

# Facciamo il punto

*Novembre 2021*



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di novembre 2021 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di dicembre 2021 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

### **Ulteriori funzionalità del servizio Greenpass50+**

Con i Messaggi n. 3768 del 3 novembre 2021 e n. 3948 del 15 novembre 2021 l'Inps comunica l'implementazione delle funzionalità del servizio "Greenpass50+" per la verifica massiva dei green pass a disposizione dei datori di lavoro con più di 50 dipendenti.

A partire dal 4 novembre, in fase di accreditamento sarà possibile abbinare a ciascun soggetto incaricato come verificatore un elenco definito di codici fiscali: il verificatore potrà quindi accertare il possesso del certificato verde solo per i dipendenti a lui assegnati. È possibile inserire puntualmente i singoli codici fiscali o importarli massivamente tramite un file in formato csv.

Dal 15 novembre è inoltre possibile per il verificatore selezionare massivamente in fase di verifica i dipendenti per i quali effettuare il controllo, importando un file csv contenente i codici fiscali degli stessi dipendenti.

### **Esonero contributivo per assunzione donne**

A seguito dell'autorizzazione da parte della Commissione Europea, nel Messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021, l'Inps ha diramato le istruzioni per l'utilizzo dell'esonero e la restituzione degli eventuali incentivi incompatibili, istituendo i codici di conguaglio da riportare nel flusso Uniemens.

Per la fruizione occorre presentare una comunicazione preventiva utilizzando il

modello online "92-2012" presente nel cassetto previdenziale; i benefici relativi ai mesi arretrati potranno essere recuperati entro il flusso Uniemens di competenza di gennaio 2022.

La Commissione Europea ha concesso l'esonero solo per le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del Temporary Framework, mentre per il 2022 dovrà essere avviato un ulteriore procedimento autorizzativo.

Si ricorda che il beneficio consiste in uno sgravio contributivo del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per le assunzioni sia tempo indeterminato (incluse le trasformazioni) sia a tempo determinato di lavoratrici:

- over 50 disoccupate da oltre 12 mesi;
- prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residente nelle Regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei Fondi strutturali Ue;
- prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi e assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere, annualmente individuati con decreto ministeriale;
- prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'assunzione agevolata deve realizzare un aumento del numero medio dei dipendenti in forza, rispetto alla media occupazionale precedente l'assunzione.

L'agevolazione ha una durata di 18 mesi per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato e di 12 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote purché per questi non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi: è quindi incompatibile, ad esempio, con l'esonero per l'occupazione giovani, anche nella forma "rafforzata" under36, ma è cumulabile con la decontribuzione sud o l'agevolazione per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici in congedo.

### **Decontribuzione turismo, spettacolo e settore creativo**

Ad integrazione delle istruzioni già fornite nella Circolare n. 140 del 21 settembre 2021, l'Inps, recependo il parere del Ministero del Lavoro e la decisione della Commissione Europea C(2021) 8134 final dell'8 novembre 2021, con la Circolare n. 169 dell'11 novembre 2021, integra l'elenco dei codici Ateco che danno diritto all'applicazione della decontribuzione introdotta dal Decreto Sostegni-bis: vengono aggiunti i codici relativi ad attività cinematografica, museale, parchi divertimento, attrazioni, biblioteche (59.14; 93.21.00; 91.02.00; 91.03.00; 91.01.00; 91.04.00).

Si precisa inoltre che per determinare la misura dell'esonero occorre fare riferimento alla retribuzione teorica comprensiva dei ratei.

La fruizione dell'esonero deve essere autorizzata dall'Inps a seguito della presentazione di istanza telematica entro il 10 dicembre 2021, necessaria per il monitoraggio dei fondi disponibili.

### **Ammortizzatori sociali Covid-19 del D.L. Fiscale**

Nel Messaggio n. 4034 del 18 novembre 2021 l'Inps fornisce le prime indicazioni

pratiche per l'inoltro delle richieste di intervento degli ammortizzatori sociali con causale Covid-19 previste dal D.L. 146/2021 (cd. Decreto Fiscale).

