Rinnovo del CCNL Settore laterizi e manufatti cementizi 7 luglio 2016

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 8, 2019

Nella serata del 30 settembre u.s., a Roma, CONFINDUSTRIA CERAMICA – Raggruppamento Laterizi ed ASSOBETON e le organizzazioni sindacali di settore FENEAL, FILCA e FILLEA, hanno concluso la trattativa per il rinnovo del CCNL per i laterizi e manufatti in cemento, scaduto il 31 marzo 2019.

Il CCNL interessa circa 20mila addetti.

Il confronto era iniziato il 10 gennaio scorso e per la durata della trattativa non sono state effettuate giornate di sciopero.

La richiesta dei sindacati era di un aumento salariale medio di 122,90 euro lordi mensili al livello medio C -parametro 136), fino alla scadenza del 31 marzo 2022.

La soluzione pattuita dalle Parti nell'intesa comporta invece, a regime, un **incremento medio di 75 euro lordi mensili, distribuiti in tre quote.**

Come sottolineato da Confindustria Ceramica – Raggruppamento Laterizi con propria circolare, il presente Accordo ha introdotto significative innovazioni nelle relazioni industriali e contrattuali in coerenza con la situazione di sofferenza del settore laterizi e manufatti cementizi e delle aziende di riferimento del comparto (per garantire e salvaguardare gli obiettivi di competitività delle imprese, di

valorizzazione del lavoro industriale e di miglioramento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro).

Principali punti dell'intesa: per prima cosa viene istituito un *Gruppo di lavoro sulla bilateralità* che dovrà presentare alle Parti medesime, entro la vigenza del contratto, un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione, denominato

Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che una volta istituito assorbirà anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio dei Settori Laterizi e Manufatti Cementizi già previsto nel CCNL.

Il *Gruppo di lavoro* fornirà un progetto contenente gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione (es.: il mercato del lavoro, la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0, la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali, il welfare integrativo ecc.).

In tema di **crisi occupazionali**, inoltre, le Parti si impegnano a richiedere l'attivazione presso i Ministeri competenti di tavoli permanenti di confronto e/o cabine di regia, eventualmente anche unitamente ad altri settori limitrofi, per discutere di tematiche di interessi aventi ricadute economiche ed occupazionali nei settori di riferimento.

Novità vengono poi previste riguardo i principali istituti contrattuali come il **part time** (ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo per cause particolari e

certificate è concesso un part time reversibile della durata massima di un anno con dei tetti a seconda della dimensione aziendale) e sul **tempo determinato** (vengono accorpati i limiti di tempo determinato e somministrazione fino ad un massimo del 20% dei tempi indeterminati in azienda ma con la possibilità di innalzare tale limite al

35% in caso in cui i dipendenti con contratto di somministrazione siano meno del 10% in azienda).

Inoltre in tema di tempo determinato ed in deroga al comma 2 dell'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal CCNL in 36 mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

Sulla disciplina della proroga, il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato per 4 volte, entro comunque il termine massimo di 24 mesi. Può essere prolungato di altri 12 mesi se ci sono ancora proroghe disponibili entro il numero di 4, ma solo in sede di Ispettorato Territoriale del Lavoro.

In tema di **appalti**, viene poi precisato che sono esclusi dagli appalti oltre ai consueti lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione, anche le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa. Le Parti si impegnano poi a promuovere azioni volte a verifiche preventive sulla regolarità fiscale e contributiva delle aziende appaltatrici (le aziende appaltanti promuoveranno, inoltre, nei confronti delle aziende appaltatrici il rispetto delle

norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse).

E’ stata poi introdotta una importante richiesta da parte datoriale in tema di calcolo sui termini di comporto per la conservazione del posto riguardo la **malattia**.

Come è noto, infatti, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi. A titolo esemplificativo ai fini del conteggio del periodo di comporto espresso in mesi la conversione in giorni corrisponde a 425 giorni (14 mesi) di calendario su 912 (30 mesi).

Nell’articolo sulla previdenza complementare è stata inserita una parte relativa ai miglioramenti in azienda per assicurare il **benessere lavorativo** dei lavoratori ed è stata introdotta una specifica a favore delle donne vittime di violenza (con ovvia certificazione) che avranno diritto ad un congedo non retribuito dall’azienda non superiore a tre mesi.

Per quanto concerne invece gli **istituti normativi ad impatto economico**, si segnala che l’aumento al livello C medio parametro 136 **e complessivo di € 75,00** è diviso nelle seguenti tranche:

- settembre 2019
- luglio 2020
- luglio 2021

La tabella dei **minimi** risulta essere riparametrata secondo come segue:

		1.09.2019	1.07.2020	1.7.2021	
CAT.	**PARAMETRI**	**1° TRANCHE**	**2° TRANCHE**	**3° TRANCHE**	**TOTALI**
AS	200	32,35	40,44	48,53	121,32
A	185	27,21	34,01	40,81	102,03
B	151	22,21	27,76	33,31	83,28
CS	143	21,03	26,29	31,54	78,86
C	**136**	**20,00**	**25,00**	**30,00**	**75,00**
D	126	18,53	23,16	27,79	69,48
E	117	17,21	21,51	25,81	64,53
F	100	14,71	18,38	22,06	55,15

Di seguito, quindi, i nuovi minimi **a partire da settembre 2019:**

CAT.	PARAMETRI	MINIMI AL 31.08.2019	1° TRANCHE 1.09.2019	MINIMI DALL'1.09.2019
AS	220	1.973,95	32,35	2.006,30
A	185	1.659,89	27,21	1.687,10
B	151	1.354,84	22,21	1.377,05
CS	143	1.281,483	21,03	1.302,51
C	**136**	**1.219,23**	**20,00**	**1.239,23**
D	126	1.133,613	18,53	1.152,14
E	117	1.050,741	17,21	1.067,95
F	100	899,13	14,71	913,84

Nulla è dovuto da parte delle aziende a titolo di indennità di vacanza contrattuale per il periodo aprile 2019 – agosto 2019.

In tema di previdenza complementare, l'Accordo prevede che a partire dal 1° luglio 2020 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, sia fissata nella misura dell'1,80%, ferma restando la base di calcolo. **Pertanto, alla data dell'1.7.2020, il contributo delle aziende sarà dell'1,80 % mentre quello del lavoratore sarà dell'1,50%**.

Nessuna modifica invece per quanto concerne l'**assistenza sanitaria** se non la specifica della possibilità, mediante accordi integrativi aziendali, di integrare prestazioni di welfare messe a disposizione dai piani del Fondo Altea.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro – sospeso il bando #Conciliamo

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 8, 2019

Facendo seguito alla nostra precedente informativa dello scorso 17 settembre, Vi informiamo che lo scorso 3 ottobre (notizia apparsa sul sito del Dipartimento per le politiche della famiglia) è stata disposta sino al 15 dicembre 2019 la sospensione dell'efficacia del bando per approfondimenti tecnico-giuridici.

Il Dipartimento ha invitato, pertanto, i soggetti interessati a non inviare le proposte progettuali.

Nel provvedimento di sospensione si chiarisce che, "*sulla base di nuove valutazioni poste in essere dall'Amministrazione, è emersa la necessità di svolgere approfondimenti e verifiche in merito all'individuazione dell'ambito dei soggetti che possono proporre le domande di finanziamento, al fine di garantire pari opportunità alle imprese nonché assicurare la massima partecipazione all'iniziativa e il più ampio accesso alle risorse disponibili, in coerenza con gli obiettivi stessi dell'Avviso pubblico #Conciliamo, volti al potenziamento, allo sviluppo e all'avvio degli interventi di welfare familiare e aziendale*".

Nel decreto si stabilisce, altresì, che il termine di sospensione potrà essere prorogato o differito per una sola volta, nonché ridotto per sopravvenute esigenze.

Sarà nostra premura fornirVi aggiornamenti riguardo i futuri sviluppi.

CNL Grafici: aggiornamento trattative per il rinnovo contrattuale – proclamazione sciopero 25 ottobre 2019

scritto da Giuseppe Baselice | Ottobre 8, 2019

Assografici, con propria circolare dello scorso 4 ottobre, rende noto che le due sigle sindacali SLC-CGIL e UILCOM – UIL hanno proclamato "una giornata di sciopero di 8 ore per l'intero turno delle lavoratrici e dei lavoratori del settore il giorno **25 ottobre 2019**".

PROGRAMMA E DELEGAZIONE Business Forum Etiopia, Roma 16 ottobre 2019

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 8, 2019

ICE- Agenzia organizza a Roma il 16 ottobre p.v., presso la propria sede (Via Liszt 21), un Business Forum dedicato all' Etiopia, che vedrà la partecipazione di un'importante delegazione etiope, a livello sia istituzionale che imprenditoriale, con focus sui seguenti settori:

– costruzioni/infrastrutture
– farmaceutico
– macchine tessili e per la lavorazione della pelle
– macchine agricole e per la lavorazione alimentare

L'incontro prevede una sessione plenaria la mattina, cui farà seguito una sessione dedicata ai btob nel pomeriggio. In allegato bozza di programma dell'evento.

Le aziende interessate a prendere parte all'incontro sono pregate di iscriversi al seguente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdXcElUZkoE6eRVLq9mt5x3EMvaW7iQ_a-p579JARsoTb3w-g/viewform ,dandone informazione ai nostri uffici.

Le aziende interessate agli incontri B2B dovranno, ***dopo essersi iscritte***, compilare l'ulteriore modulo "espressione delle preferenze", disponibile su: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfeG8rZm4bd9dUFAaQGCJx3umij0z3z1lzW0185ko7ipZK8XA/viewform

E' ammessa l'indicazione di un massimo di 5 preferenze.

La lista dei delegati etiopi con i quali richiedere btob sono

disponibili al seguente link:
https://drive.google.com/file/d/1xhrH-fM5PT2egEkrHD6q07mDUMMjkyOw/view

Allegati

BF ETHIOPIA_PROGRAMMA

Upcoming “About Japan”, webinar on circular economy

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 8, 2019

Segnaliamo, di seguito, un webinar GRATUITO organizzato dal EU-Japan Centre che si svolgerà il prossimo 18 ottobre.

Per partecipare, bisogna registrarsi al link indicato di seguito.

WEBINAR #144: CIRCULAR ECONOMY IN JAPAN
Date: 18 October 2019 – Time: from 10:00 to 11:00 AM CET (initially planned for the 8 October)
Registration deadline: Monday, 17 October 2019

The webinar is targeted to European SMEs seeking to collaborate with Japanese business in the area of circular economy.

For more information and to register:
https://www.eubusinessinjapan.eu/library/event/webinar-144-circular-economy-in-japan

If you already registered to this webinar, just be aware of the new date. As usual our webinars are recorded and should you not be able to attend it, members of our website can always watch it later on.

How to register:
– If you are already a member, please log in and then go to the webinar links to register to one or more webinars.
– If you are not yet a member, you will first have to register as a member via: https://www.eubusinessinjapan.eu/user/register and then when your registration request is confirmed, please log in and go to the following links to register to the webinars.

Costs: Free Should you be interested in attending these webinars, feel free to click on the following link: https://www.eubusinessinjapan.eu/events

---

Amalfi 14 ottobre 2019: "Amalfi Coast workshop": B2B con Operatori stranieri – modalità di adesione

scritto da Angela Amaturo | Ottobre 8, 2019

Lunedì 14 Ottobre nel meraviglioso scenario degli Antichi Arsenali di Amalfi si terrà l'evento "Amalfi Coast workshop" organizzato dalla Rete Sviluppo Turistico Costa d'Amalfi.

L'Associazione Distretto Turistico Costa d'Amalfi con il suo braccio operativo Rete Sviluppo Turistico Costa d'Amalfi sarà presente in alcuni appuntamenti nazionali e internazionali con un nuovo marchio di destinazione: **Authentic Amalfi Coast.**

È un marchio che vuole identificare un percorso ben preciso, si pone l'obiettivo – molto ambizioso– non solo di valorizzare

le pagine ancora non lette della Costiera d’Amalfi in chiave di sviluppo di un’economia turistica sostenibile, responsabile, ordinata, ma anche contribuire a rendere la Destinazione il luogo perfetto per un laboratorio d’innovazione turistica, dove imprese anche in startup possano crescere in un contesto che faciliti, accompagni, sostenga.

A seguito della partecipazione della rete al TTG di Rimini, è stato programmato un workshop post tour in collaborazione con Italian Exibition Group spa, e sono stati sezionati operatori provenienti da Stati Uniti, Azerbijan, Canada e Emirati Arabi.

Le aziende interessate potranno incontrare gli operatori per promuovere le proprie strutture, in incontri one to one per incrociare, una domanda mirata con un’offerta adeguata. Di seguito la lista dei buyer, con un loro profilo sintetico.

Baku Holiday Travel, Azerbaijan
http://www.bht.az – Operatore del settore MICE, che organizza tour VIP anche per incentive.

Ciao Tours, Canada
http://www.ciaotours.com – Tour operator e di alta reputazione specializzato solo in Italia Organizzato pacchetti che includono esperienze culturali, enogastronomiche

Distinguished Travelers LLC, USA
http://www.distinguishedtravelers.com – Organizza viaggi su misura per piccoli gruppi o individuali, e i suoi viaggi ricercano gli angoli nascosti più suggestivi dei territori.

East Wing Tourism & Travel LLC, EAU
http://www.eastwingme – Operatore lusso e MICE. Vuole conoscere il territorio come quello amalfitano che si presta ed offre esperienze uniche

Favorit Travel, Azeraijan
http://www.favorittravel.az – Sono alla ricerca di viaggi ispirazionali, i loro tour coinvolgono ed includono esperienze uniche in termini di territorio ed enogastronomia

FM Travel, Azerbaijan,
http://www.fmtravel.az – Cercano nuovi partner, nuovi contatti per organizzare tour di lusso per i prorpi clienti

HelmsBriscoe, USA
http://www.helmsbriscoe.com – Ha interesse ad incontrare partner di alto livello (come hotel) e a partecipare ad un tour che evidenzi le bellezze del territorio in modo da poter poi riproporre le stesse ai propri clienti

Hudson & Parker, EAU
http://www.hudson-parker.com – Organizzano viaggi in tutto il mondo e sono interessati a conoscere l'offerta amalfitana, mediante un tour che possa dare loro spunti interessanti per la loro clientela

Intour, Azerbaijan
http://Intour.az – Viaggi per individuali, su richiesta di clienti altospendenti. Forniscono tutti i servizi e quindi sono interessati a conoscere il territorio.

L3 Organizations, USA
http://www.l3.org – Organizza anche viaggi incentive di livello alto, è importante che possa vivere esperienze uniche che possano rientrare in eventuali viaggi incentive di alto livello.

Smart Solutions Travel & Mice, EAU
http://www.smartsolutionsconsultant.com – E' un operatore MICE, WEDDING e lusso. E' quindi interessato ad espeienze uniche per il suo target

The Kiwi Vacations, Kuwait
http://www.thekiwivacations.com – Organizza viaggi per Corporate, è alla ricerca di esperienze uniche per incentive

Trips Collection LLC, EAU
https://www.tripscollection.com – Creano pacchetti che includono anche la spa, enogastronomia per i loro clienti

Vacanza Italy, Canada
http://www.vacanzaitaly.com – Viaggi per individuali lusso, interessato all'enogastronomia, cooking class, wine tasting

Viajes Memorables, Argentina
http://www.viajesmemorables.com – Come dice il nome stesso, cerca "viaggi da ricordare", quindi boutique hotel o hotel di livello molto alto e anche lui panorami mozzafiato ed esperienze ripetibili in un viaggio per i propri clienti.

Per partecipare all'iniziativa le aziende interessate dovranno registrarsi al seguenti link: https://www.eventbrite.it/e/biglietti-b2b-amalfi-coast-74925144123; la quota di iscrizione ha un costo di euro 200.

La Rete Sviluppo Turistico Costa d'Amalfi ha riservato alle aziende associate a Confindustria Salerno uno sconto sulla quota di iscrizione del 20%, per usufruirne andrà inserito durante la registrazione un codice promozionale, che potrete richiedere inviando una mail ad a.amaturo@confindustria.sa.it

---

Rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 30 dicembre 2014 – Breve nota di illustrazione e commento

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 8, 2019

Si riporta di seguito nota di illustrazione e commento redatta dal nostro Sistema centrale avente ad oggetto il rinnovo del CCNL per i di rigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Decorrenza e durata

Il rinnovo del contratto, sottoscritto il 30 luglio 2019, ha decorrenza dal 1° gennaio del 2019 e, salve le diverse decorrenze specificate nei singoli articoli, scade il 31 dicembre 2023.

Trattamento economico

Viene confermato il sistema del TMCG, con adeguamenti del livello di riferimento nel corso della vigenza del contratto.

In particolare, per il 2019 il livello del TMCG resta fissato a 66.000 euro lordi annui.

In relazione all'anno 2020 viene elevato a 69.000 euro, mentre nel 2022 passa a 72.000 euro e nel 2023 viene fissato a 75.000 euro.

Naturalmente, per i dirigenti in forza alla data del 1°gennaio 2015, continuano ad applicarsi, se più favorevoli, gli importi del TMCG stabiliti con il rinnovo del 2014.

Resta fermo anche il principio che, laddove il trattamento economico annuo venga commisurato strettamente al vigente livello del TMCG, le aziende dovranno adottare un sistema di retribuzione variabile collegato ad indici o risultati.

Quanto agli scatti di anzianità è stata, ancora una volta, pattuita la proroga della relativa disciplina a favore dei dirigenti in servizio nella qualifica alla data del 24 novembre 2004.

E' stata altresì previsto che il relativo importo venga assorbito da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente dal 1°gennaio 2017.

Allo scopo di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente sono rimasti allegati al contratto i tre modelli alternativi di MBO già indicati nel contratto del 2009 cui ne è stato aggiunto un quarto che suggerisce di dividere la

corresponsione dell'incentivo economico in due parti, una finalizzata a valorizzare i risultati conseguiti su base annuale ed una seconda parte differita nel tempo.

Ferie

E' stata introdotta una nuova disciplina per il periodo di ferie eccedente le quattro settimane.

La nuova disposizione sostituisce il quarto comma dell'art. 7 che prevedeva che " …… *qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 1, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno*"

Ora, invece, viene previsto che, "*fatta salva ogni diversa intesa*", (pertanto sono ammesse anche intese individuali), qualora il periodo eccedente le quattro settimane non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta.

Ciò però solo se "*vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute*."

Ove difetti questo invito del datore di lavoro, si potrà dar corso alla corresponsione, per il periodo non goduto, di un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

Ovviamente, l'invito del datore di lavoro, in difetto di uno specifico termine previsto dal contratto, dovrà essere

effettuato, in base ai principi di correttezza e buona fede, in tempo utile perché il dirigente possa effettivamente fruire del periodo di ferie eccedente le quattro settimane entro i i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. A mero titolo esemplificativo si ritiene senz'altro congruo che l'invito venga inviato, al dirigente interessato, decorsi dodici mesi dal termine dell'anno di maturazione delle ferie eccedenti.

Se il dirigente non fruisce di tale periodo entro 24 mesi dall'anno di maturazione per sua scelta, e nonostante l'invito del datore a fruirne, non potrà più richiederne la fruizione in futuro.

La nuova disposizione si applica solo ai periodi di ferie eccedenti le quattro settimane che maturano dal 2019 in poi.

Formazione, cultura manageriale e professionale e politiche attive

Confindustria e Federmanager, con il rinnovo del 30 luglio, hanno voluto dare particolare rilievo ai temi della formazione, della cultura professionale e delle politiche attive.

Hanno, pertanto, delineato un sistema di bilateralità volto a soddisfare compiutamente tali esigenze.

