gesam
Consulenza del Lavoro e Payroll

Facciamo il punto

Maggio 2022

Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di maggio 2022 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di giugno 2022 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Differimento dei termini per la sanatoria Cig Covid-19

Con riferimento alla rimessione in termini disposta con la conversione in legge del D.L. 146/2021 per la presentazione delle domande di integrazione salariale con causale Covid e il conguaglio o pagamento diretto delle prestazioni i cui termini sono scaduti tra il 31 gennaio 2021 e il 30 settembre 2021, l'Inps, con il Messaggio n. 1530 del 6 aprile 2022, comunica che, con procedura centralizzata, individuerà le autorizzazioni il cui termine di decadenza ha una data compresa fra il 1° dicembre 2020 e il 31 agosto 2021 e, contestualmente, differirà in procedura al 31 dicembre 2021 il termine decadenziale relativo al conguaglio.

Pertanto, eventuali conguagli riferiti alle predette autorizzazioni, esposti nei flussi con competenza fino a dicembre 2021, saranno considerati nei termini.

Esonero dal versamento del contributo Cuaf

Nel Messaggio n. 1921 del 5 maggio 2022 l'Inps ricorda che, anche a seguito della sostituzione, limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, degli Assegni familiari con il nuovo Assegno Unico, il legislatore non è intervenuto sugli obblighi contributivi in materia di versamento del contributo Cuaf (ex Cassa unica assegni familiari).

Pertanto, i datori di lavoro in possesso dei requisiti per fruire del regime di esenzione dell'obbligo di versamento del contributo Cuaf possono continuare a beneficiarne. Si tratta, in particolare, dei datori di lavoro inquadrati nel settore "attività varie" che non hanno finalità di lucro e degli ospedali ed istituti che erogano prestazioni sanitarie e di assistenza sociale privi di scopo di lucro; in entrambi i casi l'esenzione è riconosciuta a condizione che assicurino ai propri dipendenti trattamenti di famiglia non inferiori a quelli previsti dalla legge.

Riesame delle domande al Fis del primo trimestre 2022

Tenuto conto delle novità introdotte all'impianto del Fondo di integrazione salariale dalla Legge di bilancio per il 2022, nel Messaggio n. 2089 del 17 maggio 2022 l'Inps fornisce le istruzioni per la trattazione delle domande di assegno di integrazione salariale presentate nel primo trimestre 2022 e contenenti incongruenze.

Nei casi di domande riferite ad una causale (ordinaria o straordinaria), ma in cui sia stata allegata una relazione tecnica riconducibile ad un'altra causale, l'Istituto specifica che deve essere adottato un criterio di prevalenza e quindi l'istruttoria effettuata sulla base degli elementi sostanziali riportati nella scheda tecnica.

Se nella relazione tecnica si sia giustificata la richiesta di intervento facendo riferimento esclusivamente alla pandemia da Covid-19, i funzionari dovranno invitare i datori di lavoro a integrare la documentazione già prodotta e a precisare se, per effetto dell'emergenza Covid-19, si sia determinata una situazione di crisi riconducibile a una delle causali ordinariamente previste.

Infine, qualora il datore di lavoro richiedente, pur avendo una forza da lavoro

superiore a 15 dipendenti nel semestre precedente, abbia presentato domanda al Fis per una causale straordinaria, dovrà essere emesso un provvedimento di reiezione poiché si tratta di un intervento da richiedere in forma di Cassa integrazione straordinaria per cui è competente il Ministero del Lavoro.

Indennità di disoccupazione dei lavoratori autonomi dello spettacolo

Nel Messaggio n. 2260 del 30 maggio 2022 l'Inps detta le istruzioni per il versamento del contributo di finanziamento dell'indennità, introdotta dal D.L. 73/2021, per la disoccupazione involontaria dei lavoratori autonomi dello spettacolo rientranti nelle categorie obbligate all'iscrizione alla gestione ex Enpals, compresi i lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

La misura del contributo è pari al 2% dell'imponibile contributivo, ridotto al 1,06% per effetto delle riduzioni contributive; al contempo, il contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia, fino al 31 dicembre 2021 dovuto nella misura dell'1,28%, in quanto oggetto di riduzione, sarà dovuto nella misura piena del 2,22%.

Nel Messaggio sono indicate le modalità di versamento degli arretrati per i periodi da gennaio ad aprile 2022 da effettuare entro la denuncia di luglio 2022, mentre a decorrere dal mese di maggio 2022 la procedura Uniemens è già stata adeguata.

Sospensione dei versamenti per gli enti sportivi

L'Inps, con la Circolare n. 64 del 30 maggio 2022, fornisce le indicazioni e le istruzioni operative concernenti le diverse gestioni interessate e le modalità di recupero dei contributi sospesi disposto per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche.

I termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2022, già sospesi, sono stati prorogati al 31 luglio 2022, compresi quelli in scadenza nel periodo dal 1° maggio al 31 luglio 2022.

Il termine per la ripresa dei versamenti è fissato al 31 agosto 2022, in unica soluzione o fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo.

Riduzione dei premi assicurativi

Nella Circolare n. 20 del 16 maggio 2022, l'Inail fornisce indicazioni sulla riduzione dei premi assicurativi dei settori e gestioni per i quali il procedimento di revisione tariffaria non è stato completato: si tratta, tra gli altri, dei premi speciali unitari per gli studenti impegnati in attività di tirocinio e formazione professionale, i premi speciali per l'esposizione ai raggi X e sostanze radioattive, i premi speciali unitari previsti per i facchini.

La misura della riduzione è stata fissata al 15,27% e l'Istituto precisa che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e che sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata o meno da oltre un biennio.

Minimali Inail per il 2022

Nella Circolare n. 21 del 16 maggio 2022, l'Inail ha reso noto i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativi all'anno 2022.

Il limite minimo di retribuzione giornaliera è uguale a euro 49,91, pari al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni

lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2022 di euro 525,38 mensili.

Vengono inoltre stabiliti i valori delle retribuzioni convenzionali, di ragguaglio, dei premi speciali unitari.

Sospensione dei versamenti per gli enti sportivi

Nella Circolare n. 23 del 27 maggio 2022 l'Inail fornisce le istruzioni operative riguardo alla proroga fino al 31 luglio 2022, compresi i termini in scadenza nel periodo dal 1° maggio 2022 al 31 luglio 2022, dei termini di sospensione dei versamenti e degli adempimenti per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento.

Si specifica che i soggetti beneficiari della sospensione devono necessariamente operare nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento dal 1° gennaio 2022 al 31 luglio 2022.

Gli adempimenti sospesi devono essere effettuati dal 20 luglio 2022 al 10 agosto 2022: si tratta del versamento del premio di autoliquidazione, della dichiarazione annuale delle retribuzioni, dell'eventuale domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione.

Nella Circolare si comunicano le modalità per notificare all'Istituto la fruizione della sospensione e per effettuare i versamenti sospesi.

Applicazione dei Protocolli Covid

Con Comunicato Stampa del 4 maggio, il Ministero del Lavoro informa che, a seguito dell'incontro svolto con il Ministero della Salute, dello Sviluppo Economico, dell'Inail e di tutte le parti sociali, poiché, nonostante la cessazione dello stato d'emergenza, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da Covid-19, continuerà ad essere applicato nei luoghi di lavoro il Protocollo condiviso sottoscritto con le parti sociali il 6 aprile 2021.

I partecipanti hanno convenuto di fissare un nuovo incontro entro il prossimo 30 giugno per verificare l'opportunità di apportare i necessari aggiornamenti al testo del Protocollo connessi all'evoluzione della situazione epidemiologica.

Subappalti nei contratti pubblici

Con la Nota n. 1049 del 19 maggio 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha fornito indicazioni sulla applicazione della disciplina contenuta nell'articolo 49 del D.L. 77/2021 che, modificando l'articolo 105 del Codice dei contratti pubblici, ha previsto in capo al subappaltatore l'obbligo di riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.

