

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 18 dicembre 2023**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P - 28 /2023**

## **PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI DICEMBRE 2023**

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

### **DIRIGENTI – AZIENDE TERZIARIO**

#### ***Nuovi minimi tabellari***

L'ipotesi di accordo del 12 aprile 2023 per il rinnovo del CCNL 31 luglio 2013 e successive modifiche per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, scaduto il 31 dicembre 2019 e poi successivamente prorogato fino al 31 dicembre 2021, ha previsto un incremento a regime pari a 450,00 euro mensili sulla retribuzione di fatto, a favore dei dirigenti in forza alla data del 30 novembre 2023, da erogarsi in 3 tranches di pari importo:

- 150,00 euro a partire dal 1° dicembre 2023;
- 150,00 euro a partire dal 1° luglio 2024;
- 150,00 euro a partire dal 1° luglio 2025.

Per i dirigenti in forza al 30 novembre 2023 tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende, in acconto o anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali, successivamente al 31 dicembre 2019.

Ferma restando tale previsione per i dirigenti in forza al 30 novembre 2023, per gli stessi, nonché per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° dicembre 2023, il nuovo minimo contrattuale mensile (attualmente pari a 3.890,00 euro), comprensivo dei suddetti aumenti, è fissato nelle seguenti misure:

- 4.040,00 euro a partire dal 1° dicembre 2023;
- 4.190,00 euro a partire dal 1° luglio 2024;
- 4.340,00 euro a partire dal 1° luglio 2025.

### **METALMECCANICA- AZIENDE INDUSTRIALI**

#### ***Elemento di mensilizzazione***

Il CCNL 5 febbraio 2021 per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, ha previsto che agli operai in forza al 31 dicembre 2008, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre, venga riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile.

In caso di risoluzione del rapporto, l'elemento spetta in proporzione dei dodicesimi maturati (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

### **METALMECCANICA - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA (CONFAPI)**

#### ***Welfare contrattuale***

Il CCNL 26 maggio 2021 per i dipendenti addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi, in materia di welfare contrattuale, ha previsto a partire dall'anno 2022 l'erogazione di flexible benefits che le aziende devono attivare a favore di tutti i dipendenti per un valore di 200,00 euro (non riproporzionabile per i lavoratori part-time), da utilizzare entro il 31 dicembre 2022. L'attivazione di tale importo è prevista anche per gli anni 2023 e 2024, con utilizzato rispettivamente entro il 31 dicembre 2023 ed il 31 dicembre 2024. Le aziende devono mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno. È confermata la possibilità per i lavoratori di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi, oppure all'assistenza sanitaria integrativa.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE MUNICIPALIZZATE E PRIVATE

### **Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)**

Il Verbale di accordo 18 maggio 2022, per il rinnovo unificato del CCNL 10 luglio 2016 per i dipendenti delle aziende municipalizzate di igiene urbana e del CCNL igiene ambientale - aziende private 6 dicembre 2016 per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali, ha previsto la destinazione di una quota del trattamento retributivo complessivo spettante per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.

Tale elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP), riferito al parametro medio 130,07 (livello 3A), risulta pari a:

- 180,00 euro annuali per il 2023 (15,00 euro mensili, per 12 mensilità);
- 180,00 euro annuali per il 2024 (15,00 euro mensili, per 12 mensilità).

L'ERAP va misurato ed erogato nell'anno successivo a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", in base alle modalità convenute negli specifici accordi aziendali e nel rispetto con la normativa vigente sui premi di risultato. Con riferimento alle aziende che non contrattano il premio di risultato è stata prevista la definizione, entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo 18 maggio 2022, di un meccanismo alternativo per la determinazione delle suddette quote a titolo perequativo, comunque mediante la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità.

Tale meccanismo va applicato dalle imprese che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato o che non abbiano provveduto alla stipulazione di accordi in sede aziendale riferibili all'ERAP stesso (diversi parametri, pesi ecc.) rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023.

Gli importi perequativi, derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo, saranno riconosciuti:

- in aggiunta al CRA (compenso retributivo aziendale) /EGR (elemento di garanzia retributiva), con decorrenza marzo 2024 (in caso di mancato accordo sul premio entro il 31 dicembre 2022) e marzo 2025 (in caso di mancato accordo sul premio entro il 31 dicembre 2023),
- a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente (le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni valgono come mese intero).

Inoltre, l'accordo 18 maggio 2022 ha precisato che ai lavoratori:

- part-time il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;
- il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in esame verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

## GRAFICA ED EDITORIA – AZIENDE INDUSTRIALI

### **Assistenza sanitaria integrativa**

Con riferimento al CCNL 19 gennaio 2021 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali, scaduto il 31 dicembre 2022, per gli anni 2021 e 2022 è prevista l'iscrizione automatica al Fondo Salute Sempre di tutti i lavoratori a tempo indeterminato che non beneficiano di altre forme di assistenza sanitaria integrativa complessivamente equivalenti, con contributo integralmente a carico del datore di lavoro.

Con accordo del 26 ottobre 2022, ASSOGRAFICI, AIE, ANES, SLC - CGIL, FISTEL - CISL, UILCOM - UIL, hanno concordato la proroga di tale iscrizione dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con contribuzione a totale carico dell'azienda (quindi anche della quota del contributo del 30% a carico del lavoratore).

Restano escluse dall'obbligo di iscrizione (e del relativo versamento) al Fondo le sole aziende che prima dell'iscrizione allo stesso avessero già in essere forme di prevenzione e/o assistenza sanitaria integrativa (complessivamente equivalenti a quelle del fondo) a favore della generalità dei lavoratori o di alcune categorie di dipendenti. In quest'ultima ipotesi, l'esclusione dall'obbligo di iscrizione riguarda esclusivamente queste categorie di lavoratori.

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.**