Si ricorda che gli eventi per cui si richiede l'intervento devono collocarsi tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, possono beneficiarne i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 e in corrispondenza dei periodi di fruizione sono preclusi i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, salve le ipotesi di esclusione tassativamente previste.

Con riferimento alla sussistenza del requisito soggettivo in capo al lavoratore, l'Inps ribadisce il proprio orientamento secondo cui nelle ipotesi di trasferimento d'azienda e nei casi di passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo svolto alle dipendenze del precedente datore di lavoro.

Le ulteriori 13 settimane di Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga possono essere utilizzate esclusivamente se sono già state richieste ed autorizzate le 28 settimane di cui al D.L. 41/2021 (cd. Decreto Sostegni); tuttavia è possibile inviare la domanda a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione a tutte le precedenti 28 settimane poiché il rispetto di tale ultima condizione sarà verificato in sede di istruttoria delle domande da parte dell'Istituto.

Le aziende che appartengono al settore dei servizi ambientali e delle attività professionali devono inviare le richieste di intervento ai rispettivi Fondi bilaterali di nuova istituzione, ormai pienamente operativi.

Per quanto riguarda il settore industriale, le ulteriori 9 settimane di Cassa integrazione ordinaria riguardano esclusivamente le aziende del settore delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili.

Per tutte le prestazioni non è richiesto alcun contributo addizionale.

### **Riconoscimento malattia per quarantena e lavoratori fragili**

Con il Messaggio n. 4027 del 18 novembre 2021, l'Inps comunica che, considerata la proroga e il rifinanziamento fino al 31 dicembre 2021 delle tutele con equiparazione a malattia o ricovero ospedaliero, rispettivamente per i periodi trascorsi in quarantena e per i lavoratori fragili, procederà, in ordine cronologico, al riconoscimento della prestazione, per i lavoratori del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Istituto, per tutti gli eventi ricadenti nell'anno 2021.

### **Termini di pagamento degli avvisi di addebito Inps**

L'Inps, con Messaggio n. 4131 del 24 novembre 2021, ha precisato che per il pagamento degli avvisi di addebito di cui all'articolo 30, D.L. 78/2010, resta fermo il termine di 60 giorni dalla notifica ordinariamente previsto.

Pertanto, agli avvisi di addebito Inps non si applica l'articolo 2, D.L. 146/2021, che ha prolungato i termini di versamento a 150 giorni dalla notifica, valido solo per le cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione tra il 1° settembre 2021 e il 31 dicembre 2021.

### **Cig in deroga per crisi aziendale**

Nella Circolare n. 179 del 26 novembre 2021 l'Inps detta le istruzioni per la liquidazione delle domande di cassa integrazione guadagni in deroga prevista dalla Legge n. 178/2020 nell'ambito delle crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo economico o delle

Regioni prevista dalla Legge di bilancio per il 2021.

Il trattamento ha una durata massima di dodici mesi, anche non continuativi, dal 1° gennaio 2021 con termine anche oltre il 31 dicembre 2021 (entro i limiti di spesa finanziati, pari a 10 milioni per l'anno 2021) e possono accedervi esclusivamente le aziende che abbiano già fatto ricorso alla cig in deroga, purché non con causale Covid-19, e che abbiano sottoscritto uno specifico accordo presso le unità di crisi del Mise o delle Regioni.

Nella Circolare vengono indicate le modalità operative di scambio dei dati tra Inps e Regioni e si ricorda che il datore di lavoro è obbligato a inviare tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale all'Istituto entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data della notifica del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte dell'Istituto, quando successivo

### **Certificati di esenzione da vaccinazione anti Covid**

È stata pubblicata la Circolare n. 53922 del 25 novembre 2021 con cui il Ministero della Salute proroga dal 30 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni mediche di esenzione alla vaccinazione anti Covid-19: non è quindi necessario chiedere il rilascio di nuove certificazioni dato che la validità di quelle già emesse è differita a fine anno 2021.

