



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 30 Aprile 2015

Informacoop N.13/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



TFR IN BUSTA PAGA: LE ISTRUZIONI DELL'INPS

L'INPS, con la circolare 82/2015 rende note le istruzioni per la liquidazione della Qu.I.R. in busta paga.

Pagina 1

OSSERVATORIO SULLE COOPERATIVE: CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n.7068 sottolinea il contenuto della sent. Corte Cost. 35/2015 sul trattamento economico dei Soci Lavoratori.

Pagina 4

CCNL STUDI PROFESSIONALI: RINNOVO CONTRATTUALE

Una sintesi delle principali novità contenute nell'ipotesi di accordo sottoscritta il 17 aprile 2015: aumenti contrattuali, Rol, contratto di reimpiego, part time, ecc.

Pagina 5

TFR IN BUSTA PAGA: LE ISTRUZIONI INPS



L'INPS, con circolare 23 aprile 2015 n.82 illustra le principali novità della liquidazione della Qu.I.R., completando così il quadro normativo di riferimento. Tra le varie indicazioni operative, principalmente rivolte all'ottenimento del finanziamento da parte dei datori di lavoro sotto i 50

dipendenti e all'esposizione dei dati UniEmens, l'Istituto chiarisce definitivamente l'impossibilità per il datore di lavoro di liquidare il TFR

RIDUZIONE PREMI E CONTRIBUTI INAIL 2015

La riduzione prevista dall'art.1 co.128 L.147/2013 per l'anno 2015 è pari al 15,38% (per il 2014 era pari a 14,17%) e viene applicata su tutti i premi e contributi INAIL.

maturato nel periodo marzo-aprile 2015, proprio a causa del fatto che il DPCM è entrato in vigore il 3 aprile 2015 (v. Informacoop 10/2015 del 27 marzo u.s.).

Evidenziamo innanzitutto che il primo periodo di paga utile per l'accesso alla liquidazione della Qu.I.R. è quello di maggio 2015.

L'INPS chiarisce questo aspetto riferendosi espressamente ai lavoratori che hanno presentato ai propri datori di lavoro la relativa istanza tra il 3 e il 30 aprile 2015 utilizzando il modello allegato al DPCM 29/2015.

I LAVORATORI BENEFICIARI

Con riferimento ai lavoratori cui è riconosciuto il diritto a richiedere la liquidazione mensile della Qu.I.R., l'Inps ribadisce sostanzialmente quanto già detto nella Legge di Stabilità e nel successivo DPCM 29/2015.

Si tratta di tutti i lavoratori dipendenti del **settore privato**,

- ☐ con un rapporto di lavoro in essere da almeno **6 mesi** con il medesimo datore di lavoro,
- ☐ per i quali **trovi applicazione l'istituto del TFR**.

Le condizioni oggettive per poter richiedere la Qu.I.R. sono dunque:

- 1) l'anzianità di almeno **6 mesi**,
- 2) la piena **disponibilità** del proprio TFR

In relazione alla **prima condizione** la circolare precisa che l'anzianità di lavoro richiesta è quella minima maturata presso il medesimo datore di lavoro, per cui la **successione** di rapporti di lavoro **azzerà l'anzianità** di servizio e rende inefficace la domanda per chiedere la liquidazione del TFR mensilmente.

Inoltre, in presenza di **sospensioni** del rapporto di lavoro che **non prevedono la maturazione del TFR** (aspettativa non retribuita), **l'anzianità** utile per il diritto all'opzione **non matura**.

Sotto il **secondo aspetto** è ribadito che il dipendente che ha **vincolato** il proprio **TFR a garanzia** di un contratto di **finanziamento** (quindi non ha la disponibilità del proprio TFR), non potrà richiedere la Qu.I.R.

Possono optare per la liquidazione mensile del TFR anche i dipendenti

- ☐ che versano il proprio TFR ad una forma pensionistica complementare: in questo caso, per tutto il periodo di operatività della Qu.I.R., si sospende il versamento delle quote TFR al fondo pensionistico (ma prosegue l'eventuale versamento della contribuzione a loro carico e/o a carico del datore di lavoro)
- ☐ il cui TFR è versato al Fondo Tesoreria.

È **onere del datore** di lavoro verificare la **sussistenza** o meno in capo al lavoratore dei requisiti e delle condizioni per accedere alla liquidazione della Qu.I.R., anche con riferimento all'esistenza di pattuizioni che vincolano il TFR a garanzia di contratti di finanziamento stipulati dal lavoratore, purché queste gli siano state notificate.

ENPAIA: NIENTE QU.I.R. PER IMPIEGATI E DIRIGENTI AGRICOLI

L'ENPAIA, con la Circ. 1/2015 chiarisce che gli impiegati e i dirigenti agricoli non hanno facoltà di scelta sul TFR in busta paga. Infatti, a supporto di tale conclusione, l'art. 3 DPCM 29/2015 esclude:

- I lavoratori dipendenti del settore agricolo
- I lavoratori dipendenti per i quali la legge ovvero il CCNL prevede l'accantonamento del TFR presso soggetti terzi.



Viene, infine, confermata l'esclusione dal diritto a richiedere la liquidazione mensile della Qu.I.R. per le categorie di lavoratori già individuate dal DPCM n. 29/2015 e, dunque, per i

lavoratori domestici

lavoratori dipendenti del settore agricolo (operai, impiegati e dirigenti)

lavoratori dipendenti per i quali la legge o il CCNL prevede la corresponsione periodica del TFR presso soggetti terzi

lavoratori dipendenti da datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali

lavoratori dipendenti di aziende che abbiano in corso un accordo di ristrutturazione dei debiti o un piano di risanamento

lavoratori dipendenti di aziende interessate da interventi di CIGS anche in deroga

INAIL: ISTANZE OT-24, APPROVATE LE NUOVE ALIQUOTE DI OSCILLAZIONE DEI PREMI

I datori di lavoro, sulla base degli interventi effettuati per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, possono ottenere una riduzione del tasso medio di tariffa in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo. Per l'anno 2015 la riduzione è determinata come segue:

<u>lavoratori -anno</u>	<u>riduzione</u>
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

LA MISURA DELLA QUIR LIQUIDABILE

La QUIR è composta dalla **quota maturanda del TFR** determinata secondo le disposizioni di cui all'art. 2120 c.c. al **netto del contributo dello 0,50%** calcolato sull'imponibile previdenziale ex art. 3 L. 297/1982.

A riguardo la circolare in parola ricorda che "il predetto contributo dello 0,50% non opera per i lavoratori con qualifica di apprendista e che, con riferimento ai lavoratori assunti con misure agevolate, il datore di lavoro applicherà la detrazione esclusivamente nei limiti della contribuzione effettivamente versata, dopo l'applicazione delle misure di agevolazione".

IL FINANZIAMENTO ASSISTITO DA GARANZIA

La norma ha previsto, a favore delle **piccole e medie imprese**, misure finalizzate a **favorire l'accesso** alle risorse finanziarie necessarie per l'erogazione della Qu.I.R. con costi analoghi a quelli previsti dalla legge per la rivalutazione del TFR accantonato in azienda.

Sulla base di quanto previsto dal DPCM 29/2015 i **datori di lavoro** che abbiano alle proprie dipendenze **meno di 50 addetti** e, al contempo, **non siano tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria**, possono accedere ad un **apposito finanziamento** erogato dagli intermediari aderenti **all'accordo-quadro stipulato, il 20 marzo 2015, fra il MEF, il MIN.LAV. e l'ABI**.

Importante la specifica dell'Istituto laddove "ribadisce" che possono accedere al Finanziamento i datori di lavoro che soddisfino ambedue i seguenti requisiti:

- ☐ numero di addetti inferiore a 50 unità. Detta condizione è riferita al datore di lavoro nel suo complesso;
- ☐ insussistenza dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria.

