



Labour Alert

2

Ccnl commercio e altre novità

Nelle ultime settimane di dicembre è stato diffuso il Protocollo straordinario del settore terziario commercio in vista del rinnovo del Ccnl di settore e l'Inps ha pubblicato la circolare contenente le istruzioni per l'applicazione dell'esonero contributivo per la parità di genere.

Da ultimo, il cosiddetto Decreto Carburanti ha previsto la riedizione, anche per il 2023, della possibilità di erogare ai dipendenti buoni per l'acquisto di carburante esenti da imposizione fino ad un massimo di 200 euro.

Di seguito si descrivono i principali contenuti delle novità.

Protocollo straordinario del settore terziario commercio

In data 12 dicembre 2022 è stato sottoscritto tra le parti sociali, Confcommercio Imprese per l'Italia per la parte datoriale e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil per la parte sindacale, il Protocollo straordinario di settore con cui si sono avviate le trattative per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende del terziario distribuzione e servizi (cd. Ccnl terziario/commercio), ormai scaduto il 31 dicembre 2019.

In attesa del rinnovo contrattuale, è prevista l'erogazione di un importo una tantum di 350 euro lordi al IV livello, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento, suddiviso in due tranches, la prima di 200 euro elargito con la retribuzione del mese di gennaio 2023 e la seconda di 150 euro nel mese di marzo 2023.

L'una tantum è comprensiva di ogni incidenza sugli istituti legali e contrattuali e non è utile ai fini della maturazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Gli importi spettano ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del Protocollo, ovvero il 12 dicembre 2022, proporzionandoli ai mesi di anzianità di servizio maturata nel periodo tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022.

Non sono utili alla maturazione dell'indennità i periodi che non danno diritto

a retribuzione a norma di legge o contratto, quali, ad esempio, i periodi di servizio militare o di aspettativa non retribuita, mentre sono computati i periodi di congedo di maternità o parentali e di fruizione di ammortizzatori sociali, eventi verificatisi con frequenza nell'ultimo triennio.

Per i lavoratori part time gli importi dell'una tantum spettano in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Per effetto della riparametrazione, questi sono gli importi che saranno erogati:

Livello	Una tantum 01/2023	Una tantum 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 I categoria	188,79	141,60
Operatori di vendita II categoria	158,50	118,88

Le parti hanno inoltre previsto che, a partire dal 1° aprile 2023, sia erogato un aumento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali, nelle seguenti misure:

Livello	Acconto futuri aumenti contrattuali da 04/2023
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 I categoria	28,32
Operatori di vendita II categoria	23,78

Anche in questo caso, per i lavoratori a tempo parziale, gli importi devono essere riparametrati in proporzione all'orario di lavoro effettuato.

In merito all'aumento da erogare da aprile 2023, il Protocollo richiama quanto previsto dall'articolo 216 del vigente Ccnl sull'assorbimento.

L'articolo prevede che, in occasione di aumenti contrattuali, non possono essere assorbiti

- i superminimi riconosciuti ai lavoratori per merito, ovvero attribuiti in relazione alle attitudini e al rendimento del dipendente;

- gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso degli ultimi sei mesi precedenti la scadenza del Ccnl, e quindi riconosciuti a partire dal 1° luglio 2019.

Eventuali superminimi diversi da quelli sopra citati possono assorbire i nuovi aumenti contrattuali solo se espressamente previsto da accordi sindacali o all'atto della concessione.

Esonero contributivo per la parità di genere

Sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.285 del 6 dicembre 2022 è stato pubblicato il Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 20 ottobre 2022 con cui vengono definiti i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo in favore dei datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere.

Il beneficio è costituito dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1% e con il limite massimo di 50.000 euro annui.

Possono fruirne esclusivamente le aziende del settore privato, che dovranno inoltrare apposita domanda all'Inps. Qualora le risorse risultino insufficienti in relazione al numero di domande complessivamente ammissibili, il beneficio sarà proporzionalmente ridotto.

L'esonero è applicabile per tutto il periodo di validità della certificazione.

Si ricorda che la certificazione ha durata triennale, è soggetta a monitoraggio annuale ed è rilasciata, secondo i parametri definiti nelle Linee Guida Uni/PdR 125:2022, recepite dal Decreto Ministeriale

29 aprile 2022, da organismi accreditati da Accredia.

In particolare, le Linee guida individuano sei aree di indicatori riguardanti le differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, quali: Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale che contribuisce alla misurazione del livello dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento nel tempo.

Con la Circolare n. 137 del 27 dicembre 2022, l'Inps ha illustrato le modalità per la fruizione dell'esonero contributivo.

Possono fruire dell'agevolazione i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022.

L'esonero viene calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, da applicare e riparametrare su base mensile, quindi pari a 4.166,66 euro, in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere.

Come di consueto, non sono oggetto di sgravio i contributi Inail, il TFR versato al Fondo di Tesoreria presso l'Inps, il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei fondi di formazione interprofessionali, i contributi destinati ai Fondi bilaterali e i contributi di solidarietà.

Si precisa che l'agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.

Per la fruizione deve essere presentata un'istanza preventiva, il cui termine è fissato al 15 febbraio 2023; ottenuta l'autorizzazione, l'esonero viene esposto nel flusso Uniemens, a partire dal flusso di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento dell'istanza e recuperando gli arretrati.

Buoni carburante 2023

Il Decreto Legge 14 gennaio 2023, n. 5, cosiddetto Decreto carburanti, contiene la riedizione anche per il 2023 della possibilità di assegnare buoni carburante ai lavoratori dipendenti in esenzione da imposte e contributi fino al valore massimo di 200 euro annui, come misura di contenimento del caro prezzi dei carburanti.

Stando al tenore letterale della norma, beneficeranno dell'agevolazione le assegnazioni effettuate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023 a tutti i dipendenti, compresi coloro che avessero già ricevuti buoni esenti anche nell'anno 2022.

I buoni devono essere materialmente consegnati entro il 31 dicembre 2023 ai lavoratori, che poi possono consumarli entro la data di scadenza della carta, che può anche essere successiva al 2023: infatti, il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Commentando la norma introdotta per l'anno scorso e riprodotta nel Decreto legge in commento, l'Agenzia delle Entrate aveva specificato che la platea dei beneficiari comprende esclusivamente i lavoratori dipendenti, mentre sono esclusi i percettori di redditi assimilati al lavoro dipendente, quali, ad esempio, i collaboratori co.co.co. e i tirocinanti, e che è agevolata l'assegnazione non solo di carte per l'acquisto di carburante, ma anche di quelle per la ricarica di veicoli elettrici.

Si ricorda che il valore di 200 euro, fino al quale il valore dei buoni non concorre alla formazione del reddito, è ulteriore rispetto all'ordinaria soglia di 258,23 euro prevista per i beni e servizi assegnati come fringe benefit esenti.

Non è necessario rispettare la regola dell'assegnazione alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, potendo tali buoni essere riconosciuti anche al singolo lavoratore come trattamento "ad personam" e senza necessità di preventivi accordi contrattuali, a meno che i buoni non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato.

19 gennaio 2023



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 45/B
00187 - Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 - Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu