

INFORMAZIONI AZIENDE

Aggiornamento di
redazione al 29/10/2021

Una copia € 1,55 - Abbonamento annuo € 15,50 - IVA corrisposta in base alla normativa vigente
Tariffa regime libero: "Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento postale - 70% - DCB Genova"

Novembre 2021
Anno XXIX - nr. 7 (303)

Legislazione recente

Decreto fiscale: pubblicazione in GU

È stato pubblicato sulla G.U. n. 252/2021, il Decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale e a tutela del lavoro.

In particolare, le principali novità lavoristiche riguardano: quarantena e lavoratori fragili; congedi parentali straordinari per lavoratori/genitori; trattamenti di integrazione salariale; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tema di tutele, con l'art. 8 è stato realizzato il rifinanziamento, fino al 31 dicembre 2021, per conseguire l'equiparazione della quarantena per COVID-19 alla malattia, nonché è stato introdotto un rimborso forfettario fino a 600 euro pro-capite, per i datori iscritti all'INPS (con esclusione del lavoro domestico) limitatamente ai propri dipendenti non coperti da malattia a carico dell'istituto, secondo le regole che saranno identificate con prossime circolari esplicative.

L'art. 9 ha reintrodotta, dall'inizio dell'anno scolastico e fino al 31 dicembre 2021, i congedi parentali per lavoratori dipendenti genitori di minori di 14 anni, che possono astenersi dal lavoro nel caso in cui sia sospesa l'attività didattica del figlio o per la quarantena disposta dalle Autorità competenti. Il congedo può essere fruito in modalità giornaliera o oraria ed ammonta al 50%



ASSINDATCOLF
Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico

**Consulenza e servizio di contabilità
del personale domestico**

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.84627201 - Fax 010.84627299
www.assindatcolf.ge.it

della retribuzione.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.

L'art. 11 ha disposto il rifinanziamento della CIG COVID-19 per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa rientranti in ambito FIS o CIGD, per eventi connessi all'emergenza sanitaria, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

È stata inoltre realizzata una proroga del trattamento ordinario di integrazione

salariale COVID per il settore tessile, con classificazione delle attività economiche ATECO 2007 con i codici 13, 14 e 15.

Sotto il profilo della sicurezza, con l'art. 13 viene previsto: l'abbassamento al 10% della soglia per la sospensione dell'attività imprenditoriale in caso di sussistenza di lavoro nero; l'inasprimento delle sanzioni per le violazioni delle norme di sicurezza; l'estensione delle competenze dell'INL negli ambiti della salute e sicurezza del lavoro e l'aumento dell'organico degli ispettori INL.

Green pass: pubblicati i DPCM sulle verifiche

Sono stati pubblicati sulla GU n. 146/2021, due provvedimenti in tema di green pass e verifiche:

- per il settore privato, il DPCM 12 ottobre 2021 - Modifiche al D.P.C.M. 17 giugno 2021, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19";

- in ambito pubblico, il DPCM 12 ottobre 2021, contenente le Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale.

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Dario Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi

dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio

rag. Stefano Dagnino
rag. Daniela Grillà
dott. Stefano Mattioli
dott.ssa Federica Castagnola
dott.ssa Sara Biancalana
dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott. Paolo Maiorelli
dott.ssa Chiara Panealbo
dott.ssa Ilaria Barchi

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563

Edilizia: dal 1° novembre al via il DURC di congruità

La CNCE, con News 29 ottobre 2021, ha rammentato la partenza, dallo scorso 1° novembre 2021, del sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, in applicazione dell'Accordo delle parti sociali dell'edilizia del 10 settembre 2020 e del D.M. n. 143/2021.

La titolarità del cd. "DURC di congruità" è obbligatoria per la partecipazione ad ogni cantiere edile pubblico e per i cantieri privati con lavori di importo superiore a 70.000 euro.

DL n. 111/2021: in GU la legge di conversione

È stata pubblicata nella G.U. n. 235/2021, la Legge 24 settembre 2021, n. 133, di conversione, con modificazioni, del DL 6 agosto 2021, n. 111, recante misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti.