### **Sospensione dell'attività per gravi violazioni in materia di lavoro**

Nella Circolare n. 3 del 9 novembre 2021 l'Ispettorato del Lavoro fornisce le prime indicazioni riguardo ai provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale a

seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 146/2021.

Con riferimento al computo della percentuale di lavoratori irregolari (10%) che determinano la sospensione, si precisa che i lavoratori per i quali non è richiesta la preventiva comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro (Unilav), quali, ad esempio, i coadiuvanti o i soci, non possono essere considerati irregolari, però gli stessi devono essere considerati nel computo del totale dei lavoratori presenti in azienda al momento dell'accesso ispettivo su cui calcolare il 10%, poiché la nozione di lavoratore deve essere intesa in senso ampio ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2008.

L'altra condizione che comporta il provvedimento di sospensione è la presenza di una o più violazioni di una delle norme di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro tassativamente elencate nella tabella allegata al Decreto: poiché la nuova versione della norma non richiede più che le violazioni siano reiterate, sarà sufficiente l'accertamento di una sola di tale violazioni per consentire l'adozione del provvedimento di sospensione.

Viene ribadito che il provvedimento di sospensione deve essere circoscritto alla specifica unità produttiva in cui si riscontrano le infrazioni o ai singoli lavoratori interessati se si tratta di violazioni concernenti la formazione e l'addestramento o la mancata fornitura di dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto. Trattandosi di cause non imputabili al lavoratore, rimane l'obbligo di corrispondergli la retribuzione.

Fatta salva la possibilità di far decorrere la sospensione dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo, l'Ispettorato invita ad adottare il provvedimento con effetto immediato quando conseguente a violazioni delle norme di salute e sicurezza.

Condizione per la revoca del provvedimento di sospensione è la regolarizzazione dei lavoratori irregolari (anche sotto il profilo

degli adempimenti di salute e sicurezza), il ripristino delle condizioni di lavoro e il pagamento delle sanzioni pecuniarie.

Si ricorda infine che la modifica normativa attribuisce all'Ispettorato del Lavoro potere di vigilanza e accertamento in materia di salute e sicurezza al pari delle Asl, senza più limitazioni a determinati settori di intervento.

### ***Ferie tramutate in Cig con causale Covid***

Con la Nota n. 1799 del 23 novembre 2021 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ritenuto ammissibile la condotta del datore di lavoro che ha convertito in cassa integrazione con causale Covid-19 un periodo di ferie dei propri dipendenti, benché già programmato e concesso.

Infatti spetta al datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività imprenditoriale, la determinazione della collocazione temporale delle ferie ed inoltre sono ammissibili eventuali deroghe alla fruizione del diritto al riposo costituzionalmente garantito se dovute a esigenze aziendali motivate e con carattere di eccezionalità ed imprevedibilità.

L'Ispettorato ritiene quindi che la sospensione totale dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza pandemica integra i requisiti sopra descritti: non sussistendo il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è preordinato il diritto alle ferie, le stesse possono legittimamente essere differite alla ripresa dell'attività produttiva.

### ***Tassazione di somme erogate per patto di non concorrenza da datore di lavoro estero***

La Risposta all'interpello n. 783 del 17 novembre 2021 tratta il caso di un lavoratore che percepisce dall'ex datore di

lavoro residente in Svizzera alcune somme per patto di non concorrenza.

In particolare, a fronte dell'assunzione di obblighi contrattuali di non concorrenza per un periodo di dodici mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro, l'ex datore di lavoro si impegna ad erogare in due tranche una somma pari al doppio del salario annuo.

L'articolo 15 della Convenzione Italia-Svizzera prevede che i redditi di lavoro dipendente siano assoggettati ad imposizione esclusiva nello Stato di residenza del beneficiario, a meno che tale attività lavorativa non venga svolta nell'altro Stato contraente; in tale ultima ipotesi, gli emolumenti devono essere assoggettati ad imposizione concorrente in entrambi gli Stati.

Rifacendosi al Commentario del Modello Ocse di Convenzione contro le doppie imposizioni, poiché le somme erogate a fronte del patto di non concorrenza non sono direttamente ricollegate allo svolgimento di un'attività lavorativa svolta prima della cessazione del rapporto di impiego, l'Agenzia conclude che tali redditi siano da assoggettare a tassazione esclusiva nello Stato di residenza fiscale del beneficiario, quindi in Italia.

Si applica il regime della tassazione separata e poiché sono erogate da un datore di lavoro non residente, le imposte dovranno essere autoliquidate dal contribuente tramite presentazione del Modello Redditi PF.

### **Estensione quinquennale del regime impatriati anche per i "Controesodati"**

Con la Risposta all'Interpello n. 789 del 24 novembre 2021 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che anche i soggetti cd. Controesodati che, essendosi avvalsi della facoltà ammessa dall'articolo 16, comma 4, del D. Lgs. n. 147/2015, dal 2016 o dal 2017 e fino al 2020 hanno beneficiato del regime speciale per lavoratori impatriati nella

versione antecedente a quella risultante dalle modifiche apportate dal decreto Crescita, possono optare per la prosecuzione dell'agevolazione fiscale per l'ulteriore quinquennio, se in possesso dei requisiti, come previsto dalla Legge di bilancio per il 2021.

### **Aggiornamento minimi retributivi Inail**

Nella Circolare n. 32 del 23 novembre 2021, l'Inail, tenuto conto del minimale e massimale di rendita rivalutati dal Decreto del Ministro del Lavoro n. 188/2921, ha aggiornato con decorrenza 1° gennaio 2021 i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare annualmente secondo la rivalutazione delle rendite.

In particolare, la retribuzione convenzionale mensile dei dirigenti senza contratto part time passa da 2.574,65 euro a 2.700,43 euro, mentre i compensi effettivi dei lavoratori parasubordinati è compresa tra un minimo mensile di 1.454,08 euro ed un massimo di 2.700,43, contro i precedenti valori di 1.386,35 euro (minimale) e di 2.574,65 (massimale).

### **Durc di congruità per la manodopera nel settore edile**

Con Avviso del 29 ottobre 2021 la Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili ricorda l'avvio a partire dal 1° novembre 2021 del sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, di cui al D.M. n. 143/2021, che ha recepito l'Accordo delle parti sociali dell'edilizia del 10 settembre 2020.

Le disposizioni si applicano alle opere di qualsiasi importo, se trattasi di lavori pubblici, e di valore superiore a 70.000 euro se relative a lavori privati.

La nuova procedura, denominata Durc di congruità, intende verificare l'adeguatezza del costo del lavoro sostenuto nella realizzazione delle opere edili in rapporto al loro valore e sarà valutata sulla base degli indici minimi di congruità riferiti alle singole categorie di lavori definiti nel citato Accordo collettivo.

Al non raggiungimento di tali indici minimi, la Cassa Edile invita l'impresa alla regolarizzazione entro quindici giorni, decorsi i quali senza riscontro, l'impresa

viene iscritta nella banca dati delle imprese irregolari; se invece lo scostamento è inferiore al 5% della percentuale di incidenza della manodopera, l'attestazione di congruità può comunque essere rilasciata previa giustificazione dello scostamento da parte del direttore dei lavori.

La procedura si svolge tramite il portale CNCE\_EdiConnect.

## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

### **Calzaturieri Aziende industriali – Accordo di rinnovo 21 giugno 2021**

**Minimi tabellari:** dal 1° dicembre 2021 decorre il primo aumento dei minimi tabellari conseguenti al rinnovo contrattuale; i successivi saranno il 01/09/2022 e il 01/07/2023.

<b>Livello</b>	<b>Aumento contrattuale del minimo</b>	<b>Minimo</b>	<b>Indennità di funzione</b>	<b>Totale</b>
<b>8</b>	30,75	2.218,85	41,31	2.260,16
<b>7</b>	30,00	2.072,50	---	2.072,50
<b>6</b>	27,25	1.906,55	---	1.906,55
<b>5</b>	25,75	1.811,35	---	1.811,35
<b>4</b>	25,00	1.744,50	---	1.744,50
<b>3S</b>	24,25	1.704,15	---	1.704,15
<b>3</b>	23,75	1.667,25	---	1.667,25
<b>2S</b>	22,75	1.617,95	---	1.617,95
<b>2</b>	22,50	1.584,00	---	1.584,00
<b>1</b>	13,50	1.242,80	---	1.242,80

### **Cemento e calce Aziende industriali – Ccnl 29 maggio 2019**

**Minimi tabellari:** dal 1° dicembre 2021 decorre l'ultimo aumento del minimo contrattuale previsto dal rinnovo contrattuale.

<b>Livello</b>	<b>Aumento contrattuale del minimo</b>	<b>Minimo</b>	<b>Contin genza</b>	<b>E.d.r. confed erale</b>	<b>Indenni tà di funzion e</b>	<b>Supermi nimo collettivo</b>	<b>Totale</b>
<b>Area direttiva/3</b>	30,00	2.089,23	533,43	10,33	41,32	---	2.674,31

<b>Area direttiva/2</b>	26,86	1.870,35	530,24	10,33	---	---	2.410,92
<b>Area direttiva/1</b>	24,57	1.711,16	523,11	10,33	---	---	2.244,60
<b>Area concettuale /3</b>	23,29	1.621,65	523,11	10,33	---	---	2.155,09
<b>Area concettuale /2</b>	22,43	1.561,97	523,11	10,33	---	---	2.095,41
<b>Area concettuale /1</b>	21,29	1.482,37	519,55	10,33	---	---	2.012,25
<b>Area specialistic a/3</b>	20,00	1.392,82	519,46	10,33	---	---	1.922,61
<b>Area specialistic a/2</b>	19,14	1.333,14	517,65	10,33	---	---	1.861,12
<b>Area specialistic a/1</b>	18,43	1.283,40	517,65	10,33	---	---	1.811,38
<b>Area qualificata/ 2</b>	17,29	1.203,80	515,49	10,33	---	---	1.729,62
<b>Area qualificata/ 1</b>	16,57	1.154,03	515,49	10,33	---	---	1.679,85
<b>Area esecutiva/ 1</b>	14,29	996,43	513,24	10,33	---	7,75	1.527,75

### **Lavanderie Aziende industriali – Accordo di rinnovo 5 gennaio 2021**

**Elemento perequativo:** con la retribuzione di dicembre 2021 viene corrisposta una somma a titolo perequativo omnicomprensiva e non incidente sul TFR pari a 200 euro annui nelle aziende prive di contrattazione aziendale o nel caso che la contrattazione aziendale si concludesse senza accordo entro il mese di novembre di ciascun anno.

Tale importo viene proporzionalmente ridotto in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, considerando come mese interno la frazione di mese superiore a 15 giorni; viene altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

### **Metalmeccanica Piccola industria (Confimi) – Accordo di rinnovo 7 giugno 2021**

**Quota sindacale straordinaria:** in occasione del rinnovo del Ccnl, è previsto il versamento di una quota associativa straordinaria di 35 euro, da trattenere sulla retribuzione di dicembre 2021, per i lavoratori non iscritti al sindacato, che non abbiano espressamente comunicato al datore di lavoro il proprio rifiuto.

### **Occhiali Aziende industriali – Accordo di rinnovo 4 dicembre 2020**

**Elemento perequativo:** in assenza di contrattazione aziendale o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ogni anno, con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno verrà erogata, una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, di 330 euro, da riparametrare proporzionalmente in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno o di part-time.

### **Penne spazzole e pennelli Aziende industriali – Accordo di rinnovo 29 ottobre 2020**

**Elemento perequativo:** in assenza di contrattazione aziendale o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ogni anno, con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno verrà erogata, una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, di 330 euro, da riparametrare proporzionalmente in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno o di part-time.

