

NEWSLETTER LAVORO 06 - 2021

Novità normative:

1. PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO
2. RIPRESA VERSAMENTI DELLE ADDIZIONALI SOSPESE AI SENSI DEL D.L. 18/2020
3. SETTORE INDUSTRIA: SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI E PROROGA CIG
4. SETTORE TESSILE E MODA: PROROGA BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E CIG
5. FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETA' PER LE ATTIVITA' PROFESSIONALI

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. CCNL CHIMICI INDUSTRIA
2. CCNL MULTISERVIZI
3. CCNL DIRIGENTI TERZIARIO
4. CCNL GRAFICI EDITORIA INDUSTRIA
5. CCNL METALMECCANICA PMI CONFAPI

Novità normative:

1. PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO

La Legge di conversione del cd. Decreto Riaperture ha prorogato lo smart working “semplificato” fino al 31 dicembre 2021. A seguito di questo intervento normativo sarà possibile, fino alla fine dell’anno, adottare la modalità di lavoro agile senza dover stipulare gli accordi individuali richiesti dalla L. 81/2017.

2. RIPRESA VERSAMENTI DELLE ADDIZIONALI SOSPESE AI SENSI DEL D.L. 18/2020

L’Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 40 del 1° giugno 2021, ha comunicato la possibilità di versare tempestivamente quanto non ancora versato in riferimento alle addizionali regionali e comunali sospese per errata interpretazione dell’art. 61 c. 1 DL 18/2020, senza aggravio di interessi e sanzioni.

3. SETTORE INDUSTRIA: SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI E PROROGA CIG

Con riferimento ai settori industriali per i quali è stato abolito, a decorrere dal 1° luglio 2021, il divieto di licenziamento, sono state istituite 13 settimane di cassa integrazione straordinaria senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.

Nel caso in cui le aziende rientranti in tali settori si avvalgano delle 13 settimane di CIG di cui sopra, resta fermo il divieto di licenziamento.

4. SETTORE TESSILE E MODA: PROROGA BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E CIG

Viene prorogato fino al 31 ottobre 2021 il divieto di licenziamento nel settore della moda e del tessile allargato (aziende individuate dai codici ATECO che iniziano per 13, 14 e 15). Le aziende rientranti in tali settori, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.

5. FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETA' PER LE ATTIVITA' PROFESSIONALI

È stato istituito presso l'Inps il Fondo bilaterale di solidarietà per le attività professionali, con lo scopo di fornire ai dipendenti dei datori di lavoro del settore delle attività professionali – che occupano mediamente più di tre dipendenti – una tutela a sostegno del reddito, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie.

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

SCADENZE CCNL LUGLIO 2021

1. CCNL CHIMICI INDUSTRIA: minimi retributivi

L'ultimo rinnovo del CCNL Chimici Industria prevedeva l'aumento contrattuale del TEM, in relazione all'indice di inflazione, decorrente dal mese di luglio 2021. Con accordo del 11 giugno 2021, è stato deciso di non applicare l'incremento del TEM previsto (aumento medio di 24 euro per il livello D1) e di inserirlo all'interno dell'EDR.

Di seguito si riporta la tabella con gli elementi retributivi contrattuali aggiornati:

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

	Trattamento contrattuale vigente			Dal 1/7/2021				
	Minimo	IPO	EDR	Incremento TEM		TEM mensile		
				Minimo	IPO	Minimo	IPO	EDR
A1	2.303,52	456,96	46	0	0	2.303,52	456,96	81
A2	2.303,52	257,07	42	0	0	2.303,52	257,07	73
A3	2.303,52	202,7	39	0	0	2.303,52	202,7	69
B1	2.124,22	257,76	38	0	0	2.124,22	257,76	67
B2	2.124,22	178,39	36	0	0	2.124,22	178,39	63
C1	1.906,25	269,4	34	0	0	1.906,25	269,4	60
C2	1.906,25	197,61	32	0	0	1.906,25	197,61	56
D1	1.761,03	271,23	31	0	0	1.761,03	271,23	55
D2	1.761,03	184,74	29	0	0	1.761,03	184,74	51
D3	1.761,03	138,73	28	0	0	1.761,03	138,73	49
E1	1.591,87	217,41	27	0	0	1.591,87	217,41	47
E2	1.591,87	136,27	24	0	0	1.591,87	136,27	42
E3	1.591,87	80,42	23	0	0	1.591,87	80,42	40
E4	1.591,87	38,17	22	0	0	1.591,87	38,17	39
F	1.558,46	0	21	0	0	1.558,46	0	37

2. CCNL MULTISERVIZI

In data 9 luglio 2021 è stata siglata tra le parti l'ipotesi di rinnovo del CCNL Pulizie Multiservizi, scaduto nel 2013. Il nuovo contratto nazionale decorrerà da luglio 2021 e scadrà il 31 dicembre 2024, ed è attualmente in fase di approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori. Le principali novità introdotte dalle parti riguardano i seguenti aspetti:

2.1 Minimi salariali

L'aumento economico è di 120,00 € a regime per il 2° livello, con prima tranche di 40,00 € a luglio 2021 e ultima tranche di 10,00 € a luglio 2025.

