

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 31 gennaio 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P - 3 /2023

PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI GENNAIO 2023

Riportiamo di seguito per ciascun settore di attività l'elenco delle scadenze di natura contrattuale del mese di GENNAIO 2023.

AGRICOLTURA OPERAI

Nuovi minimi tabellari

L'accordo 23 maggio 2022 per il rinnovo del CCNL 19 giugno 2018 per gli operai agricoli e florovivaisti, scaduto il 31 dicembre 2021, ha stabilito che i salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23 maggio 2022 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in attuazione del CCNL 19 giugno 2018, sono aumentati nella misura complessiva del 4,7%, da ripartirsi in 3 tranches:

- 3% a partire dal 1° giugno 2022;
- 1,2% a partire dal 1° gennaio 2023;
- 0,5% a partire dal 1° giugno 2023.

Welfare integrativo

L'accordo 23 maggio 2022 per il rinnovo del CCNL 19 giugno 2018 per gli operai agricoli e florovivaisti è intervenuto sulle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN), introducendo un'indennità a favore della lavoratrice dipendente assunta con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione obbligatoria), pari al 20% del minimo retributivo della II area (che si aggiunge all'80% attualmente riconosciuto dall'INPS) per un massimo di 5 mensilità.

Inoltre, l'accordo dispone che:

- l'assegno di solidarietà, pari all'80% del minimo retributivo della II area per un massimo di 6 mensilità, in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita (artt. 60 e 61 del CCNL), va riconosciuto anche in caso di OTI che abbiano subito grandi interventi chirurgici;
- l'indennità (fissata nella misura del 100% del minimo retributivo della II area) in favore delle donne lavoratrici a tempo indeterminato vittime di violenza di genere, che usufruiscano del periodo di congedo ex art. 69 del CCNL, spetta per i 3 mesi (in precedenza 2 mesi) di congedo fruiti successivi ai 3 mesi previsti dalla legge e indennizzati dall'INPS.

Viene assunto l'impegno all'istituzione di una Cassa rischio vita in favore degli OTI, mediante specifico accordo da definirsi entro il 31 dicembre 2022. La prestazione (riconosciuta per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2023) avrà natura sperimentale.

Al suddetto accordo è demandata la definizione dei requisiti e delle condizioni di accesso alle prestazioni, della misura dell'indennità, della copertura assicurativa e del coordinamento con le prestazioni già erogate dal FISA.

CHIMICA – AZIENDE INDUSTRIALI

Nuovi minimi tabellari

L'ipotesi di accordo 13 giugno 2022 per il rinnovo del CCNL 19 luglio 2018 per gli addetti all'industria chimica, chimico - farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL ha previsto, a far data dal 1° gennaio 2023, degli incrementi retributivi sia a livello di indennità di posizione organizzativa (IPO) che di minimo tabellare.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Ipo

Cat.	01/01/2023	
PO	Min.	IPO
A1	2.386,52	492,96
A2	2.386,52	279,07
A3	2.386,52	221,70
81	2.202,22	277,76
82	2.202,22	193,39
C1	1.971,25	291,40
C2	1.971,25	213,61
D1	1.822,03	290,23
D2	1.822,03	200,74
D3	1.822,03	150,73
E1	1.646,87	231,41
E2	1.646,87	143,27
E3	1.646,87	84,42
E4	1.646,87	41,17
F	1.613,46	0,00

Minimi retributivi- Qualificati

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
A1	2.386,52	0,00	0,00	2.386,52
A2	2.386,52	0,00	0,00	2.386,52
A3	2.386,52	0,00	0,00	2.386,52
B1	2.202,22	0,00	0,00	2.202,22
B2	2.202,22	0,00	0,00	2.202,22
C1	1.971,25	0,00	0,00	1.971,25
C2	1.971,25	0,00	0,00	1.971,25
D1	1.822,03	0,00	0,00	1.822,03
D2	1.822,03	0,00	0,00	1.822,03
D3	1.822,03	0,00	0,00	1.822,03
E1	1.646,87	0,00	0,00	1.646,87
E2	1.646,87	0,00	0,00	1.646,87
E3	1.646,87	0,00	0,00	1.646,87
E4	1.646,87	0,00	0,00	1.646,87
F	1.613,46	0,00	0,00	1.613,46

COMMERCIO

Una tantum

Il Protocollo straordinario di settore del 12 dicembre 2022 per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi ha previsto, a favore dei soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'intesa (12 dicembre 2022), l'erogazione di un importo lordo a titolo di una tantum pari a 350,00 euro per il IV livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali.

Tale somma va riconosciuta in due tranches:

- 200,00 euro con la retribuzione di gennaio 2023;
- 150,00 euro con la retribuzione di marzo 2023.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Livello	UT 01/01/2023	UT 01/03/2023
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 01/01/2023	UT 01/03/2023
I categoria	188,79	141,60
II categoria	158,50	118,88

Si sottolinea che i suddetti importi una tantum:

- vanno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo gennaio 2020 - dicembre 2022;
- non sono 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 ai sensi di legge o di contratto;
- rientrano nel computo, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e 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 spettano con i criteri di proporzionalità, non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del TFR e in base ad un consolidato orientamento dell'Agenzia delle Entrate, potranno essere assoggettati a tassazione separata.

