CREDITO FINANZA SOSTENIBILE | Aggiornamento iter legislativo europeo Direttiva CSRD rendicontazione di sostenibilità. Illustrazione bozze di standard sociali EFRAG

scritto da Marcella Villano | Febbraio 9, 2023

In riferimento a quanto anticipato sul tema in oggetto, pubblichiamo un documento illustrativo delle bozze dei quattro nuovi standard sociali elaborati dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group, l'organismo di advisory della Commissione europea nel campo del reporting aziendale) nel quadro della nuova rendicontazione societaria di sostenibilità prevista dalla direttiva CSRD *(Corporate Sustainability Reporting Directive – UE/2464/2022),* trasmesse alla Commissione europea nel novembre 2022.

I quattro standard, unitamente a quelli ambientali e sulla governance, **fanno parte del primo gruppo di standard previsti dalla direttiva CSRD e sono attualmente oggetto di consultazioni tra la Commissione europea e i governi degli Stati membri (per l'Italia: il MEF**); saranno formalmente adottati con atti delegati della Commissione entro il 30 giugno 2023.

L'EFRAG ha, nel frattempo, avviato **i lavori per la preparazione degli standard settoriali** (agricoltura, industrie estrattive del carbone, miniere, petrolifero e gas, produzione energetica, trasporto su strada, produzione autoveicoli, cibi e bevande, tessile) e **per le PMI quotate, mentre per le PMI**

non quotate la Commissione emanerà, in una fase successiva, delle Raccomandazioni.

Confindustria sta seguendo gli sviluppi dei lavori, anche in coordinamento con Business Europe, e proseguirà nel fornire il proprio contributo alle attività dell'EFRAG.

Nuova rendicontazione di sostenibilità UE – Direttiva CSRD – Standard sociali Nota COPRE – Proposta Direttiva CSRD

LAVORO | Rinnovo CCNL 16/9/2020 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche – Ipotesi di Accordo 26/1/2023: illustrazione dei contenuti

scritto da Francesco Cotini | Febbraio 9, 2023

Dalla data di apertura della trattativa in sede plenaria il giorno 14 novembre 2022 a Roma, alla data del 26 gennaio 2023 a Roma presso la sede di Confindustria è stata raggiunta, in tempi rapidi, l'intesa sull'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 16 settembre 2020 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche, scaduto il 31 dicembre 2022.

Il testo dell'intesa siglato nella tarda serata del 26 gennaio è stato integrato su alcuni istituti normativi nei giorni immediatamente successivi e l'Ipotesi di Accordo del 26 gennaio 2023, comprensiva della successiva integrazione condivisa, sarà sottoposta alla approvazione dei lavoratori. Le Organizzazioni sindacali si sono impegnate a comunicare l'avvenuta approvazione entro il 28 febbraio 2023.

L'Ipotesi di Accordo del 26 gennaio 2023 ha vigenza triennale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

Rinviando al testo sottoscritto per ogni dettaglio e con riserva di successive comunicazioni per ulteriori approfondimenti, si riportano di seguito gli elementi principali dell'intesa, indicati con propria nota dalla Federazione Gomma-Plastica, seguendo l'ordine dei temi del testo contrattuale.

Parte I, Titolo I – Osservatorio Nazionale

È stato ulteriormente rafforzato il ruolo dell'Osservatorio nazionale con la possibilità di aprire il confronto alle filiere interconnesse al settore e di avviare il monitoraggio degli accordi territoriali e/o aziendali finalizzato alla conoscenza delle buone prassi in atto.

L'Organismo bilaterale Nazionale per la Formazione dovrà definire entro 18 mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo le modalità di registrazione delle attività formative sul libretto del cittadino.

Con il duplice obiettivo di promuovere l'inclusione, le pari opportunità e la necessità di contrastare la violenza di genere e le molestie nei luoghi di lavoro, è stata definita una sezione specifica nel testo contrattuale "Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro" che introduce i temi della informazione, sensibilizzazione e prevenzione oltre che specifici strumenti a favore delle donne che subiscono violenza.

A livello di Osservatorio nazionale sarà analizzato l'andamento dell'occupazione femminile anche al fine di condividere e diffondere le buone politiche aziendali e, con riferimento al tema della parità di genere, sono richiamate le previsioni normative relative alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

A favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015 sono riconosciuti ulteriori due mesi retribuiti di astensione dal lavoro a carico azienda. La previsione di dettaglio è contenuta nell'articolo 34 dell'Ipotesi di Accordo (cfr. paragrafo alla pagina 7 di seguito).

Sempre al fine di sensibilizzare al rispetto della dignità umana e di rafforzare l'attività di prevenzione dei comportamenti che configurino molestie o violenza sul luogo di lavoro, le aziende potranno prevedere, su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio 2023-2025 sul tema.

Parte I, Titolo IV – Assistenza sanitaria integrativa

Particolare attenzione è stata posta dalle parti al Welfare sanitario integrativo di settore, tema rilevante e innovativo del rinnovo contrattuale del 26 gennaio 2023.

L'impegno assunto evidenzia la volontà di rafforzare il fondo sanitario di categoria FASG&P al fine di offrire una risposta effettiva in termini di tutela sanitaria dei lavoratori.

Le novità introdotte decorreranno dal 1° gennaio 2024, pertanto, non sono stati previsti oneri economici a carico delle imprese per il 2023.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, i lavoratori aventi diritto ai sensi del comma 1 del Titolo IV Assistenza Sanitaria saranno iscritti al FASG&P mediante contribuzione mensile a

carico aziendale pari ad euro 14,00. I lavoratori iscritti al FASG&P potranno integrare la contribuzione aziendale per accedere ad un piano sanitario più completo con un contributo aggiuntivo a proprio carico pari ad euro 7,00 mensili.

L'iscrizione al FASG&P è da intendersi per tutti i lavoratori del settore alle condizioni previste dalla norma contrattuale, fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa collettive presenti in azienda, frutto di accordi collettivi o di regolamento interno, per le quali è in ogni caso prevista la possibilità di confluenza nel Fondo di categoria.

Con riferimento alle forme di assistenza sanitaria integrativa presenti in azienda, l'erogazione del contributo a carico azienda sarà determinata in relazione a quanto previsto da eventuali accordi o regolamenti aziendali. Viene inoltre ribadito che il contributo è da destinarsi esclusivamente a forme di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

È stato confermato l'impegno alla promozione del FASG&P, attraverso una campagna informativa ad hoc e riconoscendo un'ora di assemblea retribuita una tantum da effettuarsi nell'arco del triennio 2023-2025, anche al fine di incentivare la partecipazione economica integrativa dei lavoratori.

Parte I, Titolo V – Salute Sicurezza Ambiente e Appalti

È stata inserita nel testo contrattuale la previsione sugli "Accomodamenti ragionevoli" di matrice europea (Dir. 2000/78/CE "Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro") e sovranazionale (Convenzione ONU 2006 "Sui diritti delle persone con disabilità") recepita con il D.Lgs. n. 216/2003 e richiamata dall'Accordo interconfederale "Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica" del 12 dicembre 2018.

In favore delle persone con disabilità vengono, quindi, richiamati i principi fondamentali di pari opportunità e di non discriminazione e la necessità che il datore di lavoro

garantisca, secondo logiche di ragionevolezza e buona fede, il contemperamento degli interessi del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto e dell'azienda con l'impegno a ricercare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentano la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego degli stessi.

Parte II, Articolo 2 – Paragrafo C, Stagionalità

Con riferimento al mercato del lavoro, è stata inserita una previsione sulla stagionalità.

Pertanto, ai sensi dell'articolo 21, secondo comma, del D.Lgs. n. 81/2015, si identificano come stagionali, oltre a quelle individuate nelle norme di legge, le fattispecie di stagionalità dovute a particolari esigenze legate a produzioni specifiche la cui richiesta cresce in determinati periodi dell'anno che non possono in ogni caso superare complessivamente i sei mesi nell'arco dell'anno solare e che sono definite dalla contrattazione collettiva aziendale con la RSU/OOSS territoriale.

Parte II, Articolo 4 – Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione

La Commissione Paritetica per la revisione del sistema di classificazione durante la vigenza del CCNL 16 settembre 2020 ha lavorato ad una ipotesi di revisione dell'attuale sistema classificatorio risalente al 1992.

Le parti hanno condiviso la necessità di proseguire i lavori a livello della Commissione per arrivare a definire l'ipotesi di revisione del sistema di classificazione entro 18 mesi dall'Accordo di rinnovo.

In coerenza con la dinamicità delle trasformazioni tecnologiche in atto nelle aziende e con l'evoluzione delle professionalità, l'intesa riconosce la possibilità che

sperimentazioni siglate a livello aziendale potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.

Parte II, Articolo 8 – Orario di lavoro (calendario e Linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale)

É stata aggiornata la tabella relativa al calendario annuo per i lavoratori addetti a 17 o più turni settimanali per il triennio 2023-2025, si riporta di seguito:

	2023	2024	2025
a. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 17 turni settimanali	**216**	**220**	**217**
b. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 18 o più turni settimanali	**213,5**	**217,5**	**214,5**
c. addetti a tre turni avvicendati giornalieri, con attività svolta su 21 turni settimanali	**211,5**	**215,5**	**212,5**

In allegato la tabella che illustra le modalità con le quali

il calcolo è stato effettuato (All.to).

Sono state, inoltre, definite le “Linee guida per l’applicazione della banca delle ore solidale” in applicazione dell’articolo 24 del D.Lgs n. 151/2015.

È stato previsto che la banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell’azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie.

Pertanto, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono state definite le linee guida contrattuali quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale, sempre nel pieno rispetto della normativa a tutela dei dati personali.

Parte II, Articolo 9 – Giornate di riposo e riduzioni dell’orario di lavoro

È stata integrata la previsione del comma 4 dell’articolo 9 con riferimento all’esclusione dal riproporzionamento delle ROL per (i) le assenze per congedo di paternità obbligatorio di cui all’articolo 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 e per (ii) i permessi mensili di cui all’art. 33 della Legge n. 104/1992.

Come da Dichiarazione a verbale in calce all’articolo, la nuova previsione decorre dal 1° febbraio 2023

Parte II, Articolo 17 – Trattamento economico

É stato convenuto un incremento nel triennio 2023-2025 dei minimi contrattuali di euro 153,00 per il livello F, suddiviso

in tre tranche.

Come anticipato (cfr. ns. informativa del 31.1.2023), l'incremento retributivo decorrente dal 1° gennaio 2023 potrà essere riconosciuto con il primo cedolino utile e, in ogni caso, nei tempi tecnici necessari per le singole aziende.

In alternativa, è possibile attendere l'approvazione dell'Accordo da parte delle assemblee dei lavoratori, prevedendo il pagamento degli arretrati comprensivi degli istituti diretti e indiretti spettanti.

Di seguito si riportano gli incrementi per livello e per data di decorrenza:

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	**48,73**	**35,95**	**37,55**
H	**54,21**	**39,99**	**41,77**
G	**56,85**	**41,94**	**43,80**
F	**61,00**	**45,00**	**47,00**
E	**62,62**	**46,20**	**48,25**
D	**65,25**	**48,14**	**50,28**
C	**66,09**	**48,75**	**50,92**
B	**66,97**	**49,40**	**51,60**
A	**70,98**	**52,36**	**54,69**
Q	**75,39**	**55,62**	**58,09**

Pertanto, dal 1° gennaio 2023 i minimi retributivi per ciascun livello saranno:

LIV.	Dal 1/1/2023	Dal 1/1/2024	Dal 1/4/2025
I	**1.493,30**	**1.529,25**	**1.566,80**
H	**1.661,03**	**1.701,02**	**1.742,79**

G	**1.741,80**	**1.783,74**	**1.827,54**
F	**1.869,12**	**1.914,12**	**1.961,12**
E	**1.918,78**	**1.964,98**	**2.013,23**
D	**1.999,48**	**2.047,62**	**2.097,90**
C	**2.024,93**	**2.073,68**	**2.124,60**
B	**2.051,87**	**2.101,27**	**2.152,87**
A	**2.174,98**	**2.227,34**	**2.282,03**
Q	**2.309,97**	**2.365,59**	**2.423,68**

Parte II, Articolo 34 – Permessi ed altre facilitazioni

Sono state introdotte nuove previsioni all'articolo 34 del CCNL, con riferimento ai seguenti istituti:

1. a) Congedo parentale.

È previsto il frazionamento del congedo parentale su base oraria per gruppi di due ore o quattro ore giornaliere, riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a due ore per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali.

Viene specificato che il congedo parentale non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Resta ferma la normativa legale per i lavoratori addetti ai turni che potranno frazionare il congedo parentale esclusivamente in gruppi di quattro ore giornaliere.

Viene richiamata la normativa legale sul preavviso ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali. Per le assenze per periodi lunghi continuativi superiori ai venti giorni, ad eccezione dei casi di gravità ed urgenza, il preavviso viene esteso ed i lavoratori sono tenuti a

preavvertire il datore di lavoro dell’assenza tempestivamente e, in ogni caso, con un preavviso non inferiore a dieci giorni.

1. b) Permesso non retribuito per malattia del figlio.

Oltre alle cinque giornate all’anno di permesso non retribuito per la malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni dall’articolo 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, è stata riconosciuta una ulteriore giornata di permesso non retribuito all’anno per le malattie del figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

1. c) Congedo per donne vittime di violenza.

Per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere previsti all’articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, ai primi tre mesi di astensione dal lavoro già previsti dalla legge a carico dell’INPS (90 giorni di congedo indennizzato fruibile entro tre anni dall’inizio del percorso di protezione certificato) è stato riconosciuto un ulteriore periodo retribuito di due mesi di astensione dal lavoro a carico del datore di lavoro. Tale ulteriore periodo è fruibile, alle medesime condizioni, a conclusione del periodo di astensione dal lavoro previsto dalla legge.

1. d) Donatori di midollo osseo.

Nel testo contrattuale è stato precisato che, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 6 marzo 2001, n. 52, i lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto (i) a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l’effettuazione degli accertamenti e del prelievo e (ii) alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute. Le assenze dovranno essere debitamente documentate e certificate. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere all’INPS il rimborso del trattamento economico corrisposto al lavoratore donatore.

Parte II, Articolo 39 – Trattamento in caso di malattia o di infortunio non professionali

Con riferimento al periodo di comporto, è stato previsto che i giorni di assenze per terapie salvavita relativi (oltre che alle patologie di carattere oncologico) alle gravi patologie che richiedano il ricorso a tali terapie salvavita, non saranno computati fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

È stato inoltre previsto che su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, l'azienda fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto.

Parte II, Articolo 41 – Ambiente di lavoro; Rappresentanza per la Salute e Sicurezza e l'Ambiente

Sono stati recepiti i contenuti dell'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 in materia di "Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica" con riferimento ai permessi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008.

Di seguito il nuovo numero di permessi spettanti per ciascun componente la RLSSA:

– 72 ore annue di permesso retribuito nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;

– 48 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

– 24 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

Parte II, Articolo 70 – Decorrenza e durata

Il CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, fatte salve specifiche decorrenze previste per singoli istituti.

Allegati al CCNL

É stato, infine, convenuto che in fase di stesura sarà recepito in uno specifico allegato il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali.

All.to

33705_ALL.1CALENDARIO2023-2025

RICERCA/AGEVOLAZIONI | Consultazione pubblica su circolare nuovo patent box

scritto da Marcella Villano | Febbraio 9, 2023

Confindustria ha preso parte alla consultazione indetta, lo scorso 17 gennaio, dall'Agenzia delle Entrate, in merito alla bozza di circolare sul c.d. nuovo patent box, il regime agevolativo per i beni immateriali introdotto dall'articolo 6, DL n. 146/2021.

Pubblichiamo il contributo trasmesso, che tiene conto anche di alcune considerazioni avanzate dalle imprese associate.

Consultazione nuovo patent box – Contributo Confindustria

INTERNAZIONALIZZAZIONE | MESSICO: nuove opportunità di business nei settori infrastrutture e trattamento acque con BANOBRAS (giovedì 16 Febbraio, ore 16:00)

scritto da Monica De Carluccio | Febbraio 9, 2023

Giovedì 16 febbraio, alle ore 16:00, si terrà l'incontro virtuale ***MESSICO: nuove opportunità di business nei settori infrastrutture e trattamento acque con BANOBRAS***, organizzato da **SACE** in collaborazione con Confindustria e l'AEMI-Associazione Economica del Messico in Italia.

L'iniziativa si inserisce nel programma di *Push Strategy* di SACE che, in tal contesto, collabora con il Ministero delle Finanze messicano per aumentare il volume degli acquisti dall'Italia. Con questo obiettivo, l'incontro porrà le basi per attività di *business matching* che metteranno in contatto le entità del Ministero delle Finanze messicano con le piccole e medie imprese italiane attive nei settori industriali individuati dal Governo messicano.

BANOBRAS (*Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos*) è la banca statale messicana dei lavori e dei servizi pubblici che si occupa di promuovere lo sviluppo delle infrastrutture stanziando risorse per opere infrastrutturali ed energetiche, in particolare per i sistemi idrici e le vie di comunicazione. Durante il webinar verranno illustrati alcuni progetti della piattaforma digitale di BANOBRAS. Tra quelli al momento di maggior interesse si segnalano i seguenti:

Acqua/Tecnologie ambientali

- 0907 Tunal II Dam In Durango, Dgo
- 0853 Management of Organic Waste in Naucalpan
- 0898 Construction and Rehabilitation of the San Antonio de los Buenos WWTP

Trasporti

- 0901 Interserrana Highway: Connection of the Matehuala-Saltillo Highway with the Cd. Victoria-Monterrey Highway
- 0902 Garcia-Monterrey International Airport Railway Corridor

Le imprese associate rientranti nei settori indicati potranno confermare la loro partecipazione iscrivendosi al segunte link:

SACE – Evento Mexico: new business opportunities in the Infrastructure and Water treatment sectors

In allegato si tramette l'invito ed una breve nota sul partner messicano Banobras.

Invito webinar_SACE_Mexico_new (1) Concept Note_Webinar Messico 16.02.2023

INTERNAZIONALIZZAZIONE | Ecomondo Mexico 2023 e Webinar di Presentazione

scritto da Monica De Carluccio | Febbraio 9, 2023

Per il secondo anno consecutivo, ***AEMI/ Associazione Economica del Messico in Italia***, promuove la Fiera **Ecomondo Messico**, **l'appuntamento tecnologico ambientale pensato per il mercato**

latino americano.

Ecomondo Messico 2023 avrà luogo dal **26 al 28 aprile** a Guadalajara, nello stato di Jalisco, insieme a Solar+Storage Mexico. I padiglioni delle 2 manifestazioni saranno vicini, pertanto si potrà accedere liberamente a entrambe le fiere con lo stesso biglietto.

Si organizzeranno **matchmaking e incontri B2B tra espositori e buyers**.

Sarà quindi un'importante opportunità per creare proficue sinergie con il mercato messicano tra i **settori dell' economia circolare** (*waste, water cycle, waste to energy, efficienza energetica, mobilità sostenibile, energy storage, cogenerazione*) e le **rinnovabili**.

Nella presentazione Info Pack in allegato è disponibile la brochure dell'evento, il dettaglio dei settori merceologici, il profilo dei visitatori e dei buyers.

La **partecipazione in forma di collettiva Aemi** consente alle aziende interessate di accedere a sconti speciali sul listino riportato nella presentazione per l'area espositiva, unitamente ad una serie di servizi ed attività organizzate dall'Associazione.

E' in programma un **webinar di Presentazione** di Ecomondo Messico 2023 il ***9 febbraio dalle ore 16 alle ore 17.30***. In allegato, il programma dell'evento e di seguito il link per quanti interessati ad approfondire l'iniziativa: https://unb.ecomondo.com/webinar-mexico/.

Webinar 9th february programme (1)

COMUNICAZIONI | Evento digitale “Certificazione della Parità di Genere: che cos’è, come ottenerla, i vantaggi” – 15 febbraio ore 11

scritto da Marcella Anzolin | Febbraio 9, 2023

Vi segnaliamo l’evento digitale “Certificazione della Parità di Genere: che cos’è, come ottenerla, i vantaggi” che si terrà on line il prossimo **15 febbraio a partire dalle ore 11.00.**

Organizzato da **Unioncamere** in collaborazione con **Il Sole 24 ORE** è una occasione per approfondire la legge n. 162/2021 che prevede la Certificazione della Parità di Genere per ridurre le disparità sul posto di lavoro. Una misura che il Governo ha inserito nel PNRR – Missione 5, “Inclusione e Coesione” – destinandovi 10 milioni di euro.

Attraverso l’intervento dei maggiori esperti del settore, l’appuntamento digitale spiega i punti cardine della legge del 2021 con gli obiettivi, le aree di valutazione e gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125 del 2022, i vantaggi concreti per le aziende, l’iter da seguire e i servizi di accompagnamento alla certificazione che saranno attivati nei primi mesi del 2023 con il supporto di **Unioncamere** quale soggetto gestore.

Per partecipare è necessario iscriversi cliccando su *Link alla registrazione*

Ulteriori informazioni e programma su

https://24oreventi.ilsole24ore.com/paritadigenere/

ENERGIA | Richiesta Confindustria intervento prezzi di riferimento Electricity Release

scritto da Marcella Villano | Febbraio 9, 2023

Tra soli tre giorni per le imprese italiane scadrà il termine per sottoscrivere il contratto di cessione, una misura volta a ridurre il costo dell'energia, prevista dall'"Electricity Release", introdotta dal Governo Draghi e pubblicata lo scorso ottobre.

Il provvedimento sulle assegnazioni di energia rinnovabile a prezzi calmierati, rappresenta per l'industria un importante strumento e prevede un costo di cessione di € 210 Mwh, stabilito però nel 2022 nel momento in cui il prezzo di mercato oscillava tra i 350 e 400 Euro. Oggi lo scenario è profondamente cambiato e il mercato ha già registrato un forte ribasso. Il provvedimento, inoltre, prevede anche la possibilità di ridurre il prezzo di cessione a € 180 a Mwh, non appena sia entrato in vigore il meccanismo di CAP al prezzo delle rinnovabili previsto dal Regolamento europeo n. 1854 del 2022.

Confindustria è intervenuta nuovamente sul tema, richiedendo al Governo un intervento urgente per modificare il prezzo di riferimento, rendendo la misura coerente con gli impegni previsti dal provvedimento e in linea con i prezzi previsti dai Regolamenti europei.

Voi terremo aggiornati sugli sviluppi.

PROGETTI CONFINDUSTRIA | SICUREZZA INFORMATICA – Questionario Cyber security per le imprese. Compilazione entro il 15 febbraio pv

scritto da Marcella Villano | Febbraio 9, 2023

Ricordiamo che, nell'ambito del protocollo d'intesa triennale firmato da Confindustria, Generali e l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN), per promuovere, valorizzare e diffondere tra le Pmi una maggiore consapevolezza dei rischi cyber e del loro impatto sul business è disponibile – per le aziende – il link per partecipare all'indagine diretta a conoscere e affrontare al meglio l'esposizione al rischio cyber.

LINK -> https://survey.opinio.net/s?s=28682

Deadline: 15 febbraio 2023

In particolare, il Protocollo prevede la creazione del "**Cyber Index Pmi**", un vero e proprio rapporto che fotografa lo stato di consapevolezza in materia di cyber security all'interno delle organizzazioni aziendali di piccole e medie dimensioni.

"**Cyber Index PMI",** è **l'indice che misura il livello di cultura e consapevolezza del rischio cyber nelle piccole e medie imprese italiane** e intende **rispondere al bisogno delle aziende italiane di conoscere, comprendere e affrontare al meglio la**

propria esposizione al rischio cyber, supportando le organizzazioni nella scelta delle tutele più opportune, rendendole consce dell'importanza del monitoraggio e del controllo delle attività e mostrando loro le tecniche e le tecnologie adottabili a supporto della gestione del cyber risk.

Partecipare all'indagine significa innanzitutto collaborare allo sviluppo di una ricerca nazionale utile a tutti i protagonisti del mondo aziendale, per capire lo stato dell'arte, ma sarà **soprattutto occasione per riflettere sulla propria situazione aziendale in merito a questo argomento, ricevendo un'analisi personalizzata dei risultati dell'indagine rispetto alla media dei rispondenti.**

Infatti, a **tutti coloro che contribuiranno alla Ricerca e manifesteranno esplicito interesse, saranno inviati gratuitamente i risultati della survey e un report personalizzato** sul proprio posizionamento rispetto al campione complessivo.

Il report personalizzato rappresenta un primo strumento di valutazione, al quale sarà possibile affiancare, qualora di interesse, un'analisi approfondita con strumenti specialistici.

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 9, 2023

https://www.confindustria.sa.it/selezione-articoli-9_2_2023/

Sos rifiuti, arrivano le trappole anti-cafoni

scritto da Fabiana Capasso | Febbraio 9, 2023
selezione articoli 9_2_2023 5