

INFORMAZIENZE

Aggiornamento di
redazione al 28/03/2022

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"

Aprile 2022
Anno XXX - nr. 4 (308)

Legislazione recente

Fine dello stato di emergenza: novità per le imprese

Con il termine dello stato di emergenza nazionale lo scorso 31 marzo, dal 1° aprile 2022 si attenuano molte delle disposizioni che hanno accompagnato la vita di imprese e lavoratori negli ultimi due anni di pandemia.

In termini operativi, di seguito vengono elencati gli adempimenti ancora vigenti per i datori di lavoro.

Per i dispositivi di protezione individuale delle vie respiratorie, rimane in vigore per il mese di aprile 2022 l'obbligo di indossare le mascherine chirurgiche o di livello superiore nei luoghi di lavoro. Il Governo valuterà, a metà mese di aprile, se togliere o meno tale obbligo da maggio 2022.

Il green pass base rimane in vigore per tutto il mese di aprile 2022 in linea generale (si veda l'articolo successivo).

Per l'accesso alle mense aziendali, permane per il mese di aprile l'obbligo di titolarità del green pass base.

Non risulta allo stato attuale prorogato il congedo straordinario INPS per genitori, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa ovvero per infezione da Covid o per quarantena del figlio, pertanto tale provvidenza si ritiene conclusa al 31 marzo.

Analogamente, non risulta prorogata la disposizione secondo la quale, fino al 31 marzo 2022, i genitori di figli in condizioni di disabilità grave o con-



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

venti con un figlio con bisogni educativi speciali hanno avuto diritto a rendere la prestazione in regime di smart working.

Con riferimento ai Protocolli sanitari vigenti in ogni realtà lavorativa, sarà da valutare con i responsabili della sicurezza e i medici competenti l'eventuale superamento degli stessi o quantomeno l'aggiornamento, sulla base della mutata normativa, considerando, allo stato attuale, il perdurare di livelli elevati di contagio da Covid-19 a livello nazionale.

Se infatti, a livello tecnico, con il termine dello stato di emergenza nazionale, l'obbligo di applicare i Protocolli sanitari sia formalmente venuto meno, le Associazioni datoriali, tra le quali

Confindustria, consigliano fortemente alle imprese, a livello sostanziale, di continuare ad applicare i Protocolli sanitari esistenti anche nella prima fase post-emergenziale, assunto il dovere, ex art. 2087 cod. civ., in capo al datore di lavoro, di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti.

Decreto Covid: superamento della fase emergenziale

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 70/2022, il Decreto legge 24 marzo 2022, n. 24, che introduce disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza al 31 marzo 2022.

Con il provvedimento in commento, è intenzione del Governo individuare gli step per il graduale ritorno all'ordinario, attraverso le seguenti disposizioni, di impatto a livello lavoristico.

In tema di accesso al luogo di lavoro: dallo scorso 25 marzo è stato possibile, per tutti i lavoratori, compresi gli over 50, accedere ai luoghi di lavoro con il solo green pass base, che, secondo le intenzioni dell'Esecutivo, dal 1° maggio non sarà più obbligatorio.

Gli over50, che fino al 24 marzo, per poter lavorare, avevano dovuto esibire il cd. green pass rafforzato, possono pertanto tornare al regime generale



Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello Studio Associato Lupi & Puppo

Rilevazione Presenze WEB Zucchetti (rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su mobile) software applicativi: presenze, work flow, trasferte, note spese, timesheet, human resources. (Preventivi, analisi delle configurazioni, installazione ed assistenza diretta al cliente).

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - comsas@comsas.it

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
dott. Matteo Puppo

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

vigente per tutti i dipendenti, secondo cui è sufficiente il green pass base per essere ammessi sul luogo di lavoro.

Rimangono dei settori, però, in cui l'obbligo vaccinale permane fino al 31 dicembre 2022, si parla in particolare degli esercenti le professioni sanitarie e dei lavoratori negli ospedali e nelle Rsa. Con riguardo invece al settore della scuola, dal 1° aprile, gli insegnanti non vaccinati non potranno essere sospesi dal servizio, sono obbligati a rientrare a lavoro, ma dovranno essere adibiti ad attività cd. "di supporto" che non prevedano il contatto con gli allievi (in tal proposito si attende una circolare ministeriale esplicativa).

