

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX

PRATICA LAVORO

2023

1

Anno XXIV, 7 gennaio 2023, n. 1 - Direzione e redazione: Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

AGENDA CONTRATTUALE

- Busta paga Gennaio 2023

FLASH

- Decreto Aiuti-quater pubblicato in G.U.
- Convertito il decreto Aiuti-ter
- Disparità uomo-donna - Settori e professioni ammessi agli incentivi 2023
- Fondo nuove competenze - Avviso ANPAL presentazione delle domande
- ANF a carico delle gestioni dei Fondi di solidarietà e FIS
- Indennità una tantum pari a € 150 - Chiarimenti INPS

NORME IN PRATICA

- Flessibilità dell'orario di lavoro

CCNL

- Comparto Funzioni locali

00260929



5-000002-609299



Wolters Kluwer

ON-LINE



www.edicolaprofessionale.com



LAVORO PER GARANTIRE LA MIGLIORE GESTIONE DI OGNI ADEMPIMENTO LAVORISTICO

Dalla grande esperienza di TuttoLavoro, Ipsoa e Inditalia nasce One LAVORO, la rivoluzionaria soluzione Wolters Kluwer pensata per i consulenti del lavoro e le aziende.

One LAVORO è il servizio digitale di aggiornamento e approfondimento che garantisce sicurezza in ogni tuo passo. Uno strumento intelligente, che ti guida ogni giorno nella gestione degli adempimenti, ti aiuta a tenere sotto controllo le scadenze, mette a tua disposizione i modelli di cui hai bisogno e facilita la tua attività con l'accesso ai casi risolti.

Con il tuo lavoro fai grande la differenza!

Scopri di più su info.wolterskluwer.it/one-lavoro

One|LAVORO FA GRANDE LA DIFFERENZA

AGENDA
CONTRATTUALE

NOTIZIE FLASH

NORME InPratica

CCNL InPratica

Busta paga Gennaio 2023	5
NORMATIVA	37
Decreto Aiuti quater pubblicato in G.U.	37
Convertito il decreto Aiuti-ter	37
Cooperative e assunzione di persone con lo status di protezione internazionale - Procedura per lo sgravio	37
Disparità uomo-donna - Settori e professioni ammessi agli incentivi per il 2023	37
Fondo nuove competenze - Avviso ANPAL per la presentazione delle domande	37
PRASSI	38
ANF a carico delle gestioni dei Fondi di solidarietà e del FIS	38
Indennità una tantum pari a 150 euro - Chiarimenti INPS	38
Indennità una tantum pari a 150 euro - Indicazioni INPS	38
Sgravio contratti di solidarietà - Indicazioni sulla procedura	38
CCNL	38
Concessionari riscossione tributi	
<i>Scioglimento della riserva sul rinnovo</i>	38
Flessibilità dell'orario di lavoro	39
Giornalisti - Emittenti locali	
<i>C.c.n.l. 16 novembre 2022</i>	45
Comparto Funzioni locali	
<i>C.c.n.l. 16 novembre 2022</i>	46

Pratica Lavoro

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano
<http://www.ipsoa.it>

Direttore responsabile

Giulietta Lemmi

Redazione

Roberta Antonelli, Annamaria Barzagli, Valentina Basile,
Anna M. De Luca, Marcello Frezza, Stefano Minardi,
Evelina Pisu, Francesca Procesi, Stefania Sabatini,
Barbara Trillò, Roberta Valenti

Realizzazione grafica

Ipsa - Gruppo Wolters Kluwer

Fotocomposizione

Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

Stampa

L.E.G.O. S.p.a.
Viale dell'Industria, 2 - 36100 Vicenza

Autorizzazione del Tribunale di Milano n. 607
del 18 settembre 2000

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento
Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004, n. 46)
art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro nazionale della stampa con il n. 3353
vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991.
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Contributi redazionali

Per informazioni in merito
a contributi, articoli, ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:

Indicitalia Redazione

Viale Ostiense 131/L - corpo C - 00154 Roma
Tel. 06.203815.78 (legale-amministrativa)
Tel. 06.203815.79 (contratti collettivi)
Fax 06.203815.54

e-mail: normativalegaleindicitalia@wki.it
contratticollettiviindicitalia@wki.it
redazione.lavoro.indicitalia@wki.it

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati,
cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02.82476.1
Fax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
Tel. 02.82476.999
Casella postale 12055 - 20120 Milano

Indicitalia Servizio Clienti

Tel. 06.20381238
Fax 06.203815.45
assistenza.clienti.indicitalia@wki.it
Viale Ostiense 131/L - corpo C - 00154 Roma

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione,
e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi
entro 60 gg. dalla data di scadenza a mezzo raccomandata A.R.
da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano
Servizio Clienti: tel. 02 824761

Indirizzo Internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com/praticalavoro

Italia

Abbonamento annuale € 260,00

Estero

Abbonamento annuale € 520,00

Versione digitale Italia/Estero

Abbonamento annuale € 230,00

Prezzo copia: Euro 14,00

Arretrati

Prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è
comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti
del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 20/10/1972,

n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni
e integrazioni.

Pubblicità:



E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Egregio Abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27
aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche
con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla li-
bera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/
CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La in-
formiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi
su database elettronici situati nel territorio nazionale e di
Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o
paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione
dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del
trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità
amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indi-
irizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai
fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli
della presente vendita.
Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'ac-
cesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica,
la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'op-
posizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pub-
blicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei
ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi mo-
mento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata
sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre
reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati per-
sonali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.
L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autoriz-
zate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters
Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 -
20142 Milano (MI).

Agenda contrattuale

Variazioni in busta paga Gennaio 2023

CCNL	ABBIGLIAMENTO E CONFEZIONI - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 28 luglio 2021
Parti stipulanti	SMI FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023			
Livello	Minimo	Indennità di funzione	
8	2.230,39	51,65	
7	2.103,70	—	
6	1.974,89	—	
5	1.850,01	—	
4	1.759,95	—	
3S	1.719,52	—	
3	1.681,33	—	
2S	1.632,70	—	
2	1.597,13	—	
1	1.269,60	—	
Viaggiatore 1	1.902,67	—	
Viaggiatore 2	1.794,72	—	

Per la **Fotoincisione tessile** gli importi con le decorrenze stabilite dall'accordo 28 luglio 2021 non sono stati calcolati perché l'accordo non fornisce le specifiche.

Elemento di garanzia retributiva

Viene erogato, con la retribuzione di gennaio 2023, ai lavoratori aventi diritto e con le modalità indicate dal c.c.n.l., l'elemento di garanzia retributiva uguale per tutti i lavoratori, pari a € **300**.

Assistenza integrativa

Dal 1° gennaio 2023 sarà attivata presso Sanimoda una assicurazione contro la non autosufficienza (**long term care**), destinata a tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) o a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi, in forza al 1° gennaio 2023.

La contribuzione, a carico azienda, sarà pari a € **2** mensili per lavoratore, per 12 mensilità e sarà versata a Sanimoda con le stesse modalità del contributo sanitario. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali, operativi al 28 luglio 2021, che prevedano una copertura assicurativa tramite un contributo pari o superiore al suddetto.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	AGRICOLTURA - ALLEVATORI E CONSORZI ZOOTECNICI Accordo 22 novembre 2021
Parti stipulanti	Associazione italiana allevatori FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CONFEDERDIA

Assistenza integrativa Dal 1° gennaio 2023 la contribuzione al fondo Fida è pari ai seguenti importi annui:

Formula	A carico azienda	A carico lavoratore
A	108,00	108,00
A + B	120,00	256,00
A + C	130,00	148,00
A + B +C	130,00	298,00
D60	130,00	710,00

Per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2021 che restino iscritti per almeno 3 anni alla formula A o superiori, il costo del 1° anno di formula A è a carico azienda. In caso di disdetta entro il 3° anno, l'azienda recupera il costo della formula A a suo carico per il 1° anno.

CCNL	AGRICOLTURA - CONSORZI AGRARI Accordo 4 maggio 2022
Parti stipulanti	Associazione nazionale dei consorzi agrari FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILTUCS-UIL, SINALCAP

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023			
Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Q	2.009,18	542,43	305,00
1	2.009,18	542,43	175,00
2	1.818,51	538,73	105,00
3S	1.553,20	532,94	—
3	1.429,42	530,19	—
4S	1.333,55	528,57	—
4	1.248,98	526,95	—
5	1.119,48	524,41	—
6	972,27	521,73	—



CCNL	AGRICOLTURA - IMPIEGATI Accordo 7 luglio 2021
Parti stipulanti	Confagricoltura, Coldiretti, CIA FEDERDIA, Agri-Quadri, CONFEDERDIA, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Minimi tabellari | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi. I seguenti minimi si applicano, nelle zone dove non sono stati stipulati contratti territoriali, dalla data fissata nel rinnovo degli stessi e comunque non oltre il 1^o gennaio 2023.

Dal 1.1.2023		
Livello	Minimo	Indennità di funzione
1 Q	1.625,80	100,00
1	1.533,42	—
2	1.401,28	—
3	1.288,99	—
4	1.214,48	—
5	1.162,36	—
6	1.106,57	—

CCNL	AGRICOLTURA - OPERAI Accordo 23 maggio 2022
Parti stipulanti	CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia, Federazione nazionale affittuari conduttori in economia, Federazione italiana dell'impresa agricola familiare, Federazione italiana dell'impresa agricola familiare, Associazione italiana costruttori del verde, API FAI-CISL, UILA-UIL, FLAI-CGIL

Minimi tabellari | I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23 maggio 2022 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 19 giugno 2018, sono incrementati dell'**1,2%** a decorrere dal 1^o gennaio 2023. I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area stabiliti a livello nazionale, comprensivi degli aumenti.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	ALIMENTARI - AZIENDE COOPERATIVE Accordo 2 dicembre 2020
Parti stipulanti	AGCI - Agrital, Legacoop - Agroalimentare, FEDAGRI - Confcooperative FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione
1 A Q	2.477,05	545,72	10,33	120,00
1 A	2.477,05	545,72	10,33	—
1 Q	2.153,93	538,70	10,33	90,00
1	2.153,93	538,70	10,33	—
2	1.777,03	530,51	10,33	—
3 A	1.561,62	525,83	10,33	—
3	1.400,10	522,33	10,33	—
4	1.292,37	519,99	10,33	—
5	1.184,70	517,65	10,33	—
6	1.077,00	515,31	10,33	—

Indennità per mancata contrattazione di 2° livello

A far data dal 1° gennaio 2023 le imprese che non abbiano realizzato la contrattazione del premio per obiettivi erogheranno in sostituzione gli importi di seguito indicati, a titolo di Indennità per mancata contrattazione di 2° livello. Tali importi sono erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni con funzione analoga e non sono computabili ai fini di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il t.f.r.

Livelli	Importi
1S	50,37
1	43,80
2	36,14
3A	31,76
3	28,47
4	26,28
5	24,09
6	21,90

La validità dei contratti in essere o in corso di rinnovo viene prorogata di ulteriori 12 mesi e con riferimento alla contrattazione successiva, stabilisce che il valore dei premi per obiettivi, per i primi 12 mesi, sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale.



CCNL	ALIMENTARI - AZIENDE INDUSTRIALI C.c.n.l. 31 luglio 2020
Parti stipulanti	ANCIT, ANICAV, ASSICA, ASSITOL, ASSOBIIBE, ASSOBIIRRA, ASSOLATTE, FEDERVINI, MINERACQUA, UNAITALIA, UNIONFOOD, UNIONZUCCHERO FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Alimentari

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione
1SQ	2.477,05	545,72	10,33	100,00
1S	2.477,05	545,72	10,33	—
1	2.153,93	538,70	10,33	—
2	1.777,03	530,51	10,33	—
3A	1.561,62	525,83	10,33	—
3	1.400,10	522,32	10,33	—
4	1.292,37	519,99	10,33	—
5	1.184,70	517,65	10,33	—
6	1.077,00	515,31	10,33	—

Olio e margarina

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	E.a.r.
1	2.338,16	535,00	10,33	142,00
2	2.177,17	532,82	10,33	122,50
3	1.960,89	528,65	10,33	—
4	1.731,68	524,32	10,33	—
5	1.583,96	521,62	10,33	—
6	1.462,98	519,47	10,33	—
7	1.335,48	517,21	10,33	—
8	1.260,73	516,00	10,33	—
9	1.185,17	515,15	10,33	—
10	1.076,66	513,13	10,33	—

**Indennità per mancata
contrattazione di 2°
livello**

Dal 1° gennaio 2023 le imprese che non abbiano realizzato la contrattazione del premio per obiettivi erogheranno - in sostituzione dell'elemento di garanzia retributiva - gli importi di seguito indicati, a titolo di indennità per mancata contrattazione di 2° livello:



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

Alimentari		Olio e margarina	
Livelli	Importi	Livelli	Importi
1S	50,37	1	47,17
1	43,80	2	43,91
2	36,14	3	39,57
3A	31,76	4	35,00
3	28,47	5	31,96
4	26,28	6	29,57
5	24,09	7	26,96
6	21,90	8	25,43
-	-	9	23,91
-	-	10	21,74

Tali importi sono erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni con funzione analoga e non sono computabili ai fini di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il t.f.r.



CCNL	ATTIVITÀ FUNEBRI E CIMITERIALI C.c.n.l. 17 giugno 2021
Parti stipulanti	ASNAF & AS, FMPI FPL-UIL

Minimi tabellari | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023	
Livello	Minimo
F	3.188,39
E1	2.805,02
E	2.602,35
D1	2.568,02
D	2.433,48
C1	2.182,09
C	2.053,95
B1	1.941,11
B	1.851,45
A1	1.753,13
A	1.642,80

CCNL	AUTOFERROTRANVIERI Accordo 10 maggio 2022
Parti stipulanti	ANAV, ASSTRA, Agens FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

Assistenza integrativa | A decorrere dal 1° gennaio 2023 il contributo annuo a carico azienda per il finanziamento del Fondo TPL Salute sarà pari a € **144,00** (12,00 al mese comprensive del contributo annuo stabilito dall'art. 38 dell'accordo 28 novembre 2015), per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	CARTA - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 28 luglio 2021
Parti stipulanti	ASSOCARTA, ASSOGRAFICI SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL-Carta e stampa

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023		
Livello	Minimo	Elemento di modernizzazione
Q	2.626,38	9,80
AS	2.618,04	9,76
A	2.304,24	8,31
B1	2.099,58	7,37
B2S	2.047,88	7,14
B2	1.981,31	6,82
C1S	1.869,63	6,31
C1	1.803,11	6,00
C2	1.684,30	5,45
C3	1.599,76	5,06
D1	1.532,07	4,75
D2	1.447,17	4,35
E	1.353,99	3,92

**Assistenza integrativa -
Formazione
professionale**

Con la retribuzione di gennaio 2023 viene corrisposto un contributo di assistenza contrattuale da versare all'E.N.I.P.G. da parte delle aziende del settore cartotecnico (escluse le aziende cartarie e del converting del tissue), che sono tenute all'iscrizione a decorrere da gennaio 2022, nelle seguenti percentuali della retribuzione annua:

- **0,05%** per l'anno 2023 per le aziende fino a 15 dipendenti;
- **0,10%** da gennaio 2023, per le aziende oltre i 15 dipendenti.

Il requisito dimensionale è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente all'iscrizione (salvo il 1° anno per cui si prenderà a riferimento dicembre 2022), avendo riguardo al numero di operai, impiegati e quadri e computando proporzionalmente i lavoratori part-time.

Previdenza integrativa

Con la retribuzione di gennaio 2023, in favore dei lavoratori iscritti al Fondo Byblos viene riconosciuto un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro pari allo **0,3%** della normale retribuzione annua.



CCNL	CEMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 15 marzo 2022
Parti stipulanti	Federbeton FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Lavoro notturno Dal 1° gennaio 2023, per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro, né con quelle per lavoro straordinario e festivo), calcolate su 1/175 della retribuzione mensile:

Tipologia	%		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Notturmo non compreso in turni	50	50	55
Notturmo continuativo	30	-	-
Notturmo festivo	60	60	75

Lavoro straordinario Dal 1° gennaio 2023, per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro, né con quelle per lavoro notturno e festivo), calcolate su 1/175 della retribuzione mensile:

Tipologia	%		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Straordinario diurno	30	30	30
Straordinario notturno	60	60	75
Straordinario festivo	60	60	75
Straordinario notturno e festivo	70	70	100

Orario normale - Turnisti Dal 1° gennaio 2023, agli addetti a turni avvicendati spetta, per la prestazione in ore diurne feriali (sia nel caso di 3 turni che di 2 turni), una maggiorazione del **5,5%** calcolata sulla quota oraria del minimo di retribuzione, indennità di contingenza, eventuale superminimo, aumenti periodici di anzianità ed E.d.r. utile minimo di cottimo. Detta maggiorazione è computata nella retribuzione agli effetti della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività ed ex festività, della malattia e infortunio, delle riduzioni di orario, sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi. Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di turnisti con altri lavoratori (individuati preventivamente dall'azienda con la R.S.U.) questi percepiranno la maggiorazione del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	CERAMICA - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 26 novembre 2020
Parti stipulanti	Confindustria Ceramica FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Piastrelle

Dal 1.1.2023			
Livello	Minimo	I.p.o.	E.a.r.
A1	2.528,99	—	77,47
B1	2.278,10	134,61	—
B2	2.278,10	—	—
C1	1.985,57	113,15	—
C2	1.985,57	63,95	—
C3	1.985,57	—	—
D1	1.791,07	143,68	—
D2	1.791,07	54,96	—
D3	1.791,07	—	—
E1	1.630,03	71,88	—
E2	1.630,03	—	—
F	1.526,99	—	—

Refrattari

Dal 1.1.2023			
Livello	Minimo	I.p.o.	E.a.r.
A1	2.528,99	—	77,47
B1	2.278,10	134,61	—
B2	2.278,10	—	—
C1	1.985,57	113,15	—
C2	1.985,57	63,95	—
C3	1.985,57	—	—
D1	1.791,07	143,68	—
D2	1.791,07	54,96	—
D3	1.791,07	—	—
E1	1.630,03	71,88	—
E2	1.630,03	—	—
F	1.526,99	—	—

*Domestica/tecnica*

Dal 1.1.2023			
Livello	Minimo	I.p.o.	E.a.r.
A1	2.195,51	334,88	172,00
B1	2.033,60	301,65	—
B2	2.033,60	166,49	—
C1	1.804,70	237,82	—
C2	1.804,70	192,86	—
C3	1.804,70	140,79	—
D1	1.623,69	273,81	—
D2	1.623,69	151,43	—
D3	1.623,69	107,24	—
E1	1.516,43	157,00	—
E2	1.516,43	75,08	—
E3	1.516,43	30,02	—
F	1.501,98	—	—

Previdenza integrativa

Dal 1° gennaio 2023 il contributo a carico del datore di lavoro al Fondo Foncer, calcolato sulla retribuzione utile per il computo del t.f.r., è pari a:

- **2,3%** per il settore refrattari;
- **2,0%** per il settore ceramica sanitaria, porcellana, ceramica uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, sanitaria e stoviglieria, tubi in gres.

Per il settore piastrelle di ceramica il contributo resta invariato al 2,3%.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	CHIMICA - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 13 giugno 2022
Parti stipulanti	FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Minimi tabellari e lpo | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Settore chimico-farmaceutico

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	E.d.r. contrattuale	l.p.o.	E.a.r.
A1	2.386,52	34,00	492,96	190,00
A2	2.386,52	31,00	279,07	190,00
A3	2.386,52	28,00	221,70	190,00
B1	2.202,22	27,00	277,76	100,00
B2	2.202,22	26,00	193,39	100,00
C1	1.971,25	25,00	291,40	—
C2	1.971,25	23,00	213,61	—
D1	1.822,03	23,00	290,23	—
D2	1.822,03	20,00	200,74	—
D3	1.822,03	20,00	150,73	—
E1	1.646,87	19,00	231,41	—
E2	1.646,87	18,00	143,27	—
E3	1.646,87	16,00	84,42	—
E4	1.646,87	16,00	41,17	—
F	1.613,46	15,00	0,00	—

Settore fibre chimiche

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	E.d.r. contrattuale	l.p.o.	E.a.r.
A1	2.377,52	33,00	461,96	190,00
A2	2.377,52	26,00	221,07	190,00
A3	2.377,52	26,00	148,70	190,00
B1	2.159,22	26,00	272,76	100,00
B2	2.159,22	22,00	139,39	100,00
C1	1.963,25	22,00	236,40	—
C2	1.963,25	21,00	171,61	—
D1	1.783,03	21,00	285,23	—



Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	E.d.r. contrattuale	I.p.o.	E.a.r.
D2	1.783,03	19,00	154,74	—
D3	1.783,03	19,00	114,73	—
E1	1.628,87	19,00	210,41	—
E2	1.628,87	16,00	98,27	—
E3	1.628,87	14,00	57,42	—
E4	1.628,87	14,00	24,17	—
F	1.593,46	14,00	0,00	—

Settore abrasivi

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	E.d.r. contrattuale	I.p.o.	E.a.r.
A1	2.301,51	34,00	313,47	190,00
B1	2.075,38	26,00	285,04	—
B2	2.075,38	24,00	135,05	—
C1	1.815,05	23,00	230,50	—
C2	1.815,05	21,00	182,46	—
C3	1.815,05	21,00	128,92	—
D1	1.628,44	20,00	271,06	—
D2	1.628,44	19,00	143,03	—
D3	1.628,44	19,00	104,15	—
E1	1.538,79	19,00	141,42	—
E2	1.538,79	16,00	56,47	—
E3	1.538,79	16,00	18,33	—
F	1.516,78	16,00	0,00	—

Settore lubrificanti e GPL

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	E.d.r. contrattuale	E.a.r.	
Q1	3.168,00	38,00	180,00	
Q2	2.875,00	33,00	158,00	
A	2.750,00	31,00	—	
B	2.548,00	28,00	—	
C	2.321,00	26,00	—	
D	2.176,00	24,00	—	
E	2.016,00	21,00	—	
F	1.879,00	19,00	—	
G	1.842,00	18,00	—	
H	1.736,00	18,00	—	
I	1.595,00	16,00	—	



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	CLERO - ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO C.c.n.l. 10 gennaio 2022
Parti stipulanti	Istituto centrale per il sostentamento del clero FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL, UILTUCS-UIL

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023		
Livello	Minimo	Contingenza
QS	2.244,26	538,45
Q	2.238,43	538,45
1S	2.040,39	536,71
1	1.907,35	536,71
2S	1.723,43	532,25
2	1.622,49	532,25
3S	1.413,72	528,05
3	1.404,40	528,05
4	1.218,49	524,35
5	1.145,23	522,64
6	1.049,24	520,22
7	951,32	517,69

CCNL	CONCERIE - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 21 gennaio 2021
Parti stipulanti	UNIC FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Elemento di garanzia retributiva Il 1° gennaio 2023, nelle aziende in cui non siano stati stipulati accordi economici, viene corrisposto un E.g.r. pari ad € **8,00** mensili, assorbibile solo da eventuali importi derivanti da accordi territoriali.



CCNL	CONCESSIONARI RISCOSSIONE TRIBUTI Accordo 15 luglio 2022
Parti stipulanti	Agenzia delle Entrate-Riscossione, RISCOSSIONE SICILIA S.p.a., EQUITALIA GIUSTIZIA S.p.a. FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA, FABI, SILCEA, SNALEC, UGL Esattoriali

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023	
Livello	Minimo
Q/4	4.330,66
Q/3	3.668,36
Q/2	3.274,67
Q/1	3.080,61
3/4	2.701,61
3/3	2.513,04
3/2	2.371,40
3/1	2.248,12
3/1 - Livello di inserimento professionale	2.023,31
2/3	2.111,98
2/2	2.030,68
2/1	1.975,83
1	1.839,70

Il livello retributivo di inserimento professionale viene corrisposto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (anche apprendisti) nel liv. 3/1.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	DIRIGENTI - AZIENDE AGRICOLE Accordo 23 febbraio 2022
Parti stipulanti	Confederazione generale agricoltura italiana DIR-AGRI, aderenti a CONFEDERDIA, Associazione nazionale dirigenti di aziende agricole aderenti a CIDA

Assistenza integrativa | Dal 1° gennaio 2023, al dirigente viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa con premio a carico del datore di lavoro e nel limite massimo di € 70,00, la **copertura delle spese legali** sostenute in caso di procedimenti penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuite, non dipendenti da colpa grave o dolo.

CCNL	DIRIGENTI - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 30 luglio 2019
Parti stipulanti	CONFINDUSTRIA FEDERMANAGER

Minimi tabellari | Il trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre è stabilito in € **75.000** dall'anno 2023. Per i dirigenti già in forza al 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del c.c.n.l. 30 dicembre 2014.

CCNL	DIRIGENTI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA Accordo 17 dicembre 2019
Parti stipulanti	CONFINDUSTRIA FEDERMANAGER

Formazione professionale | Dal 1° gennaio 2023 il minimo contrattuale mensile base è fissato in € **5.466,10** per i dirigenti e € **3.615,00** per i quadri superiori, per 13 mensilità.



CCNL	EDILIZIA - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA Accordo 11 ottobre 2022
Parti stipulanti	ANIEM-CONFAPI, ANIEM-CONFIMI, ANIER-CONFIMI FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Minimi tabellari | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023				
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale	Indennità di funzione
7 Q	1.975,96	535,12	10,33	140,00
7	1.975,96	535,12	10,33	—
6	1.778,36	530,79	10,33	—
5	1.481,98	524,31	10,33	—
4	1.383,17	522,15	10,33	—
3	1.284,38	520,00	10,33	—
2	1.155,94	517,16	10,33	—
1	987,99	513,46	10,33	—



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	ELETTRICITÀ Accordo 18 luglio 2022
Parti stipulanti	Elettricità futura, Utilitalia, ENEL S.p.a., GSE, Terna S.p.a., Energia libera FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL

Premi legati alla produttività È destinata al premio di risultato una quota di € 15 mensili (**€ 210 annuali**) per il 2023, erogata annualmente secondo le regole del premio di risultato e con modalità di corresponsione definite da accordi aziendali. Per il 2023 l'importo è pari a **€ 140** per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti.

Indennità variabili - Reperibilità A decorrere da gennaio 2023, nel caso di reperibilità in articolazioni settimanali, laddove con riferimento ad un periodo semestrale si verifichi un impegno di reperibilità ordinaria superiore alla frequenza di 1 settimana su 4, matureranno i seguenti riposi aggiuntivi:

- oltre 55 giorni di impegno in reperibilità, 1 giorno di riposo;
- oltre 60 giorni di impegno in reperibilità, 1 giorno e mezzo di riposo;
- oltre 65 giorni di impegno in reperibilità, 2 giorni di riposo.

Banca ore Dal 1° gennaio 2023 nelle aziende con più di 100 dipendenti è prevista per i lavoratori a tempo indeterminato una banca ore per le ore di straordinario prestate oltre le 70 ore annue nonché per le ore di straordinario prestate oltre le 140 ore semestrali per imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili strettamente attinenti alla regolarità del servizio elettrico, per necessità tecnico gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea e per situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.

Ferie A decorrere dal 2023 le ferie annuali spettanti sono pari a:

- 20 giorni lavorativi (24 in caso di ripartizione dell'orario su 6 giorni) nel caso di anzianità fino a 6 anni compiuti;
- un ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi (26 giorni in caso di ripartizione dell'orario su 6 giorni).

Diritto allo studio Dal 2023 sono elevate a **32** le ore di formazione professionale nel triennio per ogni lavoratore a tempo indeterminato (di cui 8 ore su materie scelta dal lavoratore all'interno di un catalogo aziendale), al netto della formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Preavviso Da gennaio 2023 il preavviso per i lavoratori in possesso dei requisiti di pensionabilità per vecchiaia è di **8 giorni** di calendario.

Apprendistato - Retribuzione Dal 1° gennaio 2023 le percentuali della retribuzione della categoria di destinazione sono le seguenti:

Categoria di destinazione	1° anno	2° anno	3° anno
C	86%	90%	96%
B	86%	90%	96%
BSS e A	86%	96%	—

Previdenza integrativa Il contributo aggiuntivo a carico azienda ai Fondi Pegaso e Fopen è elevato dal 1° gennaio 2023 **€ 20**, non riparametrati (**€ 14**, non riparametrati per le aziende di efficienza energetica).



CCNL	ENERGIA E PETROLIO Accordo 21 luglio 2022
Parti stipulanti	Confindustria Energia FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL

Classificazione del personale | A decorrere da gennaio 2023 entra in vigore un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni C.r.e.a. di cui le Parti forniscono le Linee guida.

CCNL	FARMACIE - AZIENDE MUNICIPALIZZATE Accordo 7 luglio 2022
Parti stipulanti	ASSOFARM FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

Una tantum | Con la retribuzione di gennaio 2023 viene corrisposta, a copertura del periodo 1° gennaio 2022-7 luglio 2022 a tutto il personale in forza al 7 luglio 2022, inclusi i lavoratori a termine, la seconda tranche di una tantum:

Livello	Importi
1Q	291,11
1S	281,10
1C	268,53
1 (dopo 12 anni di servizio)	250,00
1 (dopo 2 anni di servizio)	250,00
1	250,00
2	221,82
3	210,58
4	195,81
5	180,35
6	168,42

L'una tantum, che non è utile ai fini del t.f.r. e di ogni altro istituto legale e contrattuale, va corrisposta in proporzione ai mesi di effettivo servizio svolto nel periodo suddetto, intendendo per mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni. Ai dipendenti part-time l'una tantum va corrisposta con criteri di proporzionalità.

CCNL	FUNZIONI LOCALI C.c.n.l. 16 novembre 2022
Parti stipulanti	ARAN FP CGIL, CGIL, CISL FP, CISL, UIL FPL, UIL, CSA RAL e CISAL

Minimi tabellari | Si veda quanto detto in questa rivista, a pag. 46.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	GAS ACQUA Accordo 30 settembre 2022
Parti stipulanti	ANFIDA, ASSOGAS, UTILITALIA, CONFINDUSTRIA ENERGIA, IGAS-IMPRESSE GAS, Proxigas FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Ambiente di lavoro e sicurezza	Dal 1° gennaio 2023 i permessi retribuiti per la formazione dei RLSA nelle aziende fino a 50 dipendenti sono elevati da 4 a 6 ore .
Premio di produttività - Arap	Per il 2023 la quota salariale denominata ammontare retributivo annuale di produttività è di € 238,00 riferiti al par. 143,53 (€ 17,00 mensili sul parametro medio, per 14 mensilità).
Indennità variabili - Reperibilità	Dal 1° gennaio 2023 l'impegno di reperibilità è limitato a 10 giorni/mese di servizio pro capite; per le giornate eccezionalmente eccedenti il 10° giorno/mese i compensi saranno maggiorati del 15%. Dalla stessa data il compenso aggiuntivo per il personale in attività da remoto viene elevato a € 6,00 giornalieri.
Apprendistato	Dal 1° gennaio 2023 il trattamento economico per il primo periodo viene elevato all'80% - della retribuzione (minimo tabellare integrato ed E.d.r.) del livello di destinazione.

CCNL	GIOCATTOLI - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 30 giugno 2021
Parti stipulanti	Assogiocattoli FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

Elemento di garanzia retributiva	Con la retribuzione di gennaio 2023, ai lavoratori aventi diritto vengono erogati € 230 come elemento di garanzia retributiva uguale per tutti (con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.g.r. di quanto individualmente erogato).
Previdenza integrativa	Dal 1° gennaio 2023 il contributo al Fondo Previmoda è pari al 2,00% a carico azienda e 2,00% a carico lavoratore di minimo, contingenza ed e.d.r. afferenti i singoli periodi mensili, per 13 mensilità.

CCNL	GRAFICA ED EDITORIA - AZIENDE INDUSTRIALI C.c.n.l. 19 gennaio 2021
Parti stipulanti	ASSOGRAFICI, AIE, AIES SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Previdenza integrativa	Dal 1° gennaio 2023, il contributo al Fondo BYBLOS a carico azienda è elevato, per i lavoratori che non hanno l'E.r.c., all' 1,7% .
-------------------------------	--



CCNL	GUARDIE AI FUOCHI C.c.n.l. 28 febbraio 2022
Parti stipulanti	A.N.G.a.F. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti-UIL

Minimi tabellari

Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023		
Livello	Minimo	Indennità di funzione
1Q	1.961,26	258,00
1	1.961,26	—
2	1.817,27	—
3	1.608,37	—
4	1.466,55	—
5	1.396,20	—
6	1.330,19	—
7	1.258,74	—

CCNL	IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE MUNICIPALIZZATE Accordo 18 maggio 2022
Parti stipulanti	UTILITALIA, Cisambiente, Legacoop Servizi, AGCI Servizi, Confcooperative Lavoro e servizi FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

Welfare aziendale | Dal 1° gennaio 2023 le aziende verseranno a Previambiente un contributo di € **5,00** in cifra fissa, per 12 mensilità per l'attivazione a favore di tutti i dipendenti di una polizza per **premorienza o invalidità permanente** che comporti cessazione del rapporto.

CCNL	IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE PRIVATE Accordo 18 maggio 2022
Parti stipulanti	FISE Assoambiente FP-CGIL, FIT-CISL, UIL-Trasporti, FIADEL

Welfare aziendale | Dal 1° gennaio 2023 le aziende verseranno a Previambiente un contributo di € **5,00** in cifra fissa, per 12 mensilità per l'attivazione a favore di tutti i dipendenti di una polizza per **premorienza o invalidità permanente** che comporti cessazione del rapporto. Per i dipendenti delle cooperative resta valido quanto stabilito dall'accordo 18 giugno 2018 in materia di strumenti bilaterali.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	METALMECCANICA - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - CONFAPI Accordo 26 maggio 2021
Parti stipulanti	UNIONMECCANICA-CONFAPI FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL

Classificazione del personale

Dal 1° gennaio 2023, i lavoratori di 1° categoria che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali saranno inquadrati nella 2° categoria.
 I lavoratori assunti nella 1° categoria nel periodo 1° giugno 2021-31 dicembre 2022 saranno inquadrati nella 2° categoria con decorrenza 1° gennaio 2023.
 Dal 1° gennaio 2023 i lavoratori con tali mansioni saranno inquadrati nella 2° categoria. L'inquadramento diretto nella 2° categoria non comporta un cambiamento di mansioni. Gli inservienti e simili restano in 1° categoria.

CCNL	MINIERE - AZIENDE INDUSTRIALI Accordo 13 luglio 2022
Parti stipulanti	ASSORISORSE FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

Minimi tabellari

Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023		
Livello	Minimo	Indennità di funzione
1S	2.791,10	70,00
1	2.753,45	—
2	2.549,96	—
3	2.270,78	—
4	2.061,67	—
5	1.948,19	—
6	1.838,19	—
7	1.724,53	—
8	1.590,56	—



CCNL	MOBILITÀ - ATTIVITÀ FERROVIARIE Accordo 22 marzo 2022
Parti stipulanti	AGENS con l'assistenza di FEDERTRASPORTO, ANCP, UNIFERR, LEGACOOOPERATIVE, FEDERLAVORO-CONFCOOPERATIVE, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL-TRASPORTI, FAST-FERROVIE, ORSA-FERROVIE

Ex festività | Dal 1° gennaio 2023, i lavoratori con anzianità di servizio fino a 8 anni possono frazionare in ore (unità minima 1 ora) uno dei 4 giorni di permesso retribuito; in tal caso, la giornata sarà pari a 7 ore e 36 minuti (orari su 5 giorni) e pari a 6 ore e 20 minuti (orari su 6 giorni).

CCNL	PESCA MARITTIMA - IMPRESE COOPERATIVE - PERSONALE IMBARCATO Accordo 15 dicembre 2021
Parti stipulanti	AGCI-AGRITAL, Federcoopesca-Confcooperative, Legacoop Agroalimentare, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-Pesca

Minimi tabellari | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Livelli	Pesca costiera locale	Pesca costiera ravvicinata	Pesca mediterranea o d'altura
Comandante - Motorista capopesca	991,41	1.109,03	1.226,66
Marinaio polivalente	882,19	1.008,21	1.125,84
Marinaio	856,98	966,20	1.083,83
Giovanotto	848,58	865,38	898,99
Mozzo	840,18	840,18	873,78

CCNL	POMPE FUNEBRI - AZIENDE PRIVATE Accordo 26 gennaio 2021
Parti stipulanti	FE.N.I.O.F., FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

Trasferta | Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, spetta un concorso spese elevato - dal 1° gennaio 2023 - a € **15** per ogni pasto, in sostituzione del rimborso a piè di lista, qualora non sia stato possibile consumare il pasto nelle ore comprese dalle 12 alle 15 e/o dalle 19 alle 22.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	PORTI Accordi 24 febbraio, 30 aprile ed e.c. 4 maggio 2021 e 12 settembre 2022
Parti stipulanti	FE.N.I.O.F. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

Una tantum | Con la retribuzione di gennaio 2023 (per l'anno 2023) viene erogata la terza tranche pari a € **100,00** uguale per tutti i livelli di una tantum, spettante ai lavoratori in servizio alla data dell'accordo 24 febbraio 2021.
Per i lavoratori assunti dopo la data di sottoscrizione dell'accordo e per quelli che cesseranno il servizio nel triennio 2021-2023, l'erogazione verrà fatta pro quota. Tali importi non sono utili ai fini di alcun istituto contrattuale.

