

**Decreto trasparenza nuove assunzioni.  
Vediamoci chiaro.**



## INDICE

### NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Decreto “trasparenza”
- 2) Decreto “conciliazione tempi vita e tempi lavoro”
- 3) Riforma ammortizzatori sociali anno 2022
- 4) Bonus carburante – circolare agenzia entrate
- 5) Assunzione di familiari del datore di lavoro. Obbligo di comunicazione
- 6) Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale
- 7) Fusione dell’inpgi (cassa giornalisti) nell’inps
- 8) Enasarco - Nuovo sistema di pagamento PagoPA, in sostituzione del MAV

### RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) Chimica industria
- 2) Enti pubblici non economici
- 3) Palestre e impianti sportivi
- 4) Marittimi - unità da diporto
- 5) Bancari - credito cooperativo

## NOVITÀ NORMATIVE

### TRASPARENZA

### Decreto “trasparenza”.

È in fase di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo che recepisce la direttiva dell'Unione Europea in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Ulteriori decreti attuativi di raccordo tra normativa comunitaria e nazionale, nonché circolari del ministero e dell'ispettorato del lavoro, dovranno meglio chiarire alcuni aspetti della nuova regolamentazione. Si attende anche un chiarimento circa la data di effettiva entrata in vigore degli obblighi contenuti nella norma.

A fronte della novità legislativa, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore gli “elementi essenziali del rapporto di lavoro” nonché le “condizioni di lavoro e la relativa tutela”. Le informazioni devono essere comunicate dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo chiaro, trasparente, completo, conforme agli standard di accessibilità, a titolo gratuito, in formato cartaceo oppure elettronico e sono conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.

Le novità che preme evidenziare riguardano:

- a) l'ampliamento della platea di soggetti ai quali sarà necessario comunicare le nuove informazioni: non solo ai lavoratori dipendenti (compresi quelli agricoli, somministrati e intermittenti) ma anche alle collaborazioni coordinate e continuative, ai lavoratori domestici, alle prestazioni occasionali. Restano esclusi i lavoratori autonomi in senso stretto, gli agenti e rappresentanti di commercio, le prestazioni rese da familiari conviventi col datore di lavoro;
- b) le informazioni da comunicare: accanto alle classiche informazioni minime già presenti nella lettera di assunzione, si aggiungono il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista; la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi; la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; la programmazione dell'orario di lavoro ovvero la variabilità della stessa unitamente all'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e il preavviso dovuto al lavoratore; il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto; gli enti e gli istituti

## TRASPARENZA

che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso; le informazioni previste nel caso le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

Qualsiasi variazione degli elementi del contratto dopo l'assunzione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari ovvero dalle clausole del contratto collettivo, va comunicata al lavoratore per iscritto, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Non è più prevista la disposizione secondo cui l'informativa può essere effettuata anche mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore. Le disposizioni sopra dettagliate si applicano a tutti gli assunti dalla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo (data che oggi non ci è nota in quanto ancora in fase di pubblicazione).

Un' ulteriore novità significativa riguarda le prestazioni di lavoro all'estero: il datore di lavoro che distacca in uno Stato UE o extra UE un lavoratore nell'ambito di una prestazione transazionale di servizi, è tenuto a comunicare allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro nonché le seguenti informazioni:

- il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Sono, infine, previste sanzioni amministrative per il datore di lavoro inadempiente da un minimo di 250 euro ad un massimo di 1500 euro. Sulle modalità di applicazione delle stesse si attendono chiarimenti dal testo definitivo.

## CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

### Decreto “conciliazione tempi vita e tempi lavoro”.

È in fase di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo che recepisce la direttiva dell’Unione Europea in materia di conciliazione dei tempi vita e tempi di lavoro. Ulteriori decreti attuativi di raccordo tra normativa comunitaria e nazionale potrebbero meglio chiarire alcuni aspetti della nuova regolamentazione. Anche in questo caso siamo in attesa che venga chiarita la data di effettiva entrata in vigore delle novità sotto esplicate.

La finalità della direttiva è quella di promuovere il miglioramento della conciliazione dei tempi vita-lavoro per tutti i lavoratori che siano genitori o caregiver, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità uomo-donna e promuovere l’effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare.

Le novità riguardano:

- stabilizzazione del congedo di paternità di 10 gg lavorativi al padre lavoratore;
- congedo parentale esteso da 10 a 11 mesi come durata complessiva;
- estensione da 6 a 9 mesi del congedo parentale indennizzato al 30%;
- la fruizione del congedo parentale estesa a 12 anni del figlio;
- estensione congedo per lavoratrici autonome e libere professioniste in caso di gravidanza a rischio;
- lavoro agile con priorità ai genitori di figli fino 12 anni, senza limiti se figlio disabile o lavoratore caregiver.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI ANNO 2022

### Riforma ammortizzatori sociali anno 2022.

Si riassumono di seguito, in modo semplificato, gli ammortizzatori sociali e le relative aliquote di finanziamento pubblicate dall’INPS ad inizio luglio con decorrenza retroattiva al 01/01/2022.

Le aziende che ricadono nei settori in cui l’aliquota è stata variata o che devono versare la contribuzione per i nuovi beneficiari dovranno conguagliare i periodi pregressi gennaio-giugno 2022 entro il mese di agosto e applicare la nuova contribuzione a decorrere dal mese di luglio 2022.

Le principali novità riguardano le aziende non industriali né artigiane con meno di 5 dipendenti, alle quali viene estesa l’applicazione del FIS e le aziende non industriali con più di 15 dipendenti, alle quali viene estesa, oltre al FIS, l’applicazione della cassa integrazione straordinaria.

## CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

Settore	Dimensioni aziendali	Qualifica previdenziale	Aliquota
Industriale non edile	Fino a 50 dipendenti	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	1,7%
Industriale non edile	Oltre 50 dipendenti	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	2%
Ind. -Art. Edile		OPE-APP-LAV.DOMICILIO	4,7%
Ind. -Art. Lapidei		OPE-APP-LAV.DOMICILIO	3,3%
Ind. -Art. Edili e Lapidei	Fino a 50 dipendenti	IMP-QUADRI-APP	1,7%
Ind. -Art. Edili e Lapidei	Oltre 50 dipendenti	IMP-QUADRI-APP	2%
Azienda irentrante CIGO No editoria		GIORNALISTI-PUBBLICISTI-PRATICANTI	di settore

## CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (si aggiunge alla CIGO o al FIS)

Settore	Dimensioni aziendali	Qualifica previdenziale	Aliquota complessiva	Di cui dipendente
Industriale	media +15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90%	0,30%
Campo di applicazione FIS	media +15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90% (0,27% anno 2022)	0,30% (0,09% anno 2022)
FARMACIE campo di applicazione FIS	media +15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90% (0,27% anno 2022)	0,30% (0,09% anno 2022)
Trasporto aereo	media +15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90% (0,27% anno 2022)	0,30% (0,09% anno 2022)
Trasporto aereo	media <15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90% (0,27% anno 2022)	0,30% (0,09% anno 2022)
Partiti politici	media +15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90% (0,27% anno 2022)	0,30% (0,09% anno 2022)
Partiti politici	media <15 dipendenti semestre precedente	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,90% (0,27% anno 2022)	0,30%
Editoria		GIORNALISTI	in attesa	in attesa

## FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Settore	Dimensioni aziendali	Qualifica previdenziale	Aliquota complessiva	Di cui dipendente
<b>NON RIENTRANTE NEL CAMPO CIGO – FONDI BILATERALI – FONDI ALTERNATIVI – FONDI TERRITORIALI</b>  <b>con almeno 1 dipendente</b>	fino a 5 dipendenti media semestre di riferimento	OPE-IMP-QUADRI-APP-LAV. DOMICILIO	0,15%	0,04%
	da 5 a 15 dipendenti media semestre di riferimento		0,55%	0,183%
	da 15 dipendenti media semestre di riferimento		0,69%	0,24%
	imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di cinquanta dipendenti		0,24%	0,08%

### BONUS CARBURANTE

## Bonus carburante - circolare agenzia entrate.

Il Decreto Energia ha previsto la possibilità per i datori di lavoro privati di erogare buoni carburante, esenti da imposte e contributi, fino ad un tetto massimo di 200€ complessivi, a favore dei lavoratori dipendenti, senza vincoli reddituali e indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Restano escluse le pubbliche amministrazioni.

L'Agenzia delle Entrate, con circolare del 14 luglio 2022, ha confermato tale beneficio, specificando quanto segue:

- l'esenzione è aggiuntiva rispetto al limite di 258 euro annui previsto per gli ulteriori beni e servizi già esenti da tasse e contributi (fringe benefit);
- i buoni o titoli analoghi rientranti nell'esenzione potranno riguardare non solo rifornimenti di carburante ma anche ricarica di veicoli elettrici;
- l'assegnazione dei buoni dovrà avvenire nel corso del 2022 ed entro il 12 gennaio 2023, indipendentemente dal loro utilizzo;
- l'erogazione potrà essere garantita anche ad un singolo lavoratore, in qualità di trattamento "ad personam".

## ASSUNZIONE FAMILIARI

### **Assunzione di familiari del datore di lavoro - obbligo di comunicazione.**

L'INPS ha comunicato che in fase di iscrizione del datore di lavoro all'istituto sarà necessario dichiarare se tra i lavoratori assunti siano presenti soggetti ai quali lo stesso è legato da rapporti di coniugio, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado; in caso di risposta affermativa, dovrà essere inserito nell'apposito campo il codice fiscale del lavoratore e scegliere nel menu a tendina il tipo di relazione che lo lega al dipendente. Tale obbligo, ad oggi, non vige se l'assunzione del parente o del familiare avviene dopo la fase di iscrizione del datore di lavoro all'istituto.

Tale obbligo è in vigore solo nel caso in cui il datore di lavoro sia una Azienda agricola, Impresa familiare, Impresa individuale, Persona fisica, Proprietario di fabbricato, Società di fatto, Società in accomandita semplice, Società in nome collettivo, Società semplice, Studio. Non nel caso di società di capitali, anche se a socio unico.

Tale implementazione segnala l'intenzione dell'INPS di approfondire i controlli sulle prestazioni di lavoro tra parenti e affini conviventi, in quanto, "in virtù del vincolo che lega i soggetti coinvolti e della relativa comunione di interessi, la prestazione lavorativa si presume a titolo gratuito". Saranno viceversa considerati elementi attestanti la subordinazione "l'onerosità della prestazione; la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto; l'osservanza di un orario coincidente con quello dell'attività economica; il programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa del familiare; la corresponsione di un compenso a cadenze fisse".

## INDENNITÀ UNATANTUM

### **Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale.**

Ai dipendenti di aziende private, titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, la conversione in Legge del Decreto Aiuti ha riconosciuto, per l'anno 2022, un'indennità una tantum di 550 euro.

Il bonus è erogato dall'INPS per una sola volta al medesimo lavoratore e non concorre alla formazione del reddito ai fini del calcolo dell'IRPEF. Il beneficio è riconosciuto qualora nel 2021 si sia stati titolari di un contratto a tempo parziale ciclico verticale non inferiore alle 7 e non



superiore alle 20 settimane e se alla data della domanda non si sia titolari di altro rapporto di lavoro dipendente ovvero percettori di NASPI o altro trattamento pensionistico.

Le modalità attuative ed operative per l'erogazione della misura sono demandate all'INPS, si attende pertanto apposito circolare esplicativa. Ricordiamo infine che il contratto di lavoro part time ciclico verticale ha la caratteristica di una prestazione lavorativa articolata su alcuni giorni del mese o su alcuni mesi dell'anno, i lavoratori prestano quindi servizio a tempo pieno in alcuni giorni, mentre in altri non lavorano affatto.

## CASSA GIORNALISTI

### **Fusione dell'INPGI (cassa giornalisti) nell'INPS.**

A decorrere dal 1° luglio è stata resa effettiva l'incorporazione dell'istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani nell'INPS. Pertanto, a partire da tale data, le retribuzioni dei giornalisti dipendenti andranno denunciate, e i relativi contributi versati, all'INPS. La denuncia avverrà tramite il modello Uniemens sulla stessa matricola INPS degli altri dipendenti dell'azienda (se presenti) o aprendo una posizione INPS ad hoc.

Lo stesso vale per i giornalisti parasubordinati, le cui retribuzioni dovranno essere denunciate, e i contributi pagati, alla gestione separata INPS, sempre a decorrere dal 1° luglio.

## ENASARCO

### **Enasarco. Nuovo sistema di pagamento PagoPA, in sostituzione del MAV.**

La Fondazione Enasarco comunica che, a decorrere dal 20/08/2022, in vista della scadenza contributiva del 2° trimestre 2022, adotterà il nuovo sistema di pagamento PagoPA che sostituirà definitivamente il bollettino MAV.

Le distinte online potranno essere pagate dalle aziende preponenti tramite addebito su c/c bancario oppure con il nuovo sistema PagoPA attraverso tutti i canali di pagamento abilitati, online e fisici.

Rimangono invariate, invece, le fasi di compilazione e validazione delle distinte di versamento, disponibili nell'area riservata in Enasarco.

## RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

**CHIMICA  
INDUSTRIA**

### Chimica – industria:

#### EDR

A far data dal 1° luglio 2022, sono stati previsti i seguenti importi mensili dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR):

Cat	EDR	EDR
PO	Previgente	da 01/07/2022
A1	81,00	34,00
A2	73,00	31,00
A3	69,00	28,00
B1	67,00	27,00
B2	63,00	26,00
C1	60,00	25,00
C2	56,00	23,00
D1	55,00	23,00
D2	51,00	20,00
D3	49,00	20,00
E1	47,00	19,00
E2	42,00	18,00
E3	40,00	16,00
E4	39,00	16,00
F	37,00	15,00

**Minimi Retributivi qualificati**

A decorrere dal 1° luglio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 41,00 € lordi, calcolato al livello C1. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio C1 sarà di 1.947,25 €.

<b>Livello</b>	<b>Minimo</b>	<b>Contingenza</b>	<b>EDR</b>	<b>Totale</b>
A1	2.355,52	0,00	0,00	2.355,52
A2	2.355,52	0,00	0,00	2.355,52
A3	2.355,52	0,00	0,00	2.355,52
B1	2.172,22	0,00	0,00	2.172,22
B2	2.172,22	0,00	0,00	2.172,22
C1	1.947,25	0,00	0,00	1.947,25
C2	1.947,25	0,00	0,00	1.947,25
D1	1.800,03	0,00	0,00	1.800,03
D2	1.800,03	0,00	0,00	1.800,03
D3	1.800,03	0,00	0,00	1.800,03
E1	1.625,87	0,00	0,00	1.625,87
E2	1.625,87	0,00	0,00	1.625,87
E3	1.625,87	0,00	0,00	1.625,87
E4	1.625,87	0,00	0,00	1.625,87
F	1.592,46	0,00	0,00	1.592,46

Tale aumento è da intendersi assorbibile.

## CHIMICA INDUSTRIA

### I.P.O.

Viene riconosciuto un aumento dell'indennità di posizione organizzativa così come elencato di seguito:

PO	Minimo	IPO
A1	2.355,52	478,96
A2	2.355,52	271,07
A3	2.355,52	214,70
B1	2.172,22	271,76
B2	2.172,22	188,39
C1	1.947,25	283,40
C2	1.947,25	207,61
D1	1.800,03	282,23
D2	1.800,03	193,74
D3	1.800,03	144,73
E1	1.625,87	226,41
E2	1.625,87	140,27
E3	1.625,87	83,42
E4	1.625,87	40,17
F	1.592,46	0,00

## ENTI PUBBLICI

### Enti pubblici non economici.

#### Elemento perequativo

Dal 1° luglio l'elemento perequativo una tantum del CCNL di riferimento cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare.

#### Indennità di vacanza contrattuale

Viene aumentata dello 0,20% sulle retribuzioni tabellari l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C).

## ENTI PUBBLICI

### Minimi retributivi

A decorrere dal 1° luglio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 20,80 € lordi, calcolato al livello B2. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio B2 sarà di 1.788,94 €.

Tale aumento è da intendersi come assorbibile.

## Palestre e impianti sportivi.

## PALESTRE E IMPIANTI SPORTIVI

### Minimi retributivi

A decorrere dal 1° luglio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 50 € lordi, calcolato al 4° livello. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio 4 sarà di 1.279,82 €.

Tale aumento è da intendersi come assorbibile.

## Marittimi – unità da diporto.

## MARITTIMI

### Minimi retributivi

A decorrere dal 1° luglio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 34 € lordi, calcolato al 4° livello. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda, calcolata con riferimento al livello medio 4, sarà di 1.422,01 €.

Tale aumento è da intendersi come assorbibile.

## BANCARI CREDITO COOPERATIVO

### Bancari - Credito Cooperativo.

#### Minimi retributivi

A decorrere dal 1° agosto 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 115,99€ lordi, calcolato al livello Area 3.1. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio Area3 1 sarà di 2.375,04€.

Tale aumento è da intendersi come assorbibile.



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



*“Non come, ma quello.  
La sorpresa della gratuità.”*

**Jobcode ha contribuito alla realizzazione della mostra organizzata da Famiglie per l'Accoglienza per i suoi 40 anni.**

Un allestimento di 14 stanze abitate dalle opere di 14 artisti che hanno vissuto personalmente l'esperienza con le famiglie. È lo sguardo dell'altro e dall'Alto: ciò di cui abbiamo bisogno per ritrovarci in un'unica famiglia, quella dell'amore e della solidarietà.

**Vi aspettiamo al Meeting di Rimini dal 20 al 25 agosto 2022.**