Sulla base quadro normativo di settore e degli orientamenti giurisprudenziali, si stabilisce che la nuova disposizione vada riferita, per ragioni di rispetto dei principi di certezza, trasparenza e par condicio tra i concorrenti, unicamente ai contratti di subappalto relativi a gare il cui bando sia stato pubblicato dopo l'entrata in vigore del predetto decreto legge.

Attività lavorativa e permesso di soggiorno per motivi di studio

Nella Nota n. 1074 del 24 maggio 2022 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce che il limite orario settimanale di attività lavorativa per lavoratori studenti extracomunitari in possesso di permesso di

soggiorno per motivi di studio non è derogabile dalle parti: non sono quindi conformi alla normativa contratti che prevedano, pur restando al di sotto del limite annuale delle 1.040 ore, un'articolazione oraria settimanale superiore alle 20 ore in determinati periodi di tempo.

La norma di riferimento si pone, infatti, in termini di eccezionalità rispetto alla disciplina ordinaria per l'ingresso in Italia per lavoro subordinato, così da impedire una interpretazione estensiva dei limiti orari indicati.

Regime Impatriati con rientro da distacco all'estero

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 259 del 11 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate affronta il quesito di un contribuente, giornalista residente all'estero dal 2001 e ivi operante con diversi contratti di collaborazione con varie testate giornalistiche, assunto da una società italiana nel gennaio 2012, ma senza mai rientrare in Italia perché contestualmente distaccato all'estero e che è in procinto di tornare in Italia per assumere il ruolo di vicecaporedattore presso lo stesso datore di lavoro.

L'amministrazione ricorda che ritiene non applicabile l'agevolazione a seguito del rientro da distacco all'estero se in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro, a meno che l'impatriato assuma un ruolo aziendale differente rispetto a quello originario, valutando in concreto se il radicamento all'estero del dipendente e la discontinuità del nuovo ruolo aziendale siano idonei a soddisfare la ratio attrattiva della norma.

Nel caso specifico, considerato l'effettivo radicamento all'estero dell'Istante, che risiede con la propria famiglia fuori dall'Italia da prima ancora del contratto di assunzione con contestuale distacco da parte del datore italiano e la circostanza che al rientro assumerà un ruolo dirigenziale sensibilmente differente dalla mansione precedente svolta, l'Agenzia ritiene applicabile il beneficio fiscale.

Detassazione dei premi di risultato con criteri di gruppo

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 265 del 17 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate ricorda i requisiti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% ai premi di risultato, nell'ipotesi di contrattazione collettiva unitaria a livello di gruppo.

Si ricorda che l'agevolazione si riferisce ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad **incrementi** di **produttività**, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti, con ragionevole anticipo, in accordi sindacali di secondo livello da misurare rispetto ad un periodo congruo.

L'Agenzia specifica che, anche qualora la politica premiale sia strettamente correlata alla policy globale del gruppo a cui l'azienda appartiene, la verifica e la misurazione dell'incremento devono essere effettuate a livello aziendale dalla singola azienda che eroga il premio di risultato, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal gruppo.

Inoltre la definizione dei criteri deve avvenire tramite un accordo sindacale aziendale o territoriale e non con un regolamento aziendale, strumento che è stato utilizzato dalla società istante, a cui, per i motivi sopra espressi, è stata preclusa l'applicazione della tassazione di favore.

Recupero dell'agevolazione Impatriati non riconosciuta

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 275 del 18 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate fornisce al datore di lavoro le istruzioni per poter riconoscere l'agevolazione fiscale Impatriati per alcune annualità pregresse durante le quali, ad alcuni dipendenti, era stata applicata solo su una parte del reddito di lavoro dipendente escludendo quelli derivanti da attribuzione di stock option per errore nell'impostazione del software di elaborazione delle buste paga.

Poiché i dipendenti non hanno avuto modo di recuperare tramite le rispettive dichiarazioni dei redditi le maggiori ritenute subite, il datore di lavoro potrà procedere al ricalcolo, per gli anni interessati, del reddito di lavoro dipendente imponibile, applicando la detassazione anche ai redditi da stock options e procedere al rimborso delle maggiori ritenute operate in capo agli stessi, rettificando di conseguenza anche le Certificazioni Uniche e i Modelli 770.

