

INFORTUNI A SCUOLA: ESTESA LA COPERTURA ASSICURATIVA INAIL.



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Estensione tutela Inail studenti per scuole.
- 2) Fringe benefit fino a 3000 euro: chiarimenti dell'agenzia delle entrate e predisposizione della cu.
- 3) Whistleblowing: reminder degli adempimenti in scadenza a dicembre 2023.
- 4) Decreto flussi: tempistiche per le richieste di ingresso di lavoratori non comunitari.
- 5) Alluvione regione Toscana: istruzioni per la richiesta di fruizione di ammortizzatori sociali.
- 6) Ministero del lavoro: settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo-donna.
- 7) Commissione europea: proroga del temporary framework fino al 30 giugno 2024.
- 8) Decontribuzione Sud: in arrivo la proroga al 30 giugno 2024.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) CCNL Credito.
- 2) CCNL MINIERE - aumento minimi retributivi.
- 3) CCNL Dirigenti commerciali.
- 4) CCNL SCUOLE RELIGIOSE (Agidae) - Aumento Minimi Retributivi.
- 5) CCNL SCUOLE MATERNE FISM - Welfare contrattuale.
- 6) CCNL IGIENE AMBIENTALE (Municipalizzate) & NETTEZZA URBANA (Municipalizzate) - Meccanismo applicativo E.R.A.P.

AGGIORNAMENTI DAL 01.01.2024

- 1) CCNL Dirigenti commerciali.
- 2) CCNL DIRIGENTI - CATENE ALBERGHIERE.
- 3) IGIENE AMBIENTALE (Municipalizzate) e NETTEZZA URBANA (Municipalizzate).
- 4) CCNL TESSILE INDUSTRIA - Elemento Garanzia Retributiva.

NOVITÀ NORMATIVE

ESTENSIONE TUTELA INAIL SCUOLE

Estensione tutela Inail studenti per scuole.

La normativa ha previsto l'ampliamento delle tutele per gli infortuni sul lavoro occorsi a studenti, in particolare quelli impegnati in percorsi di alternanza scuola lavoro, nonché l'estensione della tutela infortunista agli studenti delle scuole dell'infanzia. Qui un sunto della normativa con la sottolineatura delle novità in vigore per il nuovo anno accademico.

Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore (circ. INAIL n. 45 del 26 ottobre 2023)	Tutela assicurativa precedente all'art.18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48	Disciplina sperimentale per l'anno accademico 2023-2024
Tutela assicurativa INAIL	<p>La copertura assicurativa Inail degli alunni e studenti è prevista a partire dalla scuola primaria e trova applicazione esclusivamente per gli eventi lesivi accaduti durante lo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esperienze di lavoro, esercitazioni pratiche, incluse le prove d'esame.</p> <p>Sono considerate esercitazioni pratiche le esercitazioni di ginnastica (scienze motorie e sportive), di alfabetizzazione informatica e di lingua straniera svolte con macchine elettriche, i viaggi di istruzione o comunque viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, organizzati dalle scuole nell'ambito dell'offerta formativa.</p>	<p>Sono assicurati anche gli alunni della scuola dell'infanzia, finora esclusi dalla tutela.</p> <p>L'assicurazione si estende all'attività di apprendimento, superando la precedente limitazione di una tutela circoscritta allo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche e di lavoro.</p> <p>La tutela Inail opera per tutti gli eventi lesivi (infortuni e malattie professionali) riconducibili ai luoghi di svolgimento dell'attività assicurata e loro pertinenze (per esempio, urti contro suppellettili, infissi, e altri incidenti analoghi accaduti nei locali scolastici, scivolamenti o cadute sul pavimento, dalle scale, nei bagni, nel cortile, ecc.).</p> <p>Sono incluse tutte le attività organizzate e autorizzate dagli istituti scolastici e formativi, quali per esempio le attività di mensa, le attività ricreative, le uscite didattiche, i viaggi d'istruzione, le visite guidate, i viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, le attività ludico sportive (giochi della gioventù).</p>

ESTENSIONE TUTELA INAIL SCUOLE

Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore (circ. INAIL n. 45 del 26 ottobre 2023)	Tutela assicurativa precedente all'art.18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48	Disciplina sperimentale per l'anno accademico 2023-2024
Misura del premio	Sono esclusi gli infortuni in itinere.	Sono esclusi dalla copertura assicurativa solo gli infortuni in itinere, a eccezione di quelli che, nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento di cui alla legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 784, avvengono durante il tragitto tra la scuola presso cui è iscritto lo studente e il luogo in cui si svolge l'esperienza di lavoro.
Misura del premio	Per l'anno scolastico formativo 2022/2023, la misura del premio annuale a persona, riferito alla copertura assicurativa di alunni e studenti delle scuole o istituti di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico scientifiche, esercitazioni pratiche o di lavoro, risulta uguale a 2,92 euro. L'Inail, sulla base della comunicazione effettuata entro il 30 novembre, invierà la richiesta del premio di regolazione calcolato moltiplicando il numero complessivo degli studenti per l'importo di 2,92 euro e detraendo da tale importo quanto già versato a titolo di anticipo per il medesimo anno.	La misura del premio speciale unitario, a seguito dell'estensione della tutela operata dall'articolo 18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, è stata fissata in 9,87 euro per ciascun alunno/studente a cui va aggiunta l'addizionale dell'1%. Alle scuole e istituti di istruzione di ogni ordine e grado non statali già titolari di codice ditta e polizza speciale alunni e studenti, l'Inail invierà la richiesta di premio anticipato per l'anno scolastico formativo 2023/2024 con l'indicazione dei relativi elementi di calcolo, dei termini e delle modalità di pagamento. Il termine di scadenza per il pagamento del premio è il 16 novembre 2023.

Fringe benefit fino a 3000 euro: chiarimenti dell'agenzia delle entrate e predisposizione della CU.

L' Agenzia delle Entrate ha specificato che l'obbligo di compilazione della sezione "Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico" della Certificazione Unica sussiste solo in specifiche situazioni.

L'impegno a comunicare dette informazioni sussiste quindi nei seguenti casi:

- Richiesta al sostituto, in sede di conguaglio, da parte del lavoratore di riconoscimento di una detrazione per le spese sostenute per conto del figlio (esempio spese mediche);
- attribuzione, in sede di calcolo dell'addizionale regionale, di agevolazioni connesse alla presenza di figli a carico;
- applicazione, in sede di quantificazione del reddito imponibile, del limite di esenzione di 3.000 euro, al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, compresi il rimborso delle utenze domestiche, ai lavoratori dipendenti con figli a carico per il 2023.

Resta fermo che, qualora il sostituto di imposta disponga dei dati in oggetto o non abbia particolari difficoltà a reperirle, risulta comunque utile per l'Amministrazione Finanziaria acquisirle tramite la CU.

Rispetto al terzo caso, ovvero sia l'innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione dei fringe benefit per lavoratori con famigliari a carico, è poi intervenuto l'INPS fornendo le istruzioni utili per l'espletamento delle operazioni di conguaglio previdenziale.

L'Istituto ricorda che, nel caso di superamento del limite di esenzione, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare il valore complessivo degli stessi e non solo la quota eccedente il limite di esenzione.

Infine, in riferimento al bonus carburante, l'INPS rammenta che per il 2023 l'esenzione fino a 200 euro si rileva esclusivamente ai fini fiscali e non anche ai fini contributivi. Ne consegue che il valore del buono riconosciuto nel corso del 2023 concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente ai fini dell'assoggettamento al prelievo contributivo.

Whistleblowing: reminder degli adempimenti in scadenza a dicembre 2023.

Si ricorda che il 17/12/2023 scade il termine per adeguarsi alla normativa whistleblowing. Sono soggette a tale normativa le aziende che occupano almeno 50 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e, a prescindere dalla dimensione aziendale, le aziende che esercitano attività nei settori della finanza o bancario a prescindere dalla dimensione aziendale e che hanno aderito al modello organizzativo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'adempimento mira all'emersione di illeciti (non personali) di vario tipo di cui il lavoratore, collaboratore, tirocinante o volontario sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo come:

- violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o ente privato
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

L'adeguamento prevede una serie di iniziative volte a mettere in condizione il soggetto di poter effettuare la segnalazione, che, si ricorda, deve essere anonima. Tra queste emergono la necessaria istituzione del canale per le segnalazioni anonime, l'informazione ai lavoratori, la formazione dei soggetti nominati se interni, la stesura di un regolamento aziendale, l'aggiornamento della policy privacy.

Si ricorda altresì che la normativa si estende ai soggetti occupati o che collaborano in aziende che non sono obbligate all'attivazione del canale, perché di dimensioni inferiori ai 50 lavoratori, i quali ricorreranno al canale esterno ANAC per la segnalazione

In attesa di ulteriori auspicati chiarimenti, il computo dei lavoratori va effettuato, con riferimento all'anno solare precedente quello in corso, considerando il valore medio addetti al 31/12 (2022 per le aziende esistenti, dal 2023 per le aziende di nuova costituzione) contenuto nelle visure camerali.

Pertanto, il calcolo avviene sulla singola unità lavorativa e senza considerare i part time in proporzione, i tempi determinati per la durata del rapporto, i contratti che la normativa esclude ordinariamente (vedi apprendistati).

DECRETO FLUSSI

Decreto flussi: tempistiche per le richieste di ingresso di lavoratori non comunitari.

La pubblicazione del Decreto Flussi ha sancito le tempistiche per l'avvio delle richieste d'ingresso di lavoratori non comunitari.

Si ricorda quindi che potranno essere effettuate le suddette richieste:

- Dalle ore 09.00 del 2 dicembre 2023 per i lavoratori subordinati non stagionali che hanno accordi di cooperazione con l'Italia.
- Dalle ore 09.00 del 4 dicembre 2023 per gli altri lavoratori subordinati non stagionali.
- Dalle ore 09.00 del 12 dicembre 2023 per i lavoratori subordinati stagionali.

Ai sensi del Decreto Flussi, le quote di ingressi previste nel 2023 ammontano ad un totale di 136.000 unità.

ALLUVIONE REGIONE TOSCANA

Alluvione regione Toscana: istruzioni per la richiesta di fruizione di ammortizzatori sociali.

Alla luce dell'ultimo e più recente stato emergenziale proclamato per la Regione Toscana, vengono riepilogate le modalità agevolate per la presentazione delle domande di CIGO e Assegno di integrazione salariale accessibili dai datori di lavoro colpiti dagli eventi meteorologici avversi.

Nello specifico, le domande di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa devono riportare la causale "incendi - crolli - alluvioni" per la quale:

- non è richiesta l'anzianità di effettivo lavoro di 30 giorni presso l'unità produttiva alla quale la domanda si riferisce;
- non è dovuto il contributo addizionale;
- le domande devono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento;
- l'obbligo di informativa sindacale non è preventivo;
- la relazione tecnica è richiesta in forma semplificata e può limitarsi ad esporre le attività svolte nelle unità produttive per le quali viene fatta la domanda.

Per i datori di lavoro che non abbiano potuto riprendere l'attività lavorativa al termine dei fenomeni avversi, la domanda di accesso agli ammortizzatori

ALLUVIONE REGIONE TOSCANA

sociali può essere presentata con causale “Impraticabilità dei locali anche per ordine di Pubblica Autorità” per la quale si applicano i medesimi criteri di miglior favore sopra descritti.

Si ricorda infine che i periodi di ricorso al trattamento di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili sono neutri ai fini del limite massimo di durata dei trattamenti integrazione salariale.

DISPARITÀ UOMO - DONNA

Ministero del Lavoro: settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo - donna.

Con cadenza annuale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, tramite apposito decreto interministeriale, individua sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione.

Lo scorso 20 novembre 2023, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Il Ministero del Lavoro ha emanato il Decreto Interministeriale n.365/2023 con il quale è stata fornita l'analisi suddivisa per settore:

Occupati dipendenti per attività economica e sesso - Anno 2022 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di didsparità)

Sezioni Ateco 2007	Maschi	Femmine	Totale	%Maschi	%Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	353	131	484	73,0	27,0	45,9
Industria						
Costruzioni	934	90	1.024	91,2	8,8	82,4
Ind. estrattiva	25	3	29	88,1	11,9	76,1
Acqua e gestioni rifiuti	196	42	238	82,2	17,8	64,4
Ind. energetica	80	31	112	72,1	27,9	44,2
In. manifatturiera	2.752	1.081	3.832	71,8	28,2	43,6
Servizi						
Trasporto e maganizzinaggio	825	226	1.050	78,5	21,5	57,0
Informazione e comunicazione	386	180	566	68,2	31,6	36,5
Servizi generali della PA	744	394	1.137	65,4	34,6	30,8
Totale	9.946	8.178	18.123	54,9	45,1	9,8

Fonte Istat: Rilevazione sulle forze di lavoro

Tasso disparità totale 9,8
25% del tasso 2,4
valore soglia 12,2

Dall'analisi dei dati in tabella emerge come tasso totale di disparità di genere, per gli occupati dipendenti, è aumentato nel 2022 dal 9,5% al 9,8%.

COMMISSIONE EUROPEA

Commissione Europea: proroga del temporary framework fino al 30 giugno 2024.

La Commissione Europea ha adottato una modifica del quadro temporaneo di crisi e transizione ("Temporary Framework") in materia di aiuti di Stato.

Più precisamente, lo scorso 20 novembre, è stata annunciata una proroga semestrale (quindi fino al 30 giugno 2024) delle regole straordinarie sugli aiuti di stato del "Temporary Framework".

Con questa parziale modifica, gli Stati membri potranno mantenere in vigore i loro regimi di sostegno durante il prossimo periodo nel caso in cui alcune imprese continuino a risentire delle perturbazioni economiche causate dal conflitto russo-ucraino.

Al contempo, agli Stati membri sarà concesso più tempo per attuare le misure che potrebbero risultare necessarie facilitando l'attuazione pratica delle misure di sostegno a disposizione.

DECONTRIBUZIONE SUD

Decontribuzione Sud: in arrivo la proroga al 30 giugno 2024.

Con la nota dello scorso 22 novembre, il Ministero del Lavoro ha annunciato la possibilità di una proroga della Decontribuzione Sud fino al 30 giugno 2024.

La misura agevolativa, infatti, è in scadenza il 31 dicembre 2023, dopo che l'autorizzazione della Commissione UE l'ha prorogata per tutto l'anno in corso.

Nonostante la misura sia stata prevista fino al 2029, rientrando nella fattispecie degli "aiuti di stato", per diventare operativa necessita dell'autorizzazione da parte della Commissione UE.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

CCNL CREDITO

CCNL credito.

In data 23 novembre 2023 è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL Credito ABI.

Di seguito, si riassumono le principali novità introdotte:

a) aumento dei minimi retributivi in misura pari a 435,00 € lordi complessivi, calcolato sul 4° livello (3° area), da suddividere in 4 tranches:

- dicembre 2023;
- settembre 2024;
- giugno 2025;
- marzo 2026.

Si riporta una tabella con gli aumenti lordi mensili previsti per ogni tranches e per ogni livello di inquadramento.

Si precisa che l'importo di tale aumento è da intendersi assorbibile in presenza di superminimi assorbibili o di acconti su futuri aumenti contrattuali.

Inquadramento	Aumento mensile dal 1° luglio 2023	Aumento mensile dal 1° settembre 2024	Aumento mensile dal 1° giugno 2025	Aumento mensile dal 1° marzo 2026	Totale
QD 4° Livello	335,92 €	134,37 €	67,18 €	47,03 €	584,50 €
QD 3° Livello	291,88 €	116,75 €	58,38 €	40,86 €	507,87 €
QD 2° Livello	277,07 €	110,83 €	55,41 €	38,79 €	482,10 €
QD 1° Livello	264,07 €	105,63 €	52,81 €	36,97 €	459,48 €
3ª Area 4° Livello	250,00 €	100,00 €	50,00 €	35,00 €	435,00 €
3ª Area 3° Livello	215,68 €	86,27 €	43,14 €	30,20 €	375,29 €
3ª Area 2° Livello	203,75 €	81,50 €	40,75 €	28,53 €	354,53 €
3ª Area 1° Livello	193,32 €	77,33 €	38,66 €	27,06 €	336,37 €
Area Unificata (ex 1a e 2a Area Professionale)	174,79 €	69,92 €	34,96 €	24,47 €	304,14 €

b) corresponsione di un'indennità una tantum, a titolo di arretrati da luglio 2023 a novembre 2023, all'interno della busta paga di dicembre 2023.

Tale indennità spetta ai lavoratori in servizio al 23 novembre 2023, è da riproporzionarsi in caso di orario di lavoro part time e ha incidenza ai fini del calcolo del T.F.R.

Si riporta di seguito una tabella con gli importi dell'Una Tantum:

INQUADRAMENTO	IMPORTO "UNA TANTUM"
QD 4° Livello	1.679,60 €
QD 3° Livello	1.459,40 €
QD 2° Livello	1.385,35 €
QD 1° Livello	1.320,35 €
3ª Area 4° Livello	1.250,00 €
3ª Area 3° Livello	1.078,40 €
3ª Area 2° Livello	1.018,75 €
3ª Area 1° Livello	966,60 €
Area Unificata (ex 1 a e 2a Area Professionale)	873,95€

c) A decorrere da luglio 2023, ripristino dell'incidenza del T.F.R. su tutti gli elementi retributivi e non solo su alcune voci tabellari, così come era stato concordato nel 2012.

d) A decorrere da luglio 2024, riduzione dell'orario di lavoro a 37 ore settimanali, fermo restando la medesima retribuzione.

e) Integrazione fino al 100% dell'indennità di maternità, non solo per 5 mesi ma anche per i periodi di astensione anticipata (c.d. gravidanza a rischio).

f) Aumento della durata del periodo di comporto del 50% in caso di disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992.

g) Aumento a 4,00€ giornalieri dell'importo dei buoni pasto per tutti i lavoratori, ad eccezione dei Quadri direttivi di 3° e 4° livello.

h) Aumento degli importi destinati al sostegno delle assunzioni di donne, di persone con disabilità, di giovani, di disoccupati di lungo periodo e di lavoratori delle Regioni del Mezzogiorno, con specifica ulteriore maggiorazione per assegnazioni nella stessa provincia di residenza.

i) A decorrere dal 2024, aumento del numero di ore di formazione retribuite da poter svolgere durante l'orario di lavoro. Le ore di formazione obbligatoria restano 24 annuali, ma viene ampliato il numero delle ore di formazione aggiuntiva retribuite dalle aziende (da 8 a 13 ore annuali).

CCNL MINIERE

CCNL MINIERE - aumento minimi retributivi.

A decorrere dal 1° dicembre 2023 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi.

Alla luce di questa modifica, le nuove retribuzioni lorde mensili saranno come di seguito esposto.

Si precisa che tale aumento è da intendersi come assorbibile.

Livello	Totale
1 Super	2.910,54 €
1	2.868,45 €
2	2.655,52 €
3	2.362,45 €
4	2.142,23 €
5	2.023,19 €
6	1.907,63 €
7	1.788,42 €
8	1.646,10 €

CCNL DIRIGENTI COMMERCIALI

CCNL Dirigenti commerciali.

A decorrere dal 1° dicembre 2023 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 150,00 € lordi mensili.

Tale aumento potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da superminimi assorbibili o da acconti su futuri aumenti economici contrattuali, concessi dall'azienda successivamente al 31 dicembre 2019.

CCNL SCUOLE RELIGIOSE

CCNL SCUOLE RELIGIOSE (Agidae) – Aumento Minimi Retributivi.

A decorrere dal 1° dicembre 2023 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi, da intendersi assorbibile.

Alla luce di questa modifica, le nuove retribuzioni lorde saranno come di seguito esposto.

Livello	Totale
6	2.029,97 €
5	1.829,80 €
4	1.744,99 €
3	1.693,91 €
2	1.647,81 €
1	1.603,54 €

CCNL SCUOLE MATERNE FISM

CCNL SCUOLE MATERNE FISM – Welfare contrattuale.

Entro e non oltre il 20 dicembre 2023, gli Enti mettono a disposizione di ciascun lavoratore strumenti di welfare del valore di 200,00 euro da utilizzare entro il 19 dicembre dell'anno successivo.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° settembre 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).

CCNL IGIENE AMBIENTALE

CCNL Igiene ambientale (municipalizzate) & nettezza urbana (municipalizzate) – meccanismo applicativo e.r.a.p.

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, è definito un meccanismo alternativo:

le aziende che dovranno applicare il suddetto meccanismo alternativo sono individuate nelle imprese che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato di cui all'art. 2, lett. c) del CCNL o che non

CCNL IGIENE AMBIENTALE

abbiano provveduto alla stipulazione di accordi in sede aziendale riferibili all'ERAP stesso (diversi parametri, pesi ecc.) rispettivamente entro il 31 dicembre 2023.

Gli importi derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo saranno corrisposti in aggiunta al CRA/EGR di cui all'art. 2, lett. C, commi 12-15, del CCNL, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025.

AGGIORNAMENTI DAL 01.01.2024

CCNL Dirigenti commerciali.

1) Formazione Professionale

Il contributo annuo per la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti commerciali, per le sole annualità 2024 e 2025, è incrementato di 50,00€ di cui 25,00€ a carico del datore di lavoro e 25,00€ a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 155,00 a carico del Dirigente.

2) Previdenza complementare

Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024.

3) Welfare

Con decorrenza 1° gennaio 2024, è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT.

Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati.

Il valore minimo di cui sopra verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro e viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.

CCNL DIRIGENTI COMMERCIALI

CCNL Dirigenti – catene alberghiere.

1) Formazione Professionale

Il contributo annuo per la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti alberghieri, per le sole annualità 2024 e 2025, è incrementato di 50,00 euro di cui 25,00 euro a carico del datore di lavoro e 25,00 euro a carico del Dirigente.

Per effetto di tale incremento, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente.

2) Garanzia infortuni – Antonio Pastore

Viene estesa la copertura assicurativa 'Garanzia Infortuni' inclusa nella Convenzione Pastore.

Il relativo premio sarà di 410,00€ annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario sarà, a regime, pari a euro 4.706,45 annui e il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno. La somma massima assicurata è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00.

Per quanto riguarda il 2024, per le aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2023, le polizze assicurative, ovvero che non abbiano potuto darne disdetta, sarà possibile posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo di cui al comma 2 al giorno successivo alla scadenza annuale delle coperture assicurative

3) Fondo Mario Negri – Contributo integrativo

Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024.

4) Welfare

A titolo sperimentale viene prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a 1.000,00 euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati.

IGIENE AMBIENTALE

IGIENE AMBIENTALE (Municipalizzate) e NETTEZZA URBANA (Municipalizzate).

1) Elementi variabili della retribuzione

Viene disposto un importo aggiuntivo di 3,00€, da destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili.

2) Fondo Previambiente

A decorrere dal 1° gennaio 2024, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo, per un importo complessivo di 22,00 euro al mese per 12 mensilità.

CCNL TESSILE INDUSTRIA

CCNL TESSILE INDUSTRIA - Elemento Garanzia Retributiva.

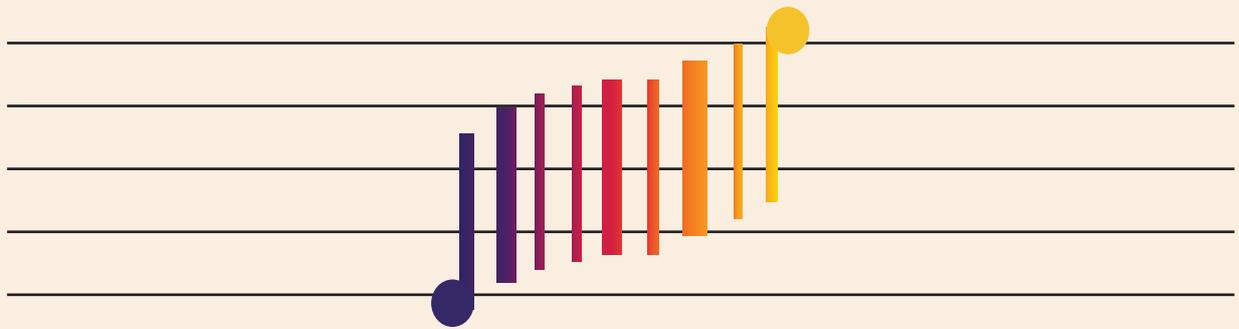
Viene riconosciuto un importo a titolo di “Elemento di Garanzia Retributiva”. Tale importo annuo, pari a 300 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell’anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell’E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L’importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell’anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.



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.



PER IL 2024 SAREMO AL
TEATRO ALLA SCALA DI MILANO.