

NEWSLETTER LAVORO 11 – 2019

Normativa lavoro

- 1. Jobs Act, modifica dei requisiti per le collaborazioni considerate lecite**
- 2. Regime speciale per i lavoratori impatriati: risposte dall’Agenzia delle entrate**
- 3. Responsabilità solidale del committente per debiti contributivi: i chiarimenti INL**
- 4. Ampliamento delle tutele per malattia, maternità e degenza ospedaliera in favore degli iscritti alla Gestione separata**
- 5. Sgravio contributivo per assunzione di donne in settori e professioni con forte disparità di genere: pubblicata la tabella per il 2020.**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

Dicembre 2019:

- 1. CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA: trattamento economico individuale (TEI)**
- 2. CCNL MINIERE: Fondi di contrattazione di II livello**
- 3. CCNL Metalmeccanica Industria: elemento individuale annuo di mensilizzazione**
- 4. CCNL METALMECCANICA PMI – Confimi: elemento individuale annuo di mensilizzazione**
- 5. CCNL METALMECCANICA PMI – Confapi: welfare, elemento individuale annuo di mensilizzazione**
- 6. CCNL COOPERATIVE SOCIALI: contributo di servizio contrattuale**
- 7. CCNL LABORATORI PRIVATI – Cifa: minimi retributivi**
- 8. CCNL ALIMENTARI PMI: minimi retributivi**

Gennaio 2020:

- 1. CCNL Dirigenti Industria: TMCG, assistenza Integrativa in caso di infortunio, Previdai, FASI**
- 2. CCNL Terziario Confcommercio: mansioni**
- 3. CCNL Miniere: minimi retributivi, indennità di funzione, previdenza integrativa.**
- 4. CCNL Abbigliamento Industria: assistenza sanitaria integrativa, elemento di garanzia retributiva.**
- 5. CCNL Tessili (piccola industria) – UNIONTESSILE: elemento di garanzia retributiva**
- 6. CCNL Chimica Industria: minimi retributivi, indennità di posizione organizzativa e previdenza integrativa**
- 7. CCNL Dirigenti Imprese Assicuratrici: minimi retributivi**
- 8. CCNL Pubblici Esercizi: aumento del prezzo del vitto**
- 9. CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria non armata: Scatti di anzianità**
- 10. CCNL Portieri e custodi: indennità di lavatura bidoni, indennità economiche di malattia, indennità ritiro pacchi**
- 11. CCNL Trasporto e spedizione merci – Confetra: Classificazione del personale**

Normativa Lavoro

1. Jobs Act, modifica dei requisiti per le collaborazioni considerate lecite

La Legge n. 128/2019 è intervenuta, nuovamente, sulla disciplina delle collaborazioni autonome svolte sia in forma professionale (partita IVA) sia di collaborazione coordinata e continuativa.

Nella nuova formulazione la norma prevede che a dette collaborazioni *si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato se si concretano in prestazioni di lavoro **prevalentemente** personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.*

Le novità riguardano due aspetti generali e rilevanti.

In primo luogo, è stato sostituito l'avverbio "esclusivamente" con "prevalentemente", riferito al carattere personale delle prestazioni di lavoro ed eliminato il riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro", tra gli ambiti in cui si concretizza l'etero-organizzazione del committente.

Perché i rapporti in oggetto vengano considerati di lavoro dipendente, sarà quindi sufficiente che l'apporto personale alla prestazione risulti prevalente rispetto anche all'ausilio di altri soggetti e soprattutto che l'organizzazione da parte del committente sia rilevante, a prescindere dall'ambito in cui questa si espliciti senza più alcun riferimento a tempi e luoghi di lavoro.

In secondo luogo, è stata aggiunta la previsione in forza della quale la presunzione di subordinazione si applica anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Accanto a queste novità sono state inoltre inserite delle nuove tutele minime (compenso orario minimo, divieto di retribuzione a cottimo, coperture assicurative, etc.) per alcune specifiche categorie di lavoratori autonomi (i c.d. "rider") che svolgono consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali.

È di tutta evidenza, e si ritiene utile sottolineare, che le modifiche introdotte allargano i criteri per cui i rapporti di lavoro autonomo debbano essere considerati quali rapporti di lavoro subordinato, limitandone l'utilizzo solo ai casi in cui i rapporti possano godere della più ampia libertà anche organizzativa in senso lato.

Restano infine delle perplessità legate alla riforma perché, se da una parte l'ambito di applicazione del rapporto di lavoro subordinato si è ampliato, dall'altra resta incertezza sul come concretamente applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a dei collaboratori coordinati e continuativi o a professionisti in partita IVA.

2. Regime speciale per i lavoratori impatriati: risposte dall’Agenzia delle Entrate

L’Agenzia delle Entrate ha pubblicato le risposte a interpello nn. 492, 495 e 497 del 25 novembre 2019 con le quali sono stati forniti chiarimenti in tema di “regime speciale per lavoratori impatriati”.

Nello specifico, con la risposta ad interpello n. 492, l’Agenzia dell’Entrate ha esplicitamente chiarito che i soggetti che rientrano in Italia dopo essere stati in distacco all'estero possono fruire del beneficio purché, in presenza di tutti gli elementi richiesti dall'articolo 16 del d.lgs. n. 147 del 2015, si verifichino alcuni elementi funzionali tali per cui il rientro in Italia si ponga in discontinuità rispetto alla precedente posizione lavorativa.

Ciò si può verificare, per l’Agenzia, nelle seguenti ipotesi esemplificative:

- il contratto di distacco sia più volte prorogato e la sua durata nel tempo determini quindi un affievolimento dei legami con il territorio italiano e un effettivo radicamento del dipendente nel territorio estero;
- il rientro in Italia del dipendente non si ponga in continuità con la precedente posizione lavorativa in Italia;
- il dipendente, pertanto, al rientro assume un ruolo aziendale differente rispetto a quello originario in ragione delle maggiori competenze ed esperienze professionali maturate all'estero.

Con le risposte ad interpello n. 495 e 497 inoltre, l’Agenzia dell’Entrate ha precisato alcune novità introdotte dal c.d. Decreto Crescita per quanto concerne l'individuazione della residenza fiscale fuori dal territorio dello Stato.

In particolare, il nuovo comma 5-ter dell'articolo 16 del D.lgs. n. 147 del 2015 prevede che i cittadini italiani non iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) rientrati in Italia a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019 possono accedere ai benefici fiscali purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi nei due periodi di imposta precedenti il trasferimento.

In tal modo è stata data quindi la possibilità di comprovare il requisito della residenza all'estero anche secondo i criteri dettati dalle Convenzioni contro le doppie imposizioni, per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia a partire dal periodo d'imposta 2020.

Pertanto, l’Agenzia ha definitivamente chiarito che laddove il contribuente sia in grado di comprovare la residenza estera per gli anni di imposta 2018 e 2019 sulla base della Convenzione contro le doppie imposizioni e sempreché risultino soddisfatti tutti gli altri requisiti richiesti dalla disciplina, lo stesso potrà beneficiare dell'agevolazione fiscale, a decorrere dall'anno di imposta 2020.

3. Responsabilità solidale del committente per debiti contributivi: i chiarimenti INL

L'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, sancisce il principio della responsabilità solidale del committente di un appalto di opere o servizi per i crediti retributivi e contributivi vantati dal lavoratore dipendente verso il proprio datore di lavoro/appaltatore, stabilendo che *“in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto”*.

L'Ispettorato Nazionale del lavoro ha chiarito che, anche alla luce delle ultime sentenze della cassazione, il termine decadenziale di due anni riguarda esclusivamente l'esercizio dell'azione nei confronti del responsabile solidale da parte del lavoratore, per il soddisfacimento dei crediti retributivi e non è applicabile, invece, all'azione promossa dagli Enti previdenziali per il soddisfacimento della pretesa contributiva. Quest'ultima risulta soggetta, dunque, alla classica prescrizione contributiva di 5 o 10 anni.

4. Ampliamento delle tutele per malattia, maternità e degenza ospedaliera in favore degli iscritti alla Gestione separata

L'entrata in vigore della legge 128/2019 contenente “disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali”, ha impattato in maniera significativa sul D. lgs. 81/2015.

Tra le novità più importanti vi è l'ampliamento delle tutele previdenziali con riferimento all'indennità giornaliera di malattia e all'indennità di degenza ospedaliera per gli iscritti alla Gestione Separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

In particolare, il requisito minimo di contribuzione richiesto ai soggetti nei 12 mesi precedenti l'evento, affinché possano godere dell'indennità giornaliera di malattia, dell'indennità di degenza ospedaliera, del congedo di maternità e del congedo parentale, passa da 3 mesi a 1 solo mese.

Ricordiamo, inoltre, che il godimento delle sopracitate tutele è strettamente collegato anche al rispetto di requisiti reddituali: nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, il reddito individuale assoggettato a contributo presso la gestione separata, non dovrà superare il 70% del massimale contributivo.

Infine, viene riconosciuto un aumento dell'indennità giornaliera in caso di degenza ospedaliera pari al 100% per eventi iniziati a decorrere dal 5 settembre 2019.

5. Sgravio contributivo per assunzione di donne in settori o professioni con forte disparità di genere: pubblicata la tabella ministeriale valida per il 2020

In data 25 novembre 2019 è stato pubblicato il decreto interministeriale che individua i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2018.

I settori e le professioni individuati dal decreto rilevano per il settore privato ai fini della concessione dello sgravio contributivo previsto dall'articolo 4 comma 11 della legge 92/2012 per l'anno 2020.

Tale sgravio infatti consente al datore di lavoro che assume donne prive di un impiego regolarmente retribuito da più di 6 mesi nei settori o professioni individuati dal decreto di beneficiare di una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro fino a 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

Dicembre 2019

1. CCNL Dirigenti industria: trattamento economico individuale (TEI)

Si ricorda che il 31 dicembre 2019 il datore di lavoro deve procedere con il confronto tra il Trattamento Economico Individuale e il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia, pari a:

1) 66.000,00 Euro lordi annui per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015 e a tutti i dirigenti che, al 1° gennaio 2015, hanno maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore ai dodici mesi.

2) Per i dirigenti che abbiano maturato nell'azienda, con la qualifica di dirigente, una anzianità superiore ai dodici mesi alla data del 1° gennaio 2015, il parametro di TMCG, a valere dall'anno 2015, sarà determinato aumentando il TMCG di 63.000,00 Euro di 1/72 di 17.000,00 Euro (arrotondato a 236,00 Euro) per ogni mese di anzianità di servizio, nell'azienda e con la qualifica di dirigente, maturata alla già indicata data del 1° gennaio 2015.

Pertanto, per effetto di tale norma, il TMCG così determinato, a valere dal 2015 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità al 1° gennaio del 2015, non può superare l'importo di 80.000,00 Euro. Se il primo dovesse essere inferiore rispetto al secondo, il datore di lavoro deve corrispondere un importo una tantum fino al raggiungimento del TMCG.

Si precisa che il raffronto va fatto prendendo in considerazione le voci "fisse" tradizionali, il superminimo nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, nella misura che risulta quantificata in busta paga.

2. CCNL Mineriere: Fondi contrattazione di II livello

Per le aziende prive di contrattazione di secondo livello è prevista l'erogazione, nella mensilità di dicembre, di un importo pari a 200,00 Euro lordi in aggiunta alla normale retribuzione mensile.

3. CCNL Metalmeccanica Industria: elemento individuale annuo di mensilizzazione

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima del Contratto Collettivo, ossia gli operai pagati ad ore, con la retribuzione del mese di dicembre va riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti quale elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20 gennaio 2008.

4. CCNL METALMECCANICA PMI – Confimi: elemento individuale annuo di mensilizzazione

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 ai quali si applica la categoria giuridica "operai", con la retribuzione del mese di dicembre, è riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

5. CCNL METALMECCANICA PMI – Confapi

a) welfare

Si ricorda che entro il 31 dicembre 2019 deve essere erogato a titolo di flexible benefits un importo pari a 150,00 Euro, a favore dei lavoratori che:

- abbiano superato il periodo di prova;
- siano stati in forza nel 2019 con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato, a condizione che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre).

b) elemento individuale annuo di mensilizzazione

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima del Contratto Collettivo, ossia gli operai pagati ad ore, con la retribuzione del mese di dicembre, va riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

6. CCNL COOPERATIVE SOCIALI: Contributo di servizio contrattuale

Entro il 31 dicembre 2019 sono tenuti a versare il Contributo di servizio contrattuale:

- Le cooperative e i lavoratori non associati a cui si applica il CCNL. Per essi il contributo corrisponde allo 0,1% dell'ammontare annuo delle retribuzioni lorde;
- Le cooperative aderenti a Federsolidarietà/Confcooperative il cui contributo sarà pari allo 0,015% dell'ammontare annuo delle retribuzioni lorde;
- Le cooperative aderenti a Legacoopsociali e ad AGCI-Solidarietà che dovranno versare un contributo pari allo 0,02% dell'ammontare annuo delle retribuzioni lorde.

Si sottolinea che i lavoratori dipendenti delle aziende di cui sopra possono esprimere il loro rifiuto alla trattenuta del suddetto contributo di servizio contrattuale, consegnando al datore di lavoro l'apposito modulo.

7. CCNL LABORATORI PRIVATI – Cifa: minimi retributivi

Dal 1° dicembre 2019 è previsto un aumento medio della retribuzione minima contrattuale per la categoria D pari a 10,09 Euro lordi.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

8. CCNL ALIMENTARI PMI: minimi retributivi

Dal 1° dicembre 2019 è previsto un aumento medio della retribuzione minima contrattuale per il livello 4 pari a 26,46 Euro lordi.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

Gennaio 2020

1. CCNL Dirigenti Industria: TMCG, assistenza Integrativa in caso di infortunio, Previndai, FASI.

a) TMCG

A valere dall'anno 2020 il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è stabilito in 69.000,00 Euro.

Per i dirigenti già in forza alla data del 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore i parametri di TMCG previsti dalla disposizione contrattuale precedente.

b) Assistenza Integrativa in caso di infortunio

A partire dal 1° gennaio 2020, il massimale della copertura assicurativa obbligatoria a carico dell'azienda in favore del dirigente per eventi, diversi dall'infortunio ovvero la malattia professionale, determinanti la morte o l'invalidità permanente dell'assicurato, è aumentato alla somma di 200.000,00 Euro. Il massimale è altresì aumentato a 300.000,00 Euro se il nucleo familiare del dirigente è composto da uno o più figli a carico e/o dal coniuge. Infine, sempre a partire dal 1° gennaio, l'importo a carico del dirigente ai fini di concorrere al costo del relativo premio sarà pari alla somma di 200,00 Euro.

c) Previndai

A partire dal 1° gennaio 2020 il massimale annuo viene elevato a 180.000 Euro rispetto agli attuali 150.000 Euro.

Inoltre, ferma restando l'aliquota contributiva complessiva dell'8% (4% a carico azienda e 4% a carico dirigente) l'azienda, previo accordo con il dirigente, può farsi carico di una maggior quota, fino al 7%, rimanendo a carico del dirigente un contributo minimo dell'1%.

d) FASI

A partire dal 1° gennaio 2020 è previsto un aumento del contributo di Solidarietà c/datore di lavoro il cui importo sarà pari a:

- 1.460,00 Euro annui (dovuto per ogni dirigente in forza dall'Azienda che aderisce esclusivamente al Fasi per l'assistenza dei propri dirigenti in servizio);
- 1.700,00 Euro annui (dovuto per ogni dirigente in forza dall'Azienda che utilizza Fondi, o forme di tutela, alternativi al Fasi per l'assistenza dei propri dirigenti in servizio).

2. CCNL Terziario Confcommercio: mansioni

A decorrere dal 1° gennaio 2020 viene modificata la disciplina contrattuale relativa alla variazione di mansioni.

In particolare, qualora un lavoratore venga assegnato a mansioni superiori e non gli venga riconosciuto il trattamento corrispondente all'attività svolta, l'assegnazione diventa definitiva dopo un periodo continuativo di:

- 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 6° e 5° livello;
- 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 4° e 3° livello;
- 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 2° livello;
- 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 1° livello.

3. CCNL Miniere

a) Minimi retributivi

Dal 1° gennaio 2020 è previsto un aumento medio della retribuzione minima contrattuale per il livello 5° pari a 40,00 Euro lordi.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

b) Indennità di funzione

A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'indennità di funzione Quadro aumenta da 56,81 Euro a 70,00 Euro lordi mensili.

c) Previdenza integrativa

Dal 1° gennaio 2020 il contributo a carico azienda destinato al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim passa dall'1.80% al 2% della retribuzione annua utile ai fini del TFR.

4. CCNL Abbigliamento industria

a) Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2020 il contributo a carico dell'azienda al fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanimoda sarà aumentato di 3,00 Euro, passando a complessivi 15,00 Euro.

b) Elemento di garanzia retributiva

A favore dei lavoratori in forza al 1° gennaio 2020, dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale, che NON percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal CCNL, deve essere erogato con la retribuzione di Gennaio 2020 un elemento di garanzia retributiva pari a 300,00 Euro.

5. CCNL Tessili (Piccola Industria) – UNIONTESSILE: elemento di garanzia retributiva

A favore dei lavoratori in forza al 1° gennaio 2020, dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale, che NON percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal CCNL, deve essere erogato con la retribuzione di Gennaio 2020 un elemento di garanzia retributiva pari a 240,00 Euro.

6. CCNL Chimica Industria

a) Minimi retributivi

A decorrere dal 1° Gennaio 2020 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a Euro 21,00 lordi, calcolato al livello C2. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio C2° sarà di 1.906,25 Euro.

b) Indennità di posizione organizzativa

A decorrere dal 1° Gennaio 2020 è previsto un aumento medio dell'indennità di posizione organizzativa pari a Euro 7,00 lordi, calcolato al livello C2. Alla luce di questa modifica, la nuova indennità di posizione organizzativa con riferimento al livello medio C2 sarà di 197,61 Euro.

c) Indennità di posizione organizzativa

A decorrere dal 1° Gennaio 2020 è previsto un incremento dello 0,1% dei contributi carico azienda verso i fondi settoriali, di cui 0,05% destinato al fondo Fonchim al fine di rafforzare la copertura assicurativa nei casi di invalidità permanente degli iscritti; la restante percentuale viene versata al fondo Faschim.

È inoltre previsto l'incremento di 1,00 Euro del contributo mensile Faschim a carico del lavoratore.

7. CCNL Dirigenti Imprese Assicuratrici: minimi retributivi

A decorrere dal 1° Gennaio 2020 il trattamento minimo retributivo viene uniformato per tutti i dirigenti, primo e secondo grado, indipendentemente dalla data di assunzione. Pertanto, la nuova retribuzione mensile lorda sarà di 5.000,00 Euro.

8. CCNL Pubblici esercizi: aumento del prezzo del vitto

A partire dal 1° gennaio 2020 il prezzo del vitto che il lavoratore deve corrispondere qualora usufruisca della somministrazione dei pasti dei rispettivi datori di lavoro è aumentato di 0,20 Euro a pasto. Resta confermata la regola che, qualora il lavoratore non voglia usufruire del servizio per l'anno successivo, lo deve comunicare entro il dicembre dell'anno precedente.

9. CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria non armata: scatti di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'importo di ogni scatto di anzianità passa da 25,00 Euro a 30,00 Euro lordi.

Si ricorda che il suddetto importo deve essere riparametrato per ciascun livello di inquadramento, nella misura e nelle decorrenze in base alla scala parametrica prevista dal CCNL.

10. CCNL Portieri e custodi

a) indennità di lavatura bidoni

A decorrere dal 1° gennaio 2020 è prevista, in aggiunta alle indennità già previste per il confezionamento dei sacchi/bidoni rifiuti e per la movimentazione dei rifiuti, un'indennità aggiuntiva di 0,50 Euro per ciascuna unità immobiliare ove al lavoratore venga assegnata anche la mansione della lavatura dei bidoni utilizzati per la raccolta dei rifiuti.

b) indennità economiche di malattia

A decorrere dall'1° gennaio 2020 il periodo di carenza viene comunque indennizzato per le malattie di durata superiore a 9 giorni anziché 14 giorni.

c) Indennità ritiro raccomandate /pacchi

Dal 1° gennaio 2020 è previsto che laddove ai lavoratori venga assegnata la mansione di ritiro non solo della posta raccomandata ma anche dei pacchi (Amazon, corrieri, etc.) le indennità siano complessivamente le seguenti:

- 1,00 Euro per ogni unità immobiliare nel caso di prevalente uso abitativo;
- 1,30 Euro per ogni unità immobiliare nel caso di prevalente uso non abitativo.

11. TRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI – CONFETRA: Classificazione del personale

A decorrere dall'1° gennaio 2020 un eventuale inquadramento al 6° livello junior sarà possibile soltanto per i primi 12 mesi, dopo di che automaticamente l'azienda dovrà riconoscere al lavoratore il 6° livello.