

Rassegna di Lavoro e Previdenza dell'11 gennaio 2020

a cura di Massimo Pipino

www.commercialistatelematico.com

Indice

<i>1) INPS: circolare 22 gennaio 2020, n. 6 - Riscatto dei corsi universitari - efficacia retroattiva anche per i periodi da valutare con il contributivo</i>	<i>3</i>
<i>2) Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2020: modalità di applicazione di sanzioni in caso di uso di attrezzature di lavoro che richiedano conoscenze particolari</i>	<i>5</i>
<i>3) Fondo Est: arricchito il piano sanitario 2020</i>	<i>7</i>
<i>4) Dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nuovi chiarimenti in materia di appalti illeciti</i>	<i>8</i>
<i>5) Riscatto della laurea calcolato con il metodo contributivo: nessuno sconto sul trattamento pensionistico</i>	<i>10</i>
<i>6) Per il 14 febbraio è prevista la firma definitiva del rinnovo del CCNL per dipendenti dalle realtà del settore assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo Uneba</i>	<i>12</i>
<i>7) Circolare informativa - Uniontessile Confapi: forniti alcuni chiarimenti in merito all'ipotesi di rinnovo del CCNL Uniontessile Confapi - Femca/Filctem/Uiltec siglata lo scorso 24 gennaio 2020</i>	<i>13</i>
<i>8) Circolare n. 1/2020 INPGI: resi noti i minimali e massimali retributivi e contributivi per l'anno 2020 per la Gestione sostitutiva A.G.O. (lavoro subordinato)</i>	<i>22</i>

9) Le nuove tabelle contributive pubblicate dalla EdilCassa Sicilia _____	27
10) Ritenute e compensazioni nei contratti di appalto: un chiarimento dell'Agenzia delle Entrate a Telefisco 2020 _____	34
11) Bando ISI 2019: finanziamenti erogati da parte dell'INAIL alle imprese per la sicurezza sul lavoro _____	36
13) Sciolta la riserva sul rinnovo del CCNL dei dipendenti del Gruppo ANAS per il triennio 2019 – 2021 _____	41
14) CCNL Pubblici Esercizi - Fipe: nuovi minimi _____	45

1) INPS: circolare 22 gennaio 2020, n. 6 - Riscatto dei corsi universitari - Efficacia retroattiva anche per i periodi da valutare con il contributivo

Come noto, l'onere per il riscatto dei corsi universitari di studio è determinato in base alle norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo, tenuto conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto (articolo 2 del Decreto Legislativo n. 184/1997). Di qui, per i periodi in relazione ai quali trova applicazione il sistema retributivo, si applica il criterio della riserva matematica. Per i periodi da valutare con il sistema contributivo, invece, rilevano le aliquote contributive di finanziamento vigenti nel regime ove il riscatto opera, alla data di presentazione della domanda, da applicarsi alla retribuzione assoggettata a contribuzione nei dodici mesi meno remoti rispetto alla data della domanda. In alternativa, per il solo riscatto del corso universitario da valutare nel sistema contributivo, in base a quanto disposto dall'articolo 2, comma 5-quater, del Decreto Legislativo n. 184/1997, introdotto dal Decreto Legge n. 4/2019, l'onere è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al minimale annuo per i soggetti iscritti alle Gestioni degli artigiani e commercianti (articolo 1, comma 3 della Legge n. 233/1990), moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'AGO per i lavoratori dipendenti (cd. "*riscatto agevolato*").

Ciò premesso, l'efficacia retroattiva dei riscatti, confermata espressamente dalla prassi INPS (circolare n. 12/1996) e dalla giurisprudenza (Corte di Cassazione - S.U., sentenza n. 3667/1995) con specifico riferimento ai riscatti con onere determinato tramite la modalità di calcolo della riserva matematica, deve ritenersi sussistente anche in relazione a quelli da valutare con il sistema contributivo, fatti salvi i limiti emergenti dalla normativa di riferimento. Pertanto, ai fini della maturazione del diritto a pensione, i periodi oggetto del riscatto in argomento vanno considerati nella loro collocazione temporale, esplicitando effetti giuridici come se fossero stati tempestivamente acquisiti alla posizione assicurativa dell'interessato, salvo che per la rivalutazione del montante individuale dei contributi, avente effetto dalla "*data della domanda di riscatto*" (articolo 2, comma 5 del Decreto Legislativo n. 184/1997).

È dunque possibile che, in forza del riscatto con onere determinato con il criterio a percentuale, si acquisisca la decorrenza della pensione (liquidata col sistema contributivo o misto) in data antecedente a quella della domanda di riscatto. In tal caso, però, la misura dei ratei di pensione compresi tra la data di decorrenza della pensione e la data della domanda di riscatto, va determinata senza considerare nel montante contributivo individuale i contributi relativi al periodo riscattato. Fa eccezione l'ipotesi in cui il

montante relativo al riscatto sia determinante affinché l'importo dell'assegno raggiunga i limiti minimi di importo fissati dalla legge per la liquidazione della pensione; in tal caso, infatti, la decorrenza della stessa non può essere antecedente alla domanda di riscatto. Inoltre, in ogni caso, i periodi riscattati che si collochino nel sistema contributivo vanno sempre esclusi dalla determinazione della retribuzione media pensionabile per il calcolo delle quote retributive della pensione (c.d. *"neutralizzazione"*).

In ordine, poi, alle modalità di determinazione dell'onere nei casi in cui per la collocazione temporale dei periodi dovrebbe adottarsi il criterio della riserva matematica, ma per effetto dell'opzione per il calcolo esclusivamente contributivo della pensione, i periodi medesimi sono valutati con il sistema contributivo (articolo 1, comma 23 della Legge n. 335/1995), rileva il momento di presentazione della domanda di riscatto e dell'opzione. In particolare, se quest'ultima precede l'istanza di riscatto, l'onere è determinato secondo il criterio del calcolo a percentuale. Peraltro, l'accettazione dell'onere determinato con il diverso criterio, per effetto dell'esercizio della facoltà di opzione in parola, rende irrevocabile l'opzione stessa, a nulla rilevando che essa sia esercitata al momento del pensionamento ovvero nel corso della vita lavorativa (INPS, messaggio n. 219/2013). Anche qualora l'interessato eserciti l'opzione e successivamente accetti il riscatto, per effetto del quale raggiunga un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, l'opzione rimane ferma e irrevocabile. Infine, per le lavoratrici che optano per la liquidazione del trattamento pensionistico di anzianità secondo le regole di calcolo del sistema contributivo (cd. *"opzione donna"*), è sussistente la facoltà di chiedere che l'onere di riscatto dei periodi, che in assenza dell'opzione in parola sarebbe stato determinato con il sistema della riserva matematica, sia determinato secondo il criterio del calcolo a percentuale. Tuttavia, è necessario che la domanda di riscatto sia presentata all'atto del pensionamento, ossia contestualmente alla domanda di pensione recante la scelta della lavoratrice di accesso alla c.d. opzione donna.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

2) Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2020: modalità di applicazione di sanzioni in caso di uso di attrezzature di lavoro che richiedano conoscenze particolari

In seguito alle modifiche introdotte dal Decreto Legislativo n. 151/2015, è vietato l'utilizzo di qualsiasi attrezzatura di lavoro, per la quale è prevista una specifica abilitazione, da parte di qualsiasi "operatore", compreso il datore di lavoro che ne sia privo. Tuttavia, fatta salva l'applicazione alle singole fattispecie concrete di diverse disposizioni sanzionatorie previste dalla normativa vigente - sulla base del principio di tipicità che regola il sistema penale - si ritiene che l'ambito di operatività dell'articolo 87, comma 2, lettera c), del Decreto Legislativo n. 81/2008 debba essere circoscritto alle fattispecie in esso previste, pertanto le relative sanzioni non possono essere applicate qualora tali attrezzature siano utilizzate dal datore di lavoro (Interpello Ministero lavoro n. 1/2020).

L'articolo 69, comma 1, lettera e) del Decreto Legislativo n. 81/08 definisce operatore il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro o il datore di lavoro che ne fa uso.

L'articolo 71, comma 7, lettera a) del medesimo Decreto prevede che qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori che abbiano ricevuto informazione, formazione ed addestramento adeguati in merito. Tale formazione, in relazione a quanto disposto dall'articolo 73, comma 4, consente l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

L'articolo 73 al comma 5, stabilisce che in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sono individuate le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

L'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 22 febbraio 2012 - n. 53/CSR concerne l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

L'articolo 87 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, al comma 2, lettera c) stabilisce che il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro per la violazione dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7

e 8. Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha modificato il citato articolo 69, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, inserendo nella definizione di "operatore" anche il datore di lavoro che precedentemente ne era escluso. Dal combinato disposto delle predette norme si evince la previsione di sanzioni penali a carico del datore di lavoro e del dirigente unicamente nel caso in cui gli stessi abbiano incaricato all'uso di attrezzature di lavoro, che richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari, "lavoratori" che non abbiano ricevuto "una informazione, formazione ed addestramento adeguati". Pertanto, a far data dall'entrata in vigore del citato decreto legislativo n. 151/2015, è vietato l'utilizzo di qualsiasi attrezzatura di lavoro, per la quale è prevista una specifica abilitazione, da parte di qualsiasi "operatore", compreso il datore di lavoro che ne sia privo. Tuttavia, fatta salva l'applicazione alle singole fattispecie concrete di diverse disposizioni sanzionatorie previste dalla normativa vigente, la Commissione ritiene - sulla base del principio di tipicità che regola il sistema penale - che l'ambito di operatività del sopra citato articolo 87, comma 2, lettera c), del Decreto Legislativo n. 81/2008 debba essere circoscritto alle fattispecie in esso previste, pertanto le relative sanzioni non possono essere applicate qualora tali attrezzature siano utilizzate dal datore di lavoro.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

3) Fondo Est: arricchito il piano sanitario 2020

Implementato, a partire dal 1° gennaio 2020, il Piano Sanitario del Fondo Est relativo ai settori del Commercio, del Turismo, dei Servizi e dei settori affini Si ricorda che il Fondo Est è il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti a cui vengono applicati i seguenti contratti nazionali di lavoro:

- Terziario, distribuzione e servizi;
- Distribuzione moderna organizzata;
- Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo;
- Imprese di viaggi e turismo;
- Impianti sportivi e attività sportive profit e no profit;
- Autoscuole;
- Imprese attività funebre;
- Aziende farmaceutiche speciali;
- Aziende ortofrutticole e agrumarie.

Dal 1° gennaio 2020 il Fondo arricchisce il proprio Piano Sanitario nelle seguenti misure:

- Aumenta la copertura per l'implantologia
- Aumentano le voci di diagnostica, in particolar modo le ecografie
- Viene dedicato un massimale d'area di 6.000 € a Radioterapia, Chemioterapia e Dialisi

Hanno diritto alle suddette prestazioni tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti ai quali si applicano i C.C.N.L. dei settori Terziario, Turismo, delle Aziende Farmaceutiche Speciali, delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie (per queste ultime ad esclusione degli apprendisti), degli Impianti Sportivi, delle Autoscuole e a partire dal 1° luglio 2018 delle Agenzie Funebri. Con riferimento al solo C.C.N.L. delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie hanno, inoltre, diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 5 mesi. In generale, ove il C.C.N.L. lo preveda, è consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

4) Dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nuovi chiarimenti in materia di appalti illeciti

Con la Nota prot. n. 422 del 17 gennaio 2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha risposto a un quesito concernente l'esatta portata applicativa dell'articolo 1, comma 2 del Decreto Legislativo n. 276/2003 (*"Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale"*) in riferimento alla possibile estensione alla P.A dell'impianto sanzionatorio previsto in caso di somministrazione o appalto illecito alla luce di quanto disposto dalla citata disposizione, laddove esclude tra i destinatari del decreto legislativo *"le pubbliche amministrazioni"*.

Al riguardo l'INL riporta le osservazioni pervenute dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. n. 347 del 14 gennaio u.s.. *"Gli indirizzi interpretativi della giurisprudenza di legittimità, intervenuti a dirimere contrasti in ordine alla portata risolutiva dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, evidenziano la volontà del legislatore di escludere dal campo di operatività del decreto sia il personale delle pubbliche amministrazioni, sia le pubbliche amministrazioni in quanto tali"*, mentre *"l'unica norma che realmente prevede una disciplina specifica per le pubbliche amministrazioni è l'art. 86 comma 9 - "La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione"* (cfr. Cass. sent. n. 15432/2014).

Tale disposizione stabilisce l'applicabilità, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, della disciplina della somministrazione a tempo determinato e del regime sanzionatorio di cui all'articolo 19 del decreto in parola, il quale prevede espressamente l'applicazione di sanzioni per le violazioni degli obblighi di comunicazione delle assunzioni in capo al datore di lavoro, mentre nulla prevede esplicitamente in relazione alla fattispecie di illecito utilizzo di contratti di somministrazione di lavoro o di appalto.

Pertanto, in assenza di una espressa previsione normativa in tal senso, nei casi di accertata somministrazione e appalto illecito, l'impianto sanzionatorio di cui all'articolo 18, commi 1, 2 e 5 bis, del Decreto Legislativo n. 276/2003, resta limitato al solo soggetto somministratore/pseudo appaltatore privato.

Trattandosi di norma a carattere sanzionatorio non è peraltro suscettibile di applicazione analogica o di interpretazione estensiva nei confronti di un soggetto pubblico.

Da ultimo, come ricordato dalla Suprema Corte, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del Decreto Legge n. 76/2013 le previsioni di cui all'articolo 29, comma 2, del Decreto Legislativo n. 276/2003 *“non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni”* ma tale esclusione non limita la tutela dei lavoratori dipendenti da imprese affidatarie di pubblici appalti, nel caso di inadempimento addebitabile all'appaltatore, poiché il lavoratore potrà comunque avvalersi della tutela civilistica di cui all'articolo 1676 del Codice civile e quella di cui al codice degli appalti.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

5) Riscatto della laurea calcolato con il metodo contributivo: nessuno sconto sul trattamento pensionistico

Chi sceglie di farsi calcolare la pensione con il metodo contributivo al posto di quello misto, a cui avrebbe diritto in base agli anni di contributi, non può accedere alla pensione anticipata contributiva, che prevede una riduzione di tre anni del requisito anagrafico della pensione di vecchiaia. Si tratta di un dettaglio che deve tenere in considerazione chi ha iniziato a versare contributi dal 1996 e quindi, in ambito previdenziale, è un “contributivo puro” ma valuta se riscattare gli anni di studi universitari ante 1996, alla luce della circolare 6/2020 dell’INPS. Secondo l’istituto di previdenza, il riscatto dei periodi di studio universitario svolti entro il 1995 può essere fatto con il metodo contributivo se l’interessato prima (o contestualmente) chiede che tutta la pensione sia calcolata con questo sistema.

L’opzione al contributivo può essere esercitata a condizione che il lavoratore abbia meno di 18 anni di contributi entro il 31 dicembre 1995, ma almeno 15 anni di contributi di cui cinque ricadenti in un sistema contributivo. Se si compie questa scelta si accede alla pensione con gli stessi requisiti previsti per coloro che hanno anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (sistema misto).

Attualmente sono necessari quindi 67 anni con almeno 20 anni di contribuzione (a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell’assicurato) per accedere alla pensione di vecchiaia.

Però, come conseguenza dell’opzione contributiva, alle lavoratrici viene riconosciuto un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia pari a quattro mesi per ogni figlio e nel limite massimo di 12 mesi. In alternativa, la lavoratrice può decidere che la sua pensione venga determinata con un coefficiente di trasformazione legato all’età posseduta al momento del pensionamento maggiorato di un anno in caso di uno o due figli, e maggiorato di due anni in caso di tre o più figli.

Invece la pensione anticipata è conseguibile con 41 anni e dieci mesi di contributi per le lavoratrici (requisito incrementato di un anno per gli uomini) più tre mesi di finestra mobile.

In base alla riforma del 2011, i lavoratori che hanno contributi dal 1° gennaio 1996, e quindi sono soggetti integralmente al sistema di calcolo contributivo, possono accedere alla pensione anticipata contributiva con 64 anni di età, 20 anni di contribuzione effettiva a condizione che il primo importo di pensione non risulti inferiore a 2,8 volte l’assegno sociale (controvalore per il 2020 pari a 1.287,52 euro lordi mensili). Tuttavia, secondo quanto previsto dall’INPS, tale prestazione non può essere conseguita da parte dei soggetti che optano per il sistema contributivo.

Una persona “*contributiva pura*”, perché ha contributi solo dal 1996, se vuole riscattare la laurea conseguita prima di tale data, di norma si vede calcolare il relativo costo con il metodo della riserva matematica, che potrebbe essere più oneroso del contributivo e soprattutto del riscatto agevolato con importo annuale fisso introdotto dal Decreto Legge n. 4/2019.

La circolare 6/20 prevede il calcolo contributivo solo se prima si è fatta l'opzione che riguarda tutta la pensione. Ma essendo “*nata contributiva*” tale persona non può effettuare l'opzione. Quindi deve prima passare al sistema misto e poi ritornare al contributivo, perdendo però in tal caso la possibilità di pensionarsi a 64 anni (attualmente).

Quindi ha la prospettiva di incrementare l'anzianità contributiva di 4-5 anni con il riscatto della laurea, ma al contempo di perdere tre anni di sconto sul requisito anagrafico. L'operazione ha più senso se si punta alla pensione anticipata con 41-42 anni e dieci mesi di contributi indipendentemente dall'età.

Se invece vuole accedere all'anticipata contributiva deve successivamente valorizzare i suoi contributi nella gestione separata INPS, sempre che vi sia stato iscritto nel corso della vita lavorativa, ricorrendo al computo (Dm 282/1996) dei periodi accreditati nell'assicurazione generale obbligatoria, nelle forme sostitutive ed esclusive della medesima nonché presso le gestioni speciali dei lavoratori autonomi.

Peraltro con il passaggio al sistema contributivo, qualora la retribuzione lorda annuale dovesse risultare superiore al massimale (pari a 102.953 euro), al raggiungimento di detto limite non saranno più trattenuti né versati i contributi sulla parte di retribuzione eccedente.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

6) Per il 14 febbraio è prevista la firma definitiva del rinnovo del CCNL per dipendenti dalle realtà del settore assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo Uneba

Si ricorda che nella pre-intesa di rinnovo del CCNL UNEBA per il triennio 2017/2019, sottoscritta del 10 dicembre 2019, viene specificato che la stessa è da sottoporre alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le assemblee da svolgersi all'interno dei luoghi di lavoro, al fine di rendersi applicabile. A seguito degli incontri dell'8 e 20 gennaio 2020 Fp Cgil, Fisascat Cisl, Fp Cisl, UIL Fpl e UILTuCS hanno sciolto la riserva rispetto alla preintesa sottoscritta in data 10 dicembre 2019 per il rinnovo del Ccnl Uneba per il triennio giuridico 2017/2019.

Pertanto le parti hanno avviato le consultazioni che dovranno svolgersi entro e non oltre il 12 febbraio considerando che la firma definitiva è prevista per il 14 febbraio 2020, fine di rendere applicabile l'accordo.

Sul piano economico, il testo concorda che la distribuzione e le decorrenze delle quantità economiche sono le seguenti:

- 20,00 € sul salario tabellare al 1° gennaio 2020;
- 30,00 € sul salario tabellare al 1° dicembre 2020;
- 30,00 €, dalla firma del Ccnl, a disposizione della contrattazione integrativa di livello regionale; di questi, 20 € sono destinati ad essere consolidati sul tabellare secondo le seguenti scadenze:
 - in caso di accordo di secondo livello questa quota sarà consolidata in occasione del prossimo rinnovo contrattuale nazionale;
 - in assenza di accordo di secondo livello, la quota sarà consolidata sul tabellare al 31 dicembre 2021.

A questo si aggiunge una somma una-tantum per il periodo pregresso, pari a 100 € complessivi sul livello 4S, riparametrati per tutte gli altri livelli, che sarà erogata in un'unica rata il 1° febbraio 2021.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

7) Circolare informativa - Uniontessile Confapi: forniti alcuni chiarimenti in merito all'ipotesi di rinnovo del CCNL Uniontessile Confapi - Femca/Filctem/Uiltec siglata lo scorso 24 gennaio 2020

Per effetto dei recuperi inflattivi relativi al rinnovo precedente e in considerazione dell'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa, gli aumenti salariali riconosciuti per tutta la vigenza contrattuale sono stati stabiliti nella misura di € 80 a regime, sui livelli medi di addensamento, riparti su tre tranches. Il rinnovo del CCNL, sottoscritto a distanza di oltre nove mesi dalla scadenza del precedente CCNL, non prevede erogazioni economiche a copertura per il periodo di scopertura contrattuale.

Tabelle retributive Tessili Abbigliamento Moda

Livelli	Incrementi 1/2/2020	Incrementi 1/1/2021	Incrementi 1/2/2022
8	39,26	32,71	32,71
7	36,69	30,57	30,57
6	34,80	29,00	29,00
5	32,74	27,28	27,28
4	30,86	25,71	25,71
3 bis	30,00	25,00	25,00
	30,00	25,00	25,00
3	29,14	24,28	24,28
2bis	27,94	23,28	23,28
2	26,57	22,14	22,14
1	17,14	14,28	14,28

Livelli	Minimi 1/2/2020	Minimi 1/1/2021	Minimi 1/2/2022
8	2.228,92	2.261,63	2.294,35
7	2.104,59	2.135,16	2.165,73
6	1.974,22	2.003,22	2.032,22
5	1.850,05	1.877,34	1.904,62
4	1.751,14	1.776,86	1.802,57
3 bis	1,711,29	1.736,28	1.761,28
3	1.671,47	1.695,75	1.720,03
2bis	1.622,48	1.645,76	1.669,04
2	1.580,09	1.602,23	1.624,37
1	1.252,07	1.266,52	1.279,97

Tabelle retributive Calzature

Livelli	Incrementi 1/2/2020	Incrementi 1/1/2021	Incrementi 1/2/2022
8	39,26	32,71	32,71
7	36,69	30,57	30,57
6	34,80	29,00	29,00
5	32,74	27,28	27,28
4	30,86	25,71	25,71
3 bis	30,00	25,00	25,00

	30,00	25,00	25,00
3	29,14	24,28	24,28
2bis	27,94	23,28	23,28
2	26,57	22,14	22,14
1	17,14	14,28	14,28

Livelli	Minimi 1/2/2020	Minimi 1/1/2021	Minimi 1/2/2022
8	2.238,96	2.271,67	2.304,39
7	2.080,97	2.111,54	2.142,11
6	1.924,64	1.953,64	1.982,64
5	1.827,89	1.855,18	1.882,46
4	1.751,39	1.777,11	1.802,82
3 bis	1.711,29	1.736,28	1.761,28
3	1.671,69	1.695,97	1.720,25
2bis	1,622,54	1.645,82	1.669,10
2	1.580,27	1.602,41	1.624,55
1	1.250,96	1.265,24	1.279,53

Tablette retributive Pelli e Cuoio

Livelli	Incrementi 1/2/2020	Incrementi 1/1/2021	Incrementi 1/2/2022
6	38,84	32,37	32,37
5	36,07	30,05	30,05
4s	33,29	27,74	27,74
4	31,04	25,86	25,86
3	30,00	25,00	25,00
	30,00	25,00	25,00
2	27,75	23,12	23,12
1	17,34	14,45	14,45

Livelli	Minimi 1/2/2020	Minimi 1/1/2021	Minimi 1/2/2022
6	2.129,24	2.161,60	2.193,97
5	1.931,61	1.961,66	1.991,72
4s	1.804,86	1.832,60	1.860,34
4	1.752,13	1.777,99	1.803,86
3	1.682,46	1.707,45	1.732,45
2	1.592,15	1.615,26	1.638,38
1	1.252,07	1.266,52	1.280,97

Tabelle retributive Occhiali

Livelli	Incrementi 1/2/2020	Incrementi 1/1/2021	Incrementi 1/2/2022
6	38,84	32,37	32,37
5	36,07	30,05	30,05
4s	33,29	27,74	27,74
4	31,04	25,86	25,86
3	30,00	25,00	25,00
2	27,75	23,12	23,12
1	17,34	14,45	14,45

Livelli	Minimi 1/2/2020	Minimi 1/1/2021	Minimi 1/2/2022
6	2.175,47	2.207,83	2.240,20
5	1.986,16	2.016,21	2.046,27
4s	1.839,21	1.866,95	1.894,69
4	1.756,33	1.782,19	1.808,06
3	1.679,01	1.704,00	1.729,00
2	1.584,17	1.607,28	1.630,40
1	1.250,96	1.265,41	1.279,86

Tablelle retributive Penne e Spazzole

Livelli	Incrementi 1/2/2020	Incrementi 1/1/2021	Incrementi 1/2/2022
7	40,41	33,67	33,67
6	37,76	31,47	31,47
5	35,82	29,85	29,85
4S	33,71	28,09	28,09
4	31,76	26,47	26,47
3	30,00	25,00	25,00
2	27,35	22,79	22,79
1	17,65	14,70	14,70

Livelli	Minimi 1/2/2020	Minimi 1/1/2021	Minimi 1/2/2022
7	2.191,06	2.224,74	2.258,41
6	2.007,52	2.038,99	2.070,46
5	1.906,26	1.936,11	1.965,96
4S	1.810,81	1.838,90	1.866,99
4	1.750,86	1.777,33	1.803,80
3	1.666,69	1.691,68	1.716,68
2	1.572,81	1.595,60	1.618,39
1	1.252,77	1.267,48	1.282,18

Tabelle retributive Giocattoli

Livelli	Incrementi 1/2/2020	Incrementi 1/1/2021	Incrementi 1/2/2022
7	40,41	33,67	33,67
6	37,76	31,47 1	31,47
5	35,82	29,85	29,85
4s	33,71	28,09	28,09
4	31,76	26,47	26,47
3	30,00	25,00	25,00
2	27,35	22,79	22,79
1	17,65	14,70	14,70

Livelli	Minimi 1/2/2020	Minimi 1/1/2021	Minimi 1/2/2022
7	2.189,16	2.222,84	2.256,51
6	2.025,07	2.056,54	2.088,01
5	1.923,95	1.953,80	1.983,65
4s	1.816,89	1.844,98	1.873,07
4	1.769,00	1.795,47	1.821,94
3	1.690,61	1.715,60	1.740,60
2	1.598,37	1.621,16	1.643,95
1	1.266,19	1.280,90	1.295,60

Elemento di garanzia retributiva

Il rinnovo del CCNL ha previsto che l'attuale Elemento di Garanzia contributiva dall'anno 2021 sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno anziché nel mese di gennaio come oggi previsto. Non subiscono variazioni le condizioni e le modalità per l'erogazione del suddetto elemento retributivo.

Indennità sostitutiva in caso di mancata applicazione di quanto previsto dalla lettera C) dell'articolo 12

Con il rinnovo del CCNL, per le aziende in cui non è prevista la contrattazione di secondo livello, così come definita dall'articolo 12, e quindi non sono in atto accordi sindacali per l'erogazione di trattamenti economici collettivi legati all'andamento dell'azienda e/o ad altri parametri, è stata introdotta l'erogazione di un elemento retributivo denominato *"Indennità sostitutiva in caso di mancata applicazione di quanto previsto dalla lettera C) dell'art. 12."* Tale elemento retributivo, fissato in euro 110 lordi su base annua, ha decorrenza dall'anno 2020 e verrà erogato a tutti i dipendenti, in forza nel mese di erogazione, con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno. L'importo del suddetto elemento, 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 di ogni anno e sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, per periodi inferiori all'anno.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale. Con la sottoscrizione di accordi aziendali e/o vigenti che danno attuazione a quanto previsto dalla lettera C) dell'art.12, l'erogazione del presente elemento economico viene a cessare. Nell'eventualità di accordi aziendali che prevedano erogazioni di importi inferiori, a quanto previsto al primo comma, dovrà essere corrisposta l'integrazione sino a concorrenza dei 110 euro lordi.

Flessibilità dell'orario di lavoro

A fronte di una esplicita richiesta di Uniontessile, si è concordato di elevare il monte ore, contrattualmente previsto per il ricorso alla flessibilità, dalle attuali 96 ore fino ad un massimo di 104 ore annue, ulteriormente elevabili con accordo sindacale sino a 112 ore complessive.

Malattia e infortunio non sul lavoro - Aspettativa non retribuita

Sono stati incrementati di mesi 4 i periodi di aspettativa non retribuita concessi dall'azienda, su richiesta del lavoratore, laddove sia stato superato, causa lunghi periodi di ricovero ospedaliero e/o gravi patologie ecc., il periodo massimo di comporta previsto dalla normativa di ogni singolo settore. I nuovi periodi risultano essere i seguenti:

Settori	Precedente periodo - Mesi	Nuovo periodo - Mesi
a) Settore tessile-abbigliamento-moda	4	8
b) Settore calzature	8	12
c) Settore pelli e cuoio	4	8
d) Settore penne, spazzole e pennelli	6	10
e) Settore occhiali	6	10
f) Settore giocattoli	6	10

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

8) Circolare n. 1/2020 INPGI: resi noti i minimali e massimali retributivi e contributivi per l'anno 2020 per la Gestione sostitutiva A.G.O. (lavoro subordinato)

A) Gestione contributiva A.G.O. (Lavoro Dipendente) - Minimi retributivi e contributivi per il 2020 - Minimali di retribuzione per l'anno 2020.

L'ISTAT ha determinato l'indice di variazione dei prezzi al consumo tra l'anno 2018 ed il 2019 nella misura del + 0,5%. Di conseguenza, si segnala che i minimali retributivi previsti dall'art.7 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni in legge n. 638/1983, a decorrere dal 1/01/2020 risultano rideterminati in Euro 48,98 giornalieri, pari a Euro 1.273,00 mensili. Si ricorda che le vigenti disposizioni legislative prevedono che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali non può essere inferiore all'importo stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva (D.L. n. 338/1989 convertito in legge n. 389/1989). Si fa presente che anche i datori di lavoro non aderenti alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate Organizzazioni Sindacali sono obbligati, agli effetti del versamento delle predette contribuzioni, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla disciplina collettiva. In relazione ai rapporti di lavoro regolati dall'articolo 2 o 12 del CNLG Fieg/Fnsi (qualifica di collaboratore o corrispondente), nonché la figura del "collaboratore di redazione" prevista dal CNLG USPI/FNSI - che non sono legati alla presenza quotidiana ed al rispetto di turni ed orario di lavoro - le contribuzioni dovute all'INPGI, fatti salvi i casi di assunzione o cessazione in corso di mese, non potranno essere determinate su retribuzioni inferiori al suddetto importo minimo mensile.

Contribuzione aggiuntiva

Si comunica che, relativamente all'anno 2020, la fascia retributiva annua oltre la quale deve essere corrisposta l'aliquota aggiuntiva dell'1% (posta a carico del dipendente), prevista dall'articolo 3 ter, Legge n. 438/1992, non essendo intervenute variazioni nel minimo retributivo contrattuale del redattore ordinario sul quale è determinata, resta confermata in 46.184,00 euro (importo pari alla 1^ fascia di retribuzione pensionabile - articolo 7 Regolamento INPGI). L'importo indicato, rapportato a dodici mesi, è pari a Euro 3.849,00. Si conferma, altresì, che il versamento del contributo ha cadenza mensile, salvo conguaglio

da effettuarsi con la denuncia contributiva del mese di dicembre, ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro, se interviene in corso d'anno.

Indennità economica per i periodi di congedo riconosciuti per l'assistenza ai famigliari di portatori di handicap grave

A decorrere dal 1° maggio 2011, l'autorizzazione al congedo straordinario ed il pagamento dell'indennità economica rientra nelle competenze dell'INPS, anche per i giornalisti dipendenti da datori di lavoro privati assicurati presso l'INPGI. L'INPGI - a richiesta del giornalista - provvede solo ed esclusivamente all'accredito della contribuzione figurativa.

Valori massimi dell'indennità

Anno	Importo Complessivo Annuo (indennità + IVS)	Importo massimo annuo della retribuzione figurativa	Importo massimo giornaliero della retribuzione figurativa (su 365 gg)
2020	48.737,86	36.645,01	100,40

Massimale imponibile IVS

Il vigente Regolamento delle prestazioni previdenziali INPGI prevede che per le anzianità contributive acquisite a decorrere dal 1° gennaio 2017 trovi applicazione il sistema di calcolo contributivo di cui all'art. 1 della legge agosto 1995, n. 335. In base a tale normativa, per i soli giornalisti privi di anzianità contributiva pregressa che si iscrivano all'Istituto a far data dal 1° gennaio 2017, è adottato il massimale annuo della base contributiva e pensionabile di cui all'articolo 2, comma 18, della citata Legge n. 335/1995. Tale massimale annuo per l'anno 2020 risulta pari a 103.055,49 euro, arrotondato a 103.055,00 euro.

Minimale retributivo per l'accredito dei contributi ai fini del diritto alle prestazioni pensionistiche

Il vigente Regolamento delle prestazioni previdenziali INPGI prevede, a decorrere dall'anno 2017, l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 7, comma 1, primo periodo, del Decreto Legge n. 463/1983 convertito in Legge n. 638/1983, e successive modificazioni ed

integrazioni. Ne consegue che, ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché del diritto alle altre prestazioni subordinate al possesso di un requisito contributivo, potranno essere accreditati nell'anno 2020 tanti contributi settimanali quante risulteranno essere le settimane retribuite, o riconosciute figurativamente, sempreché per ognuna di esse risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente una retribuzione non inferiore a 206,23 euro. In caso contrario, si procederà alla riduzione delle settimane accreditate in proporzione al valore retributivo accreditato.

MINIMALE RETRIBUTIVO AI SOLI FINI DELL'ACCREDITO CONTRIBUTIVO				
ANNO	Importo mensile del trattamento minimo (su 13 mensilità)	Percentuale di ragguglio della pensione	Minimale retributivo settimanale	Minimale retributivo annuo
2019	513,01	40 %	205,20	10.670,40
2020	515,58	40 %	206,23	10.724,01

B) Rateazione dei debiti contributivi

Facendo seguito alla circolare INPGI n. 5 del 1° ottobre 2008 in materia di versamento rateale del debito contributivo da parte dei datori di lavoro, per comunicare che - per l'anno 2020 - si prescinde dalla garanzia fideiussoria nei casi in cui il debito oggetto di rateazione sia inferiore a 46.488,00 euro, purché la durata del rateizzo sia limitata a massimo 12 mesi.

C) Retribuzioni Convenzionali di cui all'articolo 4, comma 1, del Decreto Legge 31 luglio 1987, n. 317 (convertito in Legge n. 389/87), per i giornalisti operanti all'estero in Paesi non convenzionati

Con DM 11 dicembre 2019 sono state fissate le retribuzioni convenzionali di cui agli articoli 1 e 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n.398, da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per l'assicurazione obbligatoria a favore dei giornalisti operanti nei Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale. Tali retribuzioni convenzionali si applicano

non soltanto ai giornalisti italiani ma anche ai cittadini degli altri Stati membri dell'Unione Europea ed ai giornalisti extracomunitari, titolari di un regolare contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario. Per l'anno 2020, i valori retributivi sono i seguenti:

ANNO	Retribuzione nazionale	Fascia	Retribuzione convenzionale	
DA	A			
2020	0	3.944,46	I	3.944,46
	3.944,47	5.341,84	II	5.341,84
	5.341,85	6.739,22	III	6.739,22
	6.739,23	8.136,59	IV	8.136,59
	8.136,60	IN POI	V	9.533,98

D) Contribuzione volontaria

Il Regolamento delle prestazioni previdenziali dell'INPGI prevede, all'articolo 17, che la contribuzione volontaria sia adeguata ad inizio anno in base all'indice di variazione del minimo retributivo contrattuale del Redattore con più di 30 mesi di anzianità (CNLG Fieg/Fnsi), intervenuto nei due anni immediatamente precedenti. Poiché tra il 2018 ed il 2019 il predetto minimo contrattuale non ha subito variazioni, per i giornalisti già ammessi alla prosecuzione volontaria, il contributo dovuto alla Gestione INPGI sostitutiva dell'AGO nell'anno 2020 non viene adeguato e resta, quindi, confermato nella misura in essere per l'anno 2019.

Per i giornalisti ammessi alla prosecuzione volontaria della contribuzione, per l'anno 2020, gli importi minimi dovuti sono, quindi, pari a 900,00 euro mensili.

E) Note e Aggiornamenti procedura DASM

I valori minimi retributivi e contributivi indicati al precedente punto A) e D) della presente circolare sono stati definiti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2020. Nelle more dell'iter di approvazione ministeriale della predetta delibera, tali valori

minimi sono applicati in via provvisoria e salvo conguaglio all'esito del provvedimento di approvazione da parte dei ministeri vigilanti.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

9) Le nuove tabelle contributive pubblicate dalla EdilCassa Sicilia

Si riportano le tabelle contributive pubblicate dalla EdilCassa Sicilia, relative alle diverse province e applicabili a decorrere dal 1° gennaio 2020

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1° GENNAIO 2020 PROVINCIA DI AGRIGENTO

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%		1,88%
RLST	0,05%		0,05%
Formazione Professionale	0,70%		0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%		0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,77%	0,77%	1,54%
F.do Sanitario	0,35%		0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%		0,10%
F. Pre pensionamento	0,20%		0,20%
TOTALI	6,6522%	1,4122%	8,0644%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1° GENNAIO 2020 PROVINCIA DI CALTANISSETTA

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%		1,88%
RLST	0,05%		0,05%
Formazione Professionale	0,70%		0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%		0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,94%	0,94%	1,88%
F.do Sanitario	0,35%		0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%		0,10%
F. Pre pensionamento	0,20%		0,20%
TOTALI	6,8222%	1,5822%	8,4044%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1° GENNAIO 2020 PROVINCIA DI CATANIA

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%		1,88%
RLST	0,05%		0,05%

Formazione Professionale	0,70%		0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%		0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,7242%	0,7242%	1,4484%
F.do Sanitario	0,35%		0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%		0,10%
F. Pre pensionamento	0,20%		0,20%
TOTALI	6,6064%	1,3664%	7,9728%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1° GENNAIO 2020 PROVINCIA DI ENNA

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%		1,88%
RLST	0,05%		0,05%
Formazione Professionale	0,70%		0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%		0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	1,03%	1,03%	2,06%
F.do Sanitario	0,35%		0,35%

F.do Inc. Occupazione	0,10%		0,10%
F. Prepensionamento	0,20%		0,20%
TOTALI	6,9122%	1,6722%	8,5844%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1° GENNAIO 2020 PROVINCIA DI MESSINA

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%		1,88%
RLST	0,05%		0,05%
Formazione Professionale	0,70%		0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%		0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,652%	0,652%	1,304%
F.do Sanitario	0,35%		0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%		0,10%
F. Prepensionamento	0,20%		0,20%
TOTALI	6,5342%	1,2942%	7,8284%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1 GENNAIO 2020 PROVINCIA DI PALERMO

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%		1,88%
RLST	0,05%		0,05%
Formazione Professionale	0,70%		0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%		0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,640%	0,640%	1,28%
F.do Sanitario	0,35%		0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%		0,10%
F. Prepensionamento	0,20%		0,20%
TOTALI	6,5222%	1,2822%	7,8044%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1 GENNAIO 2020 PROVINCIA DI RAGUSA

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%	---	1,88%
RLST	0,05%	---	0,05%

Formazione Professionale	0,70%	---	0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%	---	0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,850%	0,850%	1,70%
F.do Sanitario	0,35%	---	0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%	---	0,10%
F. Prepensionamento	0,20%	---	0,20%
TOTALI	6,7322%	1,4922%	8,2244%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1 GENNAIO 2020 PROVINCIA DI SIRACUSA

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%	---	1,88%
RLST	0,05%	---	0,05%
Formazione Professionale	0,70%	---	0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%	---	0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,650%	0,650%	1,30%
F.do Sanitario	0,35%	---	0,35%

F.do Inc. Occupazione	0,10%	---	0,10%
F. Prepensionamento	0,20%	---	0,20%
TOTALI	6,5322%	1,2922%	7,8244%

TABELLA CONTRIBUTIVA DAL 1 GENNAIO 2020 PROVINCIA DI TRAPANI

Voci di versamento	A carico azienda	A carico lavoratore	Totale
Contributo Edilcassa	2,08%	0,42%	2,50%
A.P.E.	1,88%	---	1,88%
RLST	0,05%	---	0,05%
Formazione Professionale	0,70%	---	0,70%
Comitato Tecnico Paritetico	0,30%	---	0,30%
Quote di adesione contrattuale nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Quote di adesione contrattuale territoriale	0,7019%	0,7019%	1,4038%
F.do Sanitario	0,35%	---	0,35%
F.do Inc. Occupazione	0,10%	---	0,10%
F. Prepensionamento	0,20%	---	0,20%
TOTALI	6,5841%	1,3441%	7,9282%

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

10) Ritenute e compensazioni nei contratti di appalto: un chiarimento dell'Agenzia delle Entrate a Telefisco 2020

Domanda: rientrano nell'ambito dei nuovi controlli anche le ritenute che sono state effettuate nel corso del mese di gennaio 2020 (versamento di febbraio 2020) su retribuzioni maturate nel mese di dicembre 2019 che il datore di lavoro ha pagato, ad esempio, il 15 gennaio 2020?

L'Agenzia risponde: gli obblighi che sono stati introdotti dall'articolo 4, comma 1 del Decreto Legge n. 124 del 2019 ("1. Al decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, dopo l'articolo 17 è inserito il seguente: «Art. 17-bis. - (Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera) - 1. In deroga alla disposizione di cui all'articolo 17, comma 1, i soggetti di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, residenti ai fini delle imposte dirette nello Stato, ai sensi degli articoli 2, comma 2, 5, comma 3, lettera d), e 73, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a euro 200.000 a un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, sono tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute di cui agli articoli 23 e 24 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, 50, comma 4, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, e 1, comma 5, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360, trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio. Il versamento delle ritenute di cui al periodo precedente è effettuato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dall'impresa subappaltatrice, con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione"), operano a partire dal 1° gennaio 2020 facendo riferimento alle ritenute di competenza del mese di gennaio 2020, ovvero operate relativamente alle retribuzioni maturate e pagate dal datore di lavoro nello stesso mese.

Conseguentemente, non vanno adempiuti i citati obblighi nel caso in cui le ritenute siano state operate nel mese di gennaio 2020 facendo riferimento alle retribuzioni che sono state maturate nel corso del mese di dicembre 2019 e quindi percepite a gennaio 2020. I nuovi obblighi legati al versamento delle ritenute fiscali negli appalti e subappalti in vigore dal 1°

gennaio 2020, non scattano per le retribuzioni maturate a dicembre 2019 e pagate a gennaio 2020. va tuttavia sottolineato che, al di là dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate la nuova disciplina sul versamento delle ritenute fiscali negli appalti e subappalti continua a creare una serie di questioni interpretative che necessitano al più presto di un intervento dell'Agenzia delle Entrate volto a dissipare gli innumerevoli dubbi sorti, sia in relazione ai requisiti contrattuali di natura soggettiva e oggettiva, che in tema di adempimenti.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

11) Bando ISI 2019: finanziamenti erogati da parte dell'INAIL alle imprese per la sicurezza sul lavoro

Il 30 gennaio l'Istituto ha provveduto a pubblicare i dati **sulle tempistiche e sulla scadenza** da rispettare per accedere ai fondi: domande online tramite percorso guidato sul portale INAIL, apertura della procedura informatica a partire dal 16 aprile 2020. **L'importo massimo dell'incentivo** che è possibile richiedere varia in base a diversi criteri e può arrivare sino a 130.000 euro.

L'edizione 2019, per l'anno 2020, del bando ISI è la decima e si pone lo scopo di incentivare le **imprese** a realizzare **progetti** per il miglioramento dei livelli di salute e la sicurezza sul posto di lavoro sostenendo le micro e piccole imprese del settore agricolo nell'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro innovativi.

Gli incentivi sono destinati alle **imprese, anche individuali**, presenti su tutto il territorio da Nord a Sud e **iscritte alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura**.

Solo per l'asse 2 di finanziamento **anche agli enti del terzo settore** non iscritti al registro delle imprese ma censiti negli albi e registri nazionali, regionali e delle Province autonome.

Il bando ISI 2019 sostiene le seguenti **tipologie di interventi**:

- a) progetti di investimento e progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale - Asse di finanziamento 1;
- b) progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC) - Asse di finanziamento 2;
- c) progetti di bonifica da materiali contenenti amianto - Asse di finanziamento 3;
- d) progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività - Asse di finanziamento 4;
- e) progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli - Asse di finanziamento 5.

Il **contributo INAIL** può arrivare a coprire **fino al 65% delle spese che devono essere sostenute** per ogni progetto ammissibile **fino a un ammontare massimo di 130 mila euro**, tenendo conto dei criteri specifici per ogni asse di finanziamento.

Bando ISI 2019 - Esame schematico dei dettagli sugli incentivi INAIL: scadenza, modalità e importi massimi

Con la notizia datata 30 gennaio 2020, l'INAIL ha provveduto alla pubblicazione della tabella di marcia per la **presentazione delle domande**.

Calendario scadenze Isi 2019	Date
Apertura della procedura informatica per la compilazione della domanda	16 aprile 2020
Chiusura della procedura informatica per la compilazione della domanda	29 maggio 2020
Acquisizione codice identificativo per l'inoltro online	5 giugno 2020
Comunicazione relativa alle date di inoltro online	5 giugno 2020

Le imprese devono richiedere l'accesso ai finanziamenti in modalità telematica sul portale INAIL attraverso una procedura **"valutativa a sportello"** articolata in diverse fasi. Si attendono, in particolare, **quattro date di scadenza** per le domande:

- apertura della procedura informatica per la compilazione;
- chiusura della procedura informatica per la compilazione;
- acquisizione codice identificativo per l'inoltro online;
- comunicazione relativa alle date di inoltro online.

Il finanziamento, in conto capitale, è calcolato sulle spese ritenute ammissibili al netto dell'IVA e può essere richiesto tenendo conto dei 5 assi di finanziamento previsti. Le risorse sono ripartite per regione o provincia autonoma.

Asse	Finanziamenti e ambito degli interventi	Copertura massima delle spese ammissibili	Finanziamento minimo	Finanziamento massimo
Asse 1 Isi Generalista	94.226.450 euro per i progetti di investimento e due milioni per i progetti di adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale	65%	5.000 euro	130.000 euro
Asse 2 Isi Tematica	45 milioni di euro per la realizzazione di progetti per la riduzione del rischio da	65%	5.000 euro	130.00 euro

Asse	Finanziamenti e ambito degli interventi	Copertura massima delle spese ammissibili	Finanziamento minimo	Finanziamento massimo
	movimentazione manuale dei carichi			
Asse 3 Isi Amianto	60 milioni di euro per progetti di bonifica da materiali contenenti amianto	65%	5.000 euro	130.000 euro
Asse 4 Isi Micro e Piccole Imprese	10 milioni per progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza realizzati nelle micro e piccole imprese operanti nei settori della fabbricazione mobili e della pesca	65%	2.000 euro	50.000 euro
Asse 5 Isi Agricoltura	33 milioni per la generalità delle imprese agricole e 7 milioni per i giovani agricoltori (under 40), organizzati anche in forma societaria. per progetti per le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli	40% per i soggetti destinatari del sub Asse 5.1 (generalità delle imprese agricole) 50% per i soggetti destinatari del sub Asse 5.2 (giovani agricoltori)	1.000 euro	60.000 euro

Nella pagina dedicata alle informazioni del bando ISI 2019, l'INAIL specifica che per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale di cui all'allegato (sub Asse 1.2) non c'è un il limite minimo di finanziamento da rispettare.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

12) Edilizia - Rinnovato il contratto dell'artigianato: interessa 400 mila addetti. Tra le novità il riallineamento dei livelli retributivi del comparto artigiano a quelli stabiliti dagli altri contratti del settore

Tra le Associazioni Artigiane Anaepa Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Casartigiani, Clai e le Organizzazioni sindacali di categoria Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL scaduto da quasi quattro anni, che interessa oltre 300 mila lavoratori artigiani e autonomi del comparto delle costruzioni. Tra le novità il riallineamento dei livelli retributivi del comparto artigiano a quelli stabiliti dagli altri contratti del settore.

Con l'intesa in parola, giunge a termine il percorso di rinnovo iniziato con la sottoscrizione del Protocollo sul Welfare Contrattuale il 31 gennaio 2019 e il Protocollo sugli Enti Bilaterali il 20 maggio 2019. Le Parti hanno concordato, nell'ambito della omogeneizzazione dei costi contrattuali di settore, un aumento retributivo che, dal febbraio 2020 recupera l'AFAC e la decorrenza di due tranches salariali che saranno erogate nel marzo 2021 e nel gennaio 2022. Le Parti inoltre hanno stabilito che il contributo primario a Prevedi, Fondo di previdenza complementare nazionale di settore edile previsto all'art. 92, viene incrementato di euro 2,00 a parametro 100 (operaio comune) a partire dal 1° Marzo 2020.

Le Parti hanno altresì stabilito la costituzione di due Commissioni Bilaterali. Una Commissione Bilaterale, denominata "*Commissione apprendistato e specificità*", che dovrà redigere, entro il 31 maggio 2020 testi normativi e contrattuali sulla base delle richieste avanzate in sede di trattativa contrattuale dalla parte datoriale e si occuperà contestualmente anche di prevedere nuove ed innovative previsioni contrattuali sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro.

IL COMUNICATO FILLEA FILCA FENEAL

“Con l'accordo sulla parte economica, raggiunto ieri, si è finalmente completato l'iter per il rinnovo del contratto edilizia artigianato, scaduto più di 3 anni fa. Con l'intesa sottoscritta si riallineano per la prima volta nel settore tutti i CCNL dell'edilizia, sia sul versante salariale che su quello della bilateralità e del welfare che, per gli edili, è contrattuale. Questo era l'obiettivo dichiarato dalle organizzazioni sindacali di categoria sin dalla presentazione della piattaforma e che è stato uno dei motivi principali del confronto lungo e serrato fra le parti sedute al tavolo della trattativa. Un unico fondo

sanitario per tutto il settore dell'edilizia. Un'unica visione strategica della bilateralità con stessi costi, aumenti sui minimi tabellari che confermano l'autorità salariale dei CCNL, sono i pilastri di questa stagione contrattuale. A siglare l'accordo, che interessa circa 400 mila addetti che lavorano in centinaia di migliaia di imprese, sono stati i sindacati di categoria FenealUil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, e le controparti Anaepa Confartigianato, Cna, Fiae Casartigiani e Claii. Per il calcolo dell'aumento retributivo è stato utilizzato un metodo che omogeneizza le tabelle contrattuali dell'artigianato con quelle degli altri contratti dell'edilizia, al fine di evitare fenomeni di dumping contrattuale e di evitare concorrenza all'interno di uno stesso luogo di lavoro. Al parametro 130, operaio specializzato, punto di maggiore addensamento nell'artigianato, l'aumento è pari a 68 euro. Inoltre le parti hanno deciso di aumentare di 2 euro al I livello il contributo alla previdenza complementare nazionale, Prevedi, già a partire dal 1° marzo prossimo. Aumento che al settimo livello sarà di 4,10 euro al mese. Gli aumenti salariali si aggiungono alle intese raggiunte nel maggio del 2019 su bilateralità, Fondo Sanitario, Fondo Pensione e Fondo Giovani. Abbiamo ottenuto il potenziamento del Fondo nazionale per il ricambio generazionale che prevede il pensionamento anticipato degli operai con determinati requisiti contributivi. Le parti hanno inoltre deciso l'istituzione di un Fondo per incentivare l'occupazione giovanile, anche al fine di qualificare sempre di più il settore. Altra novità importante riguarda la costituzione del Fondo Nazionale paritetico per l'assistenza sanitaria integrativa a favore di tutte le maestranze e degli impiegati che valorizza ancora di più la funzione del sistema bilaterale tradizionale in materia di welfare. Il percorso che ha permesso di arrivare all'atteso rinnovo è stato lungo e complesso, e non sono mancati momenti di forte tensione, come nel luglio del 2018, quando le associazioni artigiane hanno interrotto le trattative. Con questo rinnovo che completa il quadro della contrattazione nazionale abbiamo creato i presupposti per promuovere realmente l'applicazione del contratto edile nei cantieri, garantendo ai lavoratori parità di trattamenti, sicurezza e formazione. Da oggi il nostro impegno comune è rivolto alla lotta al dumping derivante dall'applicazione di altri contratti che popolano abusivamente i nostri cantieri. Vogliamo rilanciare il settore e tutelare le imprese virtuose. L'artigianato rappresenta un comparto fondamentale, le cui specificità devono essere affrontate con misure che ne rilancino il valore aggiunto, per questi motivi abbiamo istituito una apposita commissione che elabori strumenti per rilanciare la formazione, la professionalità dei lavoratori e l'innovazione dei processi nei settori della rigenerazione, riqualificazione e adeguamento sismico. Un completa ripartenza dell'edilizia non può prescindere da un comparto artigiano forte ed attrezzato per le nuove sfide che abbiamo davanti”.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

13) Sciolta la riserva sul rinnovo del CCNL dei dipendenti del Gruppo ANAS per il triennio 2019 – 2021

Le OO.SS., alla luce dell'esito largamente positivo della consultazione dei lavoratori del settore, hanno comunicato lo scioglimento positivo della riserva in merito all'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL siglata lo scorso 10 dicembre 2019.

Aumenti retributivi

Nell'intesa viene stabilito quanto segue:

- a) di procedere al riconoscimento di un aumento del minimo tabellare a regime pari a € 120,00 convenzionalmente riferito alla posizione organizzativa ed economica B1, secondo le seguenti decorrenze:
- dall'1/1/2020, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 38,00;
 - dall'1/10/2020, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 38,00;
 - dall'1/1/2021, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 44,00;
- b) *che tali importi, riparametrati sulle diverse posizioni organizzative ed economiche secondo la vigente scala di classificazione, producono la seguente articolazione:*

Posizioni economiche	Dall'1/1/2020	Dall'1/10/2020	Dall'1/1/2021
A	58,84	58,84	68,13
A1	49,03	49,03	56,77
B	41,68	41,68	48,26
B1	38,00	38,00	44,00
B2	34,32	34,32	39,74
C	28,19	28,19	32,65
C1	24,52	24,52	28,39

Pertanto, questi i nuovi minimi retributivi

<i>Livello</i>	<i>Minimo all'1/1/2020</i>	<i>Minimo all'1/10/2020</i>	<i>Minimo all'1/1/2021</i>
<i>A</i>	<i>2.760,56</i>	<i>2.819,40</i>	<i>2.887,53</i>
<i>A1</i>	<i>2.300,49</i>	<i>2.349,52</i>	<i>2.406,29</i>
<i>B</i>	<i>1.955,44</i>	<i>1.997,12</i>	<i>2.045,38</i>
<i>B1</i>	<i>1.782,84</i>	<i>1.820,84</i>	<i>1.864,84</i>
<i>B2</i>	<i>1.610,27</i>	<i>1.644,59</i>	<i>1.684,33</i>
<i>C</i>	<i>1.322,74</i>	<i>1.350,93</i>	<i>1.383,58</i>
<i>C1</i>	<i>1.150,28</i>	<i>1.174,80</i>	<i>1.203,19</i>

Una tantum

Relativamente all'esercizio 2019, viene erogata una indennità "*una tantum*", a copertura del periodo pregresso, per un importo pari ad € 350,00 riferito convenzionalmente alla posizione organizzativa ed economica B1, da corrispondersi nella mensilità di gennaio 2020 e che, riparametrato secondo la vigente scala di classificazione, produce i seguenti importi:

Posizioni economiche	Una Tantum
A	541,94
A1	451,61
B	383,87
B1	350,00
B2	316,13
C	259,68
C1	225,81

Previdenza complementare

La Società, a decorrere dal 1° febbraio 2017, si fa carico di versare al Fondo il contributo di iscrizione per tutti i lavoratori non iscritti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti e per tutti i lavoratori a tempo determinato che abbiano la durata del contratto di almeno 12 mesi. Inoltre la Società verserà al Fondo un contributo mensile pari allo 0,5% calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR. A far data dal 1° aprile 2020 la Società incrementerà di un'ulteriore 0,5% il contributo sopra citato, portandolo ad un totale dell'1,0%. Tale versamento al Fondo EUROFER non comporterà ulteriori obblighi contributivi a carico dei lavoratori e dell'Azienda. Il contributo di iscrizione verrà destinato al "*Comparto Bilanciato*" del fondo EUROFER dal 1° gennaio 2020.

Indennità di turnazione

L'indennità di turnazione viene fissata come segue:

- Indennità di turno diurno euro 9,00
- Indennità per turno notturno euro 15,00

Si considera turnazione notturna quella prestata tra le ore 22.00 e le ore 6.00. Per prestazioni notturne di durata inferiore ai 30 minuti non è prevista alcuna maggiorazione.

Indennità di zona

Le fasce dell'indennità di zona vengono così individuate:

- A: euro 258,23;
- A1: euro 206,58;
- B/B1/B2: euro 154,94.

Per zona di lavoro si intende l'ambito regionale e/o di unità produttiva (secondo il modello organizzativo vigente) di riferimento entro il quale il lavoratore, per ragioni connesse all'esercizio delle attività, è tenuto a svolgere le mansioni affidategli. L'indennità di zona viene attribuita, contestualmente all'assegnazione dell'incarico, alle seguenti figure professionali:

- Responsabile del procedimento;
- Direttore Lavori;
- Direttore Operativo;
- Ispettore di cantiere;
- Responsabile Ufficio Espropri;
- Collaboratori dell'ufficio di Direzione Lavori;
- Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dai rischi;

- Capo Centro;
- Capo Nucleo;
- Collaboratori del Centro di Manutenzione.

Al dipendente, cui compete l'indennità di zona, viene riconosciuto un rimborso pasto forfetario pari ad euro 112,00 mensili.

Buono pasto

Passa da 5,16 a 7,00 euro

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

14) CCNL Pubblici Esercizi - Fipe: nuovi minimi

Dal mese di febbraio 2020 sono previsti i nuovi minimi retributivi per dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale, Turismo che applicano il CCNL sottoscritto dalla Fipe.

Le parti FIPE, LEGA COOP PRODUZIONE E SERVIZI, la FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE, la AGCI, con la partecipazione della CONFCOMMERCIO e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL, hanno stabilito, con il CCNL 8/2/2018, incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nella modalità di seguito indicata:

Livello	Febbraio 2020
A	32,89
B	29,70
1	26,91
2	23,72
3	21,79
4	20,00
5	18,12
6S	17,03
6	16,63
7	14,93

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale mensile, comprensivo del suddetto aumento, con le gradualità di seguito indicate.

Livello	Febbraio 2020
A	1.648,93
B	1.489,01
1	1.348,99
2	1.189,09
3	1.092,67
4	1.002,75
5	908,26
6S	853,71
6	833,86
7	748,57

Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa riferimento all'art. 162 CCNL, pertanto, corrisponde il seguente un valore di paga base nazionale mensile.

Livello	Febbraio 2020
A	1.643,25
B	1.483,85
1	1.343,84
2	1.184,70

3	1.088,80
4	999,39
5	905,16
6S	850,06
6	831,81
7	745,99

Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

In mancanza della suddetta disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

Livello	Febbraio 2020
4	14,38
5	13,69
6S	13,10
6	12,94
7	12,11

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)