Con riferimento all'anno 2021, la corretta quantificazione del reddito agevolato sarà specificata in apposita annotazione della Certificazione Unica e i dipendenti potranno fruire del beneficio in sede di dichiarazione dei redditi.

Imponibilità di un coupon inserito in un piano welfare

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 273 del 18 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate conferma che l'attribuzione ai dipendenti, nell'ambito di un regolamento aziendale di welfare, di un coupon per la fruizione per un anno di un'app di ricerca in tempo reale di un servizio di natura sanitaria, non concorre alla formazione del reddito imponibile.

Tale buono è infatti riconducibile alla categoria dell'utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai loro familiari, che beneficia dell'esenzione ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f del Tuir.

Applicazione del regime di tassazione separata

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 283 del 20 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate ricorda i requisiti per l'applicazione del regime di tassazione separata all'erogazione di compensi relativi ad anni precedenti.

Si tratta di situazioni di carattere giuridico (sopraggiungere di norme legislative, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi, …) oppure oggettive situazioni di fatto che impediscono il pagamento delle somme riconosciute spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta.

Inoltre, l'applicazione del regime di tassazione separata deve escludersi ogni qualvolta la corresponsione degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo debba considerarsi "fisiologica" rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi, come in presenza di procedure complesse per la liquidazione dei compensi, tra cui rientra, ad esempio, l'esperimento di processi di valutazione nei casi di erogazione delle retribuzioni di risultato.

Rimborsi spese ai lavoratori dipendenti

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 294 del 24 maggio 2022 l'Agenzia delle Entrate conferma che il rimborso da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dai dipendenti che rientrano nella categoria dei "transferred employees", cioè i dipendenti trasferiti in Paesi stranieri, per l'acquisto di laptop/tablet per la frequenza scolastica dei figli e del costo per l'eventuale test d'ingresso alla scuola, non costituisce reddito di lavoro dipendente ai sensi

dell'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), del Tuir.

Tali spese rientrano infatti tra i servizi di educazione ed istruzione che il datore di lavoro può erogare direttamente o tramite terzi o anche rimborsando spese già sostenute dal dipendente. Viene rispettato anche il criterio dell'offerta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee, come tale può essere considerato l'insieme dei "transferred employees".

Obbligo di indicazione del Ccnl applicato per le detrazioni edilizie

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 19/E del 27 maggio 2022, fornisce, tra gli altri, chiarimenti in merito all'applicazione dell'articolo 28-quater del D.L. 4/2022 (Decreto Sostegni-ter), che prevede, per i lavori edili avviati dopo il 27 maggio 2022, l'obbligo di applicazione di uno dei Ccnl *stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* e della relativa indicazione nell'atto di affidamento dei lavori e nelle fatture, pena il mancato riconoscimento delle detrazioni fiscali.

Sono coinvolte tutte le detrazioni, sia in caso di fruizione diretta che di opzione per lo sconto o cessione del credito: superbonus, detrazione edilizia ordinaria, ecobonus, bonus facciate, misure antisismiche, eliminazione barriere architettoniche, installazione impianti fotovoltaici e colonnine di ricarica veicoli elettrici, credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, bonus mobili e bonus verde.

L'obbligo riguarda i lavori il cui importo risulti complessivamente superiore a 70.000 euro, fermo restando che l'obbligo di applicazione dei contratti collettivi del settore edile è riferito esclusivamente ai lavori edili.

L'Agenzia delle Entrate chiarisce che il limite dimensionale deve essere parametrato al valore dell'"opera" complessiva e non soltanto alla parte di lavori edili e che i contratti che possono ritenersi provvisti del requisito della rappresentatività sono i Ccnl Edili industria (codice F012 del Cnel), Edili artigianato (codice F015 del Cnel), Edili cooperative (codice F016 del Cnel).