In merito al primo aspetto il requisito occupazionale deve essere calcolato assumendo a riferimento la **media annuale dei lavoratori in forza nel 2014**.

Per i datori che iniziano l'attività nel corso del 2015 ovvero degli anni successivi, il calcolo della media dei lavoratori va effettuato con riferimento all'anno civile di inizio attività.

L'accesso al finanziamento avviene tramite una **procedura autorizzatoria** che passa dall'INPS per arrivare all'Istituto di credito(c.d. intermediario) che attiverà il finanziamento e sulla quale la circolare si sofferma in dettaglio.

Ad ogni modo è fissato alla data del 30 ottobre 2018 il termine ultimo entro il quale il datore di lavoro mutuatario deve procedere al rimborso del finanziamento assistito da garanzia, secondo le modalità ed i criteri definiti nell'ambito dell'Accordo-quadro.

Tale **finanziamento è garantito da apposito fondo**, costituito ex art. 1, co. 32 L. 190/2014, alimentato da un **contributo** (non agevolabile) stabilito nella misura pari allo **0,20%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali i datori di lavoro utilizzano il Finanziamento assistito da garanzia ai fini dell'erogazione della Qu.I.R.

L'obbligo di versamento del predetto contributo opera con riferimento al mese di maturazione della Qu.I.R.. La circolare in commento dettaglia in modo esaustivo le modalità di intervento del predetto Fondo.

OSSERVATORIO SULLE COOPERATIVE: CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In particolare la Consulta ha sancito la piena legittimità costituzionale dell'art. 7, co.4 del d.l. 248/2007, convertito dalla l. 31/2008 nella parte in cui stabilisce che fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperativa, **in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le**

società cooperative che svolgono attività di impresa nell'ambito di applicazione di quei contratti collettivi, **applicano ai loro soci lavoratori i trattamenti economici non inferiori** a quelli dettati dai **contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali di categoria comparativamente più rappresentative a livello nazionale.**

La Corte Costituzionale, con la sentenza n.35/2015, si è espressa sull'importante questione relativa all'applicazione dei CCNL firmati dalle organizzazioni datoriali e

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE DI GIOVANI LAVORATORI IN AGRICOLTURA E DISOCCUPAZIONE

L'INPS, con Messaggio 2239/2015, precisa che i lavoratori assunti beneficiando dell'incentivo previsto dal D.L. 91/2014, convertito in L. 116/2014 (assunzioni di giovani in agricoltura, v. Informacoop 30/2014) come OTD per almeno tre anni, possono richiedere la disoccupazione agricola per le giornate non lavorate in ciascuno dei tre anni, qualora risultino iscritti negli Elenchi nominativi per l'anno di competenza della prestazione e in presenza di tutti i requisiti richiesti.



IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL SOCIO LAVORATORE NON POTRÀ PERCIÒ ESSERE INFERIORE A QUELLO PREVISTO DAI CCNL STIPULATI DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA (DATORIALI) E SINDACALI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE A LIVELLO NAZIONALE.

CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'APPALTO E PROCEDURA FORNERO

Il Ministero del Lavoro è intervenuto per fornire chiarimenti in merito all'obbligo di attivare la procedura di conciliazione obbligatoria (c.d. Procedura Fornero) in caso di licenziamento di più di 4 lavoratori per cessazione anticipata del contratto d'appalto, senza successivo subentro di altra azienda. Il Ministero conferma che è esclusa l'applicazione della Procedura Fornero in caso di "cambio d'appalto", quando c'è il subentro di un altro appaltatore. Nel caso invece di "cessazione anticipata" dell'appalto con licenziamento di più di 4 lavoratori, è applicabile la disciplina di cui all'art.4 L.223/1991 in materia di licenziamenti collettivi.

Inoltre la nota ministeriale pone l'attenzione **sull'intensa attività ispettiva** promossa e svolta dagli uffici periferici del Ministero del Lavoro, per **contrastare il dumping contrattuale** nel settore cooperativo con offerte anomale determinate anche dall'applicazione da parte della cooperativa di un **CCNL diverso** rispetto a quello stipulato fra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale della categoria.

Questa circostanza vincola il personale ispettivo a procedere al **recupero delle differenze retributive** (tra quanto contrattualmente dovuto e quanto corrisposto) e **contributive**.

LA STESSA NOTA MINISTERIALE INFINE RICHIAMANDO LA LETTERA CIRCOLARE PROT. N. 4610 DEL 6 MARZO 2012 (SULLE COMPETENZE ED ISTRUZIONI OPERATIVE DEGLI OSSERVATORI PROVINCIALI PERMANENTI SULLA COOPERAZIONE), STABILISCE CHE **L'UNICO CONTRATTO DA PRENDERE COME RIFERIMENTO AI FINI DELLA INDIVIDUAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE CONTRIBUTIVA, È IL CONTRATTO COLLETTIVO SOTTOSCRITTO DA CGIL, CISL, UIL, NONCHÉ DA AGCI, LEGA COOP, CONFCOOPERATIVE.**



CCNL STUDI PROFESSIONALI: RINNOVO CONTRATTUALE

In data **17 aprile 2015**, tra CONFPROFESSIONI, FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 29 novembre 2011 per i

dipendenti degli studi professionali e delle strutture che svolgono attività professionali, scaduto il 30 settembre 2013.

In ragione del principio di ultravigenza e preso atto che il precedente contratto ha cessato la sua vigenza in data 31 marzo 2015, il presente contratto decorre dal **1° aprile 2015** e ha validità sino al **31 marzo 2018**, sia per la parte economica che per quella normativa.

Il contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la suddetta scadenza fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime pari ad **Euro 85,00 per il 3° Livello**, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali da corrispondersi in 5 tranches.

LIVELLI	Aumenti a partire dal					TOTALI
	01.04.2015	01.01.2016	01.09.2016	01.03.2017	01.09.2017	
Q	21,17	21,17	21,17	28,23	28,23	119,98
1°	18,74	18,74	18,74	24,98	24,98	106,17
2°	16,32	16,32	16,32	21,76	21,76	92,48
3°S	15,14	15,14	15,14	20,18	20,18	85,78
3°	15,00	15,00	15,00	20,00	20,00	85,00
4°S	14,55	14,55	14,55	19,39	19,39	82,43
4°	14,02	14,02	14,02	18,70	18,70	79,47
5	13,05	13,05	13,05	17,40	17,40	73,96

A seguito degli aumenti retributivi concordati dalle Parti, gli importi della **paga base tabellare conglobata** risultano i seguenti:

LIVELLI	RETRIBUZIONI	RETRIBUZIONI
	AL 31.03.15	AL 01.04.15
Q	2.013,33	2.034,50
1°	1.781,67	1.800,41
2°	1.551,89	1.568,21
3°S	1.439,45	1.454,59
3°	1.426,37	1.441,37
4°S	1.383,64	1.397,74
4°	1.333,64	1.347,66
5	1.241,16	1.254,21

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Relativamente alle varie aree del CCNL (economica/amministrativa, giuridica, tecnica, medico-sanitaria ed odontoiatrica, altre attività professionali intellettuali) sono state **aggiornate** le descrizioni dei profili professionali dei vari livelli.

Riguardo **l'area medico-sanitaria ed odontoiatrica**, si sottolinea che il lavoratore inquadrato al 4° livello va riqualficato al livello 4° super come assistente di studio medico di famiglia, **qualora abbia iniziato il percorso formativo specifico** (ai sensi del Verbale di accordo sul percorso formativo specifico dell'assistente di studio medico di famiglia del 25 ottobre 2012) e **abbia iniziato a svolgere le relative mansioni da almeno 3 mesi**.

ROL

Ferme restando le previsioni contrattuali in tema di **permessi** retribuiti per **riduzione dell'orario di lavoro** (ROL) fissati nella misura di

- ☐ **40** ore annue nel caso di orario settimanale su **5** giorni e di
- ☐ **66** ore annue nel caso di orario di lavoro su **6** giorni,

viene introdotta una **specifica disciplina di maturazione per i neoassunti**, nonché nell'ipotesi di ricorso al *contratto di reimpiego*.

Limitatamente alla vigenza contrattuale, si conviene che i suddetti permessi, con riferimento ai lavoratori assunti:

- **successivamente** alla data di **sottoscrizione del presente contratto**, saranno maturati nella misura del:
 - ☐ **50%** (20 ore nel caso di orario su 5 giorni e 33 ore nel caso di orario su 6 giorni) a partire dal **12° mese**

LAVORO ACCESSORIO: RIVALUTATI I LIMITI ECONOMICI 2015

L'INPS, con la circolare 77/2015, ha comunicato i nuovi limiti economici applicabili alla fattispecie del lavoro accessorio, che per l'anno 2015 risultano essere pari a:

- ☐ 5.060 euro netti per la generalità del committenti;
- ☐ 2.020 euro netti per i committenti imprenditori commerciali o professionisti.

- ☐ **successivo all'assunzione;**
 - ☐ **75%** (30 ore nel caso di orario su 5 giorni e 49 ore e mezza nel caso di orario su 6 giorni) a partire dal **24° mese dalla data di assunzione fino al 36° mese;**
 - ☐ **100%** (40 ore nel caso di orario su 5 giorni e 66 ore nel caso di orario su 6 giorni) **per i mesi successivi;**
- con *contratto di reimpiego*, saranno maturati nella misura del:
 - ☐ **50%** (20 ore nel caso di orario su 5 giorni e 33 ore nel caso di orario su 6 giorni) a partire **dal 6° mese successivo all'assunzione;**
 - ☐ **75%** (30 ore nel caso di orario su 5 giorni e 49 ore e mezza nel caso di orario su 6 giorni) **a partire dal 12° mese dalla data di assunzione fino al 18° mese;**
 - ☐ **100%** (40 ore nel caso di orario su 5 giorni e 66 ore nel caso di orario su 6 giorni) **per i mesi successivi.**

CONTRATTO DI REIMPIEGO

Come sopra accennato, in **via sperimentale** per la vigenza del contratto in esame, in ragione della perdurante crisi economica e nell'ottica di favorire l'occupazione stabile, è introdotto uno **speciale contratto di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di inoccupati/disoccupati di lunga durata** di cui all'art. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs n. 297/2002, il cui stato va certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.

Infatti, è prevista la possibilità di retribuire tali lavoratori con un **salario d'ingresso** pari alla retribuzione

- ☐ fino a **2 livelli** immediatamente **inferiori** per i **primi 18 mesi** dalla data di assunzione e
- ☐ di **1 livello** inferiore per i successivi 12 mesi, rispetto a quello d'**inquadramento**.

Tale fattispecie contrattuale **non è applicabile** ai lavoratori inquadrati al **5° livello**.

MALATTIA

Nei casi di assenze dovute a **patologie oncologiche** di rilevante gravità, **ictus** o **sclerosi multipla** gravemente invalidanti, **distrofia muscolare**, **morbo di Cooley** ovvero **periodi di degenza ospedaliera** determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, **per il periodo aggiuntivo di comporta di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni**, il datore deve effettuare un'integrazione tale da raggiungere il:

- ☐ **100%** della retribuzione per il **7° e 8° mese;**
- ☐ **70%** (prima 50%) della retribuzione **per il 9° mese**. In questo caso, l'Ente Bilaterale Nazionale erogherà un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo del 50% di tale retribuzione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere è consentita in caso di **mantenimento in servizio** da parte del datore di almeno

NASPI E ASDI: IN VIGORE DAL 1° MAGGIO

Come previsto dal d.lgs. 22/2015, dal 1° maggio entrerà in vigore la disciplina relativa

- alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), che sostituirà l'Aspi per i nuovi eventi di disoccupazione che si verificheranno a decorrere dal 1° maggio
- all'Assegno di Disoccupazione (ASDI), destinato ai disoccupati che hanno già fruito interamente della NASPI entro il 2015, siano senza lavoro e si trovino in una condizione economica di bisogno.



NASPI: PRIMI CHIARIMENTI DEL MINISTERO

Il Ministero del Lavoro, con un Comunicato stampa del 20 marzo 2015 chiarisce alcuni aspetti relativi alla computabilità di periodi di cassa integrazione a zero ore e di altri periodi non utili al soddisfacimento del requisito contributivo, ai fini del raggiungimento delle 13 settimane nel 4 anni precedenti il periodo di disoccupazione.

Il Ministero afferma che tali periodi, così come quelli non coperti da contribuzione, devono essere considerati *neutri*, così che il periodo in cui si deve verificare il requisito delle 13 settimane di contribuzione, si amplierà di un lasso di tempo pari alla loro durata.

- ☐ il **20%** per le **strutture sotto i 50 dipendenti**, oppure
- ☐ il **50%** per le strutture **sopra i 50 dipendenti**,

dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei **18 mesi precedenti**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Intervalli temporali

In attuazione della previsione normativa (art. 5, comma 3, secondo periodo del D.Lgs n. 368/2001), si conviene che il rinnovo dei rapporti di lavoro a tempo determinato può essere effettuato **senza soluzione di continuità**.

Limiti quantitativi

Sono introdotti i seguenti limiti alla stipula di contratti a termine:

- ☐ **3 contratti** nelle **strutture** che occupano **fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato**;
- ☐ il **50%** (arrotondato al numero intero superiore) dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, nelle **strutture** che occupano **da 6 a 15 dipendenti** (es. per 7 dipendenti, fino a 4 contratti);
- ☐ il **30%** (arrotondato al numero intero superiore) dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, nelle **strutture** che occupano **più di 15 dipendenti** (es. per 16 dipendenti, fino a 5 contratti).

La **base di calcolo** per stabilire il limite di ricorso al lavoro a termine è rappresentata dal **numero dei lavoratori a tempo indeterminato** esistente **al momento dell'assunzione** dei lavoratori a tempo determinato.

I suddetti **limiti** quantitativi sono **esclusi**:

- ☐ nella fase di **avvio** di **nuove attività** per i **primi 18 mesi**, elevabili a **24 mesi** dalla **contrattazione territoriale**;
- ☐ per ragioni di **carattere sostitutivo**;
- ☐ con lavoratori di **età superiore a 55 anni**.

Diritto di precedenza

Fermo restando che il diritto di precedenza va **richiamato** nel **contratto di lavoro individuale**, i lavoratori assunti in ottemperanza delle previsioni contrattuali hanno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni, alle condizioni definite dal D.Lgs n. 368/2011.

ENTI BILATERALI

Il contributo complessivo agli Enti bilaterali (**CADIPROF** ed **EBIPRO**) viene innalzato **da 19,00 euro a 22,00 euro per 12 mensilità**, di cui sempre **2,00 euro a carico del lavoratore**, da versare da parte del datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante mod. F24, con la causale ASSP.

Tale contributo è così suddiviso:

- ☐ **15,00 euro** a **CADIPROF**;
- ☐ **7,00 euro** (5,00 euro a carico del datore e 2,00 euro a carico del lavoratore) ad **EBIPRO**.

L'elemento distinto della retribuzione (**EDR**) **sostitutivo della suddetta contribuzione** da corrispondere al lavoratore viene **innalzato a 32,00 euro per 14 mensilità**. Per i lavoratori part-time la contribuzione è comunque dovuta in misura intera.