Investimenti sulla banda larga fermi, dumping cinese di fibra a basso costo

scritto da Fabiana Capasso | Novembre 19, 2021
selezione_articoli_19_11_2021 21

Alimentare, bandi da 1,5 miliardi per attivare contratti di filiera

scritto da Fabiana Capasso | Novembre 19, 2021
selezione_articoli_19_11_2021 23

Privacy, per gestire l’utilizzo dei dati basterà un regolamento

scritto da Fabiana Capasso | Novembre 19, 2021
selezione_articoli_19_11_2021 25

SOSTENIBILITA’ | Progetto sostenibilità di Confindustria Salerno e questionario

scritto da Maria Rosaria Zappile | Novembre 19, 2021

Il tema della sostenibilità è oggi un aspetto fondamentale dell’attività d’impresa e rappresenta la nuova sfida sulla quale si gioca la competitività delle stessa sul mercato nazionale e internazionale. Nuovi requisiti regolamentari, la crescente attenzione verso gli effetti del cambiamento climatico e degli impatti ambientali delle attività produttive hanno posto il tema in cima alle agende di molte imprese e governi.

Confindustria Salerno realizzerà un percorso di attività sul tema in favore delle imprese associate che manifesteranno interesse a prendervi parte (fast survey, questionario sulla sostenibilità, webinar info-formativi, ecc.).

Stiamo, perciò, raccogliendo vostre manifestazioni di interesse mediante la compilazione dell’allegata fast survey, che potrà essere compilata e restituita al seguente indirizzo email: m.zappile@confindustria.sa.it, entro il prossimo 24 novembre p.v.

Fast Survey sostenibilita2

LAVORO E PREVIDENZA | Accordo di rinnovo del CCNL Cartai Cartotecnici del 28 luglio 2021

scritto da Francesco Cotini | Novembre 19, 2021

In riferimento al rinnovo del CCNL dei dipendenti delle aziende cartarie e cartotecniche del 28/07/2021 (*cfr.* nostra precedente informativa dello scorso 2 agosto), pienamente applicabile a seguito di scioglimento della riserva delle OO.SS., ci soffermiamo di seguito su alcuni aspetti di rilievo contenuti in detta intesa.

Contratto a tempo determinato

Le modifiche al testo contrattuale recepiscono gli ampliamenti previsti dal DL 73/2021 (c.d. decreto Sostegni Bis) che superano le rigidità introdotte dal Decreto Dignità. In particolare, le parti hanno attivato la possibilità che a livello aziendale si possa modificare la durata del contratto a termine fino a 24 mesi in virtù di specifiche ipotesi collegate alla fase di ripresa dell'economia e agli interventi del PNRR, ampliando le causali previste. È stata inserita una nota a verbale che prevede che le attività stagionali potranno coprire un arco temporale di 10 mesi l'anno, fermo restando il limite individuale per il lavoratore di 8 mesi sempre su base annua.

Classificazione Unica

Il sistema di classificazione unica presente nel CCNL è oggettivamente datato, e le diverse modifiche che si sono susseguite negli anni lo hanno reso non più organico e rispondente agli attuali modelli organizzativi. Le parti hanno pertanto condiviso di costituire un Gruppo di lavoro sulla Riforma dell'inquadramento, che nella vigenza dell'attuale CCNL dovrà riformulare completamente l'articolo della Classificazione Unica nelle declaratorie e profili professionali per renderli più adeguati alle attuali esigenze delle imprese, valorizzando le professionalità di tutte le maestranze. Un primo passo è stato compiuto nell'attuale rinnovo, con l'introduzione nel testo contrattuale di una nuova definizione di polivalenza e polifunzionalità. 2 In particolare, si intende per: • Polifunzionalità: la capacità acquisita dal lavoratore di svolgere più attività diversificate che non siano ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello/profilo di appartenenza, né in un profilo analogo del livello superiore. A titolo esemplificativo: operatori che svolgono effettivamente sulla stessa macchina o impianto attività di produzione e manutenzione non specialistica; attività di produzione e logistica; attività di produzione e qualità in linea o di processo. • Polivalenza: la capacità acquisita dal lavoratore (anche attraverso percorsi formativi) di svolgere in piena autonomia attività funzionalmente analoghe ricomprese nello stesso livello/profilo professionale, anche quando svolte su impianti tecnologicamente differenti tra loro. Nel testo si è precisato che la polivalenza è differente dalla mobilità di cui all'art. 23 che si caratterizza per il criterio della temporaneità. A titolo esemplificativo rientra nella definizione: stampatore che opera su tecnologie offset e rotocalco e su impianti flexografici; operatore di allestimento in grado di condurre sia impianti di bobinatura carta (bobinatrici), sia impianti di taglio della carta in formato (taglierine); operatore in grado di conduttore sia impianti di calandratura (calandre), sia impianti di bobinatura (bobinatrici); operatore in grado di condurre sia

impianti di estrusione (estrusori), sia impianti di ribobinatura (ribobinatrici) operatore in grado di coprire ruoli complessi tanto di macchina continua, quanto di patinatrice fuori linea. Per tali lavoratori è prevista una specifica indennità in cifra fissa per 12 mensilità non inferiore al 50% della differenza tra i minimi di stipendio mensili del livello superiore a quello di appartenenza. Sono stati inoltre introdotti 2 nuovi profili al livello C1 e 2 nuovi profili al livello C2 già presenti nelle aziende ma non ancora previsti dalla declaratoria del CCNL: Al profilo C1: • Conduttore di taglierina di impianti cartotecnici; • Conduttore di estrusore di materiale plastico. Al profilo C2: • Operatore di impianti cartotecnici di taglio materiale per imballaggi. • Operatore di impianti di estrusione di materiale plastico.

Banca ore

Sono state apportate alcune modifiche alla forma del testo contrattuale con la finalità di una maggiore chiarezza e fruizione della norma. • Iniziale definizione dell'istituto. • Banca ore in negativo (anticipo aziendale): se il saldo annuo di Banca Ore Negativa eccede le 64 ore, la parte eccedente non viene portata nell'anno successivo. • Le ore monetizzate di banca ore non goduta concorrono al plafond annuo di straordinario con riferimento all'anno in cui le stesse sono state maturate.

Orario di lavoro

In materia di flessibilità di orario di lavoro il CCNL contiene già diverse soluzioni, tutte direttamente applicabili in azienda. Le parti hanno comunque condiviso di disciplinare espressamente la possibilità di adottare orari e turnazioni che possano colmare lo spazio tra i 15 turni (orario a turno

non a ciclo continuo) e i 21 turni dei tre turni a ciclo continuo sette giorni su sette. Pertanto, è stata introdotta nel testo contrattuale la possibilità di: • realizzare un'organizzazione dei turni su 6 giorni settimanali attraverso meccanismi di prestazione individuale su 5 giorni tramite il c.d. riposo a scorrimento; • possibilità in sede aziendale di adottare, tramite confronto con RSU, forme di plurisettimanalità dell'orario lavorativo tramite alternanza di periodi di 6 ore su 6 giorni lavorativi (6×6) e prestazioni di 8 ore su tre turni avvicendati su 5 giorni.

L'eventuale minor orario realizzato formerà oggetto di esame tra Azienda e RSU per la definizione delle modalità di assorbimento di quote orarie dei riposi retribuiti previsti dal 2° capoverso dell'art. 20.2. Si precisa che nei periodi plurisettimanali al lavoratore spetta la maggiorazione del lavoro a turni di cui all'art.22 anche nel periodo di adozione dello schema 6×6. Per i tre turni a ciclo continuo interviene la precisazione circa l'adozione dei diversi schemi organizzativi per la migliore calendarizzazione delle ferie individuali, realizzabili mediante la modalità compensativa delle ore di lavoro prestate nei giorni/turni inizialmente previsti di riposo successivamente recuperati nei giorni/turni previsti lavorativi (recupero mancato riposo).

Cambio turno

Le parti hanno condiviso la necessità di chiarire meglio i criteri di applicazione dell'istituto per renderli più omogenei nell'utilizzo nelle aziende. Pertanto, si è precisato che il cambio del turno può essere comandato al lavoratore entro i seguenti limiti: • un limite massimo di 24 volte l'anno da intendersi nel senso che si considera modificabile con un preavviso di 18 ore, l'orario afferente la singola prestazione lavorativa; • un limite massimo di 6 volte l'anno riferito alle modifiche che impattano sull'intera struttura

dei turni settimanali e/o sull'intero ciclo settimanale di turni (per intero ciclo settimanale deve intendersi una variazione di almeno tre giorni consecutivi). Le modifiche di cui al primo punto, potranno essere disposte dall'Azienda con un preavviso minimo di 48 ore dall'inizio del turno settimanale oggetto dello spostamento. Le stesse non potranno interessare più di due cicli settimanali consecutivi e/o non potranno ripetersi senza aver rispettato un intervallo di invarianza della turnazione originaria di almeno due settimane. Le variazioni potranno essere disposte per un numero massimo complessivo di 24 volte l'anno. Rimangono comunque fuori dall'applicazione dei limiti suindicati le situazioni di cambio squadra.

Interruzioni e sospensioni di lavoro

L'articolo 61 è stato modificato, eliminando l'ultimo capoverso e precisando che si può far ricorso all'utilizzo di ROL / Ex festività per riconoscere al lavoratore la giornata di lavoro nei casi di interruzioni temporanee di lavoro per cause di forza maggiore.

Enipg (solo per il comparto cartotecnico)

Le parti, al fine di promuovere, incrementare e potenziare l'istruzione e l'aggiornamento professionale nel settore cartotecnico, in considerazione delle esigenze legate all'evoluzione tecnologica e dei processi organizzativi e produttivi, riconoscono l'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica (E.N.I.P.G.) quale organismo atto a provvedere allo studio, alla promozione e al coordinamento delle iniziative dirette a favorire lo sviluppo tecnico e professionale del settore. Le aziende del settore cartotecnico sono tenute all'iscrizione a decorrere da gennaio 2022.

Per il 2022 le aziende del comparto cartotecnico si limiteranno all'iscrizione e non sarà dovuto alcun contributo.

Dal 2023 andrà versata la quota secondo quanto di seguito indicato: – le aziende fino ai 15 dipendenti verseranno un contributo nella misura dello 0,05% della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 e 0,10% a regime, dal 2024; – le aziende sopra i 15 dipendenti verseranno lo 0,10% della retribuzione annua lorda a decorrere da gennaio 2023.

Al contributo non sono tenute le aziende cartarie e del converting del tissue.

Il requisito dimensionale è calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente all'iscrizione (salvo il primo anno per cui si prenderà a riferimento dicembre 2022), avendo riguardo al numero di operai, impiegati e quadri e computando proporzionalmente i lavoratori part-time.

Mensilizzazione della retribuzione

La quasi totalità dei CCNL dell'industria vigenti prevede, da diversi anni, il sistema retribuito mensilizzato per operai ed impiegati (Chimici, metalmeccanici, tessile, etc.) Il CCNL cartai e cartotecnici, fino al rinnovo del 28 luglio 2021, disponeva la retribuzione oraria per gli operai, e la retribuzione mensilizzata per gli operai. Il tema del superamento della distinzione nell'ambito della normativa del CCNL tra impiegati e operai era già stato affrontato nelle precedenti trattative per il rinnovo del CCNL senza trovare una soluzione condivisa. Nel rinnovo in oggetto, al fine di uniformare i trattamenti economici e normativi, impiegati/operai, di semplificare l'aspetto amministrativo, le parti hanno condiviso l'opportunità di estendere la retribuzione mensilizzata anche agli operai, senza oneri o vantaggi per alcuna delle parti. La mensilizzazione della retribuzione valida per tutti i lavoratori in azienda entrerà

in vigore dal 1°gennaio 2022. La retribuzione mensile comporta, in estrema sintesi, che il dipendente mensilizzato percepisce ogni mese la stessa paga, a prescindere dalle giornate del mese stesso, mentre il dipendente con retribuzione oraria in alcuni mesi percepisce una retribuzione leggermente maggiore, in altri leggermente minore (le variazioni si compensano, portando al medesimo risultato).

In particolare, a mensilizzazione della retribuzione è di fatto una semplificazione del calcolo della retribuzione che viene erogata in misura fissa mensile utilizzando il divisore orario contrattuale (173) anziché sulla base delle ore effettivamente lavorate ogni singolo mese. Tale modalità di calcolo non comporta differenze retributive rispetto alla paga oraria in quanto non è altro che una media annuale delle ore lavorabili di ogni singolo mese dell'anno. Maggiori dettagli sull'istituto della retribuzione mensilizzata per gli operai saranno illustrati in una nota specifica condivisa dalle parti stipulanti. Nella nota, che sarà diffusa alle aziende e ai lavoratori del settore saranno riportati i riflessi di tutti gli istituti sulla retribuzione mensilizzata, come ferie, giorni festivi, malattia, ex festività nella retribuzione mensilizzata insieme ad alcuni esempi pratici di mensilizzazione della retribuzione operai adottando un sistema classico. L'articolo che disciplina la mensilizzazione già indica alcuni coefficienti da utilizzare in casi particolari, dove è necessario calcolare le ore effettive di lavoro.

Partendo dalla mensilizzaizone, le parti hanno concordato di uniformare gli istituti contrattuali per impiegati e operai, e pertanto si è proceduto ad armonizzare il testo contrattuale, modificando i seguenti articoli:

Giorni festivi

E 'stata inserita una nota a verbale con la quale viene

precisato che gli eventuali trattamenti di miglior favore già applicati a livello aziendale relativamente alle festività verranno salvaguardati nell'ambito dell'opportuna armonizzazione necessaria per il passaggio alla mensilizzazione.

Ferie

È stato introdotto per le ferie, i ROL e le ex festività, lo stesso criterio di maturazione del rateo mensile previsto per la tredicesima mensilità/gratifica natalizia. Sarà conteggiato il mese intero, per servizio prestato (nel mese di riferimento) per frazione superiore a 15 giorni di calendario). È stato, inoltre, inserita una nota verbale n.3 che prova a chiarire diversi aspetti relativi alla maturazione del rateo ferie in funzione di determinate casistiche legate alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time); ovvero legate ad alcune causali di assenza per le quali è già prevista una disciplina legislativa (ad esempio congedi parentali, ammortizzatori sociali, ecc.). Sempre ai fini di maggiore chiarezza e fruibilità della norma contrattuale, è stata inserita una tabella riepilogativa con le ore maturate per ferie, ROL ed ex festività divise per tipologia di orario di lavoro.

Permessi

È stato precisato che il lavoratore che ha esaurito le proprie spettanze di ferie/rol/ex festività potrà fruire di brevi permessi non retribuiti (compatibilmente con le esigenze dell'azienda) solo in caso di improrogabili giustificate necessità familiari. La norma relativa ai Permessi per L. 104/92 sarà inserita in un articolo distinto dai permessi.

Congedo matrimoniale

È stato precisato che il congedo va' fruito entro i termini di legge. È stata, inoltre, introdotta la fruizione del congedo matrimoniale anche a favore delle unioni civili.

Aumenti periodici di anzianità

È stata introdotta una tabella unica che riepiloga gli importi biennali degli scatti di anzianità per ogni livello retributivo.

Certificato di lavoro

È stata inserita la previsione per cui in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'Azienda, su richiesta del lavoratore, ha l'obbligo di mettere a disposizione allo stesso un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'Azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni svolte.

Malattia e infortunio

Viene precisato che la comunicazione dell'assenza va effettuata secondo le modalità definite dall'azienda (via telefono, e-mail, sms o altri sistemi di messagistica via internet). Le parti hanno voluto, inoltre, chiarire che, nell'ambito delle terapie salvavita che non rientrano nei limiti di conservazione del posto e del trattamento economico, rientrano solo i giorni di effettiva somministrazione della terapia presso le strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del lavoratore).

Ferie e ROL Solidali

È stata ampliata la possibilità di attivare in sede aziendale tale istituto, prevedendo anche i casi di lavoratori che abbiano la necessità di assistere famigliari sofferenti di patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore.

Nomenclatura

È stata inserita la nuova definizione di stipendio o salario contrattuale, che comprende i valori del TEM (trattamento economico minimo) e dell'Elemento di Modernizzazione Contrattuale dei minimi tabellari.

Corresponsione della retribuzione

Viene precisato che la retribuzione sarà corrisposta mensilmente e che verrà accreditata sul conto corrente bancario o postale comunicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione o successivamente a seguito di variazione dello stesso.

A seguito dell'armonizzazione della normativa impiegati/operai sono stati abrogati gli articoli: 73, 74, 78, 83 e 88.

Le parti sono d'accordo che in fase di stesura si procederà alla definizione della nuova numerazione dell'articolato contrattuale.

Fondo Nazionale di Previdenza Complementare

Dal 1° gennaio 2023, il contributo a carico del Datore di Lavoro viene elevato all’1,5%.

Elemento di Modernizzazione contrattuale

Nel rispetto delle vigenti regole previste dall’Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 (Patto della fabbrica) che prevedono che il contratto collettivo nazionale di categoria debba prevedere distintamente il trattamento economico minimo (TEM), con aumenti legati al solo indice di inflazione IPCA, e il trattamento economico complessivo (TEC) che ricomprende il complesso dell’aumento, frutto anche di scambi delle parti, è stato una nuova voce retributiva chiamata “elemento di modernizzazione contrattuale” dell’importo a regime di 20 euro al livello C1 da riparametrare su tutti i livelli. Sotto la tabella con le decorrenze:

EMC euro	**DECORRENZA**
6	Gennaio 2022
6	Gennaio 2023
4	Gennaio 2024
4	Luglio 2024

Gli importi di cui sopra rientrano nella definizione di normale retribuzione prevista dall’articolo “Nomenclatura” e ne seguono tutti i riflessi sugli istituti contrattuali.

Una tantum

Nel mese di ottobre (o novembre) a tutti i lavoratori in forza e con anzianità aziendale di almeno tre mesi al momento dell'erogazione, sarà riconosciuto un importo Una Tantum di 150 euro lorde non riparametrabili, omnicomprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale.

Tale importo non concorre inoltre alla base di calcolo del T.F.R.

Decorrenza e Durata

Per la parte economica il CCNL decorre dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024. La durata è stata di fatto portata a 5 anni tenuto conto che il precedente contratto era scaduto il 31.12.2019.

Si trasmette in allegato il testo dell'Accordo del 28 luglio 2021, in cui è riportata la nuova tabella con gli aumenti dei minimi contrattuali.

All.to

TESTO ACCORDO 28.07.21

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

INTERNAZIONALIZZAZIONE | INDIA: Selling & Buying Made in Italy: furniture & design in India – 24 Novembre, 11:00 CET

scritto da Monica De Carluccio | Novembre 19, 2021

Il prossimo 24 novembre, a partire dalle ore 11:00 a.m. CET, si svolgerà su *Piattaforma GO!* di Confindustria il Webinar *Selling & Buying Made in Italy: furniture & design in India*, organizzato da SACE, in collaborazione con Confindustria, l'Ambasciata d'Italia a Nuova Delhi, l'Agenzia ICE e la *Indo-Italian Chamber of Commerce & Industry* e con la gentile partecipazione di FLA-FederlegnoArredo.

Le PMI presenti avranno l'opportunità di entrare in contatto con i maggiori acquirenti di beni italiani del settore di arredo & design. I segmenti oggetto di attenzione per il mercato indiano comprenderanno il *contract*, gli uffici e i progetti residenziali; i prodotti specifici spazieranno dall'arredamento per gli spazi abitativi (cucina, camere da letto, stanze da bagno), all'illuminazione, ai pavimenti, agli allestimenti e ai materiali per interni ed esterni.

Obiettivo dell'iniziativa sarà anche quello di illustrare una panoramica dettagliata del supporto che SACE fornisce agli esportatori italiani nel fare affari con i buyer locali, adottando termini di pagamento competitivi.

A valle dell'incontro plenario, gli organizzatori indicheranno tutti i dettagli necessari per favorire le relazioni commerciali tra esportatori italiani e buyer indiani.

Si riporta di seguito l'agenda dei lavori **Agenda-Webinar_India_Furniture.pdf**

Agenda-Webinar_India_Furniture

e il link per la registrazione:

https://go.confindustria.it/selling-e-buying-made-in-italy-furniture-e-design-in-india

Si informa che la *Piattaforma GO!* è integrata con il sistema Zoom.

AGEVOLAZIONI / EXPORT | Disponibili risorse per finanziamenti agevolati SIMEST. Domande entro il 3 dicembre pv

scritto da Marcella Villano | Novembre 19, 2021

Informiamo che, relativamente alla riapertura del Fondo 394 SIMEST, risultano ancora risorse disponibili per nuove domande per investimenti in transizione digitale e verde; partecipazione a fiere, mostre e missioni; sviluppo commercio elettronico, per circa 400 milioni di euro.

Le aziende potranno presentare domanda di finanziamento fino al 3 dicembre prossimo. Gli Uffici di SIMEST sono a

disposizione per qualsiasi attività di supporto o assistenza.

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it Monica De Carluccio 089200810 m.decarluccio@confindustria.sa.it)

LAVORO E PREVIDENZA | Coefficiente per la rivalutazione del tfr e dei crediti da lavoro – ottobre 2021

scritto da Francesco Cotini | Novembre 19, 2021

TFR

Ad ottobre 2021 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 105,1.

Pertanto il coefficiente utile per la rivalutazione ad ottobre 2021 del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre 2020, secondo l'art. 1 della L.297/1982, è pari a 1,03302786.

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 31 ottobre 2021**.

All.ti Tabella+Crediti+lavoro_ottobre21_161121_Confindustria Tabella+TFR_ottobre21_161121_Confindustria

---

DIRITTO D'IMPRESA | DL n. 118/2021 – Composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa

scritto da Marcella Villano | Novembre 19, 2021
È entrato in vigore ieri – 15 novembre 2021 – il nuovo istituto della ***composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa***, previsto dal DL n. 118/2021, convertito con L. n. 147/2021 pubblicata lo scorso 23 ottobre.

Pubblichiamo una nota illustrativa del provvedimento e delle modifiche di maggiore interesse apportate in sede di conversione.

Nota COPRE – DL Crisi Impresa e Giustizia – approvazione definitiva

---

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Novembre 19, 2021

https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2021/11/selezione-articoli_18_11_2021.pdf