni, corrisponderà, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio.</p>												
<p>Maternità</p>	<p>Alla lavoratrice assente in congedo obbligatorio di maternità, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi a esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i 4 mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale. La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata su base oraria. Sono riconosciute 8 ore di permesso</p>												

	retribuito, anche frazionabili, per l'inserimento del figlio all'asilo nido o alla scuola materna.
Congedo paternità	Al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio, nei primi 5 mesi di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia in caso di adozioni o in caso di decesso perinatale, sono riconosciuti 10 giorni di congedo obbligatorio.
Congedo matrimoniale	Il dipendente che contrae matrimonio e/o unione civile, che abbia superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo retribuito straordinario di 15 giorni consecutivi. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo il regolare certificato dell'avvenuto matrimonio/unione civile.
Congedo per violenza di genere	La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto a un congedo non superiore a 3 mesi (fruibile anche a giorni o a ore) utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni. In aggiunta, possono essere accordati ulteriori 6 mesi di permesso retribuito per motivi connessi al percorso di protezione. Tali lavoratrici saranno, inoltre, agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e nello svolgimento della prestazione lavorativa.
Permessi eventi particolari	Ai sensi della L. 53/2000, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica o del convivente e in caso di gravi calamità, il lavoratore ha diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, non considerando, a tal fine, i giorni festivi e quelli non lavorativi. Il lavoratore straniero che a causa di tali eventi si debba recare nel suo Paese di origine avrà diritto a 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito.

Assistenza sanitaria

Fondo Altea	La contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa è pari a 15 euro mensili a carico azienda per ciascun lavoratore.
--------------------	---

Previdenza complementare

Fondo Arco	<p>La contribuzione al Fondo Arco è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none">– dal 1° luglio 2021: 2,50% a carico azienda e 1,30% a carico del lavoratore;– dal 1° luglio 2023: 2,70% a carico azienda e 1,30% a carico del lavoratore.– dal 1° luglio 2024: 2,90% a carico azienda e 1,30% a carico del lavoratore. <p>La quota di iscrizione per ogni singolo lavoratore è pari a un importo <i>una tantum</i> di 10,33 euro a carico del lavoratore medesimo.</p>
-------------------	--

Convegni di aggiornamento

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di aggiornamento di mezza giornata

SPECIALE ADEMPIMENTI CU 2023

 21 febbraio 2023  14.30 - 17.30

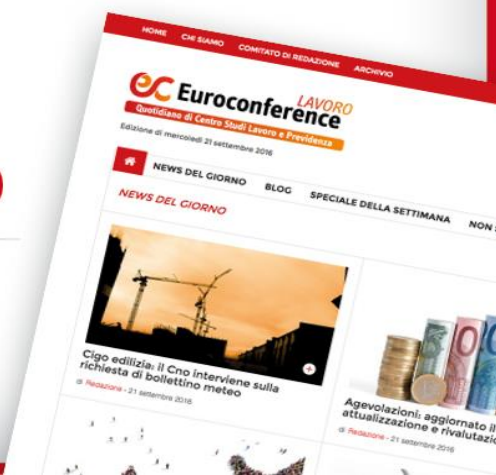
[ACCEDI AL SITO](#)

L'evento fa parte del ciclo di incontri "Percorso Formativo 365 2022/2023"

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

IL PORTALE DI AGGIORNAMENTO ON-LINE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA

Francesco Natalini

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1660 del 2
maggio 2005

Iscrizione ROC 13 marzo 2021 n.28049

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Mensile
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2023

Euro 155,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal link:

http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la
funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella
pagina di *login*.

ISSN: 2039-9634

Per i contenuti di "Contratti collettivi e tabelle" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod.

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a copyright. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.