Per i lavoratori fragili, sia del settore privato che del settore pubblico, la proroga al 31 marzo dello stato d'emergenza aveva comportato la possibilità di poter svolgere ordinariamente in modalità agile la propria prestazione lavorativa. Considerato che tale termine non è stato prorogato, fino ad eventuali nuovi provvedimenti, a decorrere dal 1° aprile, saranno i datori di lavoro a poter eventualmente accordare il lavoro agile ai lavoratori fragili, come individuati nel Decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022.

Decreto Energia e buoni benzina detassati

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 67/2022, il Decreto legge 21 marzo 2022, n. 21, che introduce misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina.

In campo lavoristico, in particolare, è stato previsto un bonus carburante, rappresentato da buoni benzina, per un importo annuo fino a 200 euro, che possono essere acquistati dal datore

di lavoro privato e ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti, esclusi dalla base imponibile fiscale e previdenziale.

Per la concreta applicazione di questa disposizione, è opportuno attendere l'emanazione di una circolare da parte dell'Agenzia delle entrate, che chiarisca le condizioni di coesistenza dei buoni benzina con i voucher, per i quali il limite annuo è di € 258,23.

Per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato I al decreto, appartenenti al settore turistico, che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, è riconosciuto, entro un determinato limite di spesa, un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022.

Le imprese industriali, colpite da caro energia e materie prime e di conseguenza in difficoltà economica, che non possono più ricorrere a trattamenti di integrazione salariale perché ne hanno esaurito i limiti di durata, potranno fruire di ulteriori 26 settimane di ammortizzatore, fruibili fino al 31 dicembre 2022. Per capire i contorni di questo provvedimento, dovrà essere emanata una circolare esplicativa da parte dell'INPS.

Smart working per genitori di figli disabili

È stata pubblicata sulla G.U. n. 56/2022, la Legge 4 marzo 2022, n. 18, di conversione, con modificazioni, del Decreto legge n. 1/2022, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Le principali novità in tema giuslavoristico riguardano lo smart working per i genitori di figli disabili.

In termini analitici, per i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave ex lege n. 104/1992, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, viene riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Con il termine dello stato di emergenza, avvenuto il 31 marzo 2022, tale provvedimento non risulta al momento prorogato.



**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

TUR: confermato lo 0%

La Banca Centrale Europea, con Comunicato stampa 10 marzo 2022, ha reso noto che il TUR è rimasto fissato nella misura dello 0,00%.

Si ricorda che tale tasso è immutato dal 16 marzo 2016.

Tirocini in smart working: quali i limiti

La Regione Liguria, con Delibera di Giunta n. 238/2022, ha individuato le linee guida per la prosecuzione del regime di smart working per i tirocini extra-curricolari.

Con il provvedimento in commento, la Regione ha regolamentato la possibilità per le aziende, visto il perdurare della fase pandemica, di effettuare tirocini extracurricolari in modalità da remoto, "totale" o "mista" ("presenza" alternata allo smart working), per le attività compatibili con il lavoro agile e laddove sia garantito il raggiungimento degli obiettivi previsti nel progetto formativo.

In termini analitici, le parti, devono sottoscrivere un apposito modulo, che deve contenere i seguenti elementi:

- modalità di svolgimento del tirocinio: modalità agile (Smart Working) "totale" o "mista";
- previsione di messa a disposizione delle attrezzature da parte dell'azienda, o accordo sull'utilizzo di attrezzature già in possesso del tirocinante;
- tipo di attrezzature utilizzate;
- modalità di registrazione delle attività di tirocinio e di esecuzione del tutoraggio a distanza;
- specifica copertura assicurativa attivata per rischi connessi all'esecuzione dell'attività presso il domicilio del tirocinante.

È consentita altresì la trasformazione dei tirocini da modalità in presenza, a modalità smart working.

Il soggetto ospitante è tenuto a fornire al tirocinante una compiuta informativa di sicurezza in materia di corretto utilizzo delle apparecchiature elettroniche e di adeguatezza dell'ambiente di lavoro.

**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

INL

Lavoratori occasionali: nuove FAQ sull'obbligo di comunicazione

L'INL, con nota 1° marzo 2022, n. 393, ha fornito ulteriori chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali, integrando le FAQ contenute nella propria nota INL n. 109/2022.

In particolare, viene precisato che non rientrano nell'obbligo di comunicazione:

- coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato e percepiscono solo rimborsi spese;
- le guide turistiche;
- le prestazioni occasionali rese da traduttori, interpreti e docenti di lingua;
- le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'Ordine, in quanto si tratta di attività intellettuali;
- le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di smart working al di fuori del territorio italiano da lavoratori non residenti in Italia, poiché sono soggette alla disciplina del Paese dove vengono espletate.

Con nota 28 marzo 2022, n. 573, l'INL ha comunicato che sul portale servizi.lavoro.gov.it è stata inserita una nuova App tramite la quale, i datori di lavoro e gli intermediari, accedendo tramite Spid, possono effettuare le comunicazioni di lavoro occasionale.

L'Ispektorato rende noto altresì che, fino al 30 aprile 2022, coesistono mail e utilizzo del portale per l'invio delle comunicazioni, mentre dal 1° maggio 2022, per il lavoro occasionale, potranno essere inviate le comunicazioni unicamente tramite portale internet.

Tirocini e nuove sanzioni applicabili

L'INL, con nota 21 marzo 2022, n. 530, ha reso disponibili chiarimenti in merito alle disposizioni in materia di tirocini introdotte dalla legge n. 234/2021 – Legge di Bilancio 2022 –, alcune delle quali sono operative dallo scorso 1°

gennaio 2022.

In particolare, sono oggetto di intervento i seguenti elementi:

- indennità di partecipazione: deve essere riconosciuta una indennità definita "congrua", identificata dalle diverse normative regionali. Ne consegue che la sanzione per mancata corresponsione dell'indennità, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro;
- ricorso fraudolento al tirocinio: al fine di valutare l'uso scorretto del tirocinio e, quindi, la condotta fraudolenta del datore di lavoro che ha impiegato il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratore dipendente, il personale ispettivo dovrà, a oggi, fare riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alla circolare INL n. 8/2018. La violazione delle disposizioni comporta l'applicazione, a carico del soggetto ospitante, della pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. Rimane salva la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

Edilizia: vigilanza e contrasto al sommerso

L'INL, con nota 23 febbraio 2022, n. 1231, ha comunicato che, a fronte dell'emanazione delle recenti misure di incentivi fiscali per interventi di recupero edilizio estese anche all'anno 2022, è stata prevista l'intensificazione dell'attività ispettiva nel settore edile, finalizzata a verificare il rispetto degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza, in continuità con la campagna straordinaria di vigilanza in edilizia avviata nel 2021.

In particolare, gli accertamenti si concentreranno sui numerosi cantieri edili che beneficiano di risorse finanziarie pubbliche dedicate al recupero o al restauro della facciata esterna degli edifici esistenti e, più in generale, sugli interventi di ristrutturazione edilizia.

INPS



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

ANF e assegni familiari: i contorni dell'abrogazione

L'Istituto, con circolare 28 febbraio 2022, n. 34, ha offerto le prime istruzioni amministrative e procedurali in relazione all'abrogazione, a decorrere dal 1° marzo 2022, esclusivamente per i nuclei familiari con figli e orfanili, delle prestazioni di ANF e di assegni familiari in favore dell'assegno unico e universale – AUU.

Continueranno, invece, ad essere riconosciuti gli ANF e di assegni familiari per i nuclei familiari composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Quota 102: le istruzioni pensionistiche

L'Istituto, con circolare 8 marzo 2022, n. 38, ha fornito le istruzioni per la concreta applicabilità delle nuove disposizioni di cui alla legge n. 234/2021 – Legge di Bilancio 2022 –, che riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, c.d. "Quota 102". In particolare, vengono analizzati nel documento di prassi i requisiti per il diritto alla pensione anticipata, la decorrenza del trattamento pensionistico, la maturazione del requisito contributivo a seguito di riscatto e i termini di pagamento dei TFS/TFR.

"Permessi 104": estensione per le unioni civili

L'Istituto, con circolare 7 marzo 2022, n. 36, ha fornito nuove istruzioni operative finalizzate al riconoscimento dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992

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

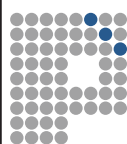
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

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

e del congedo straordinario di cui al D. Lgs. n. 151/2001, in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile.

Inizialmente, a differenza di quanto avviene per i coniugi, era stato previsto che la parte di un'unione civile potesse fruire dei cd. "permessi 104" unicamente nel caso in cui prestasse assistenza all'altra parte dell'unione (moglie o marito) e non nel caso in cui l'assistenza fosse rivolta a un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso rapporto di affinità.

Nel corso degli anni si è realizzato un aggiornamento della normativa in adempimento della normativa antidiscriminatoria di origine comunitaria e del primato del diritto dell'Unione Europea nei confronti della normativa nazionale, in applicazione del quale l'Istituto ha dovuto emanare nuove istruzioni operative, finalizzate al riconoscimento dei benefici in oggetto in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile.

Pertanto, per i lavoratori del settore privato, il diritto ai "permessi 104" deve essere riconosciuto all'unito civilmente, oltre che nel caso in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito, in presenza dei requisiti di legge.

Lavoratori fragili: malattia fino al 31 marzo

L'Istituto, con messaggio 11 marzo 2022, n. 1126, ha precisato che la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. "fragili" del settore privato è riconosciuta fino al 31 marzo 2022.

In merito, invece, all'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia per i lavoratori in generale, non è stata prevista, al momento, alcuna proroga per il 2022 e, pertanto, ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'INPS, il termine rimane fissato al 31 dicembre 2021.

Cuneo fiscale: abbattimento dello 0,80% c/dipendente

L'Istituto, con circolare 22 marzo 2022,

n. 43, ha offerto le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, in applicazione delle previsioni della Legge di Bilancio 2022 - Legge n. 234/2021.

In termini temporali, l'intervento è connotato da temporaneità, visto che si applica ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del lavoro domestico, limitatamente al periodo di paga 1° gennaio-31 dicembre 2022.

L'esonero è riconosciuto a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato del rateo di tredicesima.

Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Integrazioni salariali: differimento flussi di pagamento diretto

L'Istituto, con messaggio 23 marzo

2022, n. 1320, ha reso nota l'ulteriore proroga del periodo transitorio di coesistenza dei due sistemi di pagamento diretto - UniEmens-CIG o il SR41 - dei trattamenti di integrazione salariale CIGO, CIGD e FIS fino al 30 aprile 2022.

Le richieste di pagamento diretto di integrazioni salariali afferenti a periodi decorrenti dal 1° maggio 2022, dovranno essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico "UniEmens-CIG", mentre per le richieste di pagamento diretto relative a domande che hanno a oggetto periodi di integrazione salariale con una decorrenza anteriore al 1° maggio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico UniEmens-CIG o il modello SR41.

L'Istituto ricorda che il sistema SR41 dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° maggio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con tale sistema.

Scadenario Marzo 2022

CCNL: variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

ALIMENTARI e PANIFICAZIONE - Aziende artigiane - Minimi tabellari.

CALZATURE - Aziende industriali - Elemento di garanzia retributiva: a favore dei dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici - individuali o collettivi -, è riconosciuto un importo a titolo di Elemento di garanzia retributiva da erogare con la retribuzione del mese di marzo di ciascun anno ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza.

EDILIZIA - Aziende industriali - Minimi retributivi; • premio di ingresso; • contratto a termine; • formazione e sicurezza; • patto di prova; • preavviso.

LAVANDERIE - Aziende industriali - Minimi retributivi. -Le Aziende che, entro il mese di Febbraio 2021, abbiano stipulato un accordo sindacale aziendale per posticipare/modificare l'erogazione dei minimi, in presenza - nel 2019 - di particolari condizioni di fatturato, consistenti in un'incidenza del fatturato, derivante per almeno il 60% dal settore turistico-alberghiero e della ristorazione, erogheranno le tranches di aumento con le seguenti modalità: • € 20,00 a settembre 2021; • € 15,00 a marzo 2022; • € 15,00 ad agosto 2022; • € 13,00 a dicembre 2022.

METALMECCANICA - Confindustria - Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano nel corso dell'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".

METALMECCANICA-OREFICERIA-ODONTOTECNICA - Artigianato - Erogazione della prima tranche di Una Tantum di importo pari a € 70,00, spettante ai lavoratori in forza alla data del 17/12/2021, a copertura del periodo gennaio 2019 - dicembre 2021.

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.