Assistenza integrativa | Dal 1° gennaio 2023 decorre il contributo annuo al Fondo di accompagnamento all'esodo anticipato a carico dei lavoratori pari a € **5,00** mensili per 13 mensilità (€ 65 annui).

CCNL	RADIOTELEVISIONE - EMITTENTI PRIVATE Accordo 26 maggio 2022
Parti stipulanti	FE.N.I.O.F. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

Previdenza integrativa | Dal 1° gennaio 2023 la contribuzione a carico azienda ai fondi è elevata all'**1,20%** della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.



CCNL	SANITÀ C.c.n.l. 2 novembre 2022
Parti stipulanti	ARAN FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FP, FIALS, NURSING, NURSING UP, CISAL, CONFSAL, CSE, USB, CGS, FNSI, CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CGS, CSE

Classificazione del personale

Dal 1° gennaio 2023 entra in vigore la nuova classificazione del personale, distinta in 5 Aree: Personale di elevata qualificazione; Professionisti della salute e funzionari; Assistenti; Operatori; Personale di supporto. Dal 1° gennaio 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nella nuova classificazione, secondo le seguenti corrispondenze:

Vecchia classificazione	Nuova classificazione
DS6, DS5, DS4, DS3, DS2, DS1, DS, D6, D5, D4, D3, D2, D1, D	Professionisti della salute e funzionari
C5, C4, C3, C2, C1, C	Assistenti
BS5, BS4, BS3, BS2, BS1, BS	Operatori
B5, B4, B3, B2, B1, B, A5, A4, A3, A2, A1, A	Personale di supporto

Dal 1° gennaio 2023, per l'area Professionisti della salute e funzionari sono disapplicati i suffissi "collaboratore professionale sanitario" (ruolo sanitario) e "collaboratore professionale" (ruolo sociosanitario).

Dal 1° gennaio 2023 sono posti ad esaurimento i seguenti profili (per i quali si continua a fare riferimento alle declaratorie di cui ai precedenti cc.cc.nn.l.):

- Professionisti della salute e funzionari: tutti quelli precedentemente ascritti alla categoria D - livello economico DS;
- Assistenti: puericultrice senior, infermiere generico o psichiatrico con 1 anno di corso senior, massaggiatore o massofisioterapista senior e operatore tecnico specializzato senior;
- Operatori: puericultrice, infermiere generico, infermiere psichiatrico con 1 anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista;
- Personale di supporto: tutti quelli già ascritti alla ex categoria A, operatore tecnico addetto all'assistenza.

Norme di prima applicazione

Il **trattamento economico** attribuito in prima applicazione è il seguente:

- stipendio tabellare della nuova area di destinazione;
- valore complessivo delle fasce in godimento al 31 dicembre 2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità (*) cui si aggiunge, allo stesso titolo, per il personale dell'area professionisti sanitari e funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex cat. D e dell'ex liv. DS;
- indennità di qualificazione professionale (v. infra) e indennità professionale specifica, ove attribuite.

Per il personale con incarichi già assegnati, a decorrere dal 1° gennaio 2023 l'indennità di funzione già in godimento per incarichi di "organizzazione" e "professionale" (v. infra) è incrementata di € 930,00.

Per il personale trasferito alle **Arpa**, l'assegno ad personam in godimento non è riassorbibile in relazione al passaggio alla nuova classificazione.

(*) Detto differenziale non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori differenziali di professionalità derivanti dalla progressione all'interno delle aree, che si aggiungono allo stesso.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

Incarichi

Gli incarichi possono essere di complessità base, media ed elevata ed in ogni caso durano 5 anni e si distinguono in incarichi di posizione (area elevata qualificazione), di funzione organizzativa (area professionisti della salute e funzionari) e di funzione professionale (aree professionisti della salute e funzionari, assistenti e operatori).

In relazione all'attribuzione di un incarico di posizione, spetta **un'indennità di posizione**, composta da una parte fissa (minimo € 10.000 annui) e da una parte variabile, entrambe per 13 mensilità. La somma massima (fissa + variabile) è stabilita in € 20.000. La parte fissa assorbe e ricomprende l'eventuale indennità di coordinamento, già ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2, c.c.n.l. 21 maggio 2018 nella misura annua di € 1.678,48, per 13 mensilità e l'eventuale indennità di cui all'art. 86, comma 5, c.c.n.l. 21 maggio 2018 nella misura annua di € 309,84, per 12 mensilità.

Il c.c.n.l. fornisce inoltre i criteri di calcolo dell'indennità di funzione per i dipendenti con incarichi già assegnati, con decorrenza 1° gennaio 2023.

**Minimi tabellari -
Stipendi per Area**

Gli importi mensili (*) degli stipendi per Area a decorrere da gennaio 2023 sono i seguenti:

Dal 1.1.2023	
Livello	Minimo
Area elevata qualificazione	2.692,31
Area Funzionari	1.941,58
Area Professionisti della salute	1.941,58
Area Assistenti	1.786,48
Area Operatori	1.675,45
Area Personale di supporto	1.586,59

(*) Importi calcolati redazionalmente dividendo per 13 (Personale elevata qualificazione) e per 12 (altre aree) gli importi annui forniti dal c.c.n.l. Per l'area Personale di elevata qualificazione gli importi assorbono l'eventuale maturato economico in godimento derivante dai differenziali economici di professionalità ed eventuali assegni personali.

Indennità variabili

Indennità di qualificazione professionale

Dal 1° gennaio 2023 gli importi mensili, per 13 mensilità, sono i seguenti:

Area/Profili	Importi mensili
Assistenti	71,53
Operatori	9,55
Personale di supporto	9,55

*Indennità professionale specifica*

A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'indennità compete ai seguenti profili e nei seguenti importi annui, per 12 mensilità:

Area	Profilo	Importi annui
Professionisti della salute e funzionari	Tecnico sanitario di radiologia medica - senior	1.239,50
	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Infermiere senior, infermiere pediatrico senior, ex operatore professionale dirigente, assistente sanitario, ostetrica senior	433,82
	Infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario, ostetrica	433,82
Assistenti	Infermiere generico e psichiatrico con 1 anno di corso senior	764,36
	Puericultrice senior	640,41
	Massofisioterapista, massaggiatore senior	516,46
	Operatore tecnico coordinatore	483,40
Operatori	Infermiere generico e psichiatrico con 1 anno di corso	764,36
	Puericultrice	640,41
	Massofisioterapista, massaggiatore	516,46
Personale di supporto	Coadiutore amministrativo, operatore tecnico, operatore tecnico addetto all'assistenza	402,83
	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89

Per i profili dell'area Personale di elevata qualificazione gli importi sono gli stessi del corrispondente profilo dell'area Professionisti della salute e funzionari.

Lavoro notturno

Al dipendente che svolga l'orario ordinario tra le ore 22 e le ore 6 spetta una indennità nella misura di € **4,00** per ogni ora di servizio prestata.

Dal 1° gennaio 2023 è disapplicata l'indennità di € 2,74 di cui all'art. 86, comma 12, c.c.n.l. 21 maggio 2018.

Lavoro festivo

Per il servizio prestato in giorno festivo spetta un'indennità di € **2,55** orarie.

Dal 1° gennaio 2023 è disapplicata l'indennità di € 17,82 (o ridotta a € 8,91) di cui all'art. 86, comma 13, c.c.n.l. 21 maggio 2018.

In caso di attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, il dipendente può richiedere entro 30 giorni - ferma restando l'indennità di € 2,55 - un riposo compensativo oppure la corresponsione della maggiorazione per lavoro straordinario.



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	SICUREZZA SUSSIDIARIA NON ARMATA E INVESTIGAZIONI - AISS C.c.n.l. 31 maggio 2017
Parti stipulanti	AISS, Federterziario, Confimea, CFC UGL-Sicurezza civile

Aumenti periodici di anzianità | Dal 1° gennaio 2023 gli importi degli scatti sono così elevati, per gli assunti dal 1° giugno 2017:

Livelli	Importi mensili
Q	37,10
1	36,40
2	35,70
3	35,00
4	34,30
5	33,60
6	32,90
7	32,20

Ai lavoratori in servizio al 31 maggio 2017 restano acquisiti gli scatti già maturati e matureranno i successivi secondo le precedenti modalità.



CCNL	STUDI REVISORI LEGALI E TRIBUTARISTI C.c.n.l. 21 maggio 2021
Parti stipulanti	INRL, LAPET, UNRL Cisal Terziario, Cital

Minimi tabellari | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Livelli	Lombardia	Liguria e Trentino-Alto Adige	Lazio	Toscana	Emilia Romagna
Quadro	2.856,93	2.846,50	2.841,18	2.837,53	2.822,66
A1	2.526,13	2.517,20	2.512,68	2.509,34	2.496,34
A2	2.305,27	2.297,22	2.293,01	2.290,21	2.278,35
B1	2.044,14	2.036,80	2.033,33	2.030,79	2.020,61
B2	1.873,95	1.867,71	1.864,48	1.862,10	1.852,88
C1	1.704,58	1.698,84	1.695,89	1.694,03	1.685,85
C2	1.586,06	1.580,63	1.578,18	1.576,44	1.568,70
D1	1.474,21	1.469,42	1.467,48	1.465,85	1.458,56
D2	1.344,86	1.340,44	1.338,37	1.336,88	1.330,45

Livelli	Friuli Venezia Giulia	Umbria e Valle d'Aosta	Piemonte	Veneto	Marche
Quadro	2.815,01	2.806,58	2.798,04	2.772,87	2.744,47
A1	2.489,64	2.482,22	2.474,74	2.452,88	2.428,06
A2	2.272,40	2.265,76	2.259,10	2.239,23	2.216,90
B1	2.015,20	2.009,47	2.003,76	1.986,24	1.966,48
B2	1.848,12	1.842,74	1.837,41	1.821,91	1.803,98
C1	1.681,46	1.676,82	1.672,25	1.658,26	1.642,32
C2	1.564,88	1.560,82	1.556,53	1.543,60	1.528,82
D1	1.455,30	1.451,49	1.447,47	1.442,27	1.422,32
D2	1.327,47	1.323,96	1.320,60	1.309,61	1.297,66

Livelli	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria, Basilicata e Molise
Quadro	2.716,08	2.715,97	2.710,76	2.706,65	2.703,44	2.667,17
A1	2.403,24	2.402,85	2.398,72	2.394,64	2.392,36	2.360,39
A2	2.194,23	2.194,21	2.190,36	2.186,85	2.184,75	2.155,75
B1	1.946,72	1.946,41	1.943,25	1.940,06	1.938,17	1.913,04
B2	1.786,05	1.786,10	1.782,82	1.780,15	1.778,40	1.755,80
C1	1.626,38	1.626,46	1.623,76	1.621,31	1.619,70	1.599,54
C2	1.514,38	1.514,14	1.511,93	1.509,61	1.508,11	1.489,70
D1	1.408,71	1.408,82	1.406,43	1.404,58	1.403,51	1.386,54
D2	1.285,37	1.285,51	1.283,30	1.281,62	1.280,66	1.265,00



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	TABACCO Accordo 11 febbraio 2021
Parti stipulanti	APTI FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Minimi tabellari | Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023			
Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r. confederale
1 S	1.977,21	529,23	10,33
1	1.826,92	527,25	10,33
2	1.589,76	520,55	10,33
3 A	1.387,40	515,76	10,33
3 B	1.238,16	511,87	10,33
4 A	1.121,90	508,45	10,33
4 B	1.071,09	507,67	10,33
5	1.037,29	506,52	10,33
6	921,83	505,03	10,33

CCNL	TERZIARIO AVANZATO - ANPIT C.c.n.l. 26 settembre 2022
Parti stipulanti	ANPIT, CEPI, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA C.I.S.A.L. Terziario, CONFEDIR, C.I.S.A.L.

Previdenza integrativa | Dal 1° gennaio 2023, a richiesta del lavoratore, il datore di lavoro accredita al fondo scelto il t.f.r. maturato, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della P.B.N.C.M.



CCNL	TERZIARIO - CONFIMEA C.c.n.l. 22 febbraio 2021
Parti stipulanti	Confimea, Federmobilità UGL Terziario

Assistenza integrativa	<p>Dal 1° gennaio 2023 l'azienda mette a disposizione dei lavoratori la somma di € 140 (non riproporzionabili per i lavoratori part time) come strumento di welfare da utilizzare entro il 30 novembre 2023.</p> <p>L'importo è onnicomprensivo ed escluso dalla base di calcolo del t.f.r.</p> <p>Il c.c.n.l. fornisce un elenco esemplificativo di strumenti attivabili.</p> <p>Sono destinatari del beneficio tutti i lavoratori non in prova in forza al 1° gennaio di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 ottobre di ciascun anno (*) con contratto a tempo indeterminato o determinato con 3 mesi anche non consecutivi di anzianità nel corso di ciascun anno. Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno.</p> <p>I lavoratori possono destinare le somme, di anno in anno, al Fondo previdenziale cui aderiscono o al Fondo di assistenza sanitaria.</p> <p>_____</p> <p>(*) Ai lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (termine, somministrazione) gli importi sono riconosciuti una volta sola.</p>
-------------------------------	---

CCNL	TRASPORTO A FUNE Accordo 19 luglio 2022
Parti stipulanti	ANEF FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SAVT

Welfare	<p>Da gennaio 2023 è elevata a € 130 annui la somma che le aziende destinano a misure di welfare contrattuale (le prestazioni sono individuate in azienda). La somma è riproporzionata per i contratti a termine e stagionali.</p>
----------------	---



BUSTA PAGA GENNAIO 2023

CCNL	TURISMO - ANPIT Accordo 26 aprile 2022 e C.c.n.l. 24 maggio 2022
Parti stipulanti	ANPIT, AIAV, UNICA, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, PMI Italia, UAI-TCS CISAL Terziario, CISAL

Minimi tabellari Nuovi valori in attuazione dei previsti incrementi retributivi.

Dal 1.1.2023		
Livello	Minimo	
Dirigente	3.794,25	
Quadro	2.390,90	
A1	2.079,04	
A2	1.819,16	
B1	1.663,23	
B2	1.507,30	
C1	1.353,78	
C2	1.248,62	
D1	1.144,67	
D2	1.039,52	
Op. vendita cat. 1	1.278,27	
Op. vendita cat. 2	1.146,04	
Op. vendita cat. 3	1.057,88	

Assistenza integrativa Dal 1° gennaio 2023 è previsto un welfare contrattuale, a valere dal 2023 e per tutta la durata del rinnovo 2022-2025, a favore dei lavoratori in forza non in prova, nei seguenti importi:

- dirigente: € 720,00 annui (60,00 mensili);
- quadro, A1, A2: € 480,00 annui (40,00 mensili);
- B1, B2, C1, C2, D1, D2 e operatori di vendita: € 240,00 annui (20,00 mensili).

NORMATIVA

D.L. 18 novembre 2022,
n. 176



(G.U. 18 novembre
2022, n. 270)

Decreto Aiuti quater pubblicato in G.U.

È stato pubblicato il **decreto Aiuti quater** - recante "Misure urgenti di sostegno nel settore energetico e di finanza pubblica", **in vigore dal 19 novembre 2022**; tra le misure previste dal decreto vi sono: il contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, per il mese di dicembre 2022; misure di sostegno per fronteggiare il caro bollette, tra cui la rateizzazione delle bollette per le imprese e **l'estensione a 3.000 per i fringe benefit dei dipendenti non tassabili**; l'abbassamento del superbonus; il **bonus per il settore dell'autotrasporto di merci**; misure in materia di mezzi di pagamento con il credito d'imposta per i registratori telematici; **disposizioni in materia di sport**.

Legge 17 novembre 2022,
n. 175



(G.U. 17 novembre 2022,
n. 269)

Convertito il decreto Aiuti-ter

È stata pubblicata la legge di conversione, con modificazioni, del D.L. 23 settembre 2022, n. 144 (**c.d. decreto Aiuti-ter**) recante "ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)". La legge è **in vigore dal 18 novembre 2022**. Relativamente alla materia lavoro, diventano pertanto definitive le misure previste dal decreto ed in particolare la nuova **indennità una tantum da 150 euro** per lavoratori dipendenti, pensionati, disoccupati, collaboratori domestici, stagionali, percettori del reddito di cittadinanza, autonomi e professionisti nonché **norme anti delocalizzazioni**.

D.M. 21 settembre 2022



(G.U. 17 novembre 2022,
n. 269)

Cooperative e assunzione di persone con lo status di protezione internazionale - Procedura per lo sgravio

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stabilito i **criteri di assegnazione del contributo in favore delle cooperative sociali** di cui alla L. n. 381/1991, **che assumono persone** alle quali è stato riconosciuto lo **status di protezione internazionale**. **L'agevolazione è applicata** per ciascuno degli **anni 2018, 2019 e 2020**, in favore delle cooperative sociali per le nuove assunzioni di persone con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrente dal 1° gennaio 2018 e con riferimento ai contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018, alle quali è stato riconosciuto lo status di protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016.

D.M. 16 novembre 2022,
n. 327



(sito del Ministero del
lavoro e delle
Politiche sociali)

Disparità uomo-donna - Settori e professioni ammessi agli incentivi per il 2023

Con decreto interministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze sono stati **individuati, per l'anno 2023**, i settori di attività e le professioni nei quali il tasso di **disparità uomo-donna**, in termini occupazionali, è **superiore almeno del 25%** del valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di donne di cui all'art. 4, commi 8-11, L. n. 92/2012.

ANPAL decreto
10 novembre 2022, n. 320
ANPAL, avviso
10 novembre 2022



(sito dell'ANPAL)

Fondo nuove competenze - Avviso ANPAL per la presentazione delle domande

In attuazione del D.M. 22 settembre 2022 di rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze (FNC), è stato pubblicato dall'ANPAL **l'Avviso 10 novembre 2022**, approvato con **decreto 10 novembre 2022, n. 320**, che definisce **termini e modalità per la presentazione delle istanze** da parte delle imprese. La disponibilità finanziaria è di 1 miliardo di euro, a valere su

risorse React-EU confluite nel Programma operativo nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione (PON SPAO).

PRASSI

INPS mess. 17
novembre 2022,
n. 4167



ANF a carico delle gestioni dei Fondi di solidarietà e del FIS

L'INPS fornisce le indicazioni in base alle quali i datori di lavoro possono operare il conguaglio degli ANF ai lavoratori destinatari dell'Assegno di integrazione salariale (AIS), erogato dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del D.Lgs n. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale (FIS).

INPS mess.
17 novembre 2022,
n. 4159



Indennità una tantum pari a 150 euro - Chiarimenti INPS

L'INPS fornisce ulteriori indicazioni in merito all'indennità una tantum di importo pari a 150 euro, prevista dagli artt. 18 e 19 del D.L. n. 144/2022, cd. **decreto Aiuti ter**, e, inoltre, chiarisce che la **retribuzione imponibile** nella competenza del mese di novembre 2022, in relazione al limite retributivo previsto dalla norma in questione, è da considerare **al netto della tredicesima mensilità**, o ratei della stessa, stante la particolare natura di tale mensilità aggiuntiva, laddove l'erogazione avvenga nella competenza del mese di novembre 2022.

INPS circ.
16 novembre 2022,
n. 127



Indennità una tantum pari a 150 euro - Indicazioni INPS

L'INPS fornisce le istruzioni per la fruizione dell'indennità una tantum di importo pari a 150 euro, prevista dagli artt. 18 e 19 del D.L. n. 144/2022, cd. **decreto Aiuti ter**, in favore dei **pensionati** e di **altre categorie di soggetti** titolari di uno o più trattamenti pensionistici, nonché per **lavoratori domestici**, **percettori di disoccupazione agricola**, **lavoratori incaricati alle vendite a domicilio**, **lavoratori stagionali** e per i **lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo**.

INPS mess.
16 novembre 2022,
n. 4135



Sgravio contratti di solidarietà - Indicazioni sulla procedura

L'INPS fornisce indicazioni sulla **procedura** per la fruizione dello **sgravio contributivo** di cui all'art. 6, D.L. n. 510/1996, connesso ai **contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da CIGS**, in favore delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione adottati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, i cui periodi di CIGS per solidarietà risultavano conclusi entro il 31 marzo 2021.

Le **operazioni di conguaglio** devono essere effettuate **entro il 16 febbraio 2023**.

CCNL

Comunicato
18 novembre 2022



Concessionari riscossione tributi

Scioglimento della riserva sul rinnovo

Il 18 novembre 2022 Fabi, First Cisl, Fisac Cgil e Uilca hanno congiuntamente sciolto la riserva sull'ipotesi di accordo 15 luglio 2022 per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate-Riscossione ed Equitalia Giustizia s.p.a. (v. **Pratica Lavoro** n. 17/2022, pag. 61).

Flessibilità dell'orario di lavoro

di Simone Baghin - *Consulente del Lavoro*

SCHEDA PRATICA

DISCIPLINA GENERALE E LIMITI DELL'ORARIO DI LAVORO ►

Orario di lavoro normale

40 ore settimanali, fermo restando che i contratti collettivi possono stabilire una durata inferiore.

Durata massima orario di lavoro

48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario.

Riposo giornaliero e pause

11 ore di riposo compensativo ogni 24 ore.

Salvo diversa previsione del contratto collettivo, obbligo di una pausa non retribuita di almeno 10 minuti quando l'orario di lavoro eccede le 6 ore.

Riposo settimanale

24 ore di riposo consecutive ogni 7 giorni, di regola coincidente con la domenica e da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero consecutive.

LAVORO STRAORDINARIO ►

Salva diversa previsione del contratto collettivo, il lavoro straordinario non può eccedere il **limite massimo di 250 ore annue**.

ORARIO MULTIPERIODALE ►

È consentito alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di riferire l'orario normale di lavoro come **media di un periodo di riferimento non superiore all'anno**.

ORARIO A MENÙ ►

Forma di flessibilizzazione dell'orario di lavoro con il quale è possibile **ridefinire periodicamente i turni di lavoro di durata flessibile**.

BANCA ORE ►

Strumento di natura contrattuale che consente di **"convertire" le ore di straordinario prestate in permessi** a disposizione del lavoratore da fruire nei termini previsti dal contratto collettivo.

FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE ►

Si differenzia dalla banca ore, che è uno strumento individuale, in quanto riguarda tutti o parte dei lavoratori in azienda.

Consente di **accantonare ore di lavoro prestate in aggiunta** a un monte ore a disposizione dei lavoratori da utilizzare sulla base dei termini previsti dal contratto collettivo.

FONTI ►

D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

DISCIPLINA GENERALE
E LIMITI DELL'ORARIO DI
LAVORO ►**Orario normale di lavoro**

L'art. 3, D.Lgs. n. 66/2003 fissa la durata del normale orario di lavoro in **40 ore settimanali** fermo restando che i **contratti collettivi possono stabilire una durata minore** e riferire l'orario normale alla **durata media delle prestazioni lavorative** in un periodo non superiore all'anno.

La legge si "limita" a definire la durata massima, fermo restando che la contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) può stabilire una durata inferiore alle 40 ore settimanali.

Il Legislatore utilizza il termine contratti collettivi di lavoro e a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, per contratto collettivo di lavoro si può intendere quanto definito dall'art. 51 del D.Lgs. medesimo.

Pertanto, la definizione di un orario di lavoro inferiore alle 40 può oggi essere regolamentata da:

- contratti collettivi nazionali;
- contratti collettivi territoriali;
- contratti collettivi aziendali ai sensi dell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

Durata massima dell'orario di lavoro

L'art. 4, D.Lgs. n. 66/2003 definisce la durata massima dell'orario di lavoro, che non può comunque mai eccedere il limite di 48 ore settimanali comprese lo straordinario per ogni periodo di 7 giorni.

Sulla base di quanto previsto dalla norma:

- i contratti collettivi possono stabilire una durata massima settimanale dell'orario di lavoro;
- la **durata media** dell'orario di lavoro **non può in ogni caso** superare le **48 ore**, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di 7 giorni.

Riposo giornaliero

L'ulteriore limite da considerare è il rispetto del riposo giornaliero disciplinato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 ovvero fermo restando la durata normale dell'orario settimanale (40 ore settimanali o il diverso orario previsto dal contratto collettivo), il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore**.

Deroghe alla disciplina dei riposi giornalieri

- a) attività di lavoro a turni, nel caso in cui il lavoratore cambi squadra;
- b) personale dirigente;
- c) manodopera familiare;
- d) lavoratori nel settore liturgico;
- e) lavoratori a domicilio;
- f) rapporti di telelavoro.

Pause

La norma (art. 8, D.Lgs. n. 66/2003) stabilisce che qualora l'**orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore** il lavoratore ha diritto ad una pausa, le cui modalità e durata sono stabilite dai **contratti collettivi di lavoro**.

Finalità della pausa è il recupero delle energie psico-fisiche e la consumazione dell'eventuale pasto anche in un'ottica di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

In mancanza di regolamentazione data dalla contrattazione collettiva, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata **non inferiore a 10 minuti** e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Pertanto:

- in assenza di disciplina collettiva, il lavoratore che presti la sua attività **per più di 6 ore** al giorno ha diritto a beneficiare di **una pausa non inferiore ai 10 minuti**, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro;
- le pause **non sono retribuite né computate come lavoro** ai fini del superamento dei limiti di durata;
- la pausa, ove spettante, **non deve essere frazionata e non può essere sostituita da compensi economici**.

Riposi settimanali

L'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che il lavoratore ha diritto **ogni 7 giorni** a un periodo di **riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica**, da cumulare con le ore di riposo giornaliero e il riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Pertanto:

- a) il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un periodo di riposo di **almeno 24 ore consecutive**, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero;
- b) il riposo può anche essere calcolato come media su un periodo non superiore a 14 giorni (D.L. n. 112/2008);
- c) il riposo settimanale **di regola coincide con la domenica**; può altrimenti essere fissato in un giorno diverso per le attività aventi determinate caratteristiche:
 - attività industriali il cui processo richieda lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
 - industrie stagionali;
 - attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche;
 - aziende esercenti la vendita al minuto e in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico.

Eccezioni alla disciplina dei riposi settimanali

- attività di lavoro a turni, nel caso in cui il lavoratore cambi squadra o turno;
- attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- personale impiegato nel settore dei trasporti ferroviari;
- contratti collettivi che possono derogare alla disciplina a condizione che al lavoratore vengano accordati **periodi equivalenti di riposo compensativo** (art. 17, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003).

LAVORO STRAORDINARIO ►

Il Legislatore nazionale, in attuazione delle Direttive comunitarie n. 104/1993 e n. 34/2000, con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, ha disciplinato l'orario di lavoro e ha definito, nell'art. 5, come **lavoro "straordinario" quello prestato oltre l'orario normale**, fissato per legge in **40 ore settimanali, ovvero quello eccedente la media dell'orario settimanale** stabilito dai contratti collettivi, **indipendentemente dall'orario giornaliero**.

La normativa prevede che il ricorso a prestazioni di **lavoro straordinario** debba essere contenuto e, salvo diversa disciplina dei contratti collettivi, sia ammesso soltanto **previo accordo** tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che **non superi le 250 ore annuali**.

Deroghe

Ai sensi del comma 5, art. 17, D.Lgs. n. 66/2009, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni relative allo straordi-

	<p>nario di cui all'art. 5, non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dirigenti, personale direttivo delle aziende o altre persone aventi potere di decisione autonomo; • manodopera familiare; • lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose; • prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
<p>ORARIO MULTIPERIODALE ►</p>	<p>Il D.Lgs. n. 66/2003 consente alla contrattazione collettiva (anche aziendale) di riferire l'orario normale di 40 ore settimanali alla durata media della prestazione lavorativa nell'arco di un periodo di riferimento non superiore all'anno.</p> <p>Il limite legale di 48 ore tra lavoro ordinario e straordinario deve essere rispettato non più in ogni singola settimana, ma solo come media nel periodo di riferimento.</p> <p>È da tener presente che in caso di orario multiperiodale, le ore di lavoro prestate oltre il limite normale non sono considerate - e compensate - come ore di lavoro straordinario.</p>
<p>ORARIO A MENÙ ►</p>	<p>L'orario di lavoro "a menù" è una modalità di flessibilizzazione del lavoro attraverso cui le scelte personali di variabilità oraria sono collegate al fabbisogno dell'impresa di utilizzare un numero di ore variabile in funzione di specifiche esigenze (di produzione, di mercato, ecc.).</p> <p>Si fonda su un modello di regolazione del tempo di lavoro opposto al modello standard tradizionale, che prevede limitazioni (tetti orari giornalieri e settimanali del tempo di lavoro) uguali per tutti nelle imprese.</p> <p>L'orario "a menù", pur regolando il lavoro entro i tetti massimi di legge, consente una scelta parziale (sia al lavoratore che all'impresa) su schemi orari variabili, negoziati e ben definiti e trova la sua fonte istitutiva nell'ambito della contrattazione collettiva di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.</p> <p>Il sistema si fonda sulla ridefinizione periodica di turni di lavoro di durata flessibile: l'impresa può chiedere al lavoratore di fare più ore (ad esempio: sabato mattina, notte, ecc.), mentre il lavoratore ha a disposizione alcune opzioni per diminuire il proprio impegno orario (ad esempio: il venerdì pomeriggio libero, la riduzione di un'ora tutti i giorni, ecc.).</p> <p>Ideato, in primo luogo, nell'ambito del settore manifatturiero, con la finalità di raggiungere un maggiore equilibrio tra esigenze di conciliazione e produttività. La sua formulazione ne permette tuttavia l'adozione anche in altri ambiti produttivi.</p> <p>L'orario "a menù" può essere applicato a diversi livelli (contratto nazionale, livello aziendale singolo reparto) e rappresenta una possibile soluzione a esigenze aziendali di maggiore flessibilità.</p>
<p>BANCA ORE ►</p>	<p>L'istituto contrattuale della banca ore consente di smonetizzare il lavoro straordinario, permettendo al lavoratore di cumulare un monte ore di permessi dal quale attingere per fruire, secondo le previsioni contrattuali, di riposi supplementari da collocare temporalmente a sua scelta.</p> <p>La contrattazione può anche prevedere per il lavoratore la facoltà di richiedere, successivamente, di monetizzare le ore accantonate.</p> <p>Possono accedere alla banca ore i dipendenti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, purché - in quest'ultimo caso - la contrattazione lo consenta (INPS circ. n. 95/2000).</p>

Diverse sono le **possibili alternative**:

- **ore aggiuntive remunerate** unitamente alle competenze del mese in cui si è verificata la prestazione: in tal caso si applica la normativa ordinaria;
- **ore aggiuntive remunerate al momento dell'utilizzo come riposi supplementari**: l'obbligo della ordinaria contribuzione previdenziale deve essere assolto con la contribuzione corrente alla data del pagamento;
- **ore aggiuntive monetizzate**: la contribuzione deve essere assolta al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate ("criterio di cassa") (INPS circ. n. 39/2000).

La banca ore è uno strumento che è specificamente **previsto** per **alcune categorie contrattuali, mentre in altri casi viene regolato da accordi aziendali**.

In assenza di regolamentazione da contratto collettivo, si ritiene che possa essere regolamentato con un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

Nata con l'obiettivo di **gestire le ore** che vengono lavorate da un dipendente **in eccedenza rispetto all'orario lavorativo contrattualmente previsto**, che di regola è di 40 ore settimanali per un rapporto *full time standard*.

In pratica, invece di richiedere il pagamento dello straordinario è possibile scegliere di **accantonare le ore straordinarie/supplementari in un conto individuale e usufruirne in un successivo momento come riposo aggiuntivo**.

Consente una maggiore flessibilità **nell'espletamento delle mansioni, conciliando nel modo migliore vita professionale ed esigenze private. Come funziona?**

Le ore di lavoro straordinario alimentano la Banca Ore individuale.

In caso di necessità, individuate dal lavoratore, le ore accantonate vengono utilizzate per assentarsi senza intaccare i contatori delle ferie e dei permessi (**c.d. recupero ore**).

La Banca ore **non prevede una durata illimitata**, ma deve essere utilizzata entro un **determinato intervallo di tempo**, che viene disciplinato dal contratto nazionale di categoria o dagli accordi integrativi aziendali.

La contrattazione collettiva stabilisce eventuali **maggiorazioni per le ore** in eccesso accantonate in Banca Ore.

Trascorso il tempo fissato si procede a determinare il **saldo** della Banca ore, **costituito dalla differenza tra le ore lavorate in più e le ore di assenza** e la cui **differenza** (se positiva) sarà **remunerata** con le **maggiorazioni** del lavoro **straordinario**.

FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE ►

È un metodo previsto dalla contrattazione collettiva e che coinvolge tutte le maestranze aziendali.

Con la flessibilità di natura contrattuale, le ore "flessibili" possono essere, così, **compensate** mediante retribuzione salariale, **a condizione che ciò avvenga per tutta l'impresa**, sulla base di un reciproco **accordo** fra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

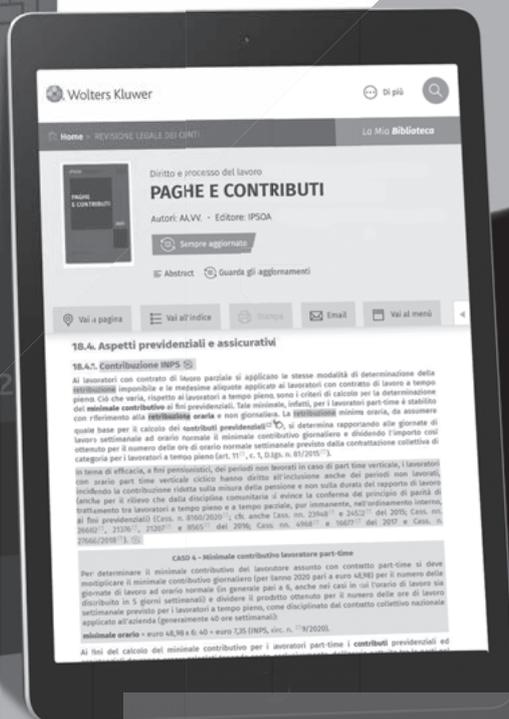
La sua applicazione richiede necessariamente la **forma scritta (accordo)** attraverso la quale vengono **fissate le modalità operative**, la **durata**, i **tempi** di compensazione delle ore in eccesso, la **maggiorazione retributiva** e la **gestione delle ore accantonate e non compensate** (ad esempio, le ore non compensate entro il termine di validità dell'accordo sono remunerate come lavoro straordinario o supplementare).

La flessibilità contrattuale può essere:

POSITIVA	Sono le ore in eccesso accantonate dopo il loro svolgimento
NEGATIVA	È il periodo di godimento dei "riposi" compensativi e di utilizzo delle ore accantonate in fase positiva

IPSOA In Pratica

RISPOSTE CHIARE, AUTOREVOLI E SEMPRE AGGIORNATE



PAGHE E CONTRIBUTI 2022

Tutto quello che c'è da sapere su:

- inquadramento contrattuale e previdenziale, retribuzioni e assenze
- integrazioni salariali, trattenute, contributi, prospetto paga
- Uniemens, modello F24, autoliquidazione Inail
- dichiarazioni annuali e assistenza fiscale
- costo del lavoro e budget del personale



In digitale
monitora le novità normative e contrattuali oltre alle istruzioni di prassi.

info.wolterskluwer.it/IPSOA-In-Pratica

 Wolters Kluwer

Giornalisti – Emittenti locali

C.c.n.l. 16 novembre 2022

PARTI STIPULANTI ▷ Aeranti Corallo e Fnsi

CAMPO DI APPLICAZIONE ▷ Lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentino ritrasmissione di emittenti nazionali, nei gruppi di emittenti e consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (syndications) e agenzie di informazione radiofonica e televisiva.

DECORRENZA E DURATA ▷ 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2026.

Con il c.c.n.l. 16 novembre 2022 le Parti hanno **rinnovato il c.c.n.l.** del lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentino ritrasmissione di emittenti nazionali, nei gruppi di emittenti e consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (syndications) e agenzie di informazione radiofonica e televisiva.

L'ACCORDO IN PRATICA

18

DA METTERE IN AGENDA

• **Minimi tabellari** 1° marzo 2023, 1° marzo 2024

18

DA METTERE IN AGENDA

Minimi tabellari

1° marzo 2023,
1° marzo 2024

Gli importi mensili del minimo conglobato a decorrere dal **1° marzo 2023** e dal **1° marzo 2024** sono i seguenti:

Qualifica	Importi mensili	
	Dal 1.3.2023	Dal 1.3.2024
Teleradiogiornalista TV con oltre 24 mesi di attività nel settore	2.065,55	2.115,55
Teleradiogiornalista radio con oltre 24 mesi di attività nel settore	1.635,13	1.685,13
Teleradiogiornalista con meno di 24 mesi di attività nel settore	1.470,58	1.520,58

Comparto Funzioni locali

C.c.n.l. 16 novembre 2022

PARTI STIPULANTI ▷ Aran con FP CGIL, CGIL, CISL FP, CISL, UIL FPL, UIL, CSA RAL e CISAL

CAMPO DI APPLICAZIONE ▷ Personale dipendente dalle Amministrazioni del comparto di cui all'art. 4 del CCNQ 3 agosto 2021 sulla definizione dei comparti di contrattazione (Regioni e autonomie locali)

DECORRENZA E DURATA ▷ 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021

Il 16 novembre 2022 le Parti hanno siglato il **rinnovo del c.c.n.l.** per il personale dipendente dal comparto Funzioni locali. Si riporta una sintesi degli istituti di immediato interesse operativo: per quanto non previsto dal c.c.n.l. in oggetto, si continuano ad applicare i precedenti cc.cc.nn.l. del settore

L'ACCORDO IN PRATICA

 DA FARE SUBITO	<ul style="list-style-type: none"> • Minimi tabellari 1° gennaio 2019, 1° gennaio 2020, 1° gennaio 2021, 1° gennaio 2023 • Elemento perequativo 1° gennaio 2023
 DA METTERE IN AGENDA	<ul style="list-style-type: none"> • Classificazione del personale 1° aprile 2023 • Retribuzione - Definizione 1° aprile 2023 • Minimi tabellari 1° aprile 2023 • Indennità varie 1° aprile 2023 • Assistenza integrativa 1° aprile 2023
 DA ANNOTARE	<ul style="list-style-type: none"> • Modifiche a istituti vari

DA FARE SUBITO

Minimi tabellari | Gli importi mensili dello stipendio tabellare sono i seguenti:

1° gennaio 2019,
1° gennaio 2020,
1° gennaio 2021,
1° gennaio 2023



Livelli	Importi mensili			
	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021	Dal 1.1.2023
D7	2.610,60	2.631,90	2.699,18	2.699,18
D6	2.484,80	2.505,10	2.567,40	2.569,18
D5	2.324,21	2.343,21	2.401,51	2.403,29
D4	2.224,87	2.243,07	2.298,87	2.304,22
D3	2.133,79	2.151,19	2.204,79	2.212,81
D2	1.946,70	1.962,60	2.011,40	2.025,66
D1	1.855,72	1.870,92	1.917,42	1.934,36
C6	1.973,73	1.989,93	2.054,58	2.054,58
C5	1.920,10	1.935,80	1.984,00	1.999,15

Livelli	Importi mensili			
	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021	Dal 1.1.2023
C4	1.851,61	1.866,71	1.913,21	1.929,26
C3	1.794,95	1.809,55	1.854,65	1.872,48
C2	1.746,27	1.760,57	1.804,27	1.823,88
C1	1.705,54	1.719,54	1.762,24	1.782,74
B8	1.781,39	1.795,89	1.860,20	1.860,20
B7	1.742,85	1.757,05	1.800,75	1.820,36
B6	1.678,36	1.692,06	1.734,16	1.754,66
B5	1.649,06	1.662,56	1.703,86	1.724,36
B4	1.621,64	1.634,94	1.675,64	1.697,03
B3	1.598,25	1.611,35	1.651,35	1.672,74
B2	1.537,03	1.549,63	1.588,13	1.611,31
B1	1.511,94	1.524,24	1.562,14	1.586,21
A6	1.564,56	1.577,36	1.639,74	1.639,74
A5	1.537,70	1.550,30	1.588,90	1.612,08
A4	1.506,55	1.518,95	1.556,65	1.580,72
A3	1.480,28	1.492,38	1.529,48	1.554,44
A2	1.449,56	1.461,36	1.497,76	1.523,61
A1	1.430,35	1.442,05	1.477,85	1.503,70

N.B. Stipendi tabellari: gli importi sono stati calcolati redazionalmente dividendo per 12 i valori annui forniti dal c.c.n.l. **Gli importi dal 1° gennaio 2023 risultano dal conglobamento dell'elemento perequativo** (per i livelli D7, C6, B8, A6 i minimi sono quelli al 31 dicembre 2022 in quanto tali livelli non avevano l'elemento perequativo).

Gli incrementi dello stipendio tabellare hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare. I benefici economici risultanti dalla applicazione degli incrementi sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del c.c.n.l. 16 novembre 2022. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del t.f.r. nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare (art. 29, commi 3 e 4 e art. 30, comma 3, c.c.n.l. 22 gennaio 2004).

Elemento perequativo

1° gennaio 2023



A decorrere dal 1° giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione del c.c.n.l. 16 novembre 2022, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare (v. supra).

18

DA METTERE IN AGENDA

Classificazione del personale

1° aprile 2023

Dal 1° aprile 2023 entra in vigore una nuova classificazione del personale, distinta in 4 Aree, di cui il c.c.n.l. fornisce anche elencazione dei profili professionali:

– **Funzionari e personale di Elevata qualificazione:** lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel

quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

- **Istruttori:** lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro;
- **Operatori esperti:** lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.
- **Operatori:** lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampliamenti fungibili.

Dal 1° aprile 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nella nuova classificazione, secondo le seguenti corrispondenze:

Vecchia classificazione	Nuova classificazione
D7, D6, D5, D4, D3, D2, D1	Funzionari ed Elevata qualificazione
C6, C5, C4, C3, C2, C1	Istruttori
B3-8, B3-7, B3-6, B3-5, B3-4, B3-accesso, B1-8, B1-7, B1-6, B1-5, B1-4, B1-3, B1-2, B1-1 accesso	Operatori esperti
A6, A5, A4, A3, A2, A1	Operatori

Dal 1° aprile 2023 sono posti **ad esaurimento** i seguenti profili:

- personale educativo e scolastico che al 1° aprile 2023 sia inquadrato nell'Area Istruttori per effetto del reinquadramento (v. supra);
- personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.

Norme di prima applicazione

Il **trattamento economico** attribuito in prima applicazione è il seguente:

- stipendio tabellare della nuova area di destinazione;
- valore complessivo delle posizioni economiche in godimento, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale (*);

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di elevata qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla suddetta data sono concluse sulla base della previgente disciplina.

(*) Detto differenziale non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori differenziali stipendiali derivanti dalla progressione all'interno delle aree, che si aggiungono allo stesso.

Progressione

La progressione **all'interno dell'Area** può riguardare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e prevede, con i criteri stabiliti dal c.c.n.l., l'attribuzione di differenziali stipendiali, nel numero massimo annuo per ciascuna area stabilito dalla contrattazione integrativa (v. infra).

Nella progressione **tra Aree diverse** i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti. La progressione tra Aree diverse avviene con procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite negli ultimi 3 anni in servizio o comunque le ultime 3 valutazioni disponibili. Almeno il 50% delle posizioni disponibili è destinata all'accesso dall'esterno. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Il dipendente è esonerato dal periodo di prova, conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA) e le ferie maturate e non fruitive.

Entro il 31 dicembre 2025 le aziende possono attivare la progressione tra Aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio con esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a termine, in possesso del titolo di studio o con competenze formative, informatiche, linguistiche e abilitazioni professionali.

Incarichi di Elevata qualificazione

Il personale dell'area Funzionari o Elevata qualificazione assume incarichi a termine con posizioni di responsabilità:

- di direzione di unità organizzativa;
- con contenuti di alta professionalità.

Gli incarichi sono conferiti per iscritto per un periodo massimo di 3 anni, sono rinnovabili e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in quanto soggetti a valutazione annuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

Il trattamento economico è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal c.c.n.l., compreso il compenso per lavoro straordinario.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di € **5.000** ad un massimo di € **18.000**, per 13 mensilità, sulla base dei criteri stabiliti dall'Ente. Negli Enti privi di Funzionari e di personale di elevata qualificazione, la disciplina si applica presso i comuni agli Istruttori o agli Operatori esperti e presso le ASP e le IPAB agli Istruttori. Per questi la retribuzione di posizione varia da un minimo di € **3.000** ad un massimo di € **9.500** annui, per 13 mensilità. Nel caso di conferimento al titolare di incarico di EQ di un altro incarico di EQ ad interim, è attribuito un ulteriore importo nell'ambito della retribuzione di risultato, che può variare dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ ad interim. Gli Istruttori con incarico di EQ hanno diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché ai compensi aggiuntivi (v. infra), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo (compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8, c.c.n.l. 14 settembre 2000).

Possono essere erogati anche i seguenti **compensi aggiuntivi**:

- indennità di vigilanza;
- compensi ISTAT,
- compensi per straordinario elettorale, per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale e per lavoro straordinario connesso a calamità naturali,
- compensi di cui all'art. 56 ter c.c.n.l. 21 maggio 2018 dell'area vigilanza;
- indennità di funzione del personale delle case da gioco;
- compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h), c.c.n.l. 16 novembre 2022.

**Retribuzione -
Definizione**

1° aprile 2023

Dal 1° aprile 2023 le voci della retribuzione sono le seguenti:

- stipendio (stipendio tabellare e differenziale stipendiale);
- retribuzione individuale di anzianità;
- altri compensi e indennità previsti in base al c.c.n.l. o disposizioni di legge;
- compensi per lavoro straordinario;
- trattamenti correlati alla performance organizzativa e individuale.

La **retribuzione mensile** è costituita dallo stipendio tabellare.

La **retribuzione base** mensile è costituita dalla retribuzione mensile, dai differenziali stipendiali, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 29, comma 4, c.c.n.l. 22 gennaio 2004, nonché dagli altri assegni personali riassorbibili di cui all'art. 15, comma 3, c.c.n.l. 16 novembre 2022.

La **retribuzione individuale** mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

La **retribuzione globale di fatto** mensile o annuale è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della 13° mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto di cui all'art. 33, c.c.n.l. 22 gennaio 2004; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

Stipendi per Area

1° aprile 2023

Gli importi mensili (*) degli stipendi per Area a decorrere da aprile 2023 sono i seguenti:

Area	Importi mensili
Funzionari e personale di Elevata Qualificazione	1.934,36
Istruttori	1.782,74
Operatori esperti	1.586,21
Operatori	1.523,61

(*) Importi calcolati redazionalmente dividendo per 12 gli importi annui forniti dal c.c.n.l.

Differenziali stipendiali

1° aprile 2023

Le misure annue e il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili sono i seguenti:

Area	Misura annua	Numero massimo
Funzionari e personale di Elevata Qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori esperti	650	5
Operatori	550	5

La misura annua è incrementata di € **350** per il personale inquadrato nell'area Istruttori:

- educativo, docente ed insegnante;
- di polizia locale titolare di funzioni di coordinamento.

Per il personale iscritto ad un ordine professionale o con abilitazione professionale o iscrizione ad albi o albi speciali (*), la misura è incrementata di € **150** (area Istruttori) e di € **200** (area Funzionari ed EQ).

(*) Compreso il personale dell'Area Operatori Esperti, dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari EQ con profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali, della riabilitazione, nonché ai tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, nonché degli educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari.

Indennità professionale annua <i>1° aprile 2023</i>	L'indennità pari a € 805,67 dal 1° aprile 2023 è incrementata di € 200 annui.
Indennità per il personale educativo degli asili nido <i>1° aprile 2023</i>	Le indennità pari a € 805,67 e ad € 61,97 dal 1° aprile 2023 sono incrementate di € 200 annui.
Indennità di vigilanza - Polizia locale <i>1° aprile 2023</i>	Le indennità di € 1.110,84 annui e di € 780,30 annui dal 1° aprile 2023 sono incrementate di € 200 annui.
Assistenza integrativa <i>1° aprile 2023</i>	Dal 1° aprile 2023 gli enti stipulano apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto , limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.


DA ANNOTARE
Periodo di prova

Per i dipendenti a tempo indeterminato la durata del periodo di prova, in mesi di effettivo servizio, è la seguente:

Area	Mesi
Funzionari, Elevata qualificazione	6
Istruttori	6
Operatori e Operatori esperti	2

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza ed è sospeso in caso di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, gravi patologie e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal c.c.n.l. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi.

Il c.c.n.l. elenca i casi di esonero dal periodo di prova.