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Nuovi minimi tabellari

L'accordo 30 luglio 2019, per il rinnovo del CCNL 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, ha previsto che, fermo restando che il TMCG è determinato in ragione d'anno e va assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno, lo stesso viene stabilito nelle seguenti misure:

- 69.000,00 euro annui, a valere dall'anno 2020;
- 72.000,00 euro annui, a valere dall'anno 2022;
- 75.000,00 euro annui, a valere dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda al 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se più favorevoli, i parametri di TMCG stabiliti dall'art. 3, comma 2 del CCNL 30 dicembre 2014.

Per l'anno 2022, conseguentemente ad accordi presi tra le Parti firmatarie, è stato stabilito un incremento ridotto del contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore, pari ad euro 287,00, con la conseguenza che il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui.

Sempre per l'anno 2022, per le aziende che abbiano rinnovato, anteriormente alla stipula del suddetto accordo, le polizze assicurative sottoscritte in forza del disposto dell'art. 18 comma 6 del CCNL, è stata prevista la facoltà di posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo al giorno successivo alla scadenza annuale delle suddette coperture assicurative.

Entro il 1° gennaio 2023 tutti i dirigenti dovranno essere assicurati dalla garanzia contrattuale per infortuni della Convenzione Pastore.

La copertura assicurativa in questione è applicabile ai soli dirigenti in servizio fino al raggiungimento degli 80 anni di età.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

GRAFICA EDITORIA – AZIENDE INDUSTRIALI

Previdenza Complementare

L'ipotesi di accordo 19 gennaio 2021 (riserva sciolta il 31 marzo 2021), per il rinnovo del CCNL 16 ottobre 2014 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali, ha previsto un incremento dello 0,3% nel 2021, che passerà a 0,4% nel 2022 e, infine a 0,5% da gennaio 2023 della contribuzione a carico del datore di lavoro da versare al Fondo di previdenza complementare Byblos, con riferimento ai lavoratori aderenti al fondo cui non spetta l'ERC (con tredicesima pari al valore di 173 ore o 26/26). Pertanto, la contribuzione sarà pari allo 1,7% a partire da gennaio 2023.

Le Parti hanno precisato che questa disposizione rimarrà aggiuntiva anche se la quota a carico azienda dovesse essere incrementata dall'attuale 1,2% per tutti i lavoratori e le lavoratrici, e cioè a regime si avrà una percentuale dello 0,5% aggiuntiva rispetto a tutti gli altri.

Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Il CCNL 19 gennaio 2021, scaduto a dicembre 2022, prevedeva che per gli anni 2021 e 2022 fossero iscritti automaticamente al Fondo Salute sempre tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato disciplinati dal CCNL che non beneficiassero delle forme di assistenza sanitaria integrativa complessivamente equivalenti a quelle erogate dal Fondo.

Si concorda di prorogare l'iscrizione automatica al fondo di assistenza sanitaria integrativa dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, confermando che i relativi valori, e quelli di eventuali prolungamenti, saranno ritenuti parte integrante dei miglioramenti economici che dovessero discendere dal rinnovo del CCNL. Per lo stesso periodo le aziende, in aggiunta al contributo di propria competenza, si faranno carico del pagamento della quota del contributo del 30% a carico del lavoratore.

Sono escluse dall'obbligo dell'iscrizione e del relativo versamento al Fondo Salute Sempre le sole aziende che prima dell'iscrizione al fondo-avessero già in essere forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa, a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie di dipendenti, complessivamente equivalenti a quelle erogate dal fondo, nel caso in cui le forme di prevenzione e assistenza sanitaria integrativa riguardassero solo alcune categorie di lavoratori, l'esclusione dall'obbligo di iscrizione riguarda esclusivamente queste categorie di lavoratori.

IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE PRIVATE

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente CCNL.

METALMECCANICA – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA (CONFAPI)

Classificazione del personale

L'ipotesi di accordo 26 maggio 2021 per il rinnovo del CCNL 3 luglio 2017 per i lavoratori addetti alle piccole e medie industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti ha previsto che i lavoratori di 1ª 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, andranno inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021 - 31 dicembre 2022 dovranno essere inquadrati nella 2ª 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 2ª categoria.

La modifica della disciplina della 1ª categoria non comporta cambiamenti nella disciplina dell'apprendistato e con specifico riferimento all'inquadramento iniziale nella 1ª categoria per coloro che verranno inquadrati alla fine del percorso di apprendistato nella 3ª categoria. Si sottolinea, altresì, che, a partire dal 1° giugno 2021, la previgente disciplina relativa al passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria non troverà più applicazione. Infine, l'accordo precisa che l'inquadramento diretto nella 2ª categoria di cui sopra decorrente dal 1° giugno 2021 non comporta un cambiamento delle mansioni.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Welfare

Le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, elencati in via semplificativa in calce al presente articolo, del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2023. Tale importo sarà successivamente attivato anche per l'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre.

Le parti precisano che per gli anni 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre 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 nell'anno di riferimento.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.s.u. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi.

Unionmeccanica e Fim Fiom, Uilm definiranno in seno all'Ente Bilaterale Metalmeccanici per le piccole e medie imprese metalmeccaniche (EBM) di cui al Cap. primo, punto G del CCNL il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBM medesimo.

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 previsti dal presente articolo.

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori alla Assistenza sanitaria integrativa, definita da Unionmeccanica e Fim Fiom, Uilm con il presente CCNL secondo regole e modalità che verranno successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non può superare i 200 euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti precisano che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.