

## Smart Working – interrogativi e regolamentazione

*di Marco Pantò*

PAG. 1

## Dallo smartworking al ... lavoro agile

*di Massimiliano Appetecchi*

PAG. 3

## INTERVISTA A PIERPAOLO BOMBARDIERI

*di Maria Consuelo Granato*

PAG. 6

## Rinnovo ccnl vetro

**Parla DANIELA PIRAS**

PAG. 22

## SMART WORKING, INTERROGATIVI E REGOLAMENTAZIONE

*di Marco Pantò*



Lo smart working durante il periodo di Covid-19 è stato lo strumento che ha permesso ad aziende e lavoratori

di poter proseguire la loro attività.

Una scoperta per molte aziende, molto timorose sulla sua applicazione, che ha generato in termini di produttività un forte aumento.

Chiaramente la fine dell'emergenza e di conseguenza l'utilizzo dello smart working in modo forzato, ha prodotto una serie di interrogativi a cui il sindacato dovrà, tramite accordi, regolamentare la materia e farlo

utilizzare nella sua vera forma, come lavoro agile che regola e concilia i tempi vita/lavoro e non come utilizzato fino ad oggi, ovvero un telelavoro più efficiente e meno costoso per le aziende.

Sicuramente il lavoro agile non potrà sostituire completamente la prestazione ordinaria ma potrà affiancarla, diventando un completamento coerente con gli obiettivi dell'azienda e del lavoratore.

Gli accordi, dovranno prevedere la durata dello smart working, con l'indicazione delle giornate smart, l'evidenza che nulla cambia in termini contrattuali (mansioni, orario di lavoro, riposi).

Definizione degli istituti più comuni (ferie, permessi, straordinari, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, elenco della

# IN QUESTO NUMERO

**Smart Working – interrogativi e regolamentazioni**

*di Marco Pantò*

**PAG. 1**

**Dallo Smart working al ... lavoro agile**

*di Massimiliano Appetecchi*

**PAG. 3**

**Intervista a Pierpaolo Bombardieri**

*di Maria Consuelo Granato*

**PAG. 6**

**Attenzione alle cattive abitudini**

*di Luigi Cavallo*

**PAG. 10**

**Accordo Catalent e Astra Zeneca per il vaccino – Parla Alessandro Piscitelli**

*di Maria Consuelo Granato*

**PAG. 12**

**Guida ai BONUS**

*di redazione*

**PAG. 14**

**Rinnovato il ccnl vetro e lampade – Parla Daniela Piras**

*di Maria Consuelo Granato*

**PAG. 22**



Il 24 giugno 2020 Il Consiglio Nazionale della Uiltec ha eletto Rosaria Pucci a segretario organizzativo, che sostituisce Giovanni Bellissima, al quale vanno i ringraziamenti per il lavoro fin qui svolto e un in bocca a lupo per i futuri incarichi. La Uiltec di Roma e del Lazio augura buon lavoro alla nuova segretaria.

strumentazione tecnologica fornita al lavoratore, principi di riservatezza e sicurezza sul lavoro).

In termini economici, la salvaguardia di ciò che il lavoratore percepisce svolgendo la sua attività in sede. Vantaggi, svantaggi, convenienze, sono le domande più frequenti che i lavoratori rivolgono al sindacato, ricevendo da parte aziendale la prospettiva di non essere certi del buon risultato.

Chiaramente, l'innovazione tecnologica, le reti informatiche, le bande digitali, non potranno fermare questo modo di lavorare, ma il pericolo maggiore a cui dobbiamo far attenzione è una organizzazione del lavoro sempre più individuale, dove la professionalità non è più rappresentata dalla preparazione del lavoratore, bensì dalla sua produttività.

Dal 31 luglio terminerà la fase di emergenza Covid, dovremo perciò essere pronti a dare, tramite contrattazione, accordi certi, regolamentando ciò che le aziende preferiscono risolvere individualmente, perché sicuramente nulla sarà più come prima.

Saranno necessari, anche a livello governativo, stanziamenti ed investimenti continui nel tempo, al fine di non lasciare una

modalità lavorativa al mero risultato di guadagno da parte dell'impresa.