Gli aumenti sono distribuiti in 5 TRANCHES con le seguenti decorrenze:

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



JOB CODE

LABOUR AND TAX ADVISORS

- 1 luglio 2021 => 40 € lordi;
- 1 luglio 2022 => 20 € lordi;
- 1 luglio 2023 => 30 € lordi;
- 1 luglio 2024 => 20 € lordi;
- 1 luglio 2025 => 10 € lordi (da pagare dopo 6 mesi dal termine di vigenza e che potrebbe essere modificato in ragione dell'andamento dell'indice ISTAT sui prezzi dei beni al consumo).

Vengono poi già previste delle procedure finalizzate a tutelare il reale potere di acquisto dei salari, nel caso in cui il contratto non fosse rinnovato nel 2025.

2.2 Cambio appalto

Viene implementata la procedura di cambio appalto e chiarite le informazioni e le modalità di comunicazione tra azienda cessante, azienda subentrante e organizzazioni sindacali, non viene comunque cambiata la normativa.

2.3 Contratti a termine e utilizzo dei contratti di somministrazione

Il testo contrattuale (articolo 11) viene adeguato alle significative novità introdotte dal legislatore negli anni trascorsi relativamente all'utilizzo del contratto a tempo determinato, tuttavia integrate con alcune specificità, tra le quali, in particolare:

- > estensione della durata complessiva del rapporto a termine fino a 36 mesi (in luogo dei 24 mesi previsto in linea generale dal legislatore), fermo restando il requisito della causale necessaria sempre e comunque quando si superano i 12 mesi e fatto salvo che tale opzione è vincolata ad una trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei rapporti a tempo determinato scaduti nei 12 mesi precedenti;
- > innalzamento al 25% (in luogo del 20% previsto dal legislatore) del limite quantitativo di contratti a tempo determinato cui un datore di lavoro può ricorrere, fatta salva la possibilità sempre per un datore di lavoro fino a 5 dipendenti di stipulare un contratto a termine;
- > attribuzione del carattere di stagionalità alle attività di derattizzazione e disinfestazioni, per le quali valgono tutta una serie di deroghe nell'applicazione delle norme generali sui contratti a termine concesse, come noto, dal legislatore in base al decreto legislativo n. 81/2015 a fronte della stagionalità delle prestazioni.

In aggiunta a quanto detto, segnaliamo che l'articolo 16 modifica i tetti quantitativi che devono essere rispettati dai datori di lavoro in termini di utilizzo cumulativo del contratto a termine e della somministrazione a tempo determinato. E quindi, fatte salve specifiche disposizioni per le imprese neocostituite, la percentuale complessiva di ricorso a tali tipologie contrattuali in rapporto ai contratti a tempo indeterminato è innalzata al 35% (in luogo del 30% precedente), con un massimo per la somministrazione anch'esso innalzato al 15% (in luogo del 12%).

2.4 Licenziamento senza preavviso e con trattenuta della relativa indennità (art. 48)

Nel CCNL viene introdotta e codificata un'ulteriore fattispecie di licenziamento che possa agire anche come deterrente o soluzione rispetto alle problematiche legate ad un vero e proprio abbandono del proprio contesto lavorativo da parte dei lavoratori.

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

Pertanto, il licenziamento scatterà anche nei confronti di quel lavoratore che, senza alcun motivo, si renda irreperibile non presentandosi sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi dopo la sua ultima presenza accertata.

In questo caso, il datore di lavoro non dovrà corrispondere alcuna indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento, che sarà a trattenuta a titolo di penale per tale comportamento.

2.5 Part-time

Le parti hanno provveduto ad adeguare il testo contrattuale al quadro normativo vigente per il contratto di lavoro a tempo parziale, come disciplinato dal decreto legislativo n. 81/2015.

Tra le principali novità, segnaliamo la riduzione da 45 a 30 giorni del termine entro cui, dalla richiesta del lavoratore interessato, il datore di lavoro è chiamato a comunicare l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

Inoltre, viene puntualizzato che durante il regime di part-time il datore di lavoro potrà non solo compensare questa riduzione di orario assumendo personale con contratto a tempo determinato, ma anche attraverso incrementi temporanei di orario di personale in part-time che ne abbia fatto richiesta.

Si opera poi una opportuna riformulazione della procedura di informazione delle rappresentanze sindacali con riferimento all'utilizzo dei contratti part-time a cui sono tenute le aziende.

La cadenza è estesa da semestrale ad annuale e l'informativa sarà dovuta entro il primo trimestre di ogni anno (prima non c'era alcun termine) relativamente all'annualità precedente.

2.6 Altro

Ci sono poi alcune interessanti aperture: viene demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di sottoscrivere specifiche intese sul meccanismo della banca delle ore. Viene introdotto un articolo finalizzato al contrasto delle violenze e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che impegna le parti a definire un Codice di Condotta/Linee Guida sulle misure da adottare. Le parti si impegnano infine a valutare nuove modalità di gestione delle micro-assenze, istituendo una commissione ad hoc che possa proporre revisioni alla gestione delle malattie; non viene però modificato per ora il trattamento economico della malattia.

3. CCNL DIRIGENTI TERZIARIO

3.1 Preavviso in caso di dimissioni e licenziamento

A far data dal 1° luglio 2021, il periodo di preavviso per il licenziamento e le dimissioni avrà decorrenza dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, a seconda che la comunicazione pervenga alla controparte, rispettivamente, nella seconda quindicina del mese antecedente o nella prima quindicina del mese corrente.

Il mancato rispetto del periodo di preavviso per le dimissioni comporta il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.

Il mancato rispetto del periodo di preavviso per il licenziamento, invece, comporta per il datore di lavoro l'obbligo di retribuire per intero la frazione di mese in cui è stata inviata la comunicazione di licenziamento.

3.2 Fondi Contrattuali

a) Fondo Mario Negri

Per il Fondo Mario Negri, è stato previsto un incremento della contribuzione a carico dei datori di lavoro, iscritti e non iscritti alla Confcommercio, **retroattiva** dal 1° gennaio 2020 con un aumento progressivo della contribuzione che entra a regime a decorrere dal 1° ottobre 2021.

Qui di seguito si riporta per comodità la tabellina riassuntiva della contribuzione in vigore dal 1° ottobre 2021.

F. Mario Negri	Imponibile convenz.	59.224,54					
	% c/azienda ORDINARIO	annuale	% c/az. INTEGRATIVO	annuale	% c/dirigente	annuale	totale
ISCRITTI	12,86%	7.616,28	2,31%	1.368,09	1%	592,25	9.576,61
NON ISCRITTI	12,86%	7.616,28	2,61%	1.545,76	1%	592,25	9.754,28
DPN ISCRITTO	4,13%	2.445,97	2,31%	1.368,09	1%	592,25	4.406,31
DPN NON ISCRITTO	4,13%	2.445,97	2,61%	1.545,76	1%	592,25	4.583,98

Il conguaglio relativo all'incremento retroattivo verrà comunicato dal Fondo con modalità ancora da definire.

b) Fondo Formazione M. Negri

Con decorrenza 1° ottobre 2021, il contributo annuo a carico del datore di lavoro viene incrementato a € 290,00 (a carico del Dirigente, invece, rimane sempre uguale a 130,00€).

Con decorrenza 1° luglio 2021, in caso di licenziamento per motivi economici, è previsto un contributo una tantum a carico del datore di lavoro per l'attivazione di procedure di outplacement o per accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

Conseguentemente, viene abrogata la disposizione che consentiva al dirigente licenziato di chiedere all'azienda l'attivazione di una procedura di outplacement finanziata da quest'ultima con un voucher di € 5.000,00.

FORMAZIONE NEGRI			
	C/azienda annuale	c/dirigente annuale	Totale
Fino al 30/09/2021	129,12 €	129,12 €	258,24 €
Dal 01/10/2021	290,00 €	130,00 €	420,00 €
	2.500,00 € (solo in caso di licenziamento per motivi economici)		

c) Fondo Antonio Pastore

Per l'associazione Antonio Pastore invece, a decorrere dal 1° ottobre 2021, diminuisce il contributo a carico del datore di lavoro, il quale da € 4.803,05 si riduce ad € 4.296,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente rimane invariato, e cioè pari ad € 464,81 annui.

ANTONIO PASTORE						
Imponibile convenz.	% c/azienda	annuale	Imponibile convenz.	% c/dirigente	annuale	totale
48030,49	10,00%	4.803,05	4648,11	10%	464,81	5.267,86
a decorrere dall'01/10/2021		4.296,45	4648,11	10%	464,81	4.761,26

d) Fondo Mario Besusso – FASDAC

A decorrere dal 1° ottobre 2021, il contributo per le aziende iscritte alla Confcommercio subisce un incremento annuo pari ad € 4,60 a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio.

4. CCNL GRAFICI EDITORIA INDUSTRIA: contributi sindacali

Le OO.SS. chiedono ai lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione Sindacale un contributo spese di € 25,00 a titolo di "Contributo spese trattativa rinnovo CCNL" che sarà trattenuto sulle competenze del mese di luglio 2021. I Lavoratori che non intendessero versare la quota dovranno darne avviso tramite mail agli uffici del personale dell'Azienda entro e non oltre il 30 giugno 2021.

5. CCNL METALMECCANICA PMI CONFAPI: contributi sindacali

Le OO.SS. chiedono ai lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione Sindacale un contributo spese di € 35,00 per il rinnovo del CCNL a fronte dell'attività di negoziazione svolta. Le aziende pertanto dovranno darne comunicazione ai dipendenti dall'1.7.2021 al 31.8.2021 e dovranno

distribuire insieme alle buste paga di agosto 2021 l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 ottobre 2021.