

NEWSLETTER LAVORO 05 – 2021

Novità normative:

1. **DECRETO SOSTEGNI BIS - ANTICIPAZIONI**
2. **ASSEGNO UNICO – NOVITA'**
3. **SMART WORKING E CONTROLLI A DISTANZA DEL LAVORATORE: LINEE GUIDA CONDIVISE TRA INAIL E GARANTE PRIVACY**
4. **SGRAVIO ALTERNATIVO ALLA CIG – D.L. 137/2020**
5. **AGENZIA ENTRATE: TRATTAMENTO FISCALE DEL RISCATTO DA PARTE DI ISCRITTI A UN FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
6. **SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE PROROGATA AL 31 LUGLIO 2021**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. **CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA**

Novità normative:

1. DECRETO SOSTEGNI BIS - ANTICIPAZIONI

In data 20.05.2021 è stato approvato dal consiglio dei ministri il DL “Sostegni BIS” che ha introdotto alcune importanti novità in tema di lavoro. Si sottolinea che molte delle stesse non sono direttamente applicabili, in quanto in attesa di chiarimenti e delle procedure attuative da parte del ministero del lavoro e dell'INPS. Inoltre, ad oggi non è ancora stato pubblicato il testo ufficiale del decreto, pertanto in questa sede vengono date alcune anticipazioni in attesa di pubblicazione ufficiale del testo.

a- Importo NASPI

Fino al 31 dicembre 2021, è sospesa la riduzione automatica del 3% al mese per l'assegno di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

Dal 1° gennaio 2022 l'importo della prestazione è calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

b- Contratto espansione

È stato ridotto il numero di dipendenti minimo per utilizzare la misura del contratto di espansione.

Pertanto, è possibile utilizzare questo strumento anche per le aziende con più di 100 dipendenti (prima il limite era a 250 o 500).

c- Contratto di rioccupazione

Viene istituita una nuova forma contrattuale nell'alveo del lavoro dipendente chiamata contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione.

Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione, attivabile fino al 31.10.2021, è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, con preavviso, senza dover dare particolari motivazioni.

Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per questa particolare tipologia, per i primi 6 mesi, è previsto l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Nel caso in cui il datore di lavoro proceda al licenziamento del dipendente si troverà a dover restituire l'intero sgravio percepito.

d- Sgravio contributivo per i settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio

Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Ai datori di lavoro che fruiscono di questo sgravio si applica il divieto di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei propri dipendenti fino al 31.12.2021.

e- Cartelle esattoriali proroga sospensione al 30 giugno 2021

Continua il blocco dell'esazione delle cartelle esattoriali emesse dall'Agente della riscossione per tutto il mese di maggio e giugno 2021. Restano validi invece i provvedimenti emessi dal 1^a maggio alla data della pubblicazione del Decreto.

f- Proroga blocco licenziamenti

Il blocco dei licenziamenti per le aziende che hanno la possibilità di utilizzare la Cassa integrazione in Deroga e il Fondo di Integrazione Salariale è confermato fino al 31.10.2021 anche nel caso in cui le stesse aziende non stiano utilizzando tali strumenti.

Il blocco dei licenziamenti per le aziende che hanno la possibilità di utilizzare la Cassa Integrazione Ordinaria è in vigore fino al 30.06.2021.

Per le aziende che hanno utilizzato la CIGO nei mesi di Maggio e Giugno 2021 il blocco dei licenziamenti è prorogato fino al 31.08.2021. Siamo in attesa di chiarimenti sulle previsioni di ammortizzatori sociali per questa fattispecie.

g- Proroga smart working semplificato

Il Decreto-Legge 52/2021 ha previsto la proroga al 31 luglio 2021 dell'utilizzo della procedura semplificata di smart working introdotta all'inizio del periodo emergenziale e attualmente in vigore.

Nel DL Sostegni è prevista un'ulteriore proroga al 30 settembre 2021. I lavoratori potranno pertanto usufruire del lavoro agile senza sottoscrivere obbligatoriamente accordi individuali.

h- Raddoppio limite welfare per buoni spesa/benzina per il 2021

La legge di conversione del decreto "Sostegni" (decreto-legge n. 41/2021) contiene un emendamento, già approvato dal Senato, che dispone il raddoppio del limite di esenzione contributiva e fiscale di 258,23 euro per beni o servizi donati dal datore di lavoro ai dipendenti, anche per l'anno 2021.

Con la vigenza della legge di conversione, e salvo eventuali possibili emendamenti, il limite massimo di utilizzo del welfare – previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, sarà elevato a 516,46 euro.

2. ASSEGNO UNICO – NOVITA'

A partire dal 1° luglio entrerà in vigore l'Assegno Unico che sostituirà gradualmente le molteplici forme di sostegno ai nuclei familiari con figli presenti nell'attuale assetto normativo.

L'assegno verrà introdotto in due fasi di cui la prima il 1° luglio 2021 e la seconda il 1° gennaio 2022, secondo una declinazione che verrà stabilita da un prossimo provvedimento in via di emanazione.

I punti fondamentali dell'Assegno sono i seguenti:

L'assegno unico sostituirà le misure di sostegno in vigore e in particolare verranno abrogati:

- Assegno per Nucleo Familiare
- Assegno di natalità
- Premio di nascita e all'adozione;
- Fondo sostegno alla natalità;
- Detrazioni Irpef per figli a carico

I beneficiari dell'assegno saranno tutti i nuclei familiari indipendentemente dal fatto che il genitore sia:

- lavoratore dipendente;
- lavoratore autonomo;
- percettore di misure a sostegno del reddito.

L'assegno sarà riconosciuto in egual misura a entrambi i genitori, con cadenza mensile, per ciascun:

- figlio nascituro a decorrere dal settimo mese di gravidanza;
- figlio minorenni a carico;
- figlio maggiorenne a carico e fino al compimento del ventunesimo anno di età purché frequenti un percorso di formazione scolastica o professionale o un corso di laurea, svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa limitata con reddito complessivo inferiore a un determinato importo annuale, sia registrato come soggetto disoccupato e in cerca di lavoro presso un centro per l'impiego o un'agenzia per il lavoro; svolga il servizio civile universale;
- ciascun figlio disabile anche dopo il compimento del ventunesimo anno di età, qualora risulti ancora a carico.

In caso di assenza dei genitori spetta a chi esercita la responsabilità genitoriale.

In caso di separazione legale ed effettiva, annullamento o divorzio, e in assenza di accordo tra i coniugi l'assegno verrà erogato al genitore affidatario. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso, invece, l'assegno è ripartito in pari misura tra i genitori.

In caso di figlio maggiorenne a carico, l'importo può essere corrisposto direttamente al figlio su sua richiesta.

I requisiti per la percezione dell'Assegno Unico sono i seguenti:

- avere la cittadinanza italiana o essere cittadini comunitari, o familiari di cittadino italiano, con diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadini extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca, di durata almeno annuale
- essere soggetti al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- essere residenti e domiciliati, con i figli a carico, in Italia per l'intera durata del beneficio;
- essere stato o essere residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, o a tempo determinato di durata almeno biennale.

Il valore dell'assegno deve ancora essere stabilito con il provvedimento che dettaglierà l'entrata in vigore dell'Assegno Unico.

Il valore sarà comunque modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, certificato dall'ISEE, tenendo conto dell'età dei figli a carico. Saranno previste inoltre, maggiorazioni per figli successivi al primo e per figli con disabilità

Le modalità di erogazione dovrebbero essere analoghe a quelle degli assegni familiari, per i lavoratori dipendenti, e attraverso l'INPS per i lavoratori autonomi o i soggetti percettori di misure a sostegno del reddito. Si attende comunque il provvedimento che detaglierà importi e modalità di erogazione.

Ad oggi sembra sia intenzione del Governo di far decorrere l'Assegno Unico già da luglio per i lavoratori autonomi e per i percettori di misure di sostegno del reddito, mentre per i lavoratori dipendenti dovrebbero rimanere in vigore gli attuali Assegni Familiari fino a fine anno quando verrà sostituito dall'Assegno Unico con contestuale abrogazione o rimodulazione delle detrazioni per familiari a carico.

3. SMART WORKING E CONTROLLI A DISTANZA DEL LAVORATORE: LINEE GUIDA CONDIVISE TRA INAIL E GARANTE PRIVACY

In tema di controllo a distanza sul lavoratore in smart working e rispetto della privacy è stato emanato un protocollo congiunto di collaborazione e monitoraggio tra Ispettorato Nazionale del Lavoro e Garante della privacy.

In vista di possibili verifiche ispettive o controlli, giova ricordare che ai sensi del Jobs Act i sistemi di controllo a distanza della prestazione lavorativa possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

In particolare, laddove si intendesse utilizzare strumenti o software che consentano anche la sola possibilità di controllo a distanza dei lavoratori è necessario stipulare preventivo accordo sindacale o, in alternativa, richiedere espressa autorizzazione all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Invece, il solo utilizzo degli strumenti necessari di lavoro (es. laptop, smartphone, etc.) e delle apparecchiature di rilevazione presenze (es. badge, app, etc.), non richiede il preventivo accordo sindacale né l'autorizzazione amministrativa (sempre che non vi siano installati software che consentono i controlli di cui sopra).

4. SGRAVIO ALTERNATIVO ALLA CIG – D.L. 137/2020

A seguito della relativa approvazione da parte della Commissione Europea, è adesso fruibile l'esonero contributivo previsto dal D.L. 137/2020 per le aziende che non abbiano richiesto CIG Covid-19 nei mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021 ma che ne abbiano fruito nel mese di giugno 2020.

Lo sgravio in questione è pari al 100% della contribuzione dovuta per un periodo massimo di 4 settimane nel limite delle ore di cassa integrazione fruita nel mese di giugno 2020.

Si precisa che le recenti disposizioni Inps hanno stabilito che l'esonero contributivo in questione spetti esclusivamente alle aziende che:

- abbiano interamente richiesto la fruizione delle 9+9 settimane di CIG Covid-19 previste dal D.L. 104/2020;
- oppure
- rientrino nei settori interessati dal D.P.C.M. del 24 ottobre 2020.

5. AGENZIA ENTRATE: TRATTAMENTO FISCALE DEL RISCATTO DA PARTE DI ISCRITTI A UN FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in merito al corretto trattamento fiscale da applicare al riscatto esercitato da parte di iscritti a un fondo di previdenza complementare che aderiscono a un accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo.

Come noto, la normativa vigente prevede l'applicazione di una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%, riducibile fino al 9%, in funzione degli anni di iscrizione al fondo, in caso di:

- riscatto parziale, nella misura del 50% della posizione individuale, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;
- riscatto totale della posizione individuale, nei casi di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi;
- riscatto totale della posizione individuale da parte degli eredi o dei diversi beneficiari designati dall'iscritto in caso di morte dell'aderente.

Nei casi di riscatto per motivi diversi da quelli sopra indicati, si applica una tassazione meno favorevole, con una ritenuta a titolo d'imposta del 23%.

L'agenzia ha ora precisato che l'aliquota agevolata è applicabile anche nei casi di riscatto parziale, della posizione maturata presso il Fondo pensione da parte di:

- lavoratori che aderiscono a un accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- lavoratori coinvolti in procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Anche in detti casi verrà quindi applicata la seguente tassazione:

- per i montanti maturati dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2006, verrà applicato il regime di tassazione separata con l'aliquota determinata con gli stessi criteri previsti per il TFR;
- per i montanti maturati a partire dal 1° gennaio 2007, verrà applicata la disposizione più favorevole che prevede una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, riducibile fino al 9% in ragione della anzianità di partecipazione al fondo.

6. SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE PROROGATA AL 31 LUGLIO 2021 D. LG. 52 DECRETO RIAPERTURE

Il DL 52/2021 (C.d. Decreto Riaperture) ripreso con nota INAIL del 23.04.2021 prevede l'obbligo per i datori di lavoro di tutelare i soggetti fragili con sorveglianza sanitaria eccezionale, come previsto dal D. Rilancio, attuando atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute, in relazione all'ambiente di lavoro ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività, garantendo la tutela della sicurezza sul lavoro dei lavoratori stessi attraverso il medico competente:

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50

Le aziende che non rientrano nell'obbligo della nomina nel medico competente:

- possono nominarne uno apposito per il periodo di emergenza
- possono richiedere – in via telematica – visita medica del lavoratore all'INAIL

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. RINNOVO CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA

Inquadramento professionale

A decorrere dal 1° giugno 2021 viene istituito un nuovo sistema di classificazione del personale basato sulla valorizzazione della responsabilità e dell'autonomia di ciascun lavoratore. La nuova classificazione dei lavoratori sarà articolata in 4 campi di responsabilità di ruolo e in 9 livelli di inquadramento, come di seguito indicato:

ATTUALI CATEGORIE	CAMPI PROFESSIONALI	NUOVI LIVELLI
1	Eliminazione 1 ^a categoria	
2	D RUOLI OPERATIVI	D1
3		D2
3S	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1
4		C2
5		C3
5S	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1
6		B2
7	B3	
8	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1

La 1° categoria viene eliminata, pertanto i lavoratori con tale inquadramento verranno riclassificati nel livello D1.

Si precisa che tutto il personale in forza dovrà essere riclassificato entro il 31 maggio 2021.

Aumenti retributivi

A decorrere dal 1° giugno 2021 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi come di seguito specificato.

CATEGORIE ATTUALI	NUOVI LIVELLI	INCREMENTI DEI MINIMI				
		IN VIGORE DAL 1°GIUGNO 2020	1°GIUGNO 2021	1°GIUGNO 2022	1°GIUGNO 2023	1°GIUGNO 2024
1 cat	eliminato	1.330,54				
2 cat	Liv.D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
3 cat	Liv.D2	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
3 cat.S	Liv. C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
4 cat	Liv.C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
5 cat	Liv.C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
5 cat.S	Liv. B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
6 cat	Liv. B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
7 cat	Liv.B3	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
8 cat	Liv. A1	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

I suddetti aumenti sono da considerarsi assorbibili.

Le parti hanno concordato di rivedersi per un eventuale adeguamento dei minimi sopra previsti al tasso di inflazione degli anni in questione.

Previdenza complementare

È stato stabilito che possano iscriversi al Fondo Cometa anche i lavoratori in prova, inoltre, a decorrere dal 1° giugno 2022, per i lavoratori iscritti al Fondo Cometa successivamente al 5 febbraio 2021 e con età inferiore a 35 anni, viene elevata la contribuzione a carico del datore di lavoro al 2,2% dei minimi contrattuali.

Assistenza sanitaria integrativa

Viene esteso il diritto all'assistenza sanitaria integrativa (metaSalute), con contribuzione (ancora da definire) a loro totale carico, alle seguenti categorie: (1) pensionati che siano stati iscritti al Fondo per almeno 2 anni, in maniera continuativa, prima della pensione; (2) lavoratori che abbiano maturato 2 anni di anzianità di iscrizione al fondo in maniera continuativa, all'atto del pensionamento.

Maternità

Alla lavoratrice assente nei 5 mesi di congedo di maternità sarà corrisposta, ad integrazione di quanto previsto dalla legge, l'intera retribuzione globale.

Inoltre, in caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal CCNL e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

Lavoro a termine

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine o in somministrazione, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli scatti di anzianità ed alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

L'apprendistato professionalizzante

Gli apprendisti assunti dall'01/06/2021 saranno inquadrati nel livello corrispondente alla qualifica da conseguire: viene sostituito il regime del sotto-inquadramento con quello basato sulle percentuali. Il contratto di apprendistato sarà dunque suddiviso in periodi di eguale durata, con retribuzione pari al 85%, 90% e 95% della retribuzione del livello di arrivo.

Retribuzione apprendista professionalizzante		Primo Periodo	Secondo Periodo	Terzo Periodo
Durata complessiva (mesi)	36	12	12	12
	30	10	10	10
	24	8	8	8
% Retribuzione		85%	90%	95%

Contributo sindacale straordinario

I sindacati stipulanti l'accordo di rinnovo hanno previsto – per tutti i lavoratori dipendenti non iscritti ad alcun sindacato - un contributo associativo straordinario di 35,00 € da trattenere nella busta paga di giugno 2021.

Ai lavoratori che non abbiano espressamente rifiutato il pagamento del contributo mediante la compilazione di un apposito modulo, la trattenuta sarà comunque effettuata secondo la modalità del silenzio assenso e le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario intestato a FIM, FIOM e UILM.

Lavoro agile

In merito alla regolazione della modalità lavorativa "Lavoro Agile" è stata istituita una commissione paritetica per la definizione di un quadro normativo che regoli il diritto alla disconnessione, i diritti sindacali, la tutela della privacy, l'uso degli strumenti di lavoro informatici ed il diritto alla formazione.

Flexible benefit

Viene confermato il sistema di welfare contrattuale precedentemente istituito in via provvisoria.

Le aziende a decorrere dal 1° giugno di ogni anno attiveranno a beneficio dei lavoratori strumenti di welfare per un totale di 200 € utilizzabili fino al 31 maggio dell'anno successivo. Sono destinatari di tale misura i lavoratori in forza dal 1° giugno che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità di servizio.

Gli importi non sono riproporzionabili per i rapporti di lavoro part time, sono onnicomprensivi, ed esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.

Tali importi possono sia essere destinati alla previdenza complementare che essere destinate ad un programma di assistenza sanitaria specifica istituito presso il fondo Metasalute. Sono fatti salvi accordi sindacali o piani aziendali di welfare migliorativi di quanto sopra.

Le misure per le donne vittime di violenza di genere

Il CCNL estende da 3 a 6 mesi la durata massima del congedo retribuito delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Ad ulteriore tutela delle lavoratrici vittime di violenza, è inoltre riconosciuto il diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e nonché il diritto all'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.

Formazione continua

Vengono rafforzate le previsioni in materia di formazione professionale, con l'obiettivo, in particolare, di recuperare il gap delle competenze digitali.

Viene confermato e perfezionato il diritto alla formazione continua, che consiste in 24 ore di formazione triennali che diventano oggi totalmente a carico dell'azienda, rispetto a quanto precedentemente previsto (1/3 carico dipendente, 2/3 carico azienda).

Le stesse potranno essere utilizzate tramite corsi in aula, interni o esterni all'azienda, FAD, e-learning, tramite convegni o seminari, workshop, coaching, action learning, training on the job e affiancamento. Il diritto in questione viene concesso, in aggiunta, anche ai lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 9 mesi e non più solamente ai lavoratori a tempo indeterminato. Viene, inoltre, data la possibilità di utilizzare le ore di formazione continua non utilizzate nel triennio 2017-2019 fino al 31 dicembre 2021. Il finanziamento dei servizi per la formazione, che saranno definiti in un protocollo *ad hoc*, avverrà mediante un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 € per dipendente, da versare nel mese di luglio 2021. Al fine del calcolo del contributo sarà considerato il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.

Appalti nei pubblici servizi

È stata introdotta la c.d. *clausola sociale* volta a tutelare i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori in caso di cessazione di appalto di pubblici servizi. L'azienda deve attivare una procedura sindacale dando preventiva comunicazione alla RSU o OO.SS. entro i 30 giorni antecedenti la data di cessazione. Entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ciascun destinatario potrà richiedere un esame congiunto coinvolgendo le rispettive organizzazioni di rappresentanza. Il nuovo iter dei cambi di appalto e dei contratti pubblici di servizi prevede, oltre che a un potenziamento del ruolo delle OO.SS. e delle Rsu, anche l'istituzione di un dovere di collaborazione dell'impresa uscente nei confronti dell'azienda subentrante.