L'industria 4.0 ha già evidenziato che senza un giusto approccio tra le parti, le ricadute in termini occupazionali e di sicurezza sono negative, relegando il lavoratore al margine dei processi aziendali che vengono affidati a poche unità lavorative con un efficientamento notevole dei costi.

Non può avvenire per circa 8 milioni di lavoratori, attualmente alle prese con il lavoro agile, un arretramento dei propri diritti normativi, economici, contrattuali, lasciando alla legge la regolamentazione unica della materia.

## Dallo smartworking al ... lavoro agile!

di Massimiliano Appetecchi



Durante questi mesi drammatici per il Paese e per il

Mondo intero a causa della pandemia del COVID – 19 in molte realtà produttive si è fatto un massiccio ricorso, anche per dare risposta all'appello lanciato dalle Autorità competenti, all'applicazione dello

smartworking a tutti quei lavoratori che avevano almeno una attività remotizzabile.

Ed è stato così anche in realtà importanti come l'ENEL che, in pochissimo tempo, ha applicato questa modalità di lavoro, in maniera massiva a circa 15.000 dipendenti delle varie Società del Gruppo.

Ciò ha permesso, nella prima fase dell'emergenza, di poter dare continuità alle attività lavorative e garantire condizioni di sicurezza ai lavoratori evitando di esporli al rischio di contagio sia nel tragitto casa – lavoro – casa

sia negli ambienti di lavoro stessi.

Con la società ENEL le Organizzazioni Sindacali, in una ottica di miglioramento delle condizioni di vita lavorativa – vita privata avevano già raggiunto importanti intese che si sono tradotte con accordi nazionali sul Telelavoro domiciliare e sulla giornata di Smartworking.

Le esperienze fin qui maturate, ante emergenza covid, possono essere considerate positive ed hanno dato risposte importanti a tante lavoratrici (che hanno espresso

maggior preferenza sul telelavoro) e lavoratori.



Tutto nasceva dalla Volontarietà. I lavoratori, in forza degli accordi nazionali sopra richiamati, facevano pervenire domanda per la concessione del Telelavoro fornendo delle motivazioni a supporto.

Discorso diverso invece sulla giornata dello Smartworking che, dopo una prima fase sperimentale, era stata applicata alla generalità dei lavoratori (fatta eccezione per la Società ENEL X che stava completando il percorso sperimentale), con accordo sindacale del 04/04/2017 che ha previsto una giornata di lavoro agile disciplinando la parte normativa e la parte economica, equiparandola quindi ad una giornata di lavoro in ufficio. (con la sola eccezione sulle prestazioni in straordinario che non sono concesse).

Venne poi questa tremenda Pandemia che, da un giorno



all'altro, ha svuotato gli uffici (fatta eccezione per le Centrali e per le sedi delle unità operative della Distribuzione) ed ha, di fatto, trasformato le abitazioni dei lavoratori in micro uffici!

Una prima importante risposta ai lavoratori è stata data con l'accordo del 09/06/2020 che, ad inizio della cosiddetta Fase DUE dell'emergenza COVID, ha disciplinato questa modalità di lavoro prevedendo lo smartworking alternato, per soggetti che occasionalmente avranno l'esigenza di lavorare in ufficio e lo smartworking continuativo per chi continuerà a lavorare da remoto fino a cessata emergenza. In tale accordo si è finalmente riconosciuta la possibilità di poter recuperare ore eccedenti in giornate successive, si è garantita la possibilità della corretta fruizione del pasto, stabilendo delle fasce orarie e la regolamentazione di e-mail con l'invito, prevalentemente rivolto ai Responsabili Funzionali, di inviare le stesse in modalità "invio ritardato" se predisposte in orario non corrispondenti al normale orario di lavoro.

Ora, a cessazione dell'emergenza sanitaria, dovrà riprendere un confronto con l'Azienda per regolamentare questa "nuova" modalità di lavoro che, nata per dare risposte



immediate sulla salvaguardia della salute dei lavoratori, potrà interessare una platea importante degli stessi sotto la spinta dell'Azienda che, ha avuto modo in questi mesi, di valutare un incremento generale della produttività e riduzioni di costi fissi delle varie sedi.

Come Sindacato avremmo il compito di regolamentare questo smartworking emergenziale portandolo a Lavoro Agile che è cosa ben diversa.

A nostro avviso dovremmo ripartire dagli accordi in essere adeguandoli alla nuova realtà. Si dovrà tenere conto del pensiero e della volontà dei lavoratori perché non tutti hanno spazi adeguati nelle loro abitazioni da poter adibire a postazione fissa di lavoro ovvero non avere quelle caratteristiche tipiche dello smartworker.

Per chi invece intenderà approcciarsi a questa modalità lavorativa dovremmo esercitare un ruolo di garante degli attuali diritti. I lavoratori AGILI dovranno avere mantenuti i loro diritti Sindacali parimenti ai loro colleghi che lavoreranno negli uffici, dovranno avere assegnati



lavori di medesima qualità e quantità, avere gli stessi percorsi di crescita professionale e, in ultimo ma non ultimo per importanza, una indennità economica, a titolo di rimborso, per le spese che documenteranno a fronte della prestazione lavorativa effettuata.

Dai vari confronti che stiamo avendo con l'Azienda è emerso un sostanziale apprezzamento dello smartworking fin qui svolto. Il nostro compito sarà riportare questa modalità fin qui applicata in un vero Lavoro Agile con le tutele sopra esposte.



*Nota di Antonella Maggio – responsabile CPO Uiltec*

Il Decreto “Rilancio” all’articolo 90 “Lavoro agile” concede, fino al termine dello stato di emergenza da COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020., il diritto per i dipendenti del settore privato a rendere la prestazione in regime di smart working senza la necessità di accordo individuale con il datore di lavoro.

Il genitore avrà diritto al lavoro agile a patto che:

- Abbiamo almeno un figlio minore di età non superiore a 14 anni;
- L’altro genitore non deve beneficiare di strumenti di sostegno al reddito ovvero essere “non lavoratore”.

Il diritto allo smart working previsto dal Decreto “Rilancio” coinvolge tutti coloro che sono titolari di un rapporto di lavoro dipendente, con esclusione di collaboratori coordinati e continuativi (cococo) e stagisti / tirocinanti. Per tanto se sussistono le condizioni il datore di lavoro non potrà opporsi ad un’eventuale richiesta del dipendente, salvo nel caso in cui le mansioni non siano compatibili con lo svolgimento in modalità agile.

La ratio della norma è quella di cercare di favorire al massimo le famiglie dove entrambi i genitori lavorano: grazie al lavoro agile, infatti, potranno conciliare maggiormente i tempi lavorativi con le esigenze familiari.

## INTERVISTA A PIERPAOLO BOMBARDIERI

“Continuità nel processo di rinnovamento della Uil e gioco di squadra. Sento la responsabilità del ruolo e della funzione.

Al Governo chiederemo di fare delle scelte forti.

**Confindustria? Meno provocazioni, serve un Patto per il Paese!”**

Si insedierà il 4 luglio alla guida della Uil Pierpaolo Bombardieri, già segretario generale aggiunto della organizzazione sindacale al fianco di Carmelo Barbagallo, il quale invece andrà condurre la struttura dei pensionati.

Calabrese, 56enne, sposato e padre di due figlie, laureato in Scienze politiche, ha iniziato il suo percorso sindacale da giovanissimo nel settore Università e Ricerca, prima di approdare alla segreteria nazionale



dei giovani della Uil. A 40 anni viene eletto segretario organizzativo e poi generale del Lazio. Cinque anni fa il segretario generale Carmelo Barbagallo lo vuole al suo fianco a capo dell'organizzazione della Confederazione, per poi diventare segretario generale aggiunto. Il prossimo 4 luglio il Consiglio nazionale si riunirà presso la Nuvola di Fuksas a Roma per la sua elezione a capo del sindacato: **“Solo attraverso un percorso di continuità e condivisione la Uil può proseguire nel suo progetto di crescita e rinnovamento – ci spiega -. Bene primario è l'unità di intenti e il gioco di squadra. Sento con coscienza la grande responsabilità del ruolo e della funzione. Al Governo chiederemo di fare delle scelte”**.

**Dopo anni al fianco di Carmelo Barbagallo, tra qualche giorno ci sarà l'insediamento ufficiale a capo della Uil. Quali sono le sensazioni e le aspettative?**

Abbiamo costruito proprio partendo da Carmelo, un percorso di rinnovamento condiviso, che ha permesso di lavorare con quello che considero il bene primario, ovvero l'unità, che arriva a compimento adesso. La sensazione che provo è di grande responsabilità e di coscienza dell'importanza del ruolo e delle funzioni e la consapevolezza che saranno esplicate con condivisione con tutto il gruppo dirigente nella logica del gioco di squadra.

**In molti ritengono che, in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, abbia molto peso dare un'immagine nuova al sindacato, anche in vista di un ruolo rinnovato che il sindacato sarà chiamato ad assumere alla luce dei cambiamenti post covid, data soprattutto l'interlocuzione del tutto diversa e un mondo del lavoro profondamente cambiato. Forse è il momento più difficile da un punto di vista politico, ma anche il più giusto per cambiare da un punto di vista mediatico?**

Il percorso di rinnovamento iniziato con l'approdo di Barbagallo alla segreteria generale ha generato un grande lavoro fatto di piattaforme e documenti condivisi con l'intero apparato dirigente; tutto questo non cambia solo perché cambia il segretario generale. Poi certamente ognuno ha un proprio modo di intendere la comunicazione e da questo punto di vista il ruolo nuovo che il sindacato oggi è doverosamente chiamato ad interpretare, obbliga anche a cercare di dialogare, di arrivare, a chi oggi il sindacato non lo vede e, se lo vede, lo interpreta come uno strumento obsoleto. Lo faremo con le nostre idee e proposte, messe a punto già da molto tempo a partire dall'attenzione da dare ai giovani, alle donne, a chi oggi non ha lavoro, al sistema degli ammortizzatori sociali. Lo faremo anche con la costruzione di una piattaforma - e questa è una importante anteprima - che in qualche modo permetterà di dialogare con chi oggi il sindacato non lo incontra. Sulla piattaforma ci si potrà informare delle notizie del mondo del lavoro e del sindacato, delle iniziative, delle posizioni che la Uil assume rispetto a temi di attualità con l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per i lavoratori. Ciò non toglie che il nostro sistema di riferimento è, e resta, la democrazia delegata. Sia chiaro, non abbiamo nessuna intenzione di fare una Rousseau 2, abbiamo solo l'intenzione di aggiungere ai nostri sistemi, che si basano sul contatto e sui rapporti interpersonali, sulle assemblee e sul voto, uno strumento in più per farci conoscere e dialogare con pezzi della società con cui abbiamo dialogato poco perché non riuscivamo a sentirci e a vederci o noi non riuscivamo a farci sentire e vedere. Questo è un percorso iniziato già da tempo che ha l'intenzione di snellire alcuni sistemi un po' macchinosi e burocratici propri del sindacato, ma è certo un percorso lungo di cambiamento culturale e su questo continueremo a lavorare molto.

**Certo, il periodo è tosto e i dati che ci vengono proposti parlano di una crisi senza precedenti. Com'è insediarsi proprio adesso?**

Quella di giungere nei momenti più difficili è ormai una tradizione che mi accompagna da tempo: sono stato nominato segretario organizzativo dal congresso in novembre e dopo due giorni abbiamo proclamato lo sciopero generale contro il Jobs act insieme con la Cgil, ma con una spaccatura del fronte unitario. Divento segretario generale e il quadro di riferimento è un quadro drammatico. Insomma, non sarà facile, però sono ottimista e penso che può diventare un periodo esaltante. Le certezze, le situazioni che abbiamo vissuto, tutto ciò che fino ad oggi davamo per scontato oggi non ci sono più. Noi diciamo che nulla sarà più come prima e questo per noi significa che dobbiamo fare tesoro degli errori passati e provare a riscrivere e a ridisegnare un'idea di Paese, un futuro diverso con alcuni presupposti e principi che erano passati in secondo ordine. Perché la salvaguardia della vita e la sicurezza sul luogo di lavoro sembravano solo una bega sindacale e invece l'emergenza sanitaria ci ha obbligati a rimettere questi valori in primo piano. Inoltre sostengo che dobbiamo cambiare politiche economiche perché il sistema liberista ha manifestato tutte le sue falle. La nostra idea è di dare un contributo importante e significativo e di partecipare al più grande cambiamento del secolo.

## **Il più grande cambiamento del secolo riguarda principalmente un profondo cambiamento del mondo del lavoro?**

La situazione che ci appare davanti è drammatica. Abbiamo chiesto al Governo di prolungare la cassa integrazione e di estendere il divieto di licenziamento, perché immaginiamo che la ripresa non sarà affatto semplice e prossima. Abbiamo chiesto di iniziare a discutere gli interventi per rilanciare il lavoro, perché ora è assolutamente necessario fare delle scelte politiche molto chiare. In primis occorre rilanciare gli investimenti in infrastrutture materiali e immateriali, perché non possiamo continuare ad assistere ad un gap così importante tra Nord e Sud; abbiamo visto che pezzi del paese non hanno potuto fare la scuola a distanza o lo smart working e questo ci sembra un terreno su cui indirizzare i primi interventi per mettere innanzitutto tutti nelle stesse condizioni di partenza per fronteggiare la crisi. Ci sembra opportuno partire dal Mezzogiorno, perché sappiamo perfettamente che la spaccatura frena lo sviluppo dell'intero Paese.

Sui temi del lavoro bisognerà discutere in modo diverso: abbiamo assistito alle dichiarazioni di Confindustria volte a non rinnovare i contratti nazionali di lavoro e la sensazione è che quella che così si va su una strada sbagliata. I contratti sono lo strumento di democrazia economica che permette una redistribuzione della ricchezza in questo paese, ma aggiungo che sarà il caso di discutere su come impiantiamo il lavoro. Noi proveremo a dare delle idee, e ne dico una per tutte: proponiamo di iniziare a discutere di riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico. Intanto perché lo sviluppo tecnologico ha dimostrato che oggi siamo in grado di fare cose che prima non eravamo in grado di fare; secondo perché immaginiamo che la conciliazione degli orari di vita e di lavoro sia un tema, alla luce di quanto successo, da affrontare con decisione. Infine, quando ci diranno che bisogna parlare di produttività, spiegheremo che noi siamo per superare quell'impostazione fordista della valutazione del lavoro fatta dalle otto ore in fabbrica e che passano attraverso il timbro del cartellino e che oggi ci sono le condizioni tecnologiche per discutere e affrontare il tema sotto il profilo della produttività per obiettivi e, quindi, parliamo di produttività per obiettivi.

**A proposito di Confindustria, il nuovo presidente Carlo Bonomi, non sembra essersi presentato in maniera pacifica. Ma in fondo, non è proprio la storia a dimostrare che sono le buone relazioni industriali a rendere più produttiva un'azienda, prendendo ad esempio il settore chimico farmaceutico, sempre all'avanguardia dal punto di vista degli accordi e innovazioni contrattuali? E, in fondo, siamo sicuri che questo atteggiamento sia l'atteggiamento giusto, visto che sono le stesse aziende ad essere favorevoli ai rinnovi dei contratti nazionali, come dimostra la firma del rinnovo del ccnl del vetro la scorsa settimana e quello degli alimentaristi qualche settimana addietro?**

Intanto spero che si tratti solo di una presentazione obbligatoriamente fatta con una faccia cattiva, una sorta di gioco dei ruoli, perché questo è un atteggiamento molto miope. Prendiamo intanto atto del fatto che Confindustria non rappresenta tutto il mondo datoriale e quindi ci sarà da discutere su alcune questioni quali, ad esempio, come Confindustria intende misurare la propria rappresentatività. Sì, perché da anni chiedono a noi di misurare a nostra rappresentatività e noi lo abbiamo fatto, da 20 anni nel pubblico impiego e facendo un accordo con Confindustria dando la nostra disponibilità a misurarci dentro le aziende. Ricordiamo anche, che quando si vota dentro le aziende, il 90 per cento dei lavoratori vota e l'80 per cento sceglie Cgil, Cisl e Uil e allora, invece di chiedersi cosa ci sia dietro i pullman che vengono alle manifestazioni, sarebbe il caso che anche i media si chiedessero piuttosto quale sia il metodo di misurazione della rappresentanza delle associazioni datoriali. Che è, poi, l'altro tassello attraverso cui noi in futuro speriamo di affrontare anche il tema della validità dei contratti, ricordando che abbiamo 650 contratti al CNEL, di cui 300 sono quelli firmati da Cgil, Cisl e Uil e 350 firmati da quattro amici al bar, che operano un sistema di dumping economico e sociale sulle spalle dei lavoratori. E allora sarebbe interessante sapere cosa pensa di questo Confindustria.

La proposta che noi facciamo è quella di fare un Patto per il Paese. Un patto in cui le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali hanno un ruolo importantissimo. E le scelte e gli accordi che



abbiamo fatto nell'ultimo periodo hanno dimostrato che quando ci si confronta e si trova una soluzione, riusciamo a raggiungere risultati che nessun altra paese in Europa è riuscito a raggiungere e il riferimento è ovviamente al Patto sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Partendo dal presupposto che sarebbe stato difficile per qualsiasi governo fronteggiare un'emergenza di questa portata e gli italiani hanno in un primo momento risposto anche con unità e comprensione ai sacrifici richiesti da Conte, ma ora non sarebbe il caso di dare risposte concrete ai cittadini e prendere delle decisioni? Non sembra tutto così approssimativo, a partire dal tema scuola?**

Il lockdown è stato affrontato con passione da tutta la nazione e anche con grande unità, e ovviamente il Governo non aveva grandi possibilità di fare altre cose rispetto a quelle che sono state fatte. Però ora arriva il momento di fare delle scelte importanti e dare indicazioni precise. Sulla scuola, ad esempio, siamo molto insoddisfatti e chiediamo maggiore chiarezza, perché il peso della scuola non riguarda solo i bambini e i ragazzi di oggi, ma il peso della cultura del domani, la capacità di formare la futura classe dirigente, di fornire oggi ai giovani gli strumenti per spingere il pulsante per smuovere quell'ascensore sociale di crescita che sembra bloccato. E su tutte questi argomenti si ha la sensazione che non si stia facendo quanto si dovrebbe. Serve più coraggio.

**Alcuni ritengono che le risorse elargite fino ad oggi, siano state un dispendio di soldi pazzesco e indiscriminato e che forse sarebbe stato più saggio muoversi in un'altra direzione. E pensare anche ad operare un abbassamento della tasse sul lavoro, che avrebbe messo nelle tasche dei lavoratori soldi freschi...**

Ci sarà una discussione su come saranno utilizzate le risorse. Noi sosteniamo che le tasse sul lavoro debbono essere assolutamente abbassate per fare ripartire il lavoro e aggiungo che sosteniamo da tempo che va assolutamente operata una riforma fiscale completa. La logica con la quale si dà tutto a tutti è una logica che non funziona; l'abbiamo sostenuto nel caso dell'Irap, che è stata scontata anche a coloro che hanno scelto come sede paradisi fiscali europei, ma anche a coloro che in questo periodo hanno lavorato e, in alcuni casi, anche lucrato, basti pensare all'emergenza iniziale di mascherine; in fondo sono state 110mila aziende hanno continuato a lavorare e non si capisce per quale motivo quelle aziende abbiano dovuto avere le stesse condizioni di favore rispetto a chi ha subito ingenti danni economici dalla sospensione della produzione. Insomma, anche questo atteggiamento ci è sembrato proprio dettato da una mancanza di scelte e noi invece chiediamo fortemente che vengano fatte e anche con coraggio. Diciamo al Governo e alle altre parti sociali che se vogliamo fare una riforma fiscale non possiamo che partire dall'evasione fiscale, perché con 110 miliardi di evasione fiscale è ora che tutti incomincino a dire a gran voce che chi evade ruba e porre la questione della legalità come una questione culturale centrale. E aggiungo che il nostro sistema sanitario nazionale è quello mantenuto dai lavoratori dipendenti e dai pensionati del paese, ma l'evasore malato di Covid si è curato comunque nell'ospedale pubblico. E l'evasione fiscale va combattuta con delle scelte precise. noi avevamo fatto una proposta molto semplice e a costo zero: creare un'autorità nella quale si mettessero insieme tre banche dati, quella della Gdf, quella delle procure e quella delle agenzie delle entrate, questo basterebbe per avere un quadro complessivo di quanto avviene nel nostro paese. Eppure la politica ha sempre avuto grande difficoltà a toccare gