

Intesa Unionmeccanica: «Un nuovo contratto che dà più certezze»

La Provincia dell'1 giugno 2021, il vicepresidente di Api Lecco Sondrio **Piero Dell'Oca** e il vicedirettore **Mario Gagliardi** spiegano le novità del rinnovo del contratto Ccnl Unionmeccanica.

8 **Economia** Lecco

LA PROVINCIA
MARTEDÌ 1 GIUGNO 2021

Intesa Unionmeccanica «Un nuovo contratto che dà più certezze»

L'analisi. L'accordo nel Lecchese riguarda 400 imprese Dell'Oca e Gagliardi (Api) presenti alle trattative: «Buon compromesso tra esigenze aziendali e i salari»

LECCO
CHRISTIAN DOZIO

Ci sono anche firme lecchesi sotto il nuovo Ccnl Unionmeccanica, la cui ipotesi di accordo è stata firmata la scorsa settimana dalla parte datoriale con i sindacati Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil. Un documento che sul nostro territorio ha particolare importanza, considerato il fatto che va a interessare circa 400 imprese, per un totale di 10 mila addetti della piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed installazione di impianti.

Ruolo attivo

Come detto, Unionmeccanica Lecco ha avuto un ruolo attivo nella trattativa di rinnovo, alla quale hanno partecipato personalmente il vicepresidente di Api Lecco Sondrio Piero Dell'Oca, quale componente della Giunta nazionale di Unionmeccanica e il responsabile delle relazioni sindacali e vicedirettore dell'associazione di via Pergola Mario Gagliardi, membro della Commissione tecnica sindacale di Unionmeccanica nazionale.

«Siamo soddisfatti - ha esor-

dito Dell'Oca - dopo un breve periodo di trattativa si è giunti a firmare un contratto che contribuisce a dare certezze alle imprese e ai lavoratori in un contesto di ripresa dalla crisi pandemica. Nel redigere abbiamo tenuto in considerazione le esigenze di competitività delle nostre imprese, senza per questo pregiudicare il reddito dei lavoratori».

Il vicepresidente di Api Lecco Sondrio è quindi entrato nel merito delle misure messe nero su bianco. «Con le sfide che deve affrontare il nostro intero sistema produttivo, l'aumento dei minimi retributivi è stato un buon compromesso tra il contenimento del costo del lavoro e l'aumento del potere d'acquisto. Per i lavoratori si prevede un sensibile rafforzamento delle misure di welfare di cui potranno beneficiare nei prossimi anni unitamente ai propri familiari. Inoltre, abbiamo avuto molta attenzione nei riguardi della formazione continua, della sicurezza negli ambienti di lavoro, nonché della tutela delle lavoratrici vittime di violenza».

Si tratta di un contratto che

ha soddisfatto entrambe le parti, considerato il fatto che nei giorni scorsi i sindacati hanno avuto modo di esprimere apprezzamento per i contenuti che nelle prossime settimane verranno sottoposti ai lavoratori delle Pmi lecchesi. Da questa settimana prendono il via le assemblee nei luoghi di lavoro, attraverso le quali si provvederà a illustrare le novità introdotte con la bozza concordata con Unionmeccanica Confapi. Al termine degli incontri - possibilmente in presenza, in base agli spazi a disposizione nelle aziende - i lavoratori saranno chiamati ad esprimersi attraverso il voto, approvando o meno il testo.

Altro accordo

Solo lo scorso aprile il territorio leccese ha visto chiudersi la partita - molto più contrastata e complessa, tanto da richiedere tempo e indurre allo sciopero - relativa al rinnovo del Ccnl Federmeccanica Assisital, la cui intesa è stata approvata dal 98% dei metalmeccanici della nostra provincia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il nuovo contratto nazionale di Unionmeccanica coinvolge 400 aziende lecchesi

Le cifre

È un accordo triennale con aumento di 104 euro

La bozza di accordo sul nuovo contratto della Piccola e media industria coinvolge a livello nazionale oltre 40.000 imprese e più di 400.000 lavoratori. Avrà validità triennale, da oggi (1 giugno 2021) al 31 dicembre 2024 e introdurrà novità importanti per i lavoratori dei settori metalmeccanico, orafa e installazione di impianti.