Si specifica che l'obbligo riguarda solo gli operatori che si avvalgono di lavoratori dipendenti e che deve essere rispettato anche nei casi di stipula tramite un general contractor o di presenza di subappalti: in particolare, nel contratto di affidamento principale devono essere indicati i contratti collettivi che potranno essere applicati dalle imprese che realizzeranno i lavori edili e, nei successivi contratti stipulati con tali soggetti e nelle relative fatture, dovrà, poi, essere indicato il Ccnl effettivamente applicato.

La verifica dell'indicazione del Ccnl è oggetto di verifica in sede di applicazione del visto di conformità.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alimentari Piccola e media industria - *Accordo 12 luglio 2021*

Minimi tabellari: dal mese di giugno 2022 decorre l'aumento dei minimi tabellari.

Settore alimentari

Livello	Aumento	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
Quadro	53,73	2.528,38	546,43	10,33	3.085,14

1	53,72	2.428,37	544,42	10,33	2.983,12
2	46,71	2.111,61	537,57	10,33	2.659,51
3	38,54	1.742,11	529,58	10,33	2.282,02
4	33,87	1.530,95	525,02	10,33	2.066,30
5	30,37	1.372,57	521,59	10,33	1.904,49
6	28,03	1.266,97	519,31	10,33	1.796,61
7	25,69	1.161,40	517,03	10,33	1.688,76
8	23,36	1.055,83	514,74	10,33	1.580,90

Panifici industriali

Livello	Aumento	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Totale
1	40,76	1.608,96	530,43	10,33	2.149,72
2	37,50	1.483,55	527,52	10,33	2.021,40
3 A	34,44	1.366,82	524,80	10,33	1.901,95
3 B	32,00	1.272,40	522,58	10,33	1.805,31
4	27,11	1.073,14	517,62	10,33	1.601,09
5	24,26	955,56	514,66	10,33	1.480,55
6	20,38	804,97	511,17	10,33	1.326,47

Assicurazioni gestione libera Sna Confsal - *Accordo* 5 *febbraio 2018*

Premio di produttività: con la retribuzione del mese di giugno 2022, a seguito della positiva verifica del raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente, identificato nelle provvigioni annue lorde percepite, va erogato il premio di produttività, negli importi stabiliti dal Ccnl per ciascun livello. Gli importi non incidono sugli istituti contrattuali e non sono utili per la determinazione del TFR.

Cemento Aziende industriali - *Accordo di rinnovo 15 marzo 2022.*

Elemento di garanzia retributiva: con la retribuzione di giugno 2022, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti da contrattazione di secondo livello riguardante premi di risultato o di produzione, e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici collettivi, oltre a quanto spettante da Ccnl, viene erogata, in unica soluzione, la somma di 170 euro, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Cemento - Piccola e media industria (Confapi) - *Accordo 10 novembre 2020*

Elemento di garanzia retributiva: con la retribuzione del mese di giugno 2022, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi

oltre a quanto spettante dal Ccnl viene erogato, in unica soluzione, un importo annuo pari a 150 euro, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Ceramica - Aziende industriali - *Accordo 26 novembre 2020*

Elemento di garanzia retributiva: con la retribuzione del mese di giugno 2022, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno, dipendenti da aziende che non abbiano mai fatto contrattazione aziendale o territoriale e che nei precedenti quattro anni non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato un elemento di garanzia retributiva pari a 100 euro, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza, in caso di presenza di un trattamento aggiuntivo a quello fissato del Ccnl. Tale importo è omnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR.

Chimica - Aziende industriali - *Accordo 11 giugno 2021*

Minimi tabellari: con il mese di giugno 2022 decorre l'aumento dei minimi tabellari.

Chimica e chimico farmaceutica

Livello	Aumento	Minimo	E.d.r. contrattuale	Indennità di posizione organizzativa	Elemento aggiuntivo della retribuzione	Totale
A1	43,00	2.346,52	81,00	472,96	190,00	3.090,48
A2	43,00	2.346,52	73,00	266,07	190,00	2.875,59
A3	43,00	2.346,52	69,00	210,70	190,00	2.816,22
B1	39,00	2.163,22	67,00	267,76	100,00	2.597,98
B2	39,00	2.163,22	63,00	185,39	100,00	2.511,61
C1	33,00	1.939,25	60,00	279,40	---	2.278,65
C2	33,00	1.939,25	56,00	204,61	---	2.199,86
D1	30,00	1.791,03	55,00	281,23	---	2.127,26
D2	30,00	1.791,03	51,00	192,74	---	2.034,77
D3	30,00	1.791,03	49,00	144,73	---	1.984,76
E1	28,00	1.619,87	47,00	223,41	---	1.890,28
E2	28,00	1.619,87	42,00	138,27	---	1.800,14
E3	28,00	1.619,87	40,00	81,42	---	1.741,29
E4	28,00	1.619,87	39,00	39,17	---	1.698,04
F	27,00	1.585,46	37,00	0,00	---	1.622,46

Fibre chimiche

Livello	Aumento	Minimo	E.d.r. contrattuale	Indennità di posizione organizzativa	Elemento aggiuntivo della retribuzione	Totale
A1	42,00	2.334,52	81,00	444,96	190,00	3.050,48
A2	42,00	2.334,52	67,00	212,07	190,00	2.803,59
A3	42,00	2.334,52	64,00	142,70	190,00	2.731,22
B1	36,00	2.120,22	64,00	263,76	100,00	2.547,98
B2	36,00	2.120,22	55,00	136,39	100,00	2.411,61
C1	31,00	1.929,25	55,00	228,40	---	2.212,65
C2	31,00	1.929,25	53,00	165,61	---	2.147,86
D1	28,00	1.754,03	52,00	275,23	---	2.081,26
D2	28,00	1.754,03	46,00	149,74	---	1.949,77
D3	28,00	1.754,03	45,00	111,73	---	1.910,76
E1	26,00	1.599,87	45,00	206,41	---	1.851,28
E2	26,00	1.599,87	39,00	98,27	---	1.737,14
E3	26,00	1.599,87	37,00	57,42	---	1.694,29
E4	26,00	1.599,87	37,00	24,17	---	1.661,04
F	26,00	1.564,46	37,00	0,00	---	1.601,46

Abrasivi

Livello	Aumento	Minimo	E.d.r. contrattuale	Indennità di posizione organizzativa	Elemento aggiuntivo della retribuzione	Totale
A1	44,00	2.256,51	78,00	302,47	190,00	2.826,98
B1	35,00	2.039,38	62,00	275,04	---	2.376,42
B2	35,00	2.039,38	56,00	129,05	---	2.224,43
C1	30,00	1.784,05	53,00	222,50	---	2.059,55
C2	30,00	1.784,05	50,00	175,46	---	2.009,51
C3	30,00	1.784,05	50,00	123,92	---	1.957,97
D1	26,00	1.601,44	48,00	262,06	---	1.911,50
D2	26,00	1.601,44	43,00	139,03	---	1.783,47
D3	26,00	1.601,44	43,00	101,15	---	1.745,59
E1	26,00	1.512,79	42,00	137,42	---	1.692,21
E2	26,00	1.512,79	38,00	55,47	---	1.606,26
E3	26,00	1.512,79	36,00	18,33	---	1.567,12
F	26,00	1.490,78	36,00	0,00	---	1.526,78

Lubrificanti e GPL

Livello	Aumento	Minimo	E.d.r. contrattuale	Elemento aggiuntivo della retribuzione	Totale
Q1	64,00	3.105,00	88,00	180,00	3.373,00
Q2	56,00	2.819,00	79,00	158,00	3.056,00
A	52,00	2.698,00	74,00	---	2.772,00
B	48,00	2.501,00	67,00	---	2.568,00
C	43,00	2.277,00	61,00	---	2.338,00
D	41,00	2.136,00	56,00	---	2.192,00
E	35,00	1.980,00	51,00	---	2.031,00
F	31,00	1.846,00	44,00	---	1.890,00
G	31,00	1.810,00	44,00	---	1.854,00
H	30,00	1.705,00	42,00	---	1.747,00
I	26,00	1.566,00	37,00	---	1.603,00

Grafica ed Editoria - Aziende industriali - *Accordo 19 gennaio 2021*

Una tantum: ai lavoratori in forza al 19 gennaio 2021 viene erogata la seconda ed ultima tranche di 100 euro dell'una tantum, complessivamente pari a 300 euro, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti e non utile ai fini del computo del TFR.

Metalmeccanica - Aziende industriali - *Accordi 5 febbraio e 9 giugno 2021*

Welfare: nel mese di giugno 2022, le aziende mettono a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo, non riproporzionabile per i lavoratori part time. Le somme spettano ai lavoratori non in prova in forza al 1° giugno di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Elemento perequativo: con la retribuzione del mese di giugno 2022 ai lavoratori in forza all'1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl, è corrisposta una cifra annua pari a 485 euro, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl. La somma si considera onnicomprensiva e non incide ai fini del TFR.

Minimi tabellari: a decorrere da giugno 2022 decorre il secondo aumento annuale dei minimi tabellari.

Livello	Aumento	Minimo	Totale
A1	32,86	2.457,72	2.457,72
B3	32,10	2.400,22	2.400,22
B2	28,75	2.149,95	2.149,95
B1	26,80	2.003,99	2.003,99
C3	25,00	1.869,64	1.869,64

C2	23,34	1.745,75	1.745,75
C1	22,86	1.709,60	1.709,60
D2	22,38	1.673,45	1.673,45
D1	20,18	1.509,07	1.509,07

Metalmeccanica - Piccola e media industria (Confapi) - *Accordo 26 maggio 2021*

Elemento perequativo: con la retribuzione del mese di giugno 2022, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl viene erogato un importo annuo di 485 euro, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive inferiori. La somma si considera onnicomprensiva e non incide ai fini del TFR.

Minimi tabellari: a decorrere da giugno 2022 decorre il secondo aumento annuale dei minimi tabellari.

Settore Metalmeccanica

Livello	Aumento	Minimo	Indennità di funzione	Superminimo collettivo	Elemento retributivo	Totale
9Q	32,00	2.619,60	69,72	---	59,39	2.748,71
9	32,00	2.619,60	---	---	59,39	2.678,99
8Q	28,77	2.355,54	49,06	---	59,39	2.463,99
8	28,77	2.355,54	---	---	59,39	2.414,93
7	26,46	2.166,05	---	---	---	2.166,05
6	24,66	2.018,99	---	---	---	2.018,99
5	23,00	1.883,07	---	---	---	1.883,07
4	21,47	1.757,91	---	---	---	1.757,91
3	20,58	1.684,87	---	---	---	1.684,87
2	18,55	1.518,55	---	---	---	1.518,55
1	16,79	1.375,00	---	5,16	---	1.380,16

Settore Oreficeria

Livello	Aumento	Minimo	Indennità di funzione	Superminimo collettivo	Elemento retributivo	Totale
9Q	32,00	2.619,60	69,72	---	59,39	2.748,71
9	32,00	2.619,60	---	---	59,39	2.678,99
8Q	28,77	2.355,54	32,75	---	59,39	2.447,68
8	28,77	2.355,54	---	---	59,39	2.414,93
7	26,46	2.166,05	---	---	---	2.166,05
6	24,66	2.018,99	---	---	---	2.018,99
5	23,00	1.883,07	---	---	---	1.883,07
4	21,47	1.757,91	---	---	---	1.757,91
3	20,58	1.684,87	---	---	---	1.684,87

2	18,55	1.518,55	---	---	---	1.518,55
1	16,79	1.375,00	---	5,16	---	1.380,16

Tessili e affini - Piccola e media industria - *Ipotesi di accordo 24 gennaio 2020*

Elemento di garanzia retributiva: a favore dei lavoratori in forza al 1° gennaio, dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene riconosciuto un elemento di garanzia retributiva pari a 240 euro, uguale per tutti i lavoratori.

Elemento perequativo: con la retribuzione di giugno di ogni anno, nelle aziende che non hanno una contrattazione aziendale per i premi di partecipazione, a decorrere dall'anno 2020 sarà corrisposto a tutti i dipendenti in forza nel mese di erogazione, un elemento retributivo pari a 110 euro. L'importo è comprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR.

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

www.gesam.eu