Aerei, la ripresa non decolla Voli giù del 92%

scritto da Annamaria Laurenzano | Settembre 23, 2020
Articoli_23_09_2020 29

CICLO WEBINAR ENERGIA-AMBIENTE: “DOING GREEN BUSINESS”/AFRICA SUB SAHARIANA

scritto da Monica De Carluccio | Settembre 23, 2020
UNIDO ITPO Italy, Agenzia della Nazioni Unite per lo sviluppo industriale, organizza una serie di webconference dedicate ai temi dell’ Energia e Ambiente nei Paesi in Via di Sviluppo al fine di favorire partenariati industriali in tali settori nei Paesi Target.

Evidenziamo in particolare i webinar dedicati a tre paesi dell’Africa sub – sahariana:

7 Ottobre Doing Green Bussiness in Kenya, ore 11.00
14 Ottobre Doing Green Business in Botswana, ore 11.00
21 Ottobre Doing Green Business in Etiopia, ore 11.00

Di seguito la comunicazione completa dell’UNIDO ITPO ITALY con i link per registrarsi ai singoli eventi.

Gentilissimi,

UNIDO ITPO Italy ha il piacere di invitare Voi e la Vostra rete professionale a prendere parte alla serie di webinar **“Doing Green Business”**: sei country presentation tematiche che si terranno con cadenza settimanale **dal 23 settembre al 28 ottobre 2020** con l’obiettivo di promuovere scambi commerciali, innovazione tecnologica e partenariati in ambito di energia e ambiente tra il settore privato in Italia e nei paesi target.

L’iniziativa è organizzata da UNIDO ITPO Italy all’interno del progetto “**Fostering international partnerships between companies and/or institutions operating in the energy and environment sectors”** finanziato dal **Ministero Italiano dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.**

Ciascun episodio settimanale sarà dedicato ad uno dei seguenti paesi partner: **Perù, Kazakistan, Kenya, Botswana, Etiopia e Cuba.** Al fine di individuare opportunità commerciali ed incentivare lo sviluppo di collaborazioni internazionali per effettuare investimenti in loco, Doing Green Business vedrà la partecipazione di controparti istituzionali e commerciali sia italiane che locali operative in ambito di efficienza energetica e fonti di energia rinnovabile – solare, eolica, idroelettrica, geotermica e biologica – nonché di gestione dei rifiuti e delle risorse idriche.

Offrendo una panoramica sulle varie possibilità di investimento nei settori focus dei paesi partner, l’iniziativa è volta a favorire l’ingresso sul mercato e la distribuzione su vasta scala di fonti energetiche alternative ecologiche e

di tecnologie ambientali innovative per uno sviluppo sostenibile.

Gli appuntamenti saranno:

	Doing Green Business in Peru | 23 settembre 2020 h: 16:00 Form di registrazione: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_9RmiI948SgKY6h-iNpsYaA *L'evento si terrà in spagnolo*
	Doing Green Business in Kazakhstan | 30 settembre 2020 h: 11:00 Form di registrazione: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_3_CFHYHySUGSUdK_UW74sg *L'evento si terrà in inglese*
	Doing Green Business in Kenya | 7 ottobre 2020 h: 11:00 Form di registrazione: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_SfC-CkGEQz2oHwHuKOk__w *L'evento si terrà in inglese*
	Doing Green Business in Botswana | 14 ottobre 2020 h: 11:00 Form di registrazione: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_bOOyFV7QS3uJ_ceXQhteWQ *L'evento si terrà in inglese*
	Doing Green Business in Ethiopia | 21 ottobre 2020 h: 11:00 Form di registrazione: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_Y2X4y4DTQVWuHCulZyLnNA *L'evento si terrà in inglese*
	Doing Green Business in Cuba | 28 ottobre 2020 h: 16:00 Form di registrazione: https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_a83xRZ3dSmy3StfQhTFbwQ *L'evento si terrà in spagnolo*

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE – ART. 3 DL 104/2020: CIRCOLARE INPS N.105/2020

scritto da Giuseppe Baselice | Settembre 23, 2020

Come noto, l'art. 3 del DL 104/2020 (c.d. Decreto Agosto) ha previsto un esonero dal versamento dei contributi per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31/12/2020, per i datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale (Cigo, Fis e Cig in Deroga) legati all'emergenza Covid-19 e che ne abbiano già fruito negli scorsi mesi di maggio e giugno.