### **Telecomunicazioni - Servizi di telefonia – Ccnl 12 novembre 2020**

**Minimi tabellari:** dal 1° dicembre 2021 decorre il terzo aumento dei minimi contrattuali; i seguenti saranno il 01/04/2022 e il 01/10/2022.

<b>Livello</b>	<b>Aumento contrattuale del minimo</b>	<b>Minimo</b>	<b>Contingenza</b>	<b>E.d.r. confederale</b>	<b>Indennità di funzione</b>	<b>Elemento retributivo</b>	<b>Elemento retributivo specifico</b>	<b>Totale</b>
<b>7Q</b>	17,75	1.764,97	530,91	10,33	98,13	---	34,39	2.438,73
<b>7</b>	17,75	1.764,97	530,91	10,33	---	59,39	34,39	2.399,99
<b>6</b>	15,41	1.570,53	526,99	10,33	---	---	30,62	2.138,47
<b>5S</b>	14,63	1.342,09	521,08	10,33	---	---	26,17	1.899,67
<b>5</b>	14,00	1.282,32	521,08	10,33	---	---	25,00	1.838,73
<b>4</b>	12,61	1.156,07	517,83	10,33	---	---	22,53	1.706,76
<b>3</b>	6,75	1.046,50	516,07	10,33	---	---	20,37	1.593,27
<b>2</b>	4,60	924,92	514,03	10,33	---	---	18,00	1.467,28
<b>1</b>	3,80	784,06	511,26	10,33	---	---	15,24	1.320,89

### **Pubblici esercizi ristorazione e turismo - Ccnl 8 febbraio 2018**

**Minimi tabellari:** dal 1° dicembre 2021 decorre l'ultimo aumento dei minimi contrattuali.

Settore pubblici esercizi

<b>Livello</b>	<b>Aumento contrattuale del minimo</b>	<b>Minimo</b>	<b>Contingenza</b>	<b>Indennità di funzione</b>	<b>Totale</b>
<b>QA</b>	32,89	1.706,49	542,70	75,00	2.324,19
<b>QB</b>	29,70	1.540,98	537,59	70,00	2.148,57

<b>1</b>	26,91	1.396,08	536,71	---	1.932,79
<b>2</b>	23,72	1.230,60	531,59	---	1.762,19
<b>3</b>	21,79	1.130,81	528,26	---	1.659,07
<b>4</b>	20,00	1.037,75	524,94	---	1.562,69
<b>5</b>	18,12	939,97	522,37	---	1.462,34
<b>6 S</b>	17,03	883,51	520,64	---	1.404,15
<b>6</b>	16,63	862,96	520,51	---	1.383,47
<b>7</b>	14,93	774,70	518,45	---	1.293,15

Settore pubblici esercizi minori

<b>Livello</b>	<b>Aumento contrattuale del minimo</b>	<b>Minimo</b>	<b>Contingenza</b>	<b>Indennità di funzione</b>	<b>Totale</b>
<b>QA</b>	32,89	1.700,81	542,19	75,00	2.318,00
<b>QB</b>	29,70	1.535,82	537,12	70,00	2.142,94
<b>1</b>	26,91	1.390,92	536,24	---	1.927,16
<b>2</b>	23,72	1.226,21	531,20	---	1.757,41
<b>3</b>	21,79	1.126,94	527,91	---	1.654,85
<b>4</b>	20,00	1.034,39	524,64	---	1.559,03
<b>5</b>	18,12	936,87	522,09	---	1.458,96
<b>6 S</b>	17,03	880,67	520,38	---	1.401,05
<b>6</b>	16,63	860,12	520,25	---	1.380,37
<b>7</b>	14,93	772,12	518,22	---	1.290,34



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40  
20136 - Milano  
T +39 02.855010.1  
F +39 02.855010.36

SEDE DI ROMA

Via del Corso, 101  
00186 - Roma  
T +39 06.3209029.1  
F +39 06.3209029.2

[info@gesam.eu](mailto:info@gesam.eu)