E così hanno, anzitutto, confermato la funzione del fondo interprofessionale costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, ossia il Fondo denominato «Fondirigenti Giuseppe Taliercio», che ha lo scopo di curare la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo, con l'obiettivo di assicurare la loro "employability".

In secondo luogo le parti, nel concordare che la formazione e le politiche attive costituiscono un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle

imprese, hanno dato vita ad un ente bilaterale, denominato “4.MANAGER”, che, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, ha proprio lo scopo di porre in essere, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, iniziative in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione nonché promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale.

Il coordinamento delle politiche attive verrà svolto da “4.MANAGER”, sulla base di orientamenti esplicitati in un documento allegato al contratto.

La più rilevante iniziativa riguardante le misure di “politica attiva” concordate, consiste nel fatto che le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su richiesta del dirigente (che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica), e nell’ambito dell’accordo con cui regolano la risoluzione del suo rapporto, di attivare un percorso di outplacement da svolgere secondo un percorso definito dal ccnl.

A tal fine 4.Manager concorre alla copertura del costo dell’attività di *outplacement* fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila), previa presentazione, da parte dell’impresa interessata, della fattura recante il costo da essa sostenuto.

Data la finalità concordata, è stato previsto espressamente che il contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.

Inoltre, è stato previsto che 4.Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell’autorizzazione ministeriale all’esercizio dell’attività di supporto alla ricollocazione professionale, in modo da favorire e

semplificare l’accesso a questa misura.

Al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, “4.MANAGER” riceverà dalle imprese, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi (cfr.accordo 6 dicembre 2018 allegato al contratto).

Tale finanziamento, però, non comporta oneri aggiuntivi per le imprese in quanto l’originario contributo di 200 Euro che, in base al precedente rinnovo, era destinato a finanziare la GS Fasi, è stato suddiviso in due parti uguali, di cui una quota servirà a finanziare, come detto, le attività di “4.MANAGER” e l’altra continuerà a finanziare le attività della Gs Fasi (v. oltre).

Trattamento di malattia

E’ stato espressamente fissato in tre anni il termine per calcolare il cd. “comporto esterno” in caso di eventi di malattia frazionati.

E’ stato, inoltre, elevato a mesi 12 il periodo di aspettativa che il dirigente può chiedere in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l’impiego di terapie salvavita.

Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall’art. 12 del contratto.

Tutela della maternità e paternità

Si è ritenuto opportuno distinguere la disciplina del trattamento di malattia da quello riservato alla tutela della

maternità e paternità.

Dunque, quelli che in precedenza erano i commi 4 e 5 dell'art.11 sono ora diventati i commi 1 e 2 del nuovo art. 11 bis, in attesa della stesura del contratto con cui si provvederà a riordinare la numerazione degli articoli contrattuali.

E' stato poi aggiunto il comma 3 che esplicita il criterio che, in materia di tutela della maternità e paternità, oltre alle disposizioni di legge, si applicano le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

Infine, le parti hanno affidato all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro.

"4.MANAGER", poi, provvederà alla diffusione di tali "best practice" attraverso specifiche iniziative dedicate.

Pari opportunità

E' stato inserito uno specifico articolo (art. 11 ter) sempre in attesa della stesura del contratto.

L'osservatorio contrattuale istituito presso "4.Manager" raccoglierà inoltre le migliori "best practice" attuate dalle imprese in materia di pari opportunità, con particolare riguardo all'equità retributiva tra uomo e donna e ne farà oggetto di specifiche iniziative a sostegno della cultura della parità di genere in ambito manageriale.

A tal fine, le aziende associate al Sistema di rappresentanza

di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne saranno tenute a trasmettere il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche a "4.MANAGER".

Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – Copertura assicurativa

Il comma 5 dell'art. 12 è stato modificato prevedendo, a far data dal 1° gennaio 2020, l'aumento degli importi previsti dalle polizze (in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico ovvero non sia coniugato, e a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto dal coniuge e/o da uno o più figli a carico.

Gli importi precedenti erano pari a, rispettivamente, 150.000 e 220.000 euro.

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

Le parti inoltre, con specifica dichiarazione a verbale, hanno concordato di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto.

Lo scopo del gruppo di lavoro è quello di valutare la possibilità di stipulare, tramite le Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra Confindustria, Federmanager e il Fasi, con la finalità di

proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre 2019 e, comunque, in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.

Trasferimento

Il comma 9 dell'art. 14 è stato modificato nel senso che, salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento individuale del dirigente (la norma, pertanto, non si applica in caso di trasferimento collettivo) non può essere disposto nei confronti di colui che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

Previdenza complementare

Anche le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria rimangono disciplinate dalle apposite separate intese, alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che vanno considerate parte integrante del contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

Le parti hanno comunque convenuto di apportare agli accordi vigenti in materia alcune modifiche di seguito indicate:

1) con decorrenza dal 1° gennaio 2020, a favore di tutti i dirigenti iscritti al Previndai – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo a carico delle imprese rimane fissata nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, ma è stato elevato il tetto massimo retributivo su cui applicare la predetta percentuale da 150.000 a 180.000,00 (centoottanta/00 mila) euro annui;

2) la misura minima dovuta dai dirigenti, pari a quella dovuta dalle imprese, non è mutata;

3) fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%.

4) rimane invariata la facoltà del datore di lavoro di versare ulteriore contribuzione, anche oltre alla minima dovuta, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;

5) ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro). In precedenza il diritto alla contribuzione "minima" era riservato solo ai dirigenti con almeno sei anni di anzianità aziendale nella

qualifica.

L’impresa può anticipare il versamento della contribuzione minima pari a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro) che altrimenti è, obbligatoriamente, prevista dal 1 gennaio 2022.

Assistenza sanitaria integrativa

Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono rimaste disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che vanno considerate parte integrante del contratto, per l’intera durata di quest’ultimo.

Con l’accordo 6 dicembre 2018 (allegato al contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall’altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione.

A decorrere dal 1 gennaio 2020, dunque, la contribuzione prevista dall’accordo 6 dicembre 2018 per la GS Fasi rimane fissata nell’importo di 100 euro, secondo le consuete modalità di pagamento. Non vi è, pertanto, alcun incremento degli oneri già previsti a carico delle imprese.

Nell’ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a

FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa, nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI, che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.

Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà, ed in attesa di definire i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti valuteranno gli effetti sul presente contratto. E', infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

Licenziamento

E' stato modificato l'art. 22 comma 6 nel senso che il requisito temporale oltre il quale non operano più le tutele contrattuali in caso di licenziamento è, oramai, individuato solo e soltanto in coincidenza della maturazione dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria e non più anche al raggiungimento di una determinata età (ossia, i 67 anni, nella previgente disciplina).

E’ stata altresì modificata la misura dell’indennità supplementare dovuta in caso di licenziamento ingiustificato per i dirigenti con una anzianità di servizio fino a due anni, portandola da due a quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

La misura delle indennità previste per anzianità maggiori è rimasta, invece, invariata.

In allegato Accordo del 6 dicembre 2018 e CCNL del 30 luglio 2019.

Accordo 6 dicembre 2018

CCNL DIRIGENTI 30 luglio 2019 testo firmato

Regolamentazione traffico veicolare dei mezzi pesanti in uscita dai caselli A3 e A30

scritto da Massimiliano Pallotta | Ottobre 8, 2019

A seguito all’accordo siglato tra **Prefettura di Salerno** ed i sindaci dei comuni d**i Angri, Cava de’ Tirreni, Castel San Giorgio, Mercato San Severino, Nocera Inferiore, Nocera Superiore, Sant’Egidio del Monte Albino, Sarno e Scafati,** le amministrazioni comunali del comprensorio hanno avviato le attività per la realizzazione di un nuovo modello di viabilità per i veicoli di massa complessiva superiore a 3,5 tonnellate che accedono al territorio dei rispettivi comuni dai caselli autostradali A3 ed A30.

L’obiettivo è quello di dare la più ampia sicurezza agli utenti della strada con la ripartizione del territorio in quadranti e consentendo l’accesso al territorio in base al criterio della vicinanza delle attività economiche al territorio.

A tal proposito, le amministrazioni comunali hanno emanato le ordinanze relative ai divieti di circolazione.

le ordinanze dei Comuni di Sarno, Castel San Giorgio, Nocera Inferiore, Nocera Superiore ed Angri sono disponibili al seguente
link http://www.confindustria.sa.it/documenti/ordinanze_tir.zip

---

IFIB-International Forum on Industrial Biotechnology and Bieconomy – Napoli, 3-4 ottobre 2019

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 8, 2019

Appuntamento a Napoli il 3 e 4 ottobre per l’International Forum on Industrial Biotechnology and Bioeconomy (IFIB) una due giorni dedicata ai temi del biotech industriale e alla bioeconomia che riunisce mondo accademico, R&S e imprese del biotech industriale per portare all’attenzione del mercato nuove tecnologie intese come vettori di crescita economica.

Interverranno speaker e aziende di fama internazionale.

Nel contesto di IFIB2019, i partner di Enterprise Europe Network S.I. Impresa e InnovhubSSI organizzano un evento di incontri one to one per agevolare la collaborazione commerciale e tecnica fra imprese e centri di ricerca italiani ed esteri, che operano nell'ambito dei settori tipici dell'economia circolare:

tecnologie ambientali,

biotecnologie industriali,

nuovi materiali green,

energie rinnovabili, etc.

L'edizione 2018 ha visto la partecipazione di più di 90 aziende provenienti da 16 paesi EU e extra-EU, e la realizzazione di 200 incontri.

Per ulteriori informazioni e per iscrizioni sia al convegno che al partnering: https://ifib-2019.b2match.io

---

EGITTO: Seminario sulle opportunità di investimento nella Free Zone del Canale di

Suez (Confindustria, 22 ottobre 2019)

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 8, 2019

Il prossimo 22 ottobre Confindustria organizza presso la propria sede (Viale dell'Astronomia 30, Roma – Sala A), in collaborazione con l'Ambasciata dell'Egitto e Intesa Sanpaolo, un seminario di approfondimento dedicato alle opportunità di investimento nella free zone del Canale di Suez.

Da oltre centocinquant'anni il Canale di Suez rimane uno dei principali snodi del commercio internazionale, assicurando il transito del 10% del traffico mondiale di merci per via marittima. Grazie al suo recente ampliamento (per un totale di circa 72 km, che aumenterà la capacità di transito fino a 97 navi al giorno entro il 2023) il Canale di Suez ha riaffermato la sua centralità non soltanto nel Mediterraneo ma anche nell'ambito delle rotte cinesi della Belt & Road Initiative.

In aggiunta, Suez si sta trasformando in una delle principali zone economiche speciali dell'area, in grado di attirare capitali esteri per sviluppare attività logistiche, industriali e manifatturiere.

L'iniziativa sarà dedicata alle imprese operanti nei seguenti comparti focus: Automotive (Auto Parts, Tiers and Rubbers, Heavy Trucks, Automobile Manufacturers), Machinery (Construction Machinery, Agriculture and Farm Machinery, Industrial Machinery), Chemicals (Industrial Chemicals, Household Chemicals), Building Material (Construction Material), Electrical Equipment (Electronics and Home Appliances, Household Products), Leather products, Metal Working . (Casting).

Il **programma dell'evento**, di cui si trasmette una prima bozza, avrà inizio alle ore 10.00. Nel corso dei lavori

interverrà, tra gli altri, il General Manager della East Port Said Development Company, incaricata dello sviluppo dell'omonima area integrata.

L'iniziativa vedrà inoltre la partecipazione di rappresentanti di Intesa Sanpaolo, dell'European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) e della Federation of Egyptian Industries (FEI). Si segnala che la lingua dei lavori è l'inglese.

La **partecipazione all'iniziativa** può essere confermata compilando, entro il **prossimo 20 ottobre**, il form online al seguente link: https://www.confindustria.it/Aree/opp188.nsf/iscrizione?openform

Invitiamo le aziende interessate a darne cortese segnalazione anche ai nostri uffici.

Allegati

Programma Egitto