L'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei suddetti due mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

L'INPS con la circolare n.105/2020, in allegato, ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla fruizione del predetto esonero contributivo.

L'Istituto chiarisce che l'esonero può essere legittimamente

fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali nelle suddette mensilità di maggio e giugno 2020, siano state fruite le specifiche tutele di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del DL 18/2020, convertito con modificazioni, dalla L. 27/2020 e ss.mm.ii..

Conseguentemente, l'importo dell'esonero potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti di cui sopra.

Come detto, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero è previsto che i datori di lavoro interessati non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'art.1 del DL 104/2020. Qualora quindi il datore di lavoro decida di accedere all'esonero in oggetto, non potrà più avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza Covid-19.

Sarà possibile accedere all'esonero contributivo in commento – e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del DL 18/2020 – per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di integrazioni salariali in data antecedente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del DL 104/2020) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio. La suddetta possibilità vale anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Durante tutto il periodo di fruizione dell'esonero, che comunque non potrà prorogarsi oltre il 31 dicembre 2020, operano i divieti di cui all'art. 14 del DL 104/2020 (blocco dei licenziamenti). La violazione della suddetta previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare una nuova domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art.1 del DL 104/2020.

L’ammontare dell’esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l’individuazione del credito aziendale.

L’effettivo ammontare dell’esonero sarà pari al minor importo tra la contribuzione teoricamente dovuta per la retribuzione persa in forza del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruite nelle mensilità di maggio e giugno 2020, utili ai fini della definizione dell’ammontare dell’esonero, rientrano sia quelle fruite mediante conguaglio che quelle fruite mediante pagamento diretto.

L’esonero in trattazione, è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Infine, l’Istituto chiarisce che le previsioni normative non precludono la possibilità di presentare domande, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di agevolazione contributiva in oggetto, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali Covid-19 e dalla specifica normativa recata dal DL 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. 27/2020 e ss.mm.ii..

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla lettura della circolare allegata.

Circolare numero 105 del 18-09-2020

L’ATTUALITÀ DELLE MISURE DI SICUREZZA CONTRO IL COVID-19

scritto da Giuseppe Baselice | Settembre 23, 2020

Il recente DPCM del 7 settembre 2020 ha prorogato il precedente documento analogo del 7 agosto, nel quale si confermava la validità del Protocollo condiviso, siglato il 14 marzo e aggiornato il 24 aprile 2020.

Ad oggi, quindi, le finalità ed i contenuti di quel Protocollo sono del tutto vigenti.

È evidente che, rispetto alle considerazioni che hanno portato all’aggiornamento del 24 aprile, i contenuti del Protocollo presentano esigenze di ulteriore evoluzione in coerenza con la nuova situazione oggi in essere, legislativa, epidemiologica e organizzativa.

Basti pensare a fattori come la completa riapertura delle aziende e degli spostamenti connessi con la ripresa economica, la parziale liberalizzazione degli spostamenti, la riattivazione della formazione e delle riunioni (legittimate da provvedimenti normativi ed amministrativi), la riapertura delle scuole e, per altro verso, le evidenti conseguenze dei comportamenti individuali (evidenziati dalla fase estiva), il perdurare della circolazione del virus, la rilevanza problematica dei soggetti asintomatici, l’avvicinarsi della stagione autunnale (con la potenziale sovrapposizione tra le normali influenze o alle semplici sintomatologie da raffreddamento), l’esigenza di tutela delle persone fragili (lavoratori e non).

Alle nuove esigenze e criticità, considerate anche nell’evoluzione normativa, sarebbe opportuno rispondesse

l’aggiornamento del Protocollo che, recependo il nuovo quadro, contestualizzerebbe meglio le regole previste e di fatto applicate dalle imprese.

Il nostro Sistema centrale, fin dal mese di giugno scorso, ha chiesto a Governo e sindacati l’incontro per aggiornare alcuni aspetti del Protocollo; nella riunione iniziale di luglio alcuni aspetti erano stati trattati e sostanzialmente condivisi (tra questi, il riavvio della formazione e la ripresa delle trasferte), poi il sovrapporsi di altre esigenze non ha, per ora consentito di portare a conclusione il percorso.

Confindustria ritornerà con forza a chiedere l’aggiornamento del Protocollo, anche in occasione dell’incontro con il Ministro del lavoro del prossimo 24 settembre 2020 sul lavoro agile, anch’esso strumento di reazione ed organizzazione nella lotta alla diffusione del virus.

Nell’attesa di auspicabile aggiornamento, il Protocollo vigente contiene tutte le regole fondamentali che vengono concretamente seguite dalle imprese, restano sempre valide e acquistano un valore sempre maggiore, proprio se riferite alle nuove fasi dell’emergenza post lockdown.

L’evoluzione delle conoscenze scientifiche e la quotidiana osservazione consentono di evidenziare alcuni fattori che inducono a mantenere alta l’attenzione:

- il virus non è sparito, ma circola subdolamente tra i soggetti asintomatici, coinvolgendo ormai più i giovani che le persone anziane;
- la riapertura delle scuole avvierà un periodo di massima attenzione ai comportamenti di una comunità numerosa e prevedibilmente difficile da controllare nei comportanti sociali;
- inizierà la fase autunnale e poi quella invernale, con le sue prevedibili ondate di influenza e malanni di

stagione, che sarà pressoché impossibile distinguere dai sintomi del virus;

- i primi freddi e l'abbreviarsi delle ore di luce porteranno le persone, soprattutto i giovani, a cercare occasioni d'incontro al chiuso, amplificando le occasioni di contagio;
- gli strumenti di controllo (tamponi e test sierologici) non sono diffusi a tappeto e, comunque, assicurano un controllo rivolto solamente al passato e fotografano una situazione che, a partire dal giorno successivo, possono evolversi differentemente;
- l'aver avuto il Covid non rende immuni le persone colpite;
- lo strumento pensato per controllare la diffusione del virus (l'app Immuni) non appare aver avuto la diffusione e il successo atteso.

E si potrebbe continuare.

È fondamentale che i Protocolli che le singole imprese hanno definito e implementato per le proprie sedi vengano rispettati, soprattutto in quel nucleo di comportamenti che, a prescindere da ogni aggiornamento, sono e saranno sempre essenziali e, anzi, ancor più fondamentali e significativi per contrastare proprio quelle situazioni negative sopra indicate.

1. Indossare la mascherina (preferibilmente quella chirurgica) correttamente in presenza di altre persone e usarla correttamente (ad esempio, considerare che la mascherina protegge naso e bocca dalle emissioni altrui, per cui toccare la mascherina nella parte anteriore fa transitare il virus dalla mascherina alle mani);
2. mantenere sempre le distanze ed evitare gli assembramenti;
3. igienizzare frequentemente e correttamente le mani;
4. non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani sporche;

5. rispettare le regole di igiene respiratoria su tosse e starnuti;
6. sostituire frequentemente la mascherina;
7. pulire e sanificare gli oggetti e le superfici frequentemente e tradizionalmente toccati dalle persone
8. garantire il ricambio dell'aria nei luoghi chiusi;
9. misurarsi la febbre;
10. non cadere nel senso di falsa sicurezza generato dalla mascherina (le altre misure vanno sempre rispettate, anche quando si usa la mascherina);
11. applicare le misure cumulativamente e non in alternativa tra di loro (la mascherina non esclude il distanziamento; l'igienizzazione delle mani non sostituisce la pulizia e sanificazione delle superfici, la mascherina non esclude il rispetto dell'etichetta respiratoria).

Si tratta di regole, ripetute da tutti gli organi scientifici e dalle autorità, che prescindono evidentemente dall'aggiornamento del Protocollo e che, con le variabili sopra richiamate (stagione invernale, riapertura delle scuole, frequentazione di locali chiusi), assumono una efficacia ancora più decisiva nella lotta alla diffusione del virus, in assenza del vaccino.

Si tratta di indicazioni di buon senso che mantengono una propria efficacia se sono continuamente osservate. Per questo la distinzione tra tempo di lavoro e tempo di vita perde inevitabilmente senso: le regole vanno rispettate a prescindere dal fatto che siano prescritte dai Protocolli.

Per questo motivo appare opportuno che le imprese, oltre a rispettare rigorosamente i Protocolli nei luoghi di lavoro, si facciano portatrici di messaggi diretti a sollecitare l'attenzione dei lavoratori anche nella vita privata, così assolvendo ad una funzione sociale nel farsi portatori della cultura della sicurezza e favorire l'estensione dei comportamenti sicuri e responsabili dal mondo del lavoro alla

vita privata e sociale.

Questo anche nella considerazione che la mancata osservanza di quei comportamenti responsabili nella vita sociale rende totalmente inutili quelli virtuosi eventualmente tenuti all'interno dell'azienda.

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE – AGGIORNAMENTO STATO DELLE TRATTATIVE PER IL RINNOVO

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2020
Come noto, tre Associazioni aderenti a Federalimentare, Ancit, Assobirra, Unionfood, hanno sottoscritto, il 31 luglio scorso, un accordo con le segreterie di settore di CGIL, CISL e UIL, definito erroneamente come "Rinnovo del CCNL dell'industria alimentare".

Tutte le altre 10 Associazioni di Federalimentare, che rappresentano complessivamente la maggioranza della federazione, hanno deciso di non firmare tale accordo.

Consapevoli che le azioni sindacali, quali sospensioni degli straordinari e della flessibilità e altre prestazioni aggiuntive, possono creare disagi alle aziende associate, si ritiene opportuno riassumere i presupposti e le motivazioni che hanno portato alla sospensione delle trattative e alla mancata sottoscrizione dell'accordo raggiunto dalle tre associazioni.

Svolgimento delle trattative

La metodologia dei tavoli separati, del tutto anomala, ha

condizionato il negoziato sia come qualità che per risultati, penalizzando il tavolo coordinato da Federalimentare.

Nonostante tutto, la trattativa portata avanti da Federalimentare da oltre nove mesi aveva condotto a riconoscere, il 30 luglio, una serie di trattamenti:

- la definizione degli elementi componenti il TEM – trattamento economico minimo;
- un aumento del TEM di ca. € 84 nel quadriennio di vigenza, come somma di € 21,43 previsti dagli accordi-ponte di maggio 2020 e di € 63 sulla base dell'IPCA a giugno 2021;
- disponibilità a prevedere un elemento economico aggiuntivo nel Tec (trattamento economico complessivo), a condizione che fosse correlato ad elementi di produttività, redditività ed efficienza/flessibilità, e che avesse una natura sostanzialmente diversa dal Tem;
- aumento del contributo ai Fondi bilaterali FASA, Cassa rischio Vita e Sostegno a maternità e paternità (e non all' Ente bilaterale Ebs che avrebbe solo portato soldi in cassa al sindacato e non ai lavoratori);
- due nuove tipologie di congedo: per l'inserimento dei bimbi alla scuola dell'infanzia, e per l'accompagnamento dei genitori ultra 75enni nel caso di ricovero o visite specialistiche;
- disponibilità a prevedere una sperimentazione per lo sviluppo della formazione in tutte le imprese
- piena disponibilità in termini di miglioramento della sicurezza.

Il sindacato ha respinto la proposta di Federalimentare ed ha interrotto la negoziazione, firmando nella notte del 31 luglio l'accordo con le 3 Associazioni Ancit, Assobirra Unionfood.

E' pertanto più che evidente che Federalimentare non ha interrotto la trattativa, ha anzi confermato, nel lasciare la sala, e da ultimo con lettera del 10 settembre, la propria

volontà e disponibilità a proseguire.

Pertanto, i principali motivi della mancata firma dell'Accordo 31 luglio, da parte delle 10 Associazioni coordinate da Federalimentare, sono così riassumibili:

- aumento mensile di € 119 a regime, interamente blindato come base per i contratti successivi, cui vanno aggiunti € 30 mensili per le aziende prive di contrattazione aziendale (per quest'ultime, di solito di minori dimensioni, l'aumento mensile a regime passa quindi ad € 149);
- assenza di misure di flessibilità organizzativa e/o di incentivo per la produttività aziendale, nonché di soluzioni, anche economiche, che colgano peculiarità e differenze tra i diversi settori;
- montante nel quadriennio 2020-23, pari ad € 2953.97, maggiore del precedente rinnovo (€ 2815), allorquando il contesto economico era più favorevole e senza l'emergenza Covid;
- ipoteca sull'anno 2023 per un totale di € 56 mensili, costituito dalla 4a tranche di TEM per € 20,87 medi (da gennaio) e da € 35 di IAR – Importo aggiuntivo della retribuzione, riparametrato, non assorbibile e incidente su mensilità aggiuntive e TFR.

Il 2023, pertanto, sarà un anno molto pesante economicamente per le aziende, che, nel predisporre i budget, oltre ai 56€ mensili di aumento, potrebbero dover stimare anche la prima tranche del successivo rinnovo contrattuale.

Valutazioni

Il comportamento del sindacato (stato di agitazione ed iniziative varie) risulta quanto meno intempestivo, oltre che scorretto, specie considerando che i lavoratori sono già coperti sotto il profilo economico per tutto il 2020 dagli

accordi ponte firmati lo scorso maggio da tutte le associazioni e che comunque, nell'accordo delle tre associazioni, la prossima tranche decorrerà dal 1° settembre 2021.

In realtà, quindi, è sino a tale ultima data che tutti i lavoratori sono coperti economicamente dall'aumento previsto dagli accordi ponte di maggio.

Come già chiarito, il contratto impegna le sole aziende aderenti alle Associazioni che lo hanno sottoscritto e non può essere qualificato come rinnovo del CCNL.

Situazione attuale

Federalimentare ha formalmente invitato, il 10 settembre scorso, il sindacato a non denominare l'accordo del 31 luglio come di "Rinnovo del CCNL dell'industria alimentare" confermando la propria volontà e disponibilità alla prosecuzione del negoziato precisando che l'accettazione dei tavoli separati, per coerenza, non può che comprendere la possibilità di accordi collettivi diversi, senza pregiudiziali.

FAI, FLAI, UILA, non si rendono disponibili a proseguire il negoziato, che peraltro era giunto ad una fase molto avanzata, ed hanno la pretesa – con iniziative di coercizione della volontà (stato di agitazione, blocco flessibilità ecc.) anziché con il corretto confronto sindacale – che le 10 Associazioni industriali firmino per adesione l'accordo del 31 luglio.

Sulla vicenda sono intervenuti anche i vertici di Confindustria.

Si ripota in allegato un comunicato/volantino che le aziende possono diffondere ai lavoratori (ad es. a mezzo affissione in bacheca).

comunicato per bacheche aziendali

RINNOVO CCNL 10/12/2015 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA GOMMA CAVI ELETTRICI ED AFFINI E ALL'INDUSTRIA DELLA MATERIE PLASTICHE – IPOTESI DI ACCORDO DEL 16/09/2020 – PRIMA ILLUSTRAZIONE DEI CONTENUTI

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2020

Vi informiamo che la Federazione Gomma Plastica, con propria circolare, rende noto che nella giornata di mercoledì 16 settembre 2020 è stata raggiunta l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del CNNL 10/12/2015 per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche.

A causa della situazione di emergenza sanitaria provocata da Covid-19, la trattativa si è svolta in modalità di videoconferenza.

L'operatività dell'intesa è subordinata alla comunicazione di approvazione che le Organizzazioni sindacali si sono impegnate a far pervenire alla Federazione Gomma Plastica entro il 20 novembre 2020, a seguito della consultazione dei lavoratori.

Rinviando al testo contrattuale allegato per ogni dettaglio, si riportano di seguito i principali contenuti dell'intesa.

Decorrenza e Durata

Il CCNL decorre dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2022.

Per il periodo 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2020 le Parti hanno stabilito di confermare tutte le disposizioni economiche e normative del CCNL 10 dicembre 2015.

Si evidenzia che non sono previsti oneri a carico delle imprese per il 2020 e che le nuove disposizioni e gli incrementi retributivi decorrono dal 1° gennaio 2021.

Trattamento economico

Sono stati abrogati i commi 6, 7, 8 e 9 dell'art. 70 e, contestualmente, sono stati introdotti i paragrafi A e B dell'art. 17 che regolano il TEM e il TEC in osservanza dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "*Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil*".

La variazione del TEM avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi – in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.

È stato convenuto l'incremento complessivo di € 63,00 per il livello F, suddiviso in due *tranch*e. Di seguito si riportano gli incrementi per livello e per data di decorrenza.

LIV.	DALL'1/01/2021	DALL'1/01/2022
I	25,57	24,77

H	**28,44**	**27,55**
G	**29,82**	**28,89**
F	**32,00**	**31,00**
E	**32,85**	**31,82**
D	**34,23**	**33,16**
C	**34,67**	**33,58**
B	**35,13**	**34,03**
A	**37,24**	**36,07**
Q	**39,55**	**38,31**

Pertanto dal 1° gennaio 2021 i minimi retributivi saranno:

LIV	DALL'1/01/2021	DALL'1/01/2022
I	**1.419,80**	**1.444,57**
H	**1.579,27**	**1.606,82**
G	**1.656,06**	**1.684,95**
F	**1.777,12**	**1.808,12**
E	**1.824,34**	**1.856,16**
D	**1.901,07**	**1.934,23**
C	**1.925,26**	**1.958,84**
B	**1.950,87**	**1.984,90**
A	**2.067,93**	**2.104,00**
Q	**2.196,27**	**2.234,58**

Indennità sostitutiva del premio di risultato

A partire dal 1° gennaio 2022, l'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'allegato 1 del CCNL sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei tre anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

Indennità turno notturno

L’indennità in cifra fissa di cui all’art. 12, comma 5, del CCNL, prevista per ogni turno notturno prestato nell’ambito dei turni avvicendati sarà riproporzionata all’effettiva prestazione svolta.

Conto ore

È stata prevista la possibilità di definire a livello aziendale con la RSU e/o organizzazioni sindacali territoriali una diversa procedura di recupero delle ore di straordinario effettuate dal lavoratore.

Classificazione del personale

Le Parti hanno convenuto di costituire entro sei mesi dalla sottoscrizione dell’Accordo la **Commissione Paritetica Nazionale** per la revisione del sistema di classificazione che durante la vigenza del contratto collettivo lavori ad una ipotesi di revisione dell’attuale sistema classificatorio.

A partire dal 1° gennaio 2021, i **lavoratori inquadrati al livello I dell’area produzione** con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all’esecuzione di operazioni di montaggio ed assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova.

Rappresentante dei lavoratori per la formazione

Nelle realtà con oltre 50 dipendenti, all’interno della RSU, potrà essere identificato il delegato alla formazione che, in possesso di adeguate competenze e, qualora necessaria, con opportuna formazione dedicata, sarà consultato in sede di definizione delle tematiche della formazione finanziata.

Banca delle ore solidale

Le Parti si sono impegnate a definire, entro sei mesi dalla sottoscrizione dell’Accordo, linee guida per la Banca delle ore solidale prevista dall’art. 24 del DLgs 14 settembre 2015,

n.151, quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere adottate in sede aziendale.

Assistenza sanitaria

In materia di assistenza sanitaria, le Parti hanno infine convenuto di promuovere una campagna informativa volta a dare impulso alle iscrizioni al FASG&P, stabilendo a tal fine 1 ora di assemblea aggiuntiva retribuita *una tantum* da effettuarsi nell'arco di questa vigenza contrattuale.

Altri interventi di carattere normativo

È stata prevista la **riduzione dei tempi di programmazione dei permessi di cui all'art. 33 della L.104/1992** da tre mesi ad un mese.

Sono state escluse dal riproporzionamento delle ROL **le giornate di visita e i ricoveri per terapie oncologiche, degenerative, salvavita e il periodo di maternità anticipata per gravidanza a rischio o per mansioni incompatibili con la gravidanza**.

Le **trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative** di cui all'art. 8, comma 3, del DLgs 81/2015, non saranno computate nel limite contrattualmente previsto del 3% delle domande di trasformazione.

È stata elevata da 5 a 10 mesi l'**aspettativa non retribuita** che il lavoratore può richiedere per un continuativo grave evento morboso superato il periodo di comporto.

È stato riconosciuto **il diritto ad usufruire di orari di lavoro flessibile ai familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA** ai sensi dell'art.6 della Legge 8 ottobre 2010, n.170, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive.

In materia di relazioni industriali sono stati previsti interventi migliorativi sull'**Osservatorio nazionale**, è stata costituita la **Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente** ed è stato **rinominato il Titolo V** nel quale è confluito il paragrafo B. *Prevenzione, Sicurezza sul lavoro e Ambiente* precedentemente inserito nel Titolo I Relazioni Industriali a livello nazionale.

26105_ACCORDODIRINNOVODEL16092020

CCNL METALMECCANICI: TRATTATIVE PER IL RINNOVO

scritto da Giuseppe Baselice | Settembre 23, 2020

Vi informiamo che nelle giornate del 16 e 17 settembre u.s. si sono svolti gli incontri tra Federmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL.

L'incontro è iniziato con una introduzione della Federazione sul quadro generale, rappresentando lo scenario di crisi che colpisce il settore metalmeccanico (il Paese e il mondo) riportando i dati più rilevanti che lo certificano (dalla produzione industriale all'export che segnano, rispettivamente -21% e -15% nei primi 7 mesi del 2020 a confronto con lo stesso periodo del 2019).

Federmeccanica ha poi ribadito l'obiettivo di fare il Contratto e che questo debba essere sostenibile, calato nella realtà del momento e in continuità con i principi del Rinnovamento.

La Federazione ha inoltre sottolineato la volontà di

affrontare ciascun tema, dando risposte alle richieste in piattaforma e presentando le proprie istanze.

Le Organizzazioni sindacali hanno evidenziato con varie sfumature la centralità della parte salariale pur affermando l'importanza della parte normativa.

Nella replica Federmeccanica ha fatto presente che il Contratto deve essere valutato nel suo insieme, sottolineando che ci sono distanze anche ampie su molti punti come la parte economica. È stato comunque manifestato il massimo impegno per la ricerca di soluzioni in linea con i principi enunciati, a partire dalla sostenibilità.

Si è poi passati all'approfondimento dei temi in agenda, dalla sicurezza sul lavoro alle relazioni industriali, per finire con la partecipazione.

Al termine della discussione sono stati calendarizzati altri appuntamenti, dopo quelli già organizzati per la prossima settimana. Questi ultimi si terranno il 23 Settembre p.v. – incontro tematico formazione professionale e il 24 Settembre p.v. – incontro tematico politiche attive, mercato del lavoro ed appalti.

Le trattative riprenderanno quindi, dopo una settimana di pausa, il 7 e l'8 Ottobre a Roma. I temi che saranno discussi sono la parte economica e l'inquadramento.

Nelle giornate poi del 14 e 15 Ottobre, in località da definire, saranno invece affrontati i temi dell'orario di lavoro, delle tutele e dei diritti.

Con la definizione del programma di cui sopra si è chiusa la prima sessione di incontri.

COMMENTO ALLE DISPOSIZIONI SU LAVORO AGILE E CONGEDI NEL DECRETO LEGGE N.111/2020

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2020

Come noto, l'art. 5 del DL 8 settembre 2020, n. 111 riconosce ai genitori, in occasione della ripresa dell'anno scolastico, la possibilità di svolgere lavoro agile (c.d. *smart working*) o di usufruire di un congedo straordinario durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici.

Si fornisce di seguito un commento redatto dal nostro Sistema centrale, avente ad oggetto la richiamata normativa.

Secondo il decreto (art. 5, comma 1), un genitore, lavoratore dipendente, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (quando la mansione lo consente) per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di "*contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico*".

E già qui occorre soffermare l'attenzione sulla previsione che il contatto debba essersi verificato all'"*interno del plesso scolastico*". Appare assai arduo distinguere il luogo (ed anche il tempo) dell'avvenuto contatto, in quanto un ragazzo ben può essere venuto in contatto del virus all'esterno (sui mezzi di trasporto, nella vita quotidiana, in famiglia, etc.) e non si chiarisce se il riconoscimento della possibilità di svolgere lavoro agile sia condizionata alla presenza di una certificazione che l'avvenuto contatto è avvenuto all'interno della scuola.

Se l'aver contratto il COVID all'interno o all'estero della

scuola fosse veramente condizionante, sin d'ora si evidenzia l'opportunità che la condizione venga soppressa nel testo della legge di conversione del decreto.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio.

La norma dispone che il ricorso all'astensione è possibile solo quando non sia possibile il ricorso allo smart work: in apparenza, una disposizione che non ammette deroghe. Invece, la stessa norma dispone che il ricorso all'astensione è possibile "*comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1*", sembrando rendere meno assoluta la prevalenza del lavoro agile rispetto all'astensione.

Andrebbe poi chiarito se i genitori potranno alternarsi nell'astensione per il periodo di quarantena: il testo di legge sembra confermare tale alternatività, laddove prevede che "*per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure*".

Per i periodi di congedo fruiti, in luogo della retribuzione (e nei limiti delle risorse finanziarie stanziate, ossia 50 mln di euro, come previsto dal comma 6), sono riconosciute un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa (calcolata secondo i criteri previsti dall'articolo 23 del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151 ma con esplicita esclusione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice) e la copertura previdenziale figurativa.

I benefici in commento (smart work e astensione) possono essere riconosciuti entro il 31 dicembre 2020.

TASK FORCE CORONAVIRUS: ORDINANZA MINISTERO DELLA SALUTE – 21 SETTEMBRE 2020

scritto da Monica De Carluccio | Settembre 23, 2020

Il Ministro della Salute, Roberto Speranza, in data 21 settembre 2020, ha firmato una nuova ordinanza contenente ulteriori misure urgenti di gestione dell'emergenza sanitaria:

1. **Francia:** coloro che entrano/rientrano in Italia dalle seguenti Regioni francesi –**Alvernia-Rodano-Alpi, Corsica, Hauts-de-France, Île-de-France, Nuova Aquitania, Occitania, Provenza-Alpi-Costa azzurra**oltre a compilare un'autodichiarazione, dovranno anche:
2. a) presentare un'attestazione di essersi sottoposti, nelle 72 ore antecedenti all'ingresso nel territorio nazionale, ad un test molecolare o antigenico, effettuato per mezzo di tampone e risultato negativo

o in alternativa

1. b) sottoporsi ad un test molecolare o antigenico, da effettuarsi per mezzo di tampone, al momento dell'arrivo in aeroporto, porto o luogo di confine (ove possibile) o entro 48 ore dall'ingresso nel territorio nazionale presso l'azienda sanitaria locale di riferimento

2. **Bulgaria:** sono consentiti senza necessità di motivazione, quindi anche per TURISMO, e **senza più l’obbligo di isolamento al rientro,**gli spostamenti da/per la Bulgaria. Rimane l’obbligo di compilare un’autodichiarazione.

3. **Serbia:**non vige più il divieto di ingresso per coloro che provengono dalla Serbia o che vi hanno soggiornato/transitato nei 14 giorni precedenti il tentativo di ingresso in Italia. Tuttavia gli spostamenti da/per il Paese sono consentiti solo in presenza di precise motivazioni, quali: lavoro, motivi di salute o di studio, assoluta urgenza, rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza. Non sono quindi consentiti spostamenti per turismo.

AMBIENTE: ROADSHOW CONAI 2020: WEBINAR “AVVIO A RECUPERO O SMALTIMENTO, CONTROLLO DEI FORNITORI IDONEI. LA SCELTA DELLE DESTINAZIONI, AFFIDABILITÀ E COSTI” DEL 23 SETTEMBRE 2020

ORE 10.30

scritto da Maria Rosaria Zappile | Settembre 23, 2020
In evidenza

23 settembre 2020 ore 10,30

Avvio a recupero o smaltimento, controllo dei fornitori idonei. La scelta delle destinazioni, affidabilità e costi.

Relatore Luca Passadore

Link d'iscrizione

https://hyperedizioni.webex.com/hyperedizioni-it/onstage/g.php?MTID=efd2eed742793bfe50242acb71b727f41

I prossimi appuntamenti di settembre:

30 settembre 2020 ore 10,30

La gestione di particolari tipologie di rifiuti

Relatore Paolo Pipere

Link d'iscrizione

https://hyperedizioni.webex.com/hyperedizioni-it/onstage/g.php?MTID=e31886fcdbb5777a03404ced25c4d8da9

Anticipiamo che, nell'ambito del Roadshow Conai 2020, abbiamo programmato, per il 14 ottobre prossimo, (ora da definire) una prima sessione dedicata al tema "*Attuazione delle Direttive Circular Economy: le novità relative alla gestione dei rifiuti*".

Tuttavia, già nei prossimi webinar, saranno illustrate le prime novità.

I webinar sono gratuiti e riservati alle aziende associate.