In tema lavoristico, il decreto prevede:

- lo slittamento al 31 dicembre 2021 delle agevolazioni previste per i lavoratori fragili, con riferimento al diritto di svolgere l'attività normalmente in regime di smart working e all'equiparazione del periodo trascorso in quarantena a malattia con ricovero, ai fini del trattamento economico ed esclusione ai fini del comparto;
- l'obbligo vaccinale, dal 10 ottobre al 31 dicembre 2021, per tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa in strutture semi-residenziali e strutture che ospitano persone in situazione di fragilità;
- durate diversificate dall'esecuzione

per tampone antigenico rapido - 48 ore
- e tampone molecolare - 72 ore.

Green pass: aggiornate le FAQ per i controlli

Il Governo, in data 18 ottobre 2021, ha pubblicato alcune nuove FAQ, relative all'obbligo di green pass in ambito lavorativo, chiarendo che:

- il green pass rilasciato in seguito all'effettuazione di un tampone deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l'orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore;
- i controlli sul rispetto della normativa in tema di green pass potranno essere effettuati dagli ispettori del lavoro e dalle ASL, su invito delle Prefetture;
- il possesso del green pass è richiesto anche ai lavoratori stranieri ove debbano svolgere la propria attività lavorativa presso aziende italiane (in caso di auto-transportatori stranieri sprovvisti di certificazione, è possibile utilizzare il personale dell'azienda italiana per le operazioni di carico/scarico della merce);
- i contratti di lavoro stipulati per sostituire i lavoratori sprovvisti di green pass sono soggetti alla disciplina generale del contratto a tempo determinato, di cui agli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015;
- la badante sprovvista di green pass non potrà accedere al luogo di lavoro e, in caso di convivenza, dovrà abbandonare l'alloggio;
- in assenza di green pass, considerata la mancata esecuzione della prestazione lavorativa da parte della badante convivente, è corretto sospendere vitto e alloggio;
- la badante convivente in possesso di green pass che risulti positiva al COVID-19 deve trascorrere la quarantena nella casa nella quale vive.

tà contenute nel decreto.

INL

Maternità anticipata e posticipata: chiarimenti

L'INL, con nota 13 ottobre 2021, n. 1550, ha offerto chiarimenti circa le procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione anticipata e post partum da parte delle proprie sedi territoriali per i casi di lavoratrici addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.

In particolare, viene stabilito che:

- il provvedimento emanato dall'Ispettorato entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione è il presupposto necessario per l'astensione dal lavoro, pertanto l'astensione decorrerà dalla data di adozione del provvedimento stesso e non in un momento antecedente;
- i giorni antecedenti la data presunta del parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria, vanno aggiunti al periodo di congedo da fruire dopo il parto anche nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto. Assunto quanto precede, i giorni di congedo obbligatorio prima dell'evento parto non fruiti, si aggiungono al termine della fruizione dei 7 mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

Sub-appalto: modifiche e indicazioni operative

L'INL, con nota 6 ottobre 2021, n. 1507, ha offerto chiarimenti su quanto previsto dall'articolo 49, D.L. 31 maggio 2020, n. 77, in materia di regolamentazione del sub-appalto in ambito pubblico.

In termini operativi, è stata introdotta una misura di garanzia per i lavoratori dipendenti del sub-appaltatore che svolgano determinate attività in ragione dell'appalto: le attività oggetto di subappalto devono essere ricomprese nell'oggetto dell'appalto, secondo quanto previsto nel capitolato e non essere, quindi, marginali o meramente accessorie rispetto all'opera o al servizio complessivamente appaltato, oppure far parte della categoria prevalente ossia, "la categoria di lavori, generale o specializzata, di importo più elevato fra le categorie costituenti l'intervento e indicate nei documenti di gara".
In presenza dei requisiti sopra riportati, la norma prevede che siano riconosciuti ai lavoratori in questione trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli che avrebbe riconosciuto l'appaltatore/sub-appaltante al proprio personale dipendente in ragione del CCNL da quest'ultimo applicato.
Nell'ambito dell'attività di vigilanza, laddove si riscontrino, in relazione ai singoli istituti retributivi o normativi (ferie, permessi, orario di lavoro, disciplina

circolari & messaggi

MINISTERO DEL LAVORO

Uni-distacco: modifiche dal 2 novembre

Il Ministero del lavoro, con notizia del 26 ottobre 2021, ha reso noto che il 2 novembre 2021 entrano in vigore nuovi standard e regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni, effettuate in via telematica tramite modello Uni-distacco, dovute dai prestatori di servizi al Ministero per distacchi di lunga durata in Italia.

A partire dalle ore 12:00 del 2 novembre 2021 è disponibile, nel portale <http://servizi.lavoro.gov.it>, una nuova versione della procedura telematica "Distacco transnazionale", aggiornata con le novi-



Fondazione
Consulenti per il **Lavoro**

AGENZIA PER IL LAVORO
Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

- Tirocini formativi di qualità
- Ricerca e selezione del personale
- Politiche attive regionali
- Assegno di ricollocazione

LA TUA SEDE OPERATIVA
P.zza Borgo Pila, 40/17
Torre A - 2° piano - 16128 GENOVA
Tel: 3296793787
Email: enrica.parodi.ge@gmail.com

delle tipologie contrattuali), condizioni inferiori rispetto a quelle previste dal CCNL applicato dall'appaltatore, verrà adottato dagli ispettori il provvedimento di disposizione, teso a far adeguare il trattamento da corrispondere per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto.

Si precisa infine che, come conseguenza diretta dell'adeguamento retributivo, si registra una riquantificazione dell'imponibile previdenziale, con conseguente identificazione delle differenze contributive e applicazione di sanzioni e interessi.

Distacco transnazionale: indicazioni INL

L'INL, con circolare 19 ottobre 2021, n. 2, ha offerto indicazioni sul D. Lgs. 15 settembre 2020, n. 122, entrato in vigore lo scorso 30 settembre 2020, in materia di distacco transnazionale dei lavoratori. Le principali modifiche introdotte, riguardano la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena di lavoratori somministrati, un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

INPS

Green pass: verifiche agevolate per le grandi aziende

L'Istituto, con messaggio 21 ottobre 2021, n. 3589, ha reso noto che sul proprio sito internet è stato reso disponibile, allo stato attuale solo per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, il Servizio denominato "Verifica Certificazione verde COVID-19".

In applicazione di quanto previsto ai sensi del DPCM 12 ottobre 2021, la fruizione del citato servizio prevede tre step:
- accreditamento, in cui i datori di lavoro o gli intermediari abilitati, tramite accesso con Spid, dovranno accreditare l'azienda al servizio di verifica del green pass e indicare i c.d. "verificatori", ovvero i lavoratori che verificheranno il possesso della certificazione, a ciò ade-

guatamente delegati dal proprio datore per iscritto;

- l'Istituto accede alla Piattaforma Nazionale-DGC su cui sono registrati i dati del green pass dei cittadini, per il recupero dell'informazione del possesso del green pass da parte dei dipendenti delle aziende che hanno aderito al servizio (allo stato attuale l'analisi riguarda tutti i dipendenti, indipendentemente da assenze o attività in smart working, per cui non è richiesto il green pass);

- i "verificatori" incaricati, accederanno al servizio, attraverso l'utilizzo del proprio Spid, per la verifica del possesso del green pass dei dipendenti delle aziende accreditate, dopo aver selezionato i nominativi per i quali verificare il possesso della certificazione.

Esonero Under-36: istruzioni solo per l'anno 2021

L'Istituto, con messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389, ha fornito indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per l'assunzione di giovani Under-36 a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Il documento di prassi evidenzia come la fruibilità dello sgravio sia, al momento, limitata alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2021-31 dicembre 2021.

Per quanto attiene all'esonero contributivo relativo alle eventuali assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2022, le istruzioni riguardanti la fruizione dell'esonero saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione da parte della Commissione Europea.

Si ricorda che l'agevolazione, di durata triennale, è pari al 100% della contribuzione INPS c/ditta, esclusi i premi INAIL e contributi previdenziali minori, nel limite di € 6.000 annui.

