



**Decreto Whistleblowing 2023.  
Fate sentire la vostra voce.**



## INDICE

### NOVITÀ NORMATIVE

- 1) DIRETTIVA WHISTLEBLOWING: diritto alla segnalazione di illeciti
- 2) Modifiche decreto lavoro
  - 2.1) Rinnovo dei contratti a tempo determinato senza causale
  - 2.2) Criteri di computo dei 12 mesi dei rapporti a termine
  - 2.3) Proroga smart working semplificato genitori
- 3) Approvazione sgravi under 36 e donne svantaggiate

### RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA: aumento dei minimi e delle indennità di trasferta e reperibilità
- 2) Rinnovo ccnl servizi fiduciari
- 3) Rinnovo ccnl dirigenti logistica

## NOVITÀ NORMATIVE

### DIRETTIVA WHISTLEBLOWING

## DIRETTIVA WHISTLEBLOWING: diritto alla segnalazione di illeciti

### WHISTLEBLOWING e WHISTLEBLOWER.

La normativa europea sul contrasto del riciclaggio di proventi illeciti ha portato all'introduzione di un vero diritto alla segnalazione degli illeciti stessi unitamente alle tutele in favore del segnalatore.

Nel nostro ordinamento il provvedimento attuativo della direttiva europea è il Decreto Legislativo 24/2023, un testo unico che disciplina la materia del WHISTLEBLOWING, individua i soggetti tutelati, l'oggetto della segnalazione, definisce le tutele, le procedure previste nonché le sanzioni a carico del soggetto inadempiente.

### LE AZIENDE INTERESSATE ALL'ADEMPIMENTO.

Tutte le aziende del settore pubblico e privato che, come media dell'anno:

- occupano almeno 50 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato
- a prescindere dalla dimensione aziendale, esercitano attività nei settori della finanzia o bancario
- a prescindere dalla dimensione aziendale, hanno aderito al modello organizzativo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

### ENTRATA IN VIGORE DELLE DISPOSIZIONI.

Le aziende interessate devono attivare il canale interno di segnalazione, seguendo la relativa procedura, entro le seguenti date

15 luglio 2023	<b>aziende che occupano almeno 250 dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato come media dell'anno</b>
17 dicembre 2023	<b>in tutti gli altri casi</b>

Il computo dei lavoratori comprende unicamente i lavoratori subordinati.

## DIRETTIVA WHISTLEBLOWING

### **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.**

Possono essere segnalate violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato da cui il segnalatore dipende e di cui il segnalatore è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo. Non sono ammesse segnalazioni di natura personale.

### **I CANALI DI SEGNALAZIONE.**

La segnalazione deve prediligere preliminarmente il canale interno (aziendale) e, solo ricorrendo alcune condizioni, potranno essere utilizzati il canale esterno, (gestito da A.N.A.C. – AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE), la divulgazione pubblica e la denuncia alle autorità.

### **IL CANALE INTERNO AZIENDALE E LA PROCEDURA DI ISTITUZIONE.**

L'azienda interessata ha l'obbligo di istituire il canale interno di segnalazione, pena sanzione.

Si tratta della **nomina** di uno o più soggetti, anche costituenti un ufficio specifico e autonomo e dedicato, composto da personale specificamente **formato**.

Le aziende, sentite le rappresentanze sindacali aziendali R.S.A. o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio, attivano il canale interno che dovrà garantire:

- la riservatezza dell'identità del segnalatore (anonimato), della persona coinvolta e della persona menzionata
- la riservatezza del contenuto della segnalazione
- la riservatezza della relativa documentazione.

La gestione del canale aziendale potrà essere affidata ad un soggetto esterno e autonomo, che potrà avvalersi di personale specificamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

### **LA TUTELA DEL SEGNALATORE e LA BUONA FEDE.**

La persona segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle

## ASSUNZIONE GIOVANILE

violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Le tutele previste si possono riassumere in:

- limitazioni della responsabilità: non è punibile chi riveli o diffonda informazioni, avendo fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione, e laddove la segnalazione è stata effettuata correttamente, con riguardo a informazioni.
- protezione dalle ritorsioni: è vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata posta in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- tutela della riservatezza (anonimato): la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato opera un divieto di divulgare l'identità del segnalante.

### **SANZIONI APPLICABILI.**

L' A.N.A.C. prevede ad irrogare le seguenti sanzioni:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

I soggetti del settore privato che applicano modelli organizzativi di cui al Decreto Legislativo 231/2011 prevedono, nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti segnalati.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti in ambito WHISTLEBLOWING sono valide solo se effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

## **MODIFICHE DECRETO LAVORO**

### **Modifiche decreto lavoro – legge di conversione.**

Il cosiddetto “Decreto Lavoro” illustrato nella precedente newsletter ed approvato dal Consiglio dei Ministri nella data simbolica del Primo Maggio, è stato convertito in legge in data 27.06.2023.

Nei rispettivi passaggi al Senato della Repubblica e alla Camera dei Deputati sono state introdotte alcune modifiche rilevanti che di seguito vengono illustrate.

### **2.1 RINNOVO CONTRATTI**

#### **RINNOVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO SENZA CAUSALE.**

Nella legge di conversione del Decreto Lavoro è stato previsto che non è più necessario l’inserimento della causale nel rinnovo di contratto se la somma totale del periodo lavorato in azienda rimane inferiore a 12 mesi.

L’inserimento della causale, con la nuova formulazione del decreto lavoro, rimane necessario solo quando il complesso dei rapporti di lavoro con la stessa azienda (incluse proroghe e rinnovi) superi i 12 mesi.

### **2.2 CRITERI DI COMPUTO**

#### **CRITERI DI COMPUTO DEI 12 MESI DEI RAPPORTI A TERMINE.**

Un’ulteriore interessante previsione inserita nella legge di conversione è quella per cui, ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dalla normativa come limite oltre il quale deve essere introdotta la causale per proroghe e rinnovi, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto lavoro, ovvero il 5 maggio 2023.

Questo significa che se un lavoratore ha avuto un precedente rapporto di lavoro di 8 mesi (conclusosi prima del maggio 23) ed oggi venisse rinnovato per altri 6 mesi non è più necessario inserire la causale del rinnovo.

### **2.3 PROGRAMMA SMART WORK**

#### **PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO GENITORI.**

Nella conversione in legge del Decreto Lavoro, è stata fatta rientrare la proroga del diritto all’accesso allo smart working per i lavoratori fragili e per i genitori con figli di età inferiore ai 14 anni fino al 31 Dicembre 2023.

## 2.3 PROGRAMMA SMART WORK

Per essere considerati lavoratori fragili è necessario presentare al datore di lavoro una certificazione medica attestante le patologie e le condizioni già individuate nel Decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 all'art. 17, comma 2 e, nello specifico, dal decreto 4 febbraio 2022.

I lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in smart working, anche in assenza degli accordi individuali, a condizione che l'altro genitore non sia beneficiario di misure di sostegno al reddito o che non lavori.

Il datore di lavoro ha il diritto di valutare se la richiesta di accesso allo smart working sia compatibile con le caratteristiche della prestazione svolta in azienda, anche in ragione dell'organizzazione dell'azienda stessa. La valutazione potrebbe portare, a parere di chi scrive, anche ad un utilizzo parziale, per alcuni giorni della settimana o del mese, del lavoro agile fino alla fine del periodo.

## Approvazione sgravi under 36 e donne svantaggiate.

## APPROVAZIONE SGRAVI UNDER 36

Con il comunicato stampa dello scorso 19 giugno 2023, la Commissione Europea ha reso nota l'approvazione dei benefici contributivi relativi all'assunzione di giovani "Under36" e di "Donne svantaggiate" relative al periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

Tali benefici erano stati introdotti dalla legge di bilancio 2021 (per gli anni 2021 e 2022) e dalla legge di bilancio 2023 fino al 31 dicembre dell'anno in corso.

Relativamente allo sgravio contributivo "Under36", la legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) ha previsto, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, la fruizione di uno sgravio contributivo pari alla totalità dei contributi previdenziali dovuti nella misura massima di 6.000,00 euro annuali per la durata massima di 36 mesi: i beneficiari sono tutti i datori di lavoro che abbiano assunto soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di

## APPROVAZIONE SGRAVI UNDER 36

età.

Il limite dei 36 mesi viene incrementato a 48 mesi per tutti quei datori di lavoro privati con sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Tale esonero è stato successivamente potenziato da 6.000,00 a 8.000,00 euro massimi dalla Legge 197/2022 (Legge di Bilancio 2023), per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Per quanto riguarda invece lo sgravio contributivo “Donne svantaggiate”, la Legge 178/2020 ha previsto, limitatamente all’assunzione di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l’esonero contributivo nella misura del 100% dei contributi dovuti e nel limite massimo di 6.000,00 euro annui per determinate categorie di donne.

Tra queste vi rientrano le donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi, donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi dell’Unione Europea e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, donne di qualsiasi età che svolgono attività lavorative in settori economici caratterizzati da un’accentuata disparità di genere e prive di un impiego retribuito dal almeno 6 mesi e, infine, donne di qualsiasi età prive di un impiego retribuito da almeno 24 mesi.

In presenza dei requisiti sopra elencati, l’esonero contributivo spetta nella misura di 12 mesi per i contratti a tempo determinato e nella misura massima di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato.

Si evidenzia inoltre come, anche per tale esonero, la Legge 197/2022 ha previsto un potenziamento da 6.000,00 a 8.000,00 euro per le assunzioni che verranno perfezionate entro l’anno 2023.

A distanza di pochi giorni dell’approvazione della Commissione Europea, l’INPS, con la circolare n.57/2023, ha fornito tempestivamente le istruzioni operative utili alla fruizione dello sgravio contributivo “Under36”, sia per quanto riguarda il tema del recupero degli arretrati che per quanto riguarda le assunzioni che verranno perfezionate entro il 31 dicembre 2023.

Più precisamente, l’Istituto ha chiarito come il recupero della contribuzione dovrà avvenire attraverso l’utilizzo, all’interno della denuncia Uniemens mensile, di specifici codici di conguaglio ed ha fornito anche le indicazioni per il recupero degli arretrati, possibile fino al mese di ottobre 2023.



## APPROVAZIONE SGRAVI UNDER 36

Infine, l'INPS ha evidenziato, a scampo di ogni eventuale equivoco, che la legittima fruizione dell'esonero è connessa alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- 1) il lavoratore non deve aver compiuto 36 anni (quindi fino a 35 anni e 364 giorni);
- 2) il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- 3) il datore di lavoro non deve avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.
- 4) il datore di lavoro non deve procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Con la successiva pubblicazione della circolare INPS n.58/2023 è arrivato il via libera anche per la fruizione degli sgravi contributivi per i datori di lavoro che assumono donne svantaggiate.

Le modalità di recupero degli arretrati sono speculari all'esonero "Under36", ovvero sia attraverso l'utilizzo di specifici codici conguaglio da riportare nella denuncia mensile Uniemens.

Oltre alle tipologie di destinatarie precedentemente citate, la circolare evidenzia che, ai fini della legittima fruizione degli sgravi, è necessaria la realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

## RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

### METALMECCANICA INDUSTRIA

### CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA: aumento dei minimi e delle indennità di trasferta e reperibilità.

In relazione al CCNL 5 febbraio 2021 per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, le parti sociali hanno definito in data 16 giugno 2023 un verbale di incontro con cui si è proceduto ad adeguare gli aumenti retributivi, nonché i valori delle indennità di trasferta e reperibilità, alla dinamica dell'indice IPCA (indice dei prezzi al Consumo).

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2023, i nuovi importi dei minimi tabellari sono i seguenti:

Livelli	Incremento lordo	Nuovi minimi dal 1° giugno 2023
D1 (ex 2° cat.)	99,60 €	1.608,67 €
D2 (ex 3° cat.)	110,45 €	1.783,90 €
C1 (ex 3°S cat.)	112,83 €	1.822,43 €
C2 (ex 4° cat.)	115,22 €	1.860,97 €
C3 (ex 5° cat.)	123,40 €	1.993,04 €
B1 (ex 5°S cat.)	132,26 €	2.136,25 €
B2 (ex 6° cat.)	141,90 €	2.291,85 €
B3 (ex 7° cat.)	158,41 €	2.558,63 €
A1 (ex 8° cat.)	162,21 €	2.619,93 €

Tale aumento è da intendersi assorbibile soltanto in presenza di un superminimo assorbibile concesso dal 1° gennaio 2017 in poi.

**INDENNITÀ DI TRASFERTA DAL 1° GIUGNO 2023.**

TIPOLOGIA	IMPORTI
Trasferta intera	46,47 € (+ 2,35)
Pasto meridiano o serale	12,41 € (+ 0,49)
Pernottamento	21,65 € (+ 1,37)

**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ DAL 1° GIUGNO 2023.**

LIVELLI	COMPENSO GIORNALIERO		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive
D1, D1 e C1	5,32 €	8,01 €	8,65 €
C3 e C2	6,34 €	9,95 €	10,67 €
B1 o superiore	7,28 €	11,98 €	12,61 €

LIVELLI	COMPENSO GIORNALIERO		
	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1, D1 e C1	34,61 €	35,25 €	7,94 €
C3 e C2	41,65 €	42,37 €	45,98 €
B1 o superiore	48,38 €	49,01 €	53,71 €

**ELEMENTO PEREQUATIVO:**

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), deve essere corrisposto con la retribuzione del mese di giugno, l'elemento perequativo di 485,00 euro o fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL.

Tale importo non incide sul trattamento di fine rapporto.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

## METALMECCANICA INDUSTRIA

### **FLEXIBLE BENEFIT:**

Le aziende, a decorrere dal 1° giugno di ogni anno, dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un totale di 200,00 euro utilizzabili fino al 31 maggio dell'anno successivo.

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

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno - 31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

## VIGILANZA PRIVATA

### **Rinnovo ccnl vigilanza privata e servizi fiduciari.**

In Data 30.05.2023 è stato rinnovato Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti di Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari. Si evidenziano di seguito le principali novità contenute nell'accordo di rinnovo.

#### **Minimi retributivi**

A partire dal 1° giugno 2023 è previsto un aumento dei minimi retributivi pari a 140,00 euro lordi calcolati in riferimento al livello D e da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento. L'importo complessivo verrà erogato in 5 tranches come di seguito riportato:

- 50 € dal 1° giugno 2023
- 25 € dal 1° giugno 2024
- 25 € dal 1° giugno 2025
- 20 € dal 1° dicembre 2025
- 20 € dal 1° aprile 2026

L'aumento di cui sopra è da intendersi assorbibile.

## VIGILANZA PRIVATA

### **Una Tantum**

Viene riconosciuta l'erogazione di 400 € lordi a titolo di Una Tantum calcolati in riferimento al 4° livello GPG e da riparametrarsi per gli altri livelli.

L'importo complessivo verrà erogato in 3 tranches come di seguito riportato:

- 135 € dal 1° settembre 2023
- 135 € dal 1° settembre 2024
- 130 € da 1° settembre 2025

Gli importi potranno essere erogati anche a titolo di welfare.

### **Nuova Classificazione**

A partire dal 1° giugno la progressione dei livelli delle GPG passerà dagli attuali 24 mesi di permanenza del 6° e 5° livello a 18 mesi, con una riduzione di 12 mesi rispetto al raggiungimento del IV livello.

Viene inoltre eliminato il livello F dei servizi fiduciari; il Livello E sarà il nuovo livello di ingresso con una permanenza di 18 mesi, trascorsi i quali i lavoratori passeranno al livello D, con una riduzione di 6 mesi.

Si evidenzia che recenti sentenze, anche del tribunale del lavoro di Milano, avevano considerato il CCNL in oggetto illegittimo in quanto i minimi retributivi non rispettavano il requisito di sufficienza della retribuzione a garantire al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa, previsto dall'art 36 della costituzione. Questo rinnovo è stato finalizzato anche a proteggere le aziende che applicano questo CCNL dalle vertenze che diversi lavoratori stavano aprendo.

## **Rinnovo ccnl dirigenti logistica e trasporti.**

In data 18.05.2023, Confetra e Manageritalia hanno sottoscritto un accordo di rinnovo del CCNL per i Dirigenti di aziende di autotrasporto e spedizione merci, di servizi logistici e di trasporto combinato che va considerato congiuntamente all'accordo del 12 luglio 2021 per la parte normativa.

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, tale accordo decorre retroattivamente dal 1° gennaio 2022 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2025.

Si evidenziano i punti principali del rinnovo che interviene principalmente sugli aspetti economici:

### **Una tantum**

Ai dirigenti in forza alla data di stipula dell'accordo di rinnovo dovrà essere corrisposto un importo "Una Tantum" di 1.500,00 € lordi a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in due tranches secondo le seguenti scadenze:

- 700,00 € con la retribuzione di giugno 2023;
- 800,00 € con la retribuzione di novembre 2023.

L'importo spettante verrà riproporzionato in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturata nella qualifica di Dirigente nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022. Tale importo non avrà incidenza ai fini del calcolo del TFR, né di alcun istituto contrattuale.

### **Aumento retributivo**

È stato convenuto un aumento dei minimi retributivi da corrispondere in 3 tranches alle seguenti scadenze:

- 150,00 € lordi mensili, dal 1° dicembre 2023;
- 150,00 € lordi mensili, dal 1° luglio 2024;
- 150,00 € lordi mensili, dal 1° luglio 2025.

Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

### **Retribuzione mensile di fatto**

La retribuzione minima mensile di fatto del Dirigente, comunque composta, non può in ogni caso essere inferiore a 3.950,00 € lordi a decorrere dal 1° dicembre 2023, a 4.100,00 € a decorrere dal 1° luglio 2024 e a 4.250,00 € a decorrere dal 1° luglio 2025.

## DIRIGENTI LOGISTICA E TRASPORTI

### Servizi Welfare (CFMT)

Per le sole annualità 2024 e 2025 le aziende dovranno corrispondere al 1° gennaio di ciascun anno per ogni dirigente un contributo welfare obbligatorio di 1.300,00 € annui spendibili in beni e servizi tramite l'apposita Piattaforma realizzata dal CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario).

Verranno fornite in tempo utile le opportune istruzioni per il conferimento del contributo in questione alla Piattaforma.

Per la pratica realizzazione della Piattaforma di welfare contrattuale, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo al CFMT sarà incrementato di € 50,00, di cui € 25,00 a carico del datore di lavoro e € 25,00 a carico del Dirigente.

### Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

L'accordo sottoscritto dalle parti ha stabilito la modifica dell'aliquota del contributo integrativo, a carico del datore di lavoro, destinato al Fondo Mario Negri come segue:

contributo integrativo a carico dell'azienda

- dal 1° gennaio 2023 -> 2,39%
- dal 1° gennaio 2024 -> 2,43%
- dal 1° gennaio 2025 -> 2,47%

Fermo restando la medesima retribuzione convenzionale annua di riferimento (59.224,54 €), per il biennio 2024/2025 il contributo aziendale al Fondo Mario Negri sarà adeguato di un importo annuo pari a 23,69 € per ciascun anno.



*Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit [www.hlb.global/legal](http://www.hlb.global/legal).*



# CHOOSE TO BEE PART OF THE WORLD.

## JOBCODE È CON 3BEE.

Biodiversità, libertà e cooperazione. Siamo orgogliosi di essere parte della natura. E di fare concretamente qualcosa per rispettarla.

Cerchiamo ogni giorno di essere un'azienda sostenibile e rispettosa sotto ogni aspetto: umano, economico e ambientale. Supportare la rigenerazione della #biodiversità è una tappa fondamentale del percorso: per questo abbiamo deciso di adottare due #alveari in Calabria, garantendo così l'impollinazione di 600 mln di fiori.