Cioccolato, Ferrero Rocher nel business delle tavolette

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 23, 2021
Articoli_23_09_2021 54

L’Accademia della marina mercantile polo per la navigazione sostenibile

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 23, 2021
Articoli_23_09_2021 58

Industria, ecco i modelli virtuosi per la svolta

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 23, 2021
Articoli_23_09_2021 61

Arredo nel boom senza truppe: «Servono 15mila professionisti»

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 23, 2021
Articoli_23_09_2021 62

L’Italia accelera su un G20 per l’Afghanistan

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 23, 2021
Articoli_23_09_2021 65

ENERGIA: AUMENTO BOLLETTA ENERGETICA PER IL COMPARTO INDUSTRIALE E MISURE URGENTI. NOTA DI APPROFONDIMENTO

scritto da Marcella Villano | Settembre 23, 2021
Pubblichiamo una nota di approfondimento elaborata da Confindustria relativa agli aumenti dei costi delle commodities energetiche, avvertiti con grande preoccupazione dagli operatori dei settori manifatturieri italiani. La

questione è all'attenzione di Confindustria, i cui vertici hanno già incontrato i referenti del Governo per un confronto sulla misura "taglia bollette", oggetto di un imminente intervento normativo.

Il prezzo dell'elettricità, a causa alla salita della domanda per via del caldo estivo, ha toccato i massimi storici raggiungendo quasi i 130 €/MWh (PUN medio Agosto 2021 pari a 112,40 €/MWh), i prezzi del gas naturale in Europa sono cresciuti di oltre il 30% nel secondo trimestre del 2021 (il TTF ha raggiunto il 26 agosto quota 45,1 €/MWh) e le quote di emissione nelle Aste (che si riflettono indirettamente sui costi dell'energia elettrica) nel mese di agosto hanno toccato i 60 €/TonCO2 (Eua Future pari a 60€/TonCO2 e mese in corso pari a 56,12 €/TonCO2) alimentati dalla riforma del sistema ETS.

In particolare, nel secondo trimestre 2021, il prezzo dell'energia elettrica in Italia risulta in aumento di circa il 25% rispetto al primo trimestre e di oltre il 200% rispetto al corrispondente trimestre del 2020, raggiungendo un valore medio di oltre 74 €/MWh (contro i 24,8 €/MWh dello stesso trimestre di un anno fa). Per quanto riguarda i prezzi a termine dell'energia elettrica, che risentono in misura maggiore della dinamica del prezzo della CO2 (anche indirettamente tramite il prezzo a termine del gas naturale), le quotazioni per il trimestre luglio – settembre si sono portate, nel mese di giugno, mediamente oltre gli 85 €/MWh.

Nella nota, sono analizzate le motivazioni che hanno determinato tali continui aumenti e indicate le ipotesi allo studio per arginare tali progressivi incrementi.

Nota COPRE – Criticità bolletta energetica industriali

CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 (C.D. GREEN PASS): PUBBLICATO SU GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO LEGGE 21 SETTEMBRE 2021, N. 127

scritto da Giuseppe Baselice | Settembre 23, 2021

Vi informiamo che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21 settembre 2021, il Decreto Legge 21 settembre 2021, n. 127, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

L'art. 3 del DL n. 127/2021 prevede che **a decorrere dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021**, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione del virus Covid-19, **a chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui detta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19 (c.d. Green Pass)**.

Tale disposizione è estesa a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni.

La disposizione non è invece applicata ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica.

La verifica del possesso della certificazione verde Covid-19, prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, va effettuata dal datore di lavoro o da un suo delegato, formalmente nominato. Le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del c.d. Green Pass dovranno essere definite dai datori di lavoro entro il prossimo 15 ottobre.

La norma prevede che i lavoratori nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della stessa al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione verde Covid-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti né la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata a causa del mancato possesso del Green Pass, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

L’accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro, in violazione all’obbligo di possesso del Green Pass, è punito con una sanzione pecuniaria amministrativa (da 600 a 1.500 euro), fermo restando le conseguenze disciplinari secondo le previsioni contrattuali di settore.

La mancata verifica o la mancata adozione delle misure organizzative, previste entro il 15 ottobre 2021, comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, che in caso di reiterata violazione è raddoppiata.

Si trasmette in allegato il testo del DL n. 127/2021.

Sarà nostra cura fornirVi ulteriori approfondimenti sul tema.

All.toDL 127_2021

CONTRIBUZIONE DOVUTA IN APPLICAZIONE DELL’OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL C.D. TICKET DI LICENZIAMENTO – CHIARIMENTI:

CIRCOLARE INPS N. 137/2021

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2021

Con la circolare n. 137 dello scorso 17 settembre, in allegato, l'Istituto fornisce chiarimenti in merito alla determinazione dell'importo del c.d. ticket di licenziamento, introdotto dall'art. 2, commi da 31 a 35, della L. n. 92/2012 e s.m.i..

Come noto, infatti la norma prevede che "*Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI* (oggi NASpI), *intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI* (oggi NASpI) *per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni…*".

Il c.d. ticket licenziamento è scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia part-time o full-time.

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite massimo di 36 mesi.

Considerato che l'importo dovuto è pari al 41% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di durata del rapporto di lavoro, per i periodi di lavoro inferiori all'anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero

dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

Ricordiamo che annualmente l'INPS con propria circolare comunica la misura degli importi annui del massimale in argomento, sulla base del quale calcolare il c.d. ticket di licenziamento.

Con la circolare in commento l'Istituto rende noto che da recenti controlli sulle proprie banche dati è emerso che la modalità di calcolo del c.d. ticket di licenziamento, nel corso degli anni, non è sempre avvenuta conformemente al disposto dell'art. 2, comma 31, della L. n. 92/2012 e delle ulteriori disposizioni fornite, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo AspI/NASpI.

Ciò ha determinato per le aziende il versamento di importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpI.

Per le interruzioni dei rapporti avvenute a decorrere dal 1° maggio 2015, data di istituzione della NASpI, invece, il contributo versato dalle aziende risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto.

Pertanto, l'Istituto rende noto che con apposito successivo messaggio saranno fornite le indicazioni operative per la regolarizzazione dei periodi di paga scaduti alla data di pubblicazione della circolare in oggetto.

All.to Circolare_numero_137_del_17-09-2021

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

CCNL GRAFICI EDITORI – DISTRIBUZIONE AI DIPENDENTI – PRENOTAZIONE COPIE

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2021

Assografici, con propria circolare dello scorso 20 settembre, rende noto che sono disponibili le copie del nuovo CCNL Grafici Editori.

Si ricorda che il Contratto prevede la distribuzione a tutti i dipendenti.

Al fine di rispettare tale obbligo contrattuale, è possibile compilare il modulo di prenotazione allegato ed inviarlo via e-mail in **formato PDF** a: ccnl@spadamedia.eu.

All.toMODULO_D_ORDINE_CCNL_GRAFICI

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

NOTA INFORMATIVA SUL RINNOVO DEL CCNL GRAFICI EDITORI

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2021
Assografici, con propria circolare dello scorso 20 settembre, informa che a fronte dello scioglimento della riserva da parte delle OO.SS., il CCNL Grafici Editori è applicabile e, avendo completato i passaggi sindacali per la stesura, è attualmente in stampa la versione definitiva.

Il nuovo testo presenta un sensibile ammodernamento nella forma e nei contenuti.

Si riportano in sintesi i punti più importanti dell'Accordo raggiunto.

Decorrenza e durata (art. 2 – parte prima – pag. 4): si prevede una decorrenza dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022.

Validità e limiti di applicabilità (art. 1 – parte prima – pag. 3): in sede di rinnovo si è concordato di verificare l'ipotesi di ampliamento della sfera di applicazione del CCNL, anche in un'ottica di filiera, in particolare nei confronti di tutte le aziende di comunicazione e relativi profili professionali, tenuto conto dell'accelerazione della transizione al digitale.

Procedure di raffreddamento dei conflitti (art. 4 – parte prima – pag. 9): sono state introdotte le procedure di raffreddamento dei conflitti. In particolare, al punto a) è ancora prevista la procedura precedentemente riportata all'art. 8 Parte prima per le innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione, mentre ai punti b) e c), c1) c2) sono disciplinati i possibili interventi delle OO.SS. per la definizione delle controversie individuali/plurime e collettive ai vari livelli.

Fondo Byblos (art. 13 – parte prima – pag. 22): per i soli lavoratori con iscrizione in essere o in divenire, ai quali non si applica l'ERC (introdotto con la modifica della tredicesima/gratifica natalizia), riconoscimento di un contributo aggiuntivo a carico azienda pari allo 0,3% per l'anno 2021, 0,4% per l'anno 2022 e 0,5% da gennaio 2023.

Pertanto, solo per tali lavoratori, complessivamente il contributo sarà per il 2021 l'1,5%, per il 2022 l'1,6% e dal 2023 l'1,7%.

Per gli altri lavoratori la disciplina rimane invariata.

Fondo di assistenza sanitaria integrativa (art. 14 – parte prima – pag. 23): è stata prorogata per il periodo di vigenza del CCNL (2021 – 2022) l'iscrizione obbligatoria di tutti i dipendenti a tempo indeterminato che non beneficino di altre forme di assistenza sanitaria integrativa equivalenti al Fondo Salute Sempre col pagamento della quota mensile interamente a carico azienda.

Tipologie di rapporto di lavoro (art. 26 – parte prima – pag. 29): è stata aggiornata la parte relativa alla disciplina degli istituti del: **a) tempo parziale; b) tempo determinato:** con l'inserimento della dichiarazione a verbale che prevede alcune casistiche che possono, a titolo indicativo e non esaustivo, rientrare nelle causali espresse dall'art. 19, comma 1, lettera b) del DLgs n. 81/2015 e che rappresentano tipiche esigenze per incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria per il superamento dei 12 mesi; **c) e d) somministrazione**: con adeguamento alla normativa che prevede il 20% per la somministrazione a tempo determinato, salvo il cumulo con il tempo determinato in azienda, per il quale è previsto il limite del 35% del numero medio dei lavoratori a tempo indeterminato occupato nell'anno precedente; **e) apprendistato**: introdotta una disciplina delle tre tipologie di apprendistato: *a)* apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, *b)* apprendistato professionalizzante, *c)* apprendistato di alta formazione e ricerca. Inoltre, adeguamento normativo anche degli istituti della maternità e dell'appalto.

Flessibilità tempestiva (art. 26 – parte prima – pag. 51, 52):

è stata ridotta la percentuale di indennità prevista nella flessibilità tempestiva per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, portandola rispettivamente al 30% per i turni diurni e al 40% per i turni notturni o nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa.

Molestie e violenze nei luoghi di lavoro (art. 52 – parte prima – pag. 71): nel fare rinvio all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria con CGIL – CISL e UIL il 25 gennaio 2016 si ribadisce che: ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile; è pertanto riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza; i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati; le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Saldatura turni (art. 27 – parte prima – pag. 49, 50): nel settore il terzo turno è di 36 ore, per prolungare il turno nel vecchio contratto era necessario concordarlo con la RSU. La modifica di questa norma è da sempre ritenuta di grande rilevanza da parte del settore grafico editoriale e il sindacato aveva sempre rifiutato di procedere a modifiche salvo rivedere le maggiorazioni.

Con il nuovo contratto si è finalmente riusciti a modificare il passaggio sindacale: per saldare il turno non è più necessario concordarlo con il sindacato, ma è sufficiente un

confronto preventivo con la RSU.

Nessun cambiamento sulle maggiorazioni.

Gratifica natalizia/Tredicesima mensilità (art. 8 – parte seconda – pag. 79 e art. 8 – parte terza – pag. 90): il vecchio contratto fino al 2011 prevedeva per tutti i dipendenti una tredicesima di 200 ore per gli operai (quindi superiore di 27 ore rispetto alla mensilità ordinaria di 173), stessa cosa per gli impiegati dove la tredicesima era di 30/26simi (a fronte della mensilità di 26/26simi). Dal 2011, in funzione dell'andamento fortemente negativo del settore, una prima modifica del contratto prevedeva per il neoassunto 173 ore o 26/26 di tredicesima salvo maturare le 200 ore 30/26simi dopo il decorso di 5 anni. Nel 2016 si sarebbe quindi dovuto cominciare a riconoscere le 200 ore agli assunti nel 2011 e così via. Assografici, Aie ed Anes, in considerazione del fatto che nel 2016 era in atto la negoziazione del rinnovo del nuovo contratto, avevano indicato alle aziende di mantenere i nuovi assunti a 173 ore unilateralmente, anche dopo 5 anni, e così si è proseguito sino ad oggi almeno nelle aziende che hanno seguito tali direttive.

Con il nuovo contratto si è stabilita una nuova disciplina che risolve definitivamente il problema della tredicesima. A decorrere dal gennaio 2021 l'importo della gratifica natalizia sarà di 173 ore ovvero di 26/26simi per tutti i dipendenti, operai e impiegati, indipendentemente dalla loro anzianità aziendale.

Si prevede una disciplina di raccordo contrattuale che prevede un congelamento solo per i lavoratori che a dicembre 2020 avevano una tredicesima maggiorata, e con le seguenti modalità:

-per gli operai che a dicembre 2020 avevano una gratifica natalizia di 200 ore viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando l'importo di 27 ore. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla gratifica natalizia di 173 ore.

-allo stesso modo per gli impiegati che a dicembre 2020 avevano una tredicesima di 30/26 viene fatto un conteggio nello stesso mese calcolando la misura di 4/26. Tale importo, denominato ERC (Elemento di Raccordo Contrattuale), viene congelato in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, è omnicomprensivo, e pertanto non avrà alcuna incidenza su alcun istituto contrattuale o di legge, e dall'anno 2021 maturerà progressivamente per mese/frazione di mese e verrà corrisposto (con la voce ERC a cedolino paga) ai lavoratori di cui sopra nel mese di dicembre contestualmente alla tredicesima di 26/26.

La nuova disciplina, uguale per tutti, che prevede per tutti i dipendenti una tredicesima di 173 ore o di 26/26simi, dà in prospettiva costi strutturali più bassi e maggiore appetibilità al settore, cancellando qualsiasi maturazione di

importi aggiuntivi.

Ferie (art. 6 – parte seconda – pag. 78 e art. 6 – parte terza – pag. 89): le ferie continuative verranno concesse normalmente per un periodo di due settimane (non più 3). In caso di ferie collettive, la terza settimana di ferie sarà agganciata alle altre due solo laddove le esigenze produttive lo consentano.

Abrogato l'art. 11 parte terza sull'indennità di alloggio per le aziende ubicate in luoghi dove non esistano alloggi o mezzi pubblici e distanti più di 5 Km dal centro abitato che non provvedano al trasporto.

Riforma della classificazione professionale ed introduzione dei nuovi livelli editori (parte quinta – pag. 101 ss.): anche questo punta faceva parte di un'esigenza segnalata dal settore da molti anni ma che non aveva mai trovato sino aggi concreto riscontro nel CCNL.

La classificazione professionale non è più unica ed insieme alla classificazione dei grafici sono state introdotte, nella parte quinta (pag. 120 e ss.), le nuove declaratorie degli editori che prevedono un passaggio ad 8 livelli, oltre ai quadri (nuovo livello baricentrico 2 – corrispondente al vecchio A).

Attesa la necessità di operare il passaggio dai vecchi ai nuovi livelli, nella parte quinta è stata ricompresa (pag. 131 ss.) la disciplina di raccordo con tutte le indicazioni utili all'effettuazione del passaggio ed all'armonizzazione dei trattamenti economici.

Fermo il rispetto dei nuovi minimi tabellari e relative contingenze, come risultanti dall'applicazione della tabella di raccordo (sotto riportata), poiché il passaggio deve avvenire senza perdite né vantaggi per il dipendente in forza al 1° gennaio 2021, ove nel confronto tra il precedente minimo tabellare/contingenza e quello nuovo risultassero delle differenze a favore o a sfavore del lavoratore, le differenze a sfavore saranno attribuite a questo lavoratore mediante la corresponsione di un importo di eguale valore a titolo di superminimo non assorbibile, che farà parte ad ogni effetto del suo stipendio/salario (con le stesse incidenze sugli istituti contrattuali che tale importo aveva in precedenza). In caso di differenza a favore del dipendente la stessa sarà a questo attribuita al fine del riconoscimento del nuovo minimo tabellare/contingenza attingendo, ove esistenti, dagli eventuali superminimi/trattamenti economici aggiuntivi di cui il dipendente già godesse.

TABELLA DI RACCORDO FRA LA VECCHIA CLASSIFICAZIONE E LA NUOVA CLASSIFICAZIONE EDITORI

Categorie CCNL 16.10.2014	**Livelli parte editoriale**
Q	Q
AS	1
A	2
B1S	3
B1	3
B2	4/5
B3	5

C1	6
C2	6
D1	7
D2	7
E	8

Ai fini meramente esplicativi, si specificano di seguito i criteri utilizzati per la definizione della tabella dei minimi contrattuali per gli editori.

Con riferimento alla tabella dei minimi di cui alla parte settima del CCNL Grafici Editoriali del 16 ottobre 2014:

-per il livello Q si è preso il minimo corrispondente;

-per i livelli 1 e 2 sono stati presi i minimi relativi ai corrispondenti livelli AS ed A;

-per il livello 3, che ha visto confluire il B1s ed il B1, si è preso il livello B1;

-per il livello 4 si è fatto riferimento al B2;

-per il livello 5 si è preso il B3;

-per il livello 6, che ha visto confluire il C1 ed il C2, si è preso il livello C2;

-per il livello 7, che ha visto confluire il D1 ed il D2, si è preso il livello D2;

-per il livello 8 si è preso il livello E.

Atteso quanto sopra, i rispettivi importi sono quelli riportati nelle successive tabelle

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO EDITORI

Livelli editoria	Minimi di stipendio e salario	Incremento TEM maggio 2021	Incremento TEM gennaio 2022	Incremento TEM ottobre 2022	Parametri
Q	1.845,51	29,75	29,75	35,69	170
1	1.836,60	29,62	29,62	35,55	169,28
2	1.550,80	25,00	25,00	30,00	142,86
3	1.447,61	24,00	24,00	28,79	137,14
4	1.356,30	22,00	22,00	26,39	125,71
5	1.259,04	20,25	20,25	24,29	115,71
6	1.025,95	18,75	18,75	22,49	107,14
7	844,80	17,50	17,50	20,99	100
8	742,36	11,96	11,96	14,36	68,38

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Livelli	**Importo**
Q	539,99
Livello 1	539,99
Livello 2	533,19
Livello 3	530,40

Livello 4	528,03
Livello 5	525,47
Livello 6	519,63
Livello 7	515,40
Livello 8	512,87

EDR di Euro 10,33 uguale per tutti, ai sensi del protocollo di intesa 31 luglio 1992

Per la parte economica (parte settima – pag. 145 ss.): i conteggi IPCA portavano ad un incremento del TEM (trattamento economico minimo) di 85 euro per il livello B3. Ebbene si è chiuso, dopo 5 anni e portando a casa una parte normativa di peso strutturale e che migliora la competitività di settore, a 80 euro con decorrenza e tranches che tengono conto sicuramente delle persistenti difficoltà del settore, come da mandato. Il primo aumento di 25 euro decorre infatti da maggio 2021 (5 mesi dal rinnovo), il secondo (25 euro) a gennaio 2022, mentre l'ultima tranche di aumento (di ben 30 euro) decorre solo da ottobre 2022.

Per gli editori il nuovo livello baricentrico, ai fini dell'applicazione dell'aumento di 80 euro, è sul vecchio livello A (livello 2 nel nuovo contratto).

Una tantum (art. 1- parte settima – pag. 147): ai lavoratori in forza alla data del 19 gennaio 2021 spetta l'importo lordo di euro 300,00 commisurato al periodo di servizio prestato dall'ultima scadenza al 31.12.2020, con riduzione proporzionale esclusivamente in caso di aspettativa, assenza facoltativa e Cig a zero ore (non considerando la causale

Covid).

L’Una tantum, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti e indiretti, non è utile ai fini del computo del TFR e va corrisposta con le seguenti modalità: euro 200,00 lorde con la retribuzione del mese di giugno 2021; euro 100 lorde con la retribuzione di giugno 2022.

Tavoli di lavoro: a fronte del rinnovo del CCNL si ricorda anche che le parti stipulanti hanno concordato infine sul fatto che sia necessario aprire diversi tavoli anche nell’ambito dell’Osservatorio Nazionale di cui all’art. 6 del CCNL in materia di:

-Verifica dello stato del settore e degli **obiettivi strategici/azioni congiunte di Lobby** anche in relazione alle risorse che saranno rese disponibili dall’UE;

–**Enti Bilaterali**: contenuti e governance;

–**Smart working e formazione professionale**;

–**Ciclo continuo**.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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