Lavoratori fragili: tutele fino a dicembre

L'Istituto, con messaggio 13 ottobre



Centro Formazione eDotto Parodi School

Formazione a costo zero:
chiedici come ottenere il contributo riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r
Campomorone - 16014 GENOVA

Claudio Favafabrizi: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041

2021, n. 3465, ha ricordato che, con il D.L. 6 agosto 2021, n. 111, è stato prorogato fino al 31 dicembre 2021 il termine per il riconoscimento della tutela per i lavoratori c.d. "fragili", che prevede, per i lavoratori in possesso della specifica certificazione sanitaria, che non possano svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di smart working, l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio alla malattia con ricovero ospedaliero.

Inoltre, è stato prorogato al 31 dicembre 2021 il periodo durante il quale i lavoratori c.d. fragili hanno diritto a svolgere di norma "la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto".

Brexit: prestazioni assistenziali per i residenti in Italia

L'Istituto, con circolare 18 ottobre 2021, n. 154, ha fornito istruzioni operative in materia di riconoscimento di prestazioni assistenziali, a sostegno della famiglia, di inclusione sociale e di invalidità civile ai cittadini del Regno Unito residenti in Italia alla data del 31 dicembre 2020, in applicazione dell'Accordo di regolamentazione della cd. "Brexit".

Ammortizzatori e pagamento diretto con UniEmens-CIG

L'Istituto, con messaggio 19 ottobre 2021, n. 3556, ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 il periodo transitorio di coesistenza dell'invio all'INPS dei dati relativi ai flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGD e FIS) connessi all'emergenza COVID-19 sia con il nuovo flusso UniEmens-CIG, sia con il modello SR41 precedentemente in uso.

Il messaggio precisa che le richieste di pagamento diretto relative a domande di integrazione salariale presentate dal

Lo Studio Associato Lupi & Puppo partecipa a:

Sicurezza sul lavoro - Ambiente - Qualità - Igiene degli alimenti

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro

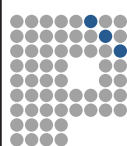
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni

Sistemi qualità norme ISO 9000/14000

Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04

Formazione del personale



PROGETTO

SICUREZZA S.r.l.

Sede di Genova: Piazza Colombo 3/2 - Tel. 010.565.895 - 010.543.520 - Fax 010.561.996
E-mail: info@progettosicurezza-ge.it



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**

Associazione Industriali
della Provincia di Genova

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it

Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845

1° gennaio 2022, e aventi come oggetto periodi decorrenti da gennaio 2022, potranno essere inviate solo con il nuovo flusso telematico UniEmens-CIG, non verranno pertanto più accettati i modelli SR41.

NASpl: personalizzazione per il cittadino

L'Istituto, con notizia del 6 ottobre 2021, ha reso noto che, per tutti gli utenti con domanda di NASpl accolta, è disponibile, accedendo all'area riservata MyINPS tramite Spid, Cie e Cns, una video guida personalizzata che illustra i servizi a loro dedicati.

In termini operativi, vengono fornite indicazioni su modalità di calcolo della NASpl, condizioni di compatibilità da considerare, importo e durata del beneficio.

INAIL

Infortunio COVID-19: raccomandazioni INAIL

L'Istituto, con avviso del 4 ottobre 2021, ha reso noto che sono stati resi disponibili chiarimenti amministrativi interni circa le modalità di conferma diagnostica dell'infezione da COVID-19, sulla durata del periodo di inabilità temporanea assoluta negli infortuni da COVID-19 e sui criteri medico-legali da adottare per il riconoscimento del nesso causale e per la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da COVID-19.

In termini operativi, viene confermato che qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata ai fini della malattia comune INPS, può essere ritenuta utile ai fini certificativi di infortunio. Vengono infine forniti chiarimenti circa i criteri medico-legali nei casi per i quali ricorre la presunzione semplice nelle infezioni da COVID-19.

**FONDAZIONE STUDI CONSULENTI
DEL LAVORO**

Green pass: risposte ai quesiti più frequenti

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con Approfondimento 28 ottobre

2021, ha raccolto una serie di quesiti pervenuti alla propria redazione e ha ritenuto utile riunirli in un documento unico di approfondimento, al fine di agevolare le imprese in una materia di notevole complessità e con diffusi profili di criticità, soprattutto connessi alla gestione della privacy e dei dati sensibili.

Con riferimento alla cadenza dei controlli sul green pass, ogni azienda è autonoma, essendo i datori di lavoro che stabiliscono, nel rispetto della normativa privacy, le modalità operative e la cadenza delle verifiche, con compilazione di un registro, non obbligatoriamente giornaliero.

Se un lavoratore è esente dalla vaccinazione, dovrà presentare una certificazione il cui contenuto è richiamato nella circolare del Ministero della salute n. 35309/2021 e la cui validità, che inizialmente terminava al 30 settembre, è stata prorogata al 30 novembre 2021.

Sui luoghi di lavoro anche artigiani e commercianti, in qualità di titolari, devono possedere il green pass in quanto esercitano attività lavorativa.

Nel caso di dipendente privo di green pass e conseguentemente assente ingiustificato che, dopo tre giorni dall'inizio dell'assenza, presenti al datore di lavoro un certificato di malattia di un mese, viene chiarito che il successivo sopravvenire di uno stato di malattia non incide sulla sospensione del rapporto, che rimane immutata fino a presentazione del green pass o comunque, ad oggi, fino al 31 dicembre 2021, termine indicato per la fine dello stato di emergenza.

Nel caso in cui il lavoratore acceda sul luogo di lavoro senza green pass, il datore di lavoro è tenuto, ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa, ad effettuare una segnalazione alla Pre-

fettura, per la quale non è prevista una particolare forma, essendo sufficiente che sia puntuale e contenga tutti gli estremi del fatto.

Ai fini dei controlli, la tenuta di un registro non è obbligatoria ma può essere utile ai fini organizzativi.

GIURISPRUDENZA

Licenziamento del dirigente e preavviso

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 27934/2021, ha stabilito che il dirigente dimissionario esonerato dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, non ha diritto a ricevere alcuna indennità sostitutiva, se non diversamente previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

Nel caso di specie, un dirigente dimissionario, esonerato dal prestare servizio durante il preavviso, aveva richiesto al datore di lavoro il pagamento dell'indennità sostitutiva, fondando la richiesta sull'affidamento nella prosecuzione del rapporto per la durata del preavviso e sul relativo trattamento economico.

I Giudici della Suprema Corte hanno respinto la legittimità di tale richiesta, affermando il principio, consolidato in giurisprudenza, dell'efficacia obbligatoria del preavviso.

Le considerazioni sopra esposte, vengono superate dalle previsioni della contrattazione collettiva di miglior favore, come, ad esempio, previsto dal CCNL Dirigenti aziende del terziario che stabilisce, in caso di dimissioni del lavoratore, l'obbligo in capo al datore di lavoro di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso, in caso di esonero del dirigente dal prestare servizio durante lo stesso.

Scadenario Ottobre 2021

CCNL: variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

AGENZIE IMMOBILIARI - Minimi tabellari.

AUTOTRASPORTO MERCI e LOGISTICA - Minimi tabellari; - erogazione della seconda tranche di Una Tantum

CARTA - Aziende industriali - Erogazione dell'Una Tantum di importo pari a € 150,00

DIRIGENTI - Agenzie marittime - Aziende alberghiere - Aziende autotrasporto - Magazzini generali - Terziario - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso); - Previdenza integrativa (Fondo Mario Negri); - Previdenza supplementare individuale (Fondo Antonio Pastore); - Formazione professionale.

MARITTIMI - Erogazione della seconda tranche di Una tantum

METALMECCANICI - Confapi - Classificazione del personale; - Contribuzione sindacale straordinaria: i sindacati richiedono a tutti i lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di € 35,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di 11/2021. I lavoratori che non intendono versare il contributo straordinario devono aver restituito il modulo debitamente compilato entro il termine fissato al 15/10.

PORTI - Minimi tabellari.

INFORMAZIENZE

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 Genova - Pubblicazione mensile, iscrizione Registro Stampa del Tribunale di Genova n° 32 del 14/10/93 - Direttore responsabile: Dario Lupi - Coordinatrice: Cristina Biancalani - Editrice COMSAS S.r.l.