Webinar regionale del 29/09/2022: “Gli strumenti dell’economia circolare e i rifiuti da attività di manutenzione: facciamo il punto” – PUBBLICATE LE SLIDES

scritto da Maria Rosaria Zappile | Ottobre 19, 2022

Sono disponibili le slides relative al webinar regionale del 29/09/2022: “Gli strumenti dell’economia circolare e i rifiuti da attività di manutenzione: facciamo il punto”.

Slides webinar 29_2022

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 19, 2022

selezione_articoli_19_10_22

Combustibile irregolare bloccato al porto di Salerno e a Polla

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 19, 2022
selezione_articoli_19_10_22 2

Gli uffici distaccati dell’Asi al terzo piano del Comune

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 19, 2022
selezione_articoli_19_10_22 3

Incontro Gal Terra è Vita

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 19, 2022
selezione_articoli_19_10_22 4

Bonomi / Le risorse vanno destinate alla difesa dell'industria

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 19, 2022
selezione_articoli_19_10_22_8_9

LAVORO | Decreto Aiuti-ter – indennità una tantum 150 euro per i lavoratori dipendenti: circolare INPS n.116/2022

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 19, 2022
Come noto, il DL n.144/2022 (c.d. Decreto Aiuti-ter) ha previsto, tra l'altro, un'indennità *una tantum* di 150 euro destinata ai lavoratori dipendenti.

L'indennità è riconosciuta, previa dichiarazione del lavoratore, per il tramite del datore di lavoro nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022.

La platea dei beneficiari è costituita, a norma dell'art. 18 del Decreto Aiuti-ter, dai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile ai fini previdenziali nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di euro 1.538 e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'art. 19 del medesimo Decreto.

L’erogazione dell’indennità *una tantum* genererà un credito che il datore di lavoro potrà compensare in sede di denuncia contributiva mensile.

L’indennità spetta nella misura di 150 euro, anche nel caso di lavoratore con contratto a tempo parziale.

Con la circolare n. 116/2022, in allegato, l’INPS fornisce le necessarie istruzioni applicative, anche per la compensazione del relativo credito sul flusso UniEmens.

All.to

Circ. INPS n.116_2022

LAVORO | Coefficiente per la rivalutazione del TFR e dei crediti da lavoro – settembre 2022

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 19, 2022
TFR
A settembre 2022 l’indice in base 2015 dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, considerato al netto dei tabacchi, è risultato pari a 113,5.

Pertanto il coefficiente utile per la rivalutazione a settembre 2022 del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre 2021, secondo l’art. 1 della L.297/1982, è pari a 1,06280367.

CREDITI DI LAVORO

Alleghiamo la tabella dei coefficienti di rivalutazione dei crediti di lavoro maturati dal 1° gennaio 1990, o data successiva, e liquidati dal 1° al 30 settembre 2022.

All.ti

Tabella+Crediti+lavoro_settembre22_171022_Confindustria
Tabella+TFR_settembre22_171022_Confindustria

RELAZIONI INDUSTRIALI:
Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Ambiente: Circolare MiTE del 17 ottobre LG SNPA classificazione dei rifiuti – chiarimenti applicativi

scritto da Maria Rosaria Zappile | Ottobre 19, 2022
In seguito alle osservazioni di Confindustria sulle Linee Guida SNPA (Decreto direttoriale n.47 del 9 agosto 2021), gli uffici di Confindustria hammo redatto un documento di chiarimenti applicativi da parte del MiTE (in allegato), di cui vengono sintetizzati i contenuti principali di seguito.

- **Relazione tecnica e giudizio di classificazione**

Come richiesto da Confindustria, con riferimento ai contenuti specifici che devono avere la **relazione tecnica e il giudizio di classificazion**e (documentazione citata dalle LG come necessaria per garantire la tracciabilità dell'iter decisionale seguito dal produttore per la classificazione del

rifiuto) sono stati forniti dei chiarimenti:

- per quanto riguarda la **relazione tecnica**, è sufficiente che in queste siano riportate tutte le informazioni e le procedure seguite per l'individuazione del codice EER, non è necessario ripetere una relazione analoga a quella riportata – a titolo esemplificativo- nelle LG;
- il **giudizio di classificazione**, invece, non è sempre necessario. Infatti, non lo è per la classificazione dei rifiuti non pericolosi "assoluti" o qualora le informazioni acquisite sul rifiuto non comportino la necessità di ricorrere ad analisi chimiche o a test.

In conclusione, in linea con quanto proposto da Confindustria, con le LG viene evidenziata la necessità di mettere in atto una procedura nella quale risulti chiaro il motivo per il quale sono state fatte determinate scelte. La classificazione del rifiuto deve essere accompagnata da una documentazione esaustiva, la forma nella quale le informazioni sono riportate, non è vincolante.

- **Professionista abilitato alla redazione del giudizio di classificazione**

Anche per quanto riguarda la figura del "Professionista abilitato" Confindustria ha evidenziato la necessità di ricevere dei chiarimenti e formulato delle proposte, accolte dal MiTE e riportate nella circolare.

Per quanto riguarda la figura del professionista e quindi al tecnico abilitato nelle specifiche materie di competenza necessarie per la corretta classificazione del rifiuto, il MiTE ha chiarito che quanto riportato al paragrafo 2.1 delle LG deve essere letto come *"il giudizio di classificazione è un documento a sé stante, redatto e firmato da professionista abilitato, **in funzione delle specifiche competenze previste per legge**, sulla base delle informazioni ricavate dal ciclo produttivo del rifiuto, dalle analisi di laboratorio e dai*

test effettuati.”

- **Rifiuti da attività di costruzione e demolizione**

In riferimento ai rifiuti da attività di costruzione e demolizione, Confindustria aveva evidenziato alcuni problemi per la classificazione di tali rifiuti in sede applicativa dovuti, in primis, alla incompletezza e comunque non esaustività della codifica europea.

Con la Circolare viene chiarito che, tenuto conto di quanto riportato nelle premesse dell’allegato alla decisione 2000/532/CE, l’iter procedurale contenuto nelle LG è coerente con quanto previsto dalla normativa e che, il primo aspetto su cui deve basarsi la procedura di classificazione, è quello che porta ad individuare il codice EER in base all’**origine** del rifiuto.

Viene, inoltre, specificato che le attività menzionate al paragrafo 3.5.4 delle LG come possibili fonti dei rifiuti ascrivibili al capitolo 17, rappresentano solamente degli esempi, e che quindi anche altre attività possono rientrare nella casistica indicata. In questo senso, si suggerisce il ricorso alla classificazione ATECO, che però deve essere considerata come esemplificativa e quindi da applicarsi in senso estensivo.

Viene poi specificato che, per i **processi di fabbricazione dei mezzi di trasporto**, l’utilizzo del **capitolo 17 è da ritenersi inappropriato** e che i codici di riferimento sono da ricercarsi nel capitolo 12, incluso, in caso di assenza di altre voci, il codice 99.

- **Classificazione degli imballaggi**

Nel Position Paper di Confindustria è stato evidenziato il

problema dell'**attribuzione del corretto codice EER ai sacchi contenenti materiali in forma di polveri**, tema trasversale che riguarda diversi prodotti e quindi diversi settori. L'elemento segnalato come critico riguarda la grande **discrepanza tra le indicazioni nazionali** (che classificano sempre come pericolosi assoluti i rifiuti di imballaggio che hanno contenuto sostanze pericolose) e **gli orientamenti adottati dalla Commissione europe**a (che, invece, attribuiscono ai rifiuti di imballaggi del capitolo 1501 una codifica "speculare" e conseguentemente applicano i criteri per la classificazione dei rifiuti stabiliti dal Regolamento UE 1357/2014 e Regolamento UE 997/2017).

Per quanto riguarda la classificazione di un imballaggio nominalmente vuoto in presenza di polveri, il MiTE ha chiarito che la presenza di un residuo minimo di prodotti non pericolosi, non ha effetti sulla classificazione del rifiuto. In generale, quindi, **la presenza di un residuo minimo di una sostanza o di una miscela di sostanze non pericolose, non preclude l'utilizzo del codice relativo alla specifica frazione merceologica costitutiva dell'imballaggio.**

In merito alla differente classificazione degli imballaggi in base agli Orientamenti della Commissione e alle guida SNPA (voci a specchio nel primo caso, codici pericolosi o non pericolosi "assoluti" nel secondo), viene chiarito che nelle LG SNPA si è optato per l'applicazione di un processo che, nel caso della presenza di alcuni contenitori etichettati nella massa costituita da imballaggi non pericolosi, preveda l'attuazione di una separazione in impianto di tali contenitori, al fine di evitare la necessità di dover classificare l'intera massa come rifiuto pericoloso. Tale scelta è stata giustificata con il fatto che, un approccio diverso, avrebbe richiesto un campionamento, la preparazione del campione, con tutte le problematiche associate, e la successiva analisi del rifiuto.

Inoltre, nella circolare vengono forniti dei chiarimenti circa

le analisi merceologiche/schede/manuali prodotto per le apparecchiature elettriche ed elettroniche, alla classificazione per la caratteristica di pericolo HP14 e HP3, il valore del pentaclorofenolo (inquinanti organici persistenti, POPs), la normativa Seveso e la rappresentatività dei campionamenti nell'ambito della gestione dei rifiuti urbani.

Per tutti i dettagli si rimanda all'allegata circolare ministeriale.

128108.17-10-2022

LAVORO | "Assenza ingiustificata" per mancato possesso del cd green pass: circolare Inps n. 94/2022 – chiarimento

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 19, 2022

Con circolare n. 94/2022 (cfr. nostra informativa del 5 agosto u.s.), l'Inps ha risposto ad alcuni quesiti sulla gestione degli istituti previdenziali in caso di assenza ingiustificata per mancato possesso del green pass.

Come si ricorderà, la normativa all'epoca vigente (DL 52/2022, art. 9septies, comma 6) prevedeva che il lavoratore non potesse fare ingresso in azienda in assenza del green pass e che il mancato possesso di certificazione verde valida legittimasse il datore di lavoro a non erogare alcuna

prestazione economica, di natura retributiva o contributiva e nessun altro emolumento, comunque denominato.

La circolare Inps aveva operato una distinzione tra lavoratori (es. impiegati, quadri, dirigenti) la cui tutela è garantita da legge o contratto (mediante la conservazione dell'obbligo retributivo o l'eventuale integrazione da parte del datore di lavoro della misura previdenziale assicurata dall'Inps) [1] e lavoratori (es. operai) per i quali gli obblighi sono posti dalla legge pone a carico dell'Inps.

A differenza dei primi, la circolare precisa che, per questi ultimi, "*anche nei casi di eventi di malattia, verificatisi durante il periodo di assenza ingiustificata o di sospensione del lavoratore, conseguenti all'applicazione delle richiamate norme in materia di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro nel corso dell'emergenza sanitaria, si applicano le disposizioni vigenti inerenti alle modalità di pagamento delle predette indennità ai lavoratori dipendenti, sopra richiamate*".

La distinzione operata dall'Inps ha fatto sorgere il dubbio sulla eventuale reviviscenza degli obblighi del datore di lavoro in caso di malattia di un lavoratore (es., con la qualifica di impiegato) assistito da tutela legale (indennità o integrazione) che insorga durante i giorni di assenza ingiustificata.

Si ricorda che la norma (DL 52/2021, art. 9speties) appare piuttosto generale laddove prevede che, per i giorni di assenza ingiustificata, "*non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato*": evidentemente l'Inps – nell'operare la distinzione sopra individuata – non ritiene che le prestazioni che la legge pone a carico dell'Istituto rientrino nella pur ampia accezione del dettato legislativo (e, quindi, riguardi solamente gli obblighi che la legge pone a carico del datore di lavoro per i lavoratori non tutelati dall'Inps).

La distinzione, ed i dubbi che ne conseguono, hanno indotto il nostro Sistema centrale a chiedere ulteriori chiarimenti per avere conferma della insussistenza di alcun obbligo in capo al datore di lavoro nel periodo di assenza ingiustificata.

L'Istituto, condividendo l'impostazione proposta dal nostro Sistema centrale, ha confermato che "l*addove ricorrano le circostanze (assenza del green pass) che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro e di ogni conseguente obbligo retributivo per la durata del periodo di sospensione, il datore di lavoro non è tenuto ad alcun obbligo contributivo, indipendentemente dalla circostanza di eventi che dovessero sopraggiungere.*

Si teme che tale evenienza possa far emerge un obbligo contributivo.

In realtà, esistono situazioni in cui l'insorgenza di alcuni eventi, anche al di fuori del rapporto di lavoro (e quindi in assenza di obbligo contributivo), consentono l'erogazione di prestazioni a carico di INPS.

Ovviamente esiste un differente trattamento: per gli assicurati INPS, l'evento (ad es., malattia) dà diritto alla prestazione da parte dell'Istituto, per i non assicurati INPS, invece, a parità di evento, la prestazione non sussiste, dal momento che, in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, venendo meno retribuzione e contribuzione, il lavoratore non avrà tutela da parte del datore di lavoro (e ovviamente neppure da INPS, poiché non assicurato)".

[1] La circolare precisa in più punti che "*l'assenza di obbligo retributivo (e di altro compenso o emolumento, comunque denominato) durante le giornate di assenza ingiustificata, in quanto espressamente prevista da disposizione di legge, ha determinato anche il venire meno dell'obbligazione contributiva in capo al datore di lavoro*

(pubblico e privato) e, conseguentemente, il lavoratore (assente ingiustificato) non ha diritto ad alcuna copertura assicurativa di natura obbligatoria" (nel punto 3) e che "*laddove ricorrano le circostanze che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro e di ogni conseguente obbligo retributivo per la durata del periodo di sospensione, il datore di lavoro non è tenuto ad alcun obbligo contributivo. É stata inoltre sospesa la fruizione degli istituti contrattuali riconosciuti in costanza di rapporto di lavoro che comportino il diritto alla retribuzione e il conseguente obbligo contributivo, nonché la copertura previdenziale di natura obbligatoria, quali ferie o permessi retribuiti*" (punto 4).

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it