Premi legati alla produttività	<p>Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura definita in sede di contrattazione integrativa non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali.</p> <p>Gli enti che abbiano definito con contrattazione integrativa gli obiettivi e le correlate quote delle risorse del Fondo risorse decentrate, possono definire una percentuale minore, comunque non inferiore al 20%.</p>
---------------------------------------	---

Indennità per specifiche responsabilità	Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui, erogabili anche mensilmente (elevabili fino ad € 4.000 per il personale dell'Area Funzionari ed EQ). Il c.c.n.l. fornisce un elenco esemplificativo delle responsabilità che danno diritto all'indennità.
Indennità condizioni di lavoro	L'indennità non spetta ai profili di educatore, insegnante e docente. Il valore massimo dell'indennità spettante nel caso di effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio valori viene elevato a € 15,00 giornalieri.
Indennità di mensa	Per ogni giorno effettivamente lavorato i dipendenti che prestino attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti, possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo, di valore massimo pari a € 7,00 . Al personale tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e al personale degli enti che gestiscono le mense nonché al personale che nell'ambito del diritto allo studio universitario sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione all'erogazione dei servizi di mensa il servizio mensa o il buono pasto sono riconosciuti indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa.
Indennità tempo potenziato	È confermata nella misura di € 103,39.
Indennità di funzione - Polizia locale	Al personale dell'area degli Istruttori e dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ può essere attribuita una indennità di funzione fino ad un massimo di € 3.000 , per 12 mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, disciplinata dalla contrattazione integrativa. Detta indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con l'indennità di servizio esterno, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a loro carico, mentre non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità.
Indennità di servizio esterno - Polizia locale	Al personale continuativamente in servizio esterno di vigilanza spetta un'indennità compresa tra € 1,00 ed € 15,00 giornalieri, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza ex art. 37, c. 1, lett. b) del c.c.n.l. 6 luglio 1995, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a loro carico.
Orario di lavoro	L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. La durata media dell'orario di lavoro (48 ore settimanali) è riferita ad un periodo di 6 mesi. Possono essere adottate, anche coesistendo, orari flessibili, turnazioni e orari multiperiodali. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico.

Flessibilità

L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, di cui il dipendente può avvalersi contemporaneamente nell'ambito della stessa giornata. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi.

Il c.c.n.l. individua le categorie di lavoratori che hanno priorità nell'utilizzo della flessibilità o diritto a forme ulteriori.

Turnazioni

Le prestazioni devono essere distribuite nell'arco di 1 mese, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno e una ripartizione del personale nei vari turni sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.

Ogni dipendente non può effettuare più di 10 turni notturni nell'arco del mese.

Deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore.

I turni diurni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Il turno notturno è compreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; il turno notturno-festivo cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Per i periodi di effettiva prestazione in turno sono previste le seguenti maggiorazioni orarie della retribuzione individuale:

Turno	%
Diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00)	10
Notturno o festivo	30
Festivo-notturno	50
Festivo infrasettimanale	100

Orario multiperiodale

In relazione a esigenze di servizio, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività, è ammessa una programmazione plurisettimanale dell'orario ordinario. I periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare le 13 settimane. Il recupero nei periodi di minor carico di lavoro è attuato mediante riduzione giornaliera dell'orario ordinario oppure attraverso la riduzione del numero dei giorni lavorativi.

Docenti di scuola dell'infanzia

L'attività didattica è di 30 ore settimanali.

Alle attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio) è destinato un monte ore non superiore a 20 ore mensili.

L'orario dell'attività didattica può essere rideterminato per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, a condizione che sia stata certificata dagli organi di controllo interno l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti e sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Per il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato.

L'orario annuale delle attività integrative può essere determinato anche in misura ridotta

rispetto alle 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi e che sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Ciascun ente stabilisce il numero dei bambini per ciascuna sezione (di norma 25) e degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.

Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente.

L'orario di lavoro di rapporto diretto del personale docente utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap (compreso il personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola) è identico a quello osservato dal restante personale docente.

Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia

L'attività didattica è di 30 ore settimanali.

Alle attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio) è destinato un monte ore non superiore a 20 ore mensili.

L'orario annuale delle attività integrative può essere determinato anche in misura ridotta rispetto alle 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi e che sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Ciascun ente stabilisce il numero medio educatore-bambini (di norma non superiore ad 1 a 6) fatta salva diversa disciplina regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.

Nei casi di vacanza d'organico, di assenza del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso, anche disciplinando le modalità di assunzione con contratti a termine del personale necessario.

L'orario di lavoro di rapporto diretto del personale educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap (compreso il personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola) è identico a quello osservato dal restante personale educativo.

Personale delle scuole gestite da enti locali

Nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'orario docente-alunni non deve superare le 24 ore settimanali (scuola primaria) e le 18 ore settimanali (scuola secondaria di 1° e 2° grado e per gli insegnanti delle scuole civiche superiori e dei civici corsi di formazione). Negli istituti di riabilitazione e pena l'orario è di 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.

Alle attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio) è destinato un monte ore non superiore a 20 ore mensili.

L'orario annuale delle attività integrative può essere determinato anche in misura ridotta rispetto alle 20 ore mensili e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi e che sia assicurato e certificato il livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Nei casi di vacanza d'organico o di assenza del personale docente, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso, anche disciplinando le modalità di assunzione con contratti a termine del personale necessario.

Personale di sostegno

Il calendario del personale comunale di sostegno a soggetti portatori di handicap, compreso il personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola, è lo stesso di quello degli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica.

L'orario di lavoro in rapporto diretto con gli alunni portatori di handicap non deve essere superiore le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.

Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico possono essere previste per un periodo non superiore a 4 settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Personale docente dei centri di formazione professionale

Il personale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.

Lavoro straordinario	<p>È previsto un limite al lavoro straordinario di 180 ore annue, elevabile dalla contrattazione integrativa per non più del 2% dell'organico. Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni, da computare sulla quota oraria (1/156) della retribuzione base, incrementata del rateo di 13^a mensilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - straordinario diurno: 15%; - straordinario notturno o festivo: 30%; - straordinario notturno-festivo: 50%.
Banca ore	<p>Confluiscono nella banca ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore e su sua richiesta, le ore prestate di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste dal lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, escluse le maggiorazioni per straordinario, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione.</p>
Festività	<p>In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il lavoratore presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.</p>
Ferie	<p>Per ciascun anno di servizio spettano i seguenti periodi di ferie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori con 3 anni di servizio: 32 giorni lavorativi (28 in caso di orario su 5 giorni); - neo-assunti (*): 30 giorni lavorativi (26 in caso di orario su 5 giorni). <p>I periodi sono comprensivi dei 2 giorni di cui all'art. 1, comma 1, L. n. 937/1977. Sono altresì attribuiti 4 giorni di riposo nell'anno solare ai sensi della L. n. 937/77. Gli enti possono prevedere la fruizione delle ferie ad ore, nei seguenti monte ore annuali (riproporzionati in caso di part time):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 202 ore (28 giorni degli orari su 5 gg.); - 192 ore (32 giorni degli orari su 6 gg.); - 187 ore (26 giorni neoassunti degli orari su 5 gg.); - 180 ore (30 giorni neoassunti degli orari su 6 gg). <p>Devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi (orari su 5 giorni) e almeno 24 giorni (orari su 6 giorni).</p> <p>Durante il periodo feriale decorre la retribuzione normale, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le altre competenze che non siano corrisposte per 12 mensilità, nonché le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali è richiesta l'effettiva prestazione del servizio.</p> <p>In caso di inizio o cessazione del servizio in corso d'anno, la durata delle ferie è determinata in dodicesimi in proporzione ai mesi di lavoro prestato (a tal fine si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni).</p> <p>Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, spetta al lavoratore il rimborso delle spese documentate per il rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato; compete altresì il rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.</p> <p>Le ferie non godute a causa di indifferibili esigenze di servizio o in caso di motivate esigenze di carattere personale possono essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso di assenze per malattia o infortunio protratte per l'intero anno solare, il godimento delle ferie deve essere autorizzato in relazione alle esigenze di servizio anche oltre i termini di cui sopra.</p> <p>Il periodo feriale è sospeso da malattie debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo a permessi.</p> <p>_____</p> <p>(*) Primi 3 anni di servizio.</p>

Trasferta	<p>Al personale comandato a prestare attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio compete il rimborso delle spese:</p> <p>a) effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella economica;</p> <p>b) per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi autorizzati dall'Azienda, dei taxi;</p> <p>c) per il pernottamento in un albergo fino a 4 stelle e della spesa per i 2 pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26 (trasferte di durata superiore a 12 ore);</p> <p>d) per un pasto nel limite di € 22,26 (trasferte di durata non inferiore a 8 ore e fino a 12 ore);</p> <p>e) per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo (trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni);</p> <p>Nel caso l'attività si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro spetta il compenso per lavoro straordinario.</p> <p>Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.</p> <p>Le aziende individuano le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui sopra.</p> <p>Il trattamento di trasferta all'estero rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.</p> <p>Il dipendente in trasferta ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibile.</p> <p>Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.</p>
Malattia	<p>La conservazione del posto è stabilita in 18 mesi. Ai fini del raggiungimento di tale limite massimo si sommano le assenze verificatesi nel triennio precedente l'ultimo episodio morboso.</p> <p>Può essere concesso un ulteriore periodo di 18 mesi di aspettativa non retribuita, non utile ai fini dell'anzianità di servizio.</p> <p>Il trattamento economico è stabilito fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione fissa mensile (escluso ogni compenso accessorio, comunque denominato):</p> <ul style="list-style-type: none"> – primi 9 mesi: 100%; – 3 mesi successivi: 90%; – 6 mesi successivi: 50%. <p>Nell'ambito dei primi 9 mesi, dall'11^o giorno nel caso di malattie superiori a 10 giorni lavorativi oppure nel caso di ricovero ospedaliero e di convalescenza post ricovero (*), spetta il 100% della retribuzione individuale nonché le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 12 mensilità e quelle legate allo svolgimento della prestazione (esclusi i compensi per lavoro straordinario).</p> <p>I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono nella misura in cui sia valutato un positivo apporto ai risultati.</p> <p>Nel caso delle gravi patologie indicate dal c.c.n.l. il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico.</p> <p>_____ (*) Compresa le assenze dovute a day-hospital, a ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero.</p>

Infortunio sul lavoro	In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale spetta la conservazione del posto fino a guarigione clinica e comunque non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi, prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo, che non è cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, spetta l'intera retribuzione fissa.
Maternità	<p>Durante il congedo di maternità/paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché i premi correlati alla performance, con esclusione dei compensi per straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose.</p> <p>Durante il congedo parentale, che è fruibile anche su base oraria, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero.</p> <p>Successivamente al congedo parentale e fino al 3° anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, D.Lgs. n. 151/2001, sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori.</p>
Lavoro a tempo determinato	Nel caso di successione di contratti tra gli stessi soggetti, è possibile derogare alla durata massima di 36 mesi anche per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per le attività finalizzate a fronteggiare emergenze sismiche.
Lavoro agile	<p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro stabilita mediante accordo tra le parti senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, per attività individuate dall'Ente ed è consentito nei rapporti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale. La prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'azienda e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.</p> <p>L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.</p> <p>L'accordo individuale è stipulato per iscritto e deve specificare la durata dell'accordo, le modalità di svolgimento della prestazione, con specifica indicazione dei giorni in sede e a distanza, le modalità di recesso, l'indicazione della fascia oraria di disconnessione, i tempi di riposo.</p> <p>La prestazione è articolata in fasce di contattabilità (non superiore all'orario medio giornaliero) e di inoperabilità (che comprende le 11 ore di riposo consecutivo nonché il periodo di lavoro notturno del giorno successivo).</p> <p>Nei giorni in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.</p> <p>Il termine di preavviso non può essere inferiore a 30 giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.</p> <p>Viene disapplicata la disciplina del telelavoro.</p>

LEGGI D'ITALIA presenta One PA

OLTRE L'AFFIDABILITÀ DI SEMPRE

DA SEMPRE IL PUNTO DI RIFERIMENTO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Leggi d'Italia presenta One PA, la soluzione digitale progettata per la Pubblica Amministrazione di oggi e di domani. Tutta l'affidabilità, l'autorevolezza, l'efficacia di Leggi d'Italia in una soluzione ancora più evoluta al servizio di chi affronta ogni giorno responsabilità crescenti e adempimenti sempre più complessi.

La documentazione ufficiale più completa e aggiornata, l'interpretazione degli esperti, gli strumenti operativi in materia di appalti, pubblico impiego, tributi, edilizia e urbanistica, ambiente per gestire al meglio uno scenario in continua trasformazione.

Alberto
Ufficio Legislativo

Scopri di più su one.it/pa

One PA FA GRANDE LA DIFFERENZA

Breviaria Iuris Più

I commenti accurati di sempre.
Sempre *Più* approfonditi.

Integrato con One LEGALE

Come vuoi, dove vuoi

Newsletter

Icons: Document, Bookmark, Pencil, and a menu icon.

Y060MCL

Breviaria Iuris Più è l'evoluzione dei celebri Codici commentati CEDAM. Unisce all'**eccellenza di sempre**, tutti i vantaggi dell'**innovativa versione online costantemente aggiornata**.

Scopri il **nuovo Commentario Breve al Codice Civile CARTA+DIGITALE** con aggiornamento.
Già scelto da migliaia di abbonati.

info.wolterskluwer.com/breviaria-iuris



L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX