

NUMERO  
1/22

# NEXI<sup>STEPS</sup>

NEWSLETTER LAVORO



MONDO  
DEL  
LAVORO:  
tutte le  
novità 2022.

2

0

2

2

SI PARTE.

## RIFORMA IRPEF

# Nuove aliquote, scaglioni di reddito, detrazioni e regole per il trattamento integrativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 viene modificato il sistema di aliquote e detrazioni alla base del calcolo dell'imposta su redditi (IRPEF).

In particolare, con riferimento alla generalità dei redditi, gli scaglioni di reddito passano da cinque a quattro con rimodulazione delle relative aliquote progressive come evidenziato nelle seguenti tabelle:

### 2021

SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTE
Fino a 15.000€	23%
Oltre 15.000 e fino a 28.000€	27%
Oltre 28.000€ e fino a 55.000€	38%
Oltre 55.000€ e fino a 75.000€	41%
Oltre 75.000€	43%

### 2022

SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTE
Fino a 15.000€	23%
Oltre 15.000 e fino a 28.000€	25%
Oltre 28.000€ e fino a 50.000	35%
Oltre 50.000	43%

Per quanto riguarda i redditi di lavoro dipendente e assimilati viene inoltre modificato il sistema di detrazioni e trattamento integrativo (ex bonus "Renzi") al fine di garantire una riduzione delle imposte.

In particolare, le detrazioni per reddito di lavoro dipendente sono state incrementate al fine di "assorbire" anche i 100 EUR del c.d. Bonus "Renzi" (o "trattamento integrativo") Le nuove detrazioni per lavoro dipendente saranno quindi calcolate come di seguito sintetizzato.

REDDITO	IMPORTO DELLA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE
Fino a 15.000€	1.880 (non inferiore a 690 o se a tempo determinato non inferiore a 1.380)
Oltre 15.000 e fino a 28.000€	$1.910 + 1910^* (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 15.000)$
Oltre 28.000€ e fino a 50.000€	$1.910^* (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000€	0

Tali detrazioni, inoltre, vengono aumentate di un importo pari a 65€ qualora il reddito complessivo risulti compreso tra 25.000€ e 35.000€.

In relazione invece ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, le detrazioni si calcoleranno come segue:

REDDITO	IMPORTO DELLA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE
Fino a 5.500€	1.265
Oltre 5.500 e fino a 28.000€	$500 + (1.265 - 500) * (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 5.500)$
Oltre 28.000€ e fino a 50.000€	$500 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000€	0

Da ultimo si segnala che il “trattamento integrativo” resterà in vigore solo per i lavoratori fino a 15.000€ di reddito, in misura pari a 1.200€ annui.

Per i titolari di redditi superiori a 15.000 e fino a 28.000 euro, è prevista, invece, una clausola di salvaguardia, secondo la quale il “trattamento integrativo” continuerà ad essere riconosciuto a condizione che la somma delle seguenti detrazioni sia superiore all’imposta lorda:

- detrazioni per i carichi di famiglia;
- detrazioni per i redditi da lavoro;
- detrazioni per gli interessi passivi sui mutui relativi a terreni e abitazione principale contratti entro il 31 dicembre 2021;
- detrazioni per spese di ristrutturazione e riqualificazione energetica sostenute fino al 31 dicembre 2021.

## RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI

### Riforma ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (Cigo, Cigs, Fis).

A seguito dell’approvazione della Legge di Bilancio 2022, sono state apportate numerose modifiche all’assetto degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS e FIS).

Riportiamo di seguito gli aspetti principali della riforma.

#### A) Datori di lavoro e lavoratori destinatari del trattamento

A decorrere dal 01.01.2022 possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale tutti i datori di lavoro indipendentemente dal requisito occupazionale.

Possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGS

e FIS) tutti i lavoratori con un'anzianità effettiva di lavoro pari a 30 giorni di servizio, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, indipendentemente dalla tipologia di apprendistato.

Permane invariata la proroga del periodo di apprendistato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

### **B) Misura del trattamento e termini per il pagamento diretto**

Fermo restando l'ammontare del trattamento pari all'80% della retribuzione globale spettante per le ore non prestate, è prevista l'applicazione di un unico massimale di riferimento, indipendentemente dalla retribuzione mensile del lavoratore.

Qualora sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui ha inizio il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dal provvedimento di autorizzazione della domanda. Trascorso tale termine, l'onere rimarrà integralmente a carico del datore.

### **C) Cassa integrazione straordinaria**

Per i trattamenti decorrenti dal 01.01.2022 viene estesa la disciplina della cassa integrazione straordinaria a tutti i datori di lavoro occupanti più di 15 dipendenti, non coperti da Fondi di solidarietà bilaterali, alternativi o territoriali, indipendentemente dal settore di appartenenza. Per determinare la soglia dimensionale aziendale sono computati tutti i lavoratori, compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.

Sono state, inoltre, apportate alcune variazioni circa le causali di intervento:

- La causale per contratto di solidarietà subisce un ampliamento dei limiti relativamente alla riduzione oraria: la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà; mentre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.
- La causale per riorganizzazione aziendale viene estesa anche ai processi di transizione individuati e regolati con apposito decreto del Ministero del Lavoro, da adottare entro 60 giorni dalla pubblicazione della presente Legge.
- La causale per crisi aziendale non subisce variazione.

Gli interventi per riorganizzazione aziendale o crisi aziendale, adottati dai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, possono essere prorogati per un periodo massimo di 12 mesi complessivi, rispetto alla

durata ordinaria, tramite sottoscrizione di un accordo sindacale volto a definire la rioccupazione e la riqualificazione del personale in esubero. I lavoratori interessati dovranno accedere al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).

Il contributo per il finanziamento della cassa integrazione straordinaria è fissato a decorrere dal 01.01.2022, per tutti i datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, nella misura dello 0,90%, di cui 0,30% a carico del lavoratore.

Per il solo anno 2022 l'aliquota di finanziamento è ridotta di 0,63 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

#### **D) Fondo di integrazione salariale**

A decorrere dal 01.01.2022 viene esteso l'obbligo di adesione ai fondi di solidarietà alle aziende che non rientrino nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria o straordinaria e occupino almeno 1 dipendente.

Viene, inoltre, abrogato l'assegno di solidarietà, pertanto a tutte le aziende aderenti al fondo di integrazione salariale verrà erogato un unico trattamento di integrazione salariale.

La durata dell'assegno di integrazione salariale è fissata in un massimo di:

- 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.

L'aliquota di finanziamento è pari a 0,50% per i datori che occupano nei sei mesi precedenti fino a 5 dipendenti e pari a 0,80% per i datori che occupano nei sei mesi precedenti più di 5 dipendenti.

Per il solo anno 2022 le suddette aliquote subiscono una riduzione di:

- 0,35 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;

- 0,25 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;
- 0,11 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,56 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti.

### **E) Riduzione della contribuzione addizionale dal 2025**

Ai datori di lavoro che ricorreranno alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria a decorrere dal 01.01.2025 e che non vi abbiano fatto ricorso nei 2 anni precedenti, viene stabilita una riduzione della contribuzione addizionale come di seguito stabilito:

- al 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti nel limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- al 9% oltre le 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

## **NOVITÀ NASpl**

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 è stato abolito il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi, precedentemente richiesto ai fini del riconoscimento dell'indennità.

Viene altresì previsto che, con riferimento agli eventi di disoccupazione emersi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si ridurrà del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal quarto). Tale riduzione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il 55esimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

## **Nuove agevolazioni contributive 2022.**

### **1. RIDUZIONE CONTRIBUTI IVS LAVORATORI DIPENDENTI**

Per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, è stato previsto uno sconto contributivo a favore dei lavoratori dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) pari ad una percentuale del 0,8% da applicare sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore.

Tale esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692€ mensili, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

### **2. DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI.**

Per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato è riconosciuto, in via sperimentale per l'anno 2022, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, in misura pari al 50%, a decorrere del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno.

### **3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI PROVENIENTI DA IMPRESE IN CRISI.**

L'esonero contributivo, già in essere, riconosciuto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani under 36, viene esteso anche alle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori subordinati, indipendentemente dall'età anagrafica, provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale. Si ricorda che l'esonero è riconosciuto nella misura del 100% della contribuzione a carico datore, per un periodo di 36 mesi o 48 mesi qualora l'assunzione avvenga presso una sede nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

### **4. SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER APPRENDISTI DI PRIMO LIVELLO (AZIENDE FINO A 9 DIPENDENTI).**

Ai datori di lavoro che occupano meno di 9 dipendenti, che assumono nell'anno 2022 con contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, viene riconosciuto uno sgravio pari al 100% della contribuzione a carico azienda per i primi 3 anni. Si mantiene invariata l'aliquota del 10% per i periodi successivi al terzo anno di contratto.

## CONGEDO PATERNITÀ

### **Congedo paternità (reso strutturale dal 2022).**

Viene reso strutturale, a partire dal 2022, il congedo di paternità sia obbligatorio, sia facoltativo.

Nel primo caso la durata viene stabilita in 10 giorni, da fruire anche non continuativamente; nel secondo caso l'assenza corrisponde ad una giornata, in accordo con la madre e in sua sostituzione, durante il periodo di maternità obbligatoria di quest'ultima.

## TIROCINI

### **Tirocini extracurricolari.**

La legge di bilancio 2022 ha posto le basi per il riordino della disciplina sul tirocinio extracurricolare. In particolare, è stato previsto che entro 180 giorni dalla sua entrata in vigore, il Governo e le regioni dovranno concludere un accordo per la definizione di nuove linee-guida in materia di tirocini extracurricolari.

Viene stabilito che le sanzioni previste in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione andranno da un minimo di 1.000 € ad un massimo di 6.000 € a seconda della gravità dell'illecito commesso.

## MATERNITÀ

### **Sostegno maternità per lavoro autonomo e Co.Co.Co.**

Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata prive di altre forme di previdenza obbligatoria, lavoratrici autonome, libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza viene incrementata la durata dell'indennità di maternità di 3 mesi (da conteggiare dal terzo mese dopo il parto), purché il reddito risulti inferiore alla soglia di 8.145 € (con riferimento all'anno precedente rispetto alla presentazione della domanda).



## NOVITÀ

# In tema di uscita anticipata e pensioni.

## 1. CONTRATTO DI ESPANSIONE

Per il biennio 2022-2023, è stata abbassata la soglia di accesso al contratto di espansione, passando da 100 dipendenti a 50 dipendenti. Resta confermato il principio secondo il quale la soglia dei 50 dipendenti va calcolata anche complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

## 2. PROROGA APE SOCIALE

È stata predisposta la proroga e l'ampliamento dell'APE sociale, con le seguenti novità:

Eliminazione della decorrenza dei tre mesi dalla fine della Naspi per l'accesso.

Accesso alla pensione a 63 anni con 36 anni di contributi (che diventano 20 se disoccupati, disabili o caregiver) con la previsione di un assegno mensile lordo di 1.500 € fino al normale conseguimento dei requisiti di pensionamento.

Riduzione contributiva da 36 a 32 anni per i lavoratori del settore edile, ceramica e terracotta.

## 3. QUOTA 102

La legge di bilancio ha introdotto (per l'anno 2022) la riparametrazione di quota 100 con l'opzione 102, dove la sostanziale differenza risiede nell'età anagrafica dalla quale può essere fruita. Dal punto di vista pratico, laddove quota 100 prevedeva un'uscita dal lavoro già dai 62 anni di età, con la quota 102 si parte dai 64 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva.

## 4. OPZIONE DONNA

È stata prevista altresì la proroga di Opzione Donna per l'anno 2022, riservata alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

## PROROGA

# Cartelle esattoriali.

Per le cartelle di pagamento notificate dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 è stato previsto il termine di adempimento in 180 giorni.

## ASSEGNO UNICO

### Dal 1° marzo 2022.

Dal 1° gennaio 2022 è possibile presentare sul sito INPS le richieste di Assegno Unico, con decorrenza dal 1° marzo 2022.

Per i mesi di gennaio e febbraio 2022 continueranno ad applicarsi le misure attualmente vigenti, ossia verranno riconosciuti in busta paga gli ANF e le detrazioni per figli a carico. A tal proposito, l'INPS ha precisato che tutte le richieste di ANF autorizzate fino al 31/12/2021 saranno prorogate fino al 28/02/2022.

## DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

### Minimi retributivi:

A decorrere dal 2022 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000€. Dal 2023 tale valore è aumenterà a 75.000€.

### Previdenza complementare:

Con decorrenza dall'1.1.2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, non può risultare inferiore a 4.800€.

## EDITORIA INDUSTRIA

### Minimi retributivi:

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 22,00€ lordi, calcolato al livello 4. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio 4 sarà di 1.400,30€.

Livello (Qualificati)	Minimo
Quadro	1.905,01
Livello 1	1.895,84
Livello 2	1.600,80
Livello 3	1.495,61
Livello 4	1.400,30
Livello 5	1.299,54
Livello 6	1.063,45
Livello 7	879,50
Livello 8	766,28

L'elemento di cui sopra è da intendersi come assorbibile.

## GRAFICA INDUSTRIA

### **Minimi retributivi:**

Per il fondo Byblos l'aumento della contribuzione a carico aziende per i lavoratori aderenti che non hanno l'Elemento di Raccordo Contrattuale, si articola nel seguente modo:

- 0,3 nel 2021
- 0,4 nel 2022
- 0,5 da gennaio 2023.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2022 l'aliquota di contribuzione aumenterà dello 0,1%.

## METALMECCANICA PMI CONFIMI

### **Inquadramento e retribuzione degli apprendisti:**

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore apprendista sarà inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Per l'apprendista assunto a decorrere dall'1/1/2022, destinato a conseguire la 3° categoria, il livello iniziale di inquadramento sarà la 2° categoria e la retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per tale livello.

### **Classificazione del personale:**

A decorrere dall' 1° gennaio 2022 i lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 categorie professionali e livelli retributivi. A decorrere dall' 1° gennaio 2022 i lavoratori inquadrati nella 1ª categoria fino al 31 dicembre 2021, passano alla 2ª categoria e la 1ª categoria viene soppressa.

### **1) Contribuzione a carico dell'azienda:**

A favore dei lavoratori iscritti al fondo negoziale di riferimento, le aziende contribuiscono con un'aliquota ragguagliata alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare" pari:

- all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000, per la generalità dei lavoratori;
- all'1,6% per i soli lavoratori che contribuiscono con almeno pari aliquota;
- al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2022, a condizione che i lavoratori contribuiscano con almeno una quota pari all'1,2%.

**METALMECCANICA  
PICCOLA  
INDUSTRIA**

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in favore dei dipendenti che all'atto dell'iscrizione non hanno compiuto i 35 anni e che aderiscono per la prima volta alla previdenza complementare, l'azienda verserà al fondo negoziale di riferimento, prescelto tra quelli di cui sopra, un contributo una tantum di 120€, entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria a suo carico.

**2) Contribuzione a carico del lavoratore:**

I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota minima, pari all'1,2%, ragguagliata alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare". Resta salva la facoltà del lavoratore, di optare per un'aliquota a proprio carico superiore, ragguagliata alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

**Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere:**

Con decorrenza 1° gennaio 2022 la contribuzione è pari a 96€ annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8€ l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto.

**Welfare:**

A decorrere dall'anno 2022, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare del valore di 200€ da utilizzare entro il 31 dicembre 2022. Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi secondo regole e modalità previste dal medesimo.

**MINIERE**

**Indennità di sottosuolo:**

L'indennità di sottosuolo si intende aumentata a 12€ giornaliera a decorrere dall'1/1/2022.

**Minimi retributivi:**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 64,44€ lordi, calcolato al livello 4. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio 4 sarà di 2.013,34€.

<b>Livello</b>	<b>Minimo</b>
1 Super	2.719,43
1	2.684,45
2	2.427,20
3	2.215,78
4	2.013,34
5	1.903,19
6	1.796,52
7	1.686,20
8	1.557,23

L'elemento di cui sopra è da intendersi come assorbibile.

**Minimi retributivi:**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 33,16€ lordi, calcolato al livello D. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio D sarà di 1.934,23€.

<b>Livello</b>	<b>Minimo</b>
Quadro	2.234,58
A	2.104,00
B	1.984,90
C	1.958,84
D	1.934,23
E	1.856,16
F	1.808,12
G	1.684,82
H	1.606,82
I	1.444,57

L'elemento di cui sopra è da intendersi come assorbibile.

## PORTIERI E CUSTODI

### **Premio di risultato:**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'indennità sostitutiva del premio di risultato è erogata in tutte le realtà aziendali che nei tre anni precedenti non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

### **Malattia:**

A decorrere dall'1° gennaio 2022 il periodo di carenza è comunque indennizzato per le malattie di durata superiore a 8 giorni anziché 9 giorni.

### **Minimi retributivi:**

Sono corrisposti 5,00 lordi di aumento sul salario conglobato dei lavoratori inquadrati nei profili A3/A4 con decorrenza dal 1° gennaio 2022, a condizione che le parti contraenti non abbiano diversamente previsto, con medesima decorrenza, un aumento di pari importo della contribuzione destinata al finanziamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa a vantaggio dei familiari dei lavoratori.

## TESSILI INDUSTRIA

### **Assenze:**

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

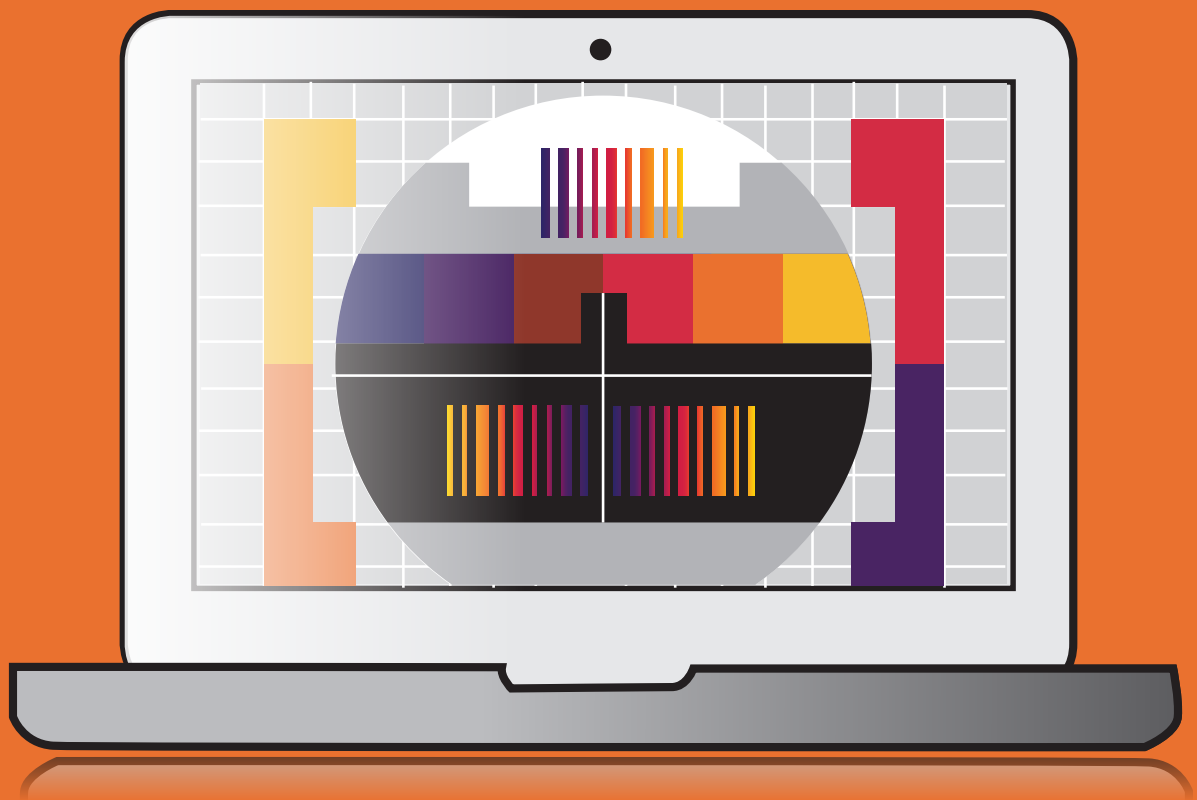
Con decorrenza dall'1° gennaio 2022, tale termine di comunicazione dell'assenza è ridotto a due ore. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

### **Elemento di garanzia retributiva:**

L'Elemento di Garanzia Retributiva, pari a 300€ lordi uguale per tutti i lavoratori, va 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.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, è 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.

STAY TUNED.



28 GENNAIO 2022

WEBINAR DEDICATO  
A TUTTE LE NOVITÀ  
DEL MONDO DEL LAVORO.

ORE 10.00