In primo luogo è stato siglato l'aumento del minimo tabellare alla 5ª categoria di 104 euro,

distribuito in 4 tranches (23 euro questo mese e a giugno 2022, 25 euro a giugno 2023 e 33 euro a giugno 2024). Inoltre, la quota di contribuzione datoriale alla sanità integrativa (Ebm Salute) sarà pari a 96 euro annui per ciascun lavoratore (8 euro mensili). Con la medesima decorrenza la quota di welfare contrattuale per gli anni 2022, 2023 e 2024 sarà pari a 200 euro annui. Per quanto riguarda invece la parte normativa, oltre alla confer-

ma della disciplina del diritto soggettivo alla formazione continua, l'ipotesi di accordo siglata dalle parti introduce novità in materia di inquadramento professionale, con la progressiva eliminazione della 1ª categoria per alcune figure professionali e, in tema di sicurezza sul lavoro, con la definizione delle linee guida per l'organizzazione e la gestione dei cosiddetti "break formativi". In questo nuovo contratto, inoltre, sono stati condivisi alcuni principi cardine riguardanti l'Istituto del lavoro agile e sono state introdotte nuove misure per le donne vittime di violenza di genere. C. DOZ

[Download](#)

Valute estere aprile 2021

Si comunica l'accertamento delle valute estere per il mese di aprile 2021 (Prov. Agenzia delle Entrate del 11 maggio 2021)

Art. I

Agli effetti delle norme del titolo I del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che vi fanno riferimento, le medie dei cambi delle valute estere calcolati a titolo indicativo dall' Uic sulla base di quotazione di mercato sono accertate per il mese di aprile 2021 come segue:

	Per 1 Euro
Dinaro Algerino	159.0938
Peso Argentino	111.1232
Dollaro Australiano	1,5544
Real Brasiliano	6,6565
Dollaro Canadese	1,4975
Corona Ceca	25.9244
Renminbi Yuan Cina Repubblica Popolare	7,8051
Corona Danese	7,4367
Yen Giapponese	130.489
Rupia Indiana	89.421
Corona Norvegese	10,0376
Dollaro Neozelandese	1,6788
Zloty Polacco	4,5615
Lira Sterlina	0,86527
Leu Rumeno	4,9231
Rublo Russo	91.1446

Dollaro USA	1,1979
Rand Sud Africa	17,2486
Corona Svedese	10,162
Franco Svizzero	1,1031
Dinaro Tunisino	3,3021
Hryvnia Ucraina	33,4396
Forint Ungherese	360,583

Sul sito dell'Agenzia delle Entrate, al seguente link, [cambi](#) di aprile sono a disposizione i dati sui cambi relativi alle restanti valute riportate nel decreto in oggetto.

(MP/bd)

Rinnovo contratto Ccnl Unionmeccanica: più certezze per imprese e lavoratori

Lecco, 31 maggio 2021 – Il 26 maggio 2021 Unionmeccanica – Confapi e i sindacati Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto l'**ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl** per le lavoratrici e i lavoratori della piccola e media industria **metalmeccanica, orafa ed installazione di impianti**.

Unionmeccanica Lecco ha avuto un ruolo attivo nella trattativa di rinnovo attraverso la partecipazione **Piero Dell'Oca**, quale componente della Giunta nazionale di Unionmeccanica e del Responsabile Relazioni Sindacali **Mario Gagliardi**, quale

componente della Commissione tecnica sindacale di Unionmeccanica nazionale e vice direttore di Api Lecco Sondrio.

Il nuovo contratto, che coinvolge a livello nazionale oltre 40.000 imprese e più di 400.000 lavoratori, **decorre dal 1° giugno 2021 e scadrà il 31 dicembre 2024** e introduce novità importanti. La prima è l'aumento del minimo tabellare alla **5^ categoria** di € 104,00 che verrà distribuito in 4 tranches: € 23,00 a giugno 2021 e a giugno 2022, € 25,00 a giugno 2023 e € 33,00 a giugno 2024. La seconda è che la quota di contribuzione datoriale alla sanità integrativa (EBM Salute) sarà pari a **€ 96,00 annui per ciascun lavoratore** (€ 8,00 mensili). La terza è che con la medesima decorrenza la quota di **welfare** contrattuale per gli anni 2022, 2023 e 2024 sarà pari a **€ 200,00 annui**.

Per la parte normativa, oltre alla conferma della disciplina del diritto soggettivo alla formazione continua, segnaliamo alcune **novità** in materia di **inquadramento professionale**, con la progressiva eliminazione della 1^ categoria per alcune figure professionali e, in tema di sicurezza sul lavoro, con la definizione delle linee guida per l'organizzazione e la gestione dei c.d. "break formativi".

In questo nuovo contratto, inoltre, sono stati condivisi alcuni principi cardine riguardanti l'istituto del **lavoro agile** e sono state introdotte nuove misure per le **donne vittime di violenza di genere**.

Piero Dell'Oca presidente di Unionmeccanica Lecco e vice presidente di Api Lecco Sondrio commenta così il rinnovo del contratto che per il nostro territorio coinvolge **400 aziende** e circa **10 mila lavoratori**: *"Siamo soddisfatti, dopo un breve periodo di trattativa si è giunti a firmare un contratto che contribuisce a dare certezze alle imprese e ai lavoratori in un contesto di ripresa dalla crisi pandemica. Nel redigere questo contratto abbiamo tenuto in considerazione le esigenze di **competitività** delle nostre imprese, senza per questo*

*pregiudicare il reddito dei lavoratori. Con le sfide che deve affrontare l'intero nostro sistema produttivo, l'aumento dei minimi retributivi è stato un buon compromesso tra il contenimento del costo del lavoro e l'aumento del potere d'acquisto. Per i lavoratori si prevede un sensibile rafforzamento delle misure di **welfare** di cui potranno beneficiare nei prossimi anni unitamente ai propri familiari. Inoltre, abbiamo avuto molta attenzione nei riguardi della formazione continua, della sicurezza negli ambienti di lavoro, nonché della **tutela delle lavoratrici vittime di violenza**".*

“E’ tornata la fiducia. Ripresa più solida in tutti i mercati”

La Provincia di Lecco di sabato 29 maggio, parla **Andrea Beri**, amministratore delegato ITA SpA e consigliere Api Lecco Sondrio.

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341 599064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0342 535511 Fax 0342 535553



Andrea Beri, amministratore delegato della Ita che lavora nel settore dell'acciaio



Walter Fontana guida l'omonimo gruppo, attivo nell'automotive

«È tornata la fiducia Ripresa più solida in tutti i mercati»

Aziende. Walter Fontana: «Nel settore automotive la scelta di puntare sull'elettrico sarà un forte traino»
Andrea Beri: «La domanda si sta confermando vivace»

CHRISTIAN DOZIO
LECCO

Le aziende guardano con maggiore fiducia al futuro, grazie a un trend che sembra indicare come la ripresa sia stata intercettata.

A evidenziarlo, con l'indagine sulla fiducia dei consumatori e delle imprese - entrambi in crescita - è l'Istat. L'istituto, a proposito delle imprese, ha sottolineato come l'accelerazione sia stata forte raggiungendo il livello più elevato da febbraio 2018.

Dunque, si è tornati a livelli

prepandemici. Un rimbalzo per certi versi inevitabile dopo le difficoltà dello scorso anno, anche se restano i problemi legati alle materie prime, tra astronomici aumenti dei prezzi e disponibilità sempre più limitate.

Indirizzi

«Sembra che le case automobilistiche abbiano definito gli indirizzi da seguire nel progettare il sistema di movimentazione dei veicoli - ha commentato Walter Fontana, Ceo di Fontana Group -. Già da un pa-

io d'anni il settore era in standby, alle prese oltre che con il Covid anche con la scelta di quale tecnologia usare per il futuro: mantenere benzina e gasolio o puntare sull'ibrido, piuttosto che sull'elettrico puro? Alla fine, si è optato per quest'ultima soluzione, quindi tutti i modelli dovranno essere riprogettati per la produzione. Andiamo incontro a un periodo di forte cambiamento, con l'automotive che potrà rappresentare un bel traino per l'economia europea».

Un cambiamento che avrà

riflessi anche, inevitabilmente, sulla manodopera. «Questa innovazione farà venir meno alcuni mestieri e ne farà nascere di nuovi. Credo che questo possa essere il problema principale causato al comparto da questi cambiamenti tecnologici».

Effetti

Nel frattempo, la fiducia cresce, anche se nei prossimi mesi secondo Fontana non saranno solo rose. «L'ottimismo non può mai mancare, ma tra non molto gli effetti della crisi si vedranno in modo pesante. Non si può pensare di continuare con l'assistenzialismo quando queste sussistenze verranno meno esasperando criticità importanti. Si parlava di centinaia di migliaia di licenziamenti di aziende che chiuderanno. Il Leccese, comunque, ha tenuto, tanto che è tuttora difficile trovare manodopera professionalmente evoluta».

Anche alla Ita di Calolzio si respira un'atmosfera positiva, a conferma del rilevamento effettuato dall'Istat. «Il trend che stiamo registrando in questi mesi è migliore rispetto a quello dell'anno scorso, che già per noi non era stato negativo - ci ha spiegato il ceo Andrea Beri -. In questo momento c'è

L'Istat

Consumatori e imprese C'è ottimismo

A fotografare come e quanto cresce la fiducia degli italiani è l'Istat, che ha rilevato come a maggio 2021 si stia un marcato aumento sia dell'indice del clima di fiducia dei consumatori (da 102,3 a 110,6) sia dell'indice composito del clima di fiducia delle imprese (da 97,9 a 106,7). Per quanto riguarda il primo, si evidenzia il balzo verso l'alto del clima economico (da 91,6 a 116,2) e di quello futuro (da 109,6 a 122,5); il clima personale e quello corrente registrano incrementi più contenuti (da 105,9 a 108,7 e da 97,4 a 102,6, rispettivamente). Per le imprese, invece, si calcola un miglioramento della fiducia diffuso a tutti i comparti osservati. In particolare, nell'industria manifatturiera l'indice sale da 106,0 a 110,2 e nelle costruzioni da 148,5 a 153,9. Nei servizi di mercato si registra un aumento accentuato dell'indice che sale da 87,6 a 98,4 mentre nel commercio al dettaglio l'incremento è meno ampio (da 96,0 a 99,3).

una fiducia più equilibrata nei diversi mercati, senza differenze sostanziali in termini di "vivacità". Registrano anche una ripresa su quello nazionale, magari un po' meno intensa rispetto a quella del Centro Europa. È comunque una situazione che si sta vivendo in tutto il mondo, dagli Usa all'Asia all'Australia: una sensazione di ripartenza convinta, anche se in alcune aree del pianeta, come l'India, ancora ci si deve confrontare con la pandemia e si fatica a ripartire proprio per la presenza di problemi di diffusione virale all'interno dei comparti industriali».

Anche in prospettiva, Beri è ottimista. «Pur dovendoci confrontare con le grosse difficoltà relative alle materie prime, credo che questa situazione durerà almeno fino a tutto il 2022. Per alcuni settori anche di più. Consideriamo che il settore dell'edilizia, per quanto riguarda grandi opere e infrastrutture spinte alla nostra economia, sta ancora aspettando di ripartire. Questa fase però non è certo favorevole, a causa dell'incidenza che i prezzi dei materiali avranno sui budget, necessariamente da ricalcolare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[Download](#)

Lo striscione sul cancello aziendale: "Cerchiamo

progettista esperto"

La Provincia del 28 maggio 2021, parla **Mauro Colombo** della nostra associata **Silte** di Galbiate e **Davide Gianola** consigliere Api Lecco Sondrio.

LA PROVINCIA
VENERDI 28 MAGGIO 2021

9

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341 599064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0342 535511 Fax 0342 535553



Lo striscione appeso al cancello della Silte che ha sede in via Bergamo a Galbiate

Lo striscione sul cancello aziendale «Cerchiamo progettista esperto»

Freno alla ripresa. Alla Silte di Galbiate, l'ennesimo caso di tecnici che è difficile trovare. Il titolare: «Siamo in un momento di nuovi investimenti e di un buon carico di lavoro»

MARIA G. DELLA VECCHIA
LECCO

Uno striscione per la ricerca di un nuovo progettista Cad, ben visibile sulla strada, dà l'idea della difficoltà delle aziende più avanzate nel trovare tecnici.

In questo caso si tratta di Silte, azienda di Galbiate con 20 addetti, specializzata in sistemi di insonorizzazione guidati da ingegneri Mauro e Fabrizio Colombo, entrambi ingegneri meccanici, che ce la stanno mettendo tutta per trovare «un nuovo progettista con esperienza in software 3D. Ma non precludiamo - ci dice Mau-

ro Colombo - la possibilità di entrare anche a un giovane con poca esperienza, visto che potrà crescere in azienda. E se a passare la selezione saranno in due, uno con esperienza e uno senza, li prendiamo entrambi visto che sono profili che noi progettiamo all'interno tutto ciò che realizziamo».

Colombo riferisce che le offerte di lavoro non mancano e che la selezione è in corso: «I nostri serati, con una quantità di curricula che stanno arrivando all'indirizzo email dedicato (candidature@silte.it). Striscione, annuncio sul can-

cello, coinvolgimento di agenzie di selezione, annunci online: Silte cerca i tecnici attraverso tutti i canali possibili «ma confidiamo nella possibilità di risolvere presto - aggiunge Colombo -. Le candidature ci sono, ma la selezione non è facile. Per fortuna siamo su un territorio pieno di imprese che producono e progettano, quindi un certo mercato del lavoro per i progettisti non manca».

Migliori

Come nei tempi migliori del mercato del lavoro locale, sulle figure specializzate le aziende sono dunque tornate a «rubarsi» i migliori. In Silte la nuova ricerca serve a far fronte alla recente uscita dall'azienda di un giovane progettista «che ha deciso di in-

traprendere per la propria vita un percorso del tutto diverso. Un bravo tecnico - aggiunge Colombo - con cui siamo sempre andati molto d'accordo. Ora siamo in un momento di nuovi investimenti e di un carico di lavoro che è conseguenza del risveglio dell'industria, dove abbiamo i nostri principali clienti. Dobbiamo rafforzare il nostro ufficio tecnico perché per fortuna il carico di lavoro è tornato a farsi sostenere, non abbiamo recuperato completamente il rallentamento del 2019 ma siamo sulla strada giusta».

Silte non fa produzioni di serie e tuttavia l'innovazione è continua in formazione del personale e impiantistica per servire clienti in Italia e all'estero soprattutto in Francia, Svizzera,

Germania, Austria e Principato di Monaco. Una quota, quella estera, pari al 20% del fatturato ma, di fatto, molto maggiore visto che nell'80% dato dal mercato italiano la metà delle imprese clienti sono esportatrici dei prodotti Silte.

Penalizzato

Oltre all'industria e al terziario, Silte fornisce correzioni acustiche per sale di ristoranti, settore che per il Covid è stato penalizzato ma con importanti differenze, visto che «i ristoranti di un certo livello sono riusciti a resistere finanziariamente, utilizzando periodi di fermo per manutenzioni, per piccoli investimenti programmati fra cui anche lavori di insonorizzazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La formazione

«Le famiglie preferiscono altri percorsi»

«Le diverse scelte di ragazzi e famiglie sul percorso di studio sono causa delle grandi difficoltà che hanno oggi le aziende locali nel trovare giovani tecnici da inserire in fabbrica», afferma Davide Gianola, imprenditore alla guida dell'azienda di famiglia, la «Impianti elettrici Enrico Gianola» di Lecco, che realizza per il settore civile e industriale sistemi anti intrusione, allarmi, impianti di videosorveglianza a circuito chiuso, cablaggio strutturato. Da consigliere di Api con delega alla formazione Gianola spiega che l'associazione ha sempre lavorato su progetti con le scuole «fino ad oggi con la collaborazione in atto con l'Istituto Focchi sull'alternanza scuola-lavoro. Quando anni fa, alle prime esperienze di alternanza, si cercava l'adesione delle aziende non era facile ottenerla, ma strada facendo anche le imprese sono cambiate, quindi ora la disponibilità c'è ma nel frattempo sono cambiate le aspettative di vita dei ragazzi, che preferiscono l'iscrizione a scuole non tecniche anche su spinta delle famiglie che immaginano per loro carriere lontane dai reparti di produzione. E ciò toglie terreno di crescita all'industria manifatturiera».

I giovani seguono inclinazioni e sogni che non sempre incrociano i bisogni del mercato del lavoro, magari attraverso loro le famiglie cercano riscatto sociale lontano da luoghi che, come le fabbriche o i cantieri edili, sono ancora visti come sporchi e faticosi, e chi governa non riesce a produrre la giusta alchimia formativa e di politiche attive per il lavoro per incrociare i bisogni.

Da imprenditore Gianola in azienda ha all'attivo diversi stage con giovani provenienti dall'Istituto Focchi e, da lunedì prossimo, anche con uno studente dell'Istituto Badoni. «Fra i ragazzi - conclude Gianola - vediamo situazioni molto diverse in termini di motivazione o di maggior minor manualità o basi tecniche. Tuttavia - conclude - da tempo siamo nell'ottica che chi entra nella nostra azienda viene formato sulla base delle nostre esigenze». M. DEL

[Download](#)

Confapi e Poste Italiane: nuova collaborazione a vantaggio delle imprese

Confapi e Poste Italiane hanno sottoscritto un accordo che consente alle aziende associate di usufruire di alcuni prodotti e servizi del Gruppo Poste a condizioni agevolate.

L'intesa nel dettaglio include:

- **Cessione del Credito di imposta** a Poste Italiane: i titolari di un conto corrente BancoPosta possono cedere i propri crediti relativi ai bonus fiscali previsti dal Decreto Rilancio, incluso il Superbonus al 110%, ottenendo la liquidità in un'unica soluzione sul proprio conto corrente BancoPosta
- **Poste Delivery Business Prepagata**, costituita da servizi di corriere espresso nazionali ed internazionali, personalizzabile con un'ampia gamma di servizi accessori
- **Microsoft 365 Business e Data Certa Digitale**, che offre le proprie soluzioni di Gestione Documentale (Data Certa Digitale) in abbinamento alle sottoscrizioni delle licenze Microsoft 365 Business Basic, Standard e Premium

Le aziende interessate dovranno compilare la Scheda di richiesta contatto allegata (allegato A), inviandola alla mail accordi_SCP@posteitaliane.it, così da poter usufruire di un referente commerciale dedicato di Poste, nonché delle specifiche condizioni economiche.

Per informazioni contattare la Segreteria di Api Lecco allo 0341.282822.

(SG/sg)

[3395_CONFAPI_-_Allegato_A.pdf](#)

[Download](#)

[3397_Allegato_B__CONFAPI.pdf](#)

[Download](#)

[3399_Allegato_C_CONFAPI.pdf](#)

[Download](#)

Decreto Sostegni: raddoppio quota Fringe Benefit 2021

Si informano le aziende associate che, a seguito dell'approvazione della legge di conversione del decreto legge n. 41/2021 (cd. decreto Sostegni), è stato **confermato anche per il 2021 il raddoppio della quota Fringe Benefit** erogabile dalle aziende.

In particolare, l'art. 6 *quinquies* della legge di conversione (rubricato "misure per l'incentivazione del welfare aziendale") ha esteso al periodo d'imposta 2021 l'efficacia dell'art. 112 del decreto legge n. 104/2020 (cd. decreto Agosto), che aveva previsto per l'anno 2020 l'aumento ad Euro 516,46 della soglia dei Fringe Benefits, ovvero dei beni e dei servizi ceduti o erogati dalle aziende ai propri dipendenti che, non concorrendo alla formazione di reddito ai sensi dell'art. 51 comma 3 TUIR, sono esenti da tasse e contributi. Tale misura risulta particolarmente gradita da aziende e lavoratori, in quanto i **buoni spesa** sono considerati la modalità di fruizione più agevole del welfare aziendale.

Alla luce di quanto sopra ricordiamo che Api Lecco Sondrio offre ai propri associati un utile **strumento di gestione in materia di welfare**.

L'area Relazioni Industriali e Welfare resta a disposizione delle aziende associate per eventuali chiarimenti.

Decreto Sostegni e Decreto Sostegni bis: nuove misure urgenti connesse all'emergenza Covid-19

Decreto sostegni

È stata pubblicata, nel Suppl. Ordinario n. 21 della Gazzetta Ufficiale n. 120 del 21 maggio 2021, la Legge n. 69 del 21 maggio 2021, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, (c.d. Decreto Sostegni) recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19.

Di seguito le principali novità in materia di lavoro e previdenza:

Misure per l'incentivazione del welfare aziendale (Art. 6-quinquies)

Esteso al periodo d'imposta 2021 l'efficacia dell'art. 112 del decreto legge n. 104/2020 (cd. decreto Agosto), che aveva previsto per l'anno 2020 l'aumento ad Euro 516,46 della soglia dei Fringe Benefits, ovvero dei beni e dei servizi ceduti o erogati dalle aziende ai propri dipendenti che, non concorrendo alla formazione di reddito ai sensi dell'art. 51 comma 3 TUIR, sono esenti da tasse e contributi.

Nuovi trattamenti di integrazione salariale (art. 8)

Le disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale prevedono, per i datori di lavoro che sospendono o

riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, la possibilità di richiedere fino a un massimo di:

- 13 settimane di trattamento ordinario di integrazione salariale Covid-19 (di cui agli artt. 19 e 20 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18), da utilizzare nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021, esenti da contributo addizionale;
- 28 settimane di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga Covid-19 (di cui agli artt. 19, 21, 22 e 22-quater del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18), da utilizzare nel periodo dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021, esenti da contributo addizionale.

In sede di conversione è stato specificato che i trattamenti di cui sopra possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale Covid -19 previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (12 settimane previste all'articolo 1, comma 300, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178)

I trattamenti spettano per i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021.

Le domande di accesso sono presentate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In sede di conversione è stato previsto che i termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021.

E' ammesso sia il pagamento diretto da parte dell'Inps sia il pagamento a conguaglio della prestazione, anche con riferimento alla cig in deroga.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps (ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione del 40% del trattamento), la trasmissione

dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato "UniEmens – Cig".

Lavoratori fragili (art.15)

Riguardo alla tutela dei lavoratori dipendenti cosiddetti fragili il Decreto ha ampliato il periodo di tutela che prevede l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per i lavoratori privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104), nonché per i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Tale tutela è estesa dal 16 ottobre 2020 fino al 30 giugno 2021, nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile.

In sede di conversione è stato specificato che a decorrere dal 17 marzo 2020 i periodi di assenza dal servizio di cui trattasi non sono computabili ai fini del periodo di comportamento. Fino al 30 giugno 2021 i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Indennità di disoccupazione – Naspi (art. 16)

Viene previsto che a decorrere dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021 l'indennità Naspi è concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito (di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22) che prevede che hanno diritto alla Naspi i lavoratori che hanno maturato 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Decreto sostegni bis

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella [Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021, il Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73](#) (c.d. Decreto Sostegni bis) riguardante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali.

Naspi (art. 38)

Per le prestazioni Naspi in pagamento dal 1° giugno 2021 è sospesa fino al 31 dicembre 2021 l'ulteriore applicazione della riduzione del 3% mensile (di cui all'art. 4, comma 3, del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22) e le stesse sono confermate nell'importo in essere alla data del 26 maggio 2021.

L'applicazione della predetta riduzione è sospesa fino al 31 dicembre 2021 anche per le nuove prestazioni decorrenti dal 1° giugno 2021 fino al 30 settembre 2021

Dal 1° gennaio 2022 torna a trovare piena applicazione la normale regola della riduzione del trattamento e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente il 1° ottobre 2021 è calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

Contratto di espansione (art. 39)

Il contratto di espansione è stato introdotto in via sperimentale (art. 41 del Decreto Legislativo n. 148/2015) per gli anni 2019-2020, per le imprese, con organico superiore alle 1.000 unità, che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei processi aziendali necessari.

La Legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 349) ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 la possibilità di avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione ed ha ridotto, esclusivamente per il 2021, il limite minimo di unità

lavorative in organico a 500 unità e, limitatamente alla prestazione di esodo pensionistico c.d "indennità mensile", a 250 unità calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Il Decreto Sostegni bis riduce ora ulteriormente, sempre per il 2021, a 100 dipendenti il minimo di unità lavorative in organico necessario per accedere al contratto di espansione.

Secondo quanto già specificato dall'Inps, fatte salve ulteriori e diverse indicazioni che dovessero pervenire dall'Istituto, le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro finalizzate ad accedere all'accompagnamento alla pensione devono avvenire entro il 30 novembre 2021.

Trattamenti di integrazione salariale (art.40)

I datori di lavoro che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019, previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data del 26 maggio 2021 finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali, possono presentare domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021. Tali settimane non si computano ai fini dei limiti di durata degli ammortizzatori (previsti dal D.lgs. 148/2015).

La riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo. Ai lavoratori interessati è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione del massimale di cassa integrazione e con riconoscimento della contribuzione figurativa.

Non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

Tali trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021.

Cassa Integrazione Ordinaria o Straordinaria D.lgs. 148.2015 – Esonero dal contributo addizionale (art. 40)

I datori di lavoro privati che a decorrere dalla data del 1º luglio 2021 presentano domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi degli artt.11 e 21 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.

Contratto di rioccupazione (art.41)

In via eccezionale, dal 1º luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 19 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n.150).

Per l'assunzione è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro privati, che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti

all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi (di cui all'art. 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150) l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva. Il licenziamento intimato al lavoratore durante o al termine del periodo di inserimento, o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Il beneficio è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente. Il beneficio è concesso nel rispetto delle disposizioni del c.d. *Temporary Framework* e la sua efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Proroga CIGS per cessazione (art. 45)

In via eccezionale dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 può essere autorizzata una proroga di sei mesi del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale connessa alla cessazione dell'attività produttiva (di cui all'art. 44 del Decreto Legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130) per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio, qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale ma le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità.

(FV/fv)

[3380_Legge_n._69_del_21_maggio_2021_-_Decreto_Sostegni.pdf](#)
[Download](#)

[3382_DL-25maggio2021-n73.pdf](#)
[Download](#)

Ccnl Unionmeccanica – Confapi: ipotesi accordo di rinnovo del 26 maggio 2021

In data 26 maggio 2021 **Unionmeccanica – Confapi** e i sindacati Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto l'**ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl** per le lavoratrici e i lavoratori della piccola e media **industria metalmeccanica, orafa ed installazione di impianti.**

Unionmeccanica Lecco ha avuto un ruolo attivo nella trattativa di rinnovo attraverso la partecipazione del Presidente **Piero Dell'Oca**, quale componente della Giunta nazionale di Unionmeccanica e del Responsabile Relazioni Sindacali **Mario Gagliardi**, quale componente della Commissione tecnica sindacale di Unionmeccanica nazionale.

Il **nuovo contratto**, che coinvolge oltre 40.000 imprese e più di 400.000 lavoratori su tutto il territorio italiano, **decorre dal 1° giugno 2021 e scadrà il 31 dicembre 2024.**

Le novità

- L'intesa prevede un aumento del minimo tabellare alla 5^

categoria di € 104,00 che verrà distribuito in 4 tranches: € 23,00 a giugno 2021 e a giugno 2022, € 25,00 a giugno 2023 e € 33,00 a giugno 2024.

- Con decorrenza 1° gennaio 2022 la quota di contribuzione datoriale alla sanità integrativa (EBM Salute) sarà pari a € 96,00 annui per ciascun lavoratore (€ 8,00 mensili).
- Con la medesima decorrenza la quota di welfare contrattuale per gli anni 2022, 2023 e 2024 sarà pari a € 200,00 annui.
- Per la parte normativa, oltre alla conferma della disciplina del diritto soggettivo alla formazione continua, si segnalano alcune novità in materia di inquadramento professionale, con la progressiva eliminazione della 1^ categoria, ed in tema di sicurezza sul lavoro con la definizione delle linee guida per l'organizzazione e la gestione dei c.d. "break formativi".
- Sono stati inoltre condivisi alcuni principi cardine riguardanti l'istituto del lavoro agile e sono state introdotte nuove misure per le donne vittime di violenza di genere.

L'ipotesi di accordo diventerà efficace ed esigibile dopo la consultazione certificata favorevole dei lavoratori da realizzarsi attraverso assemblee entro il mese di giugno 2021.

Per tutti gli approfondimenti degli aspetti economici e normativi dell'ipotesi di accordo di rinnovo, riportata in allegato, si rinvia alla circolare illustrativa predisposta da Unionmeccanica-Confapi di imminente pubblicazione.

(MG/am)

Decreto Sostegni bis: nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo

Con l'entrata in vigore del c.d. Decreto Sostegni Bis, è confermata, a decorrere **dal 1° luglio 2021**, la fine del blocco dei licenziamenti per le imprese industriali.

Per le imprese industriali che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale per le causali di integrazione salariale ordinaria e straordinaria per riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, resta precluso l'avvio delle procedure per i licenziamenti collettivi per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Ai medesimi soggetti resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la

facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.

Le sospensioni e le preclusioni continuano a non trovare applicazione nei casi seguenti:

1) ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa** oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del c.c.;

2) ipotesi di **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (trattamento Naspi).

3) ipotesi di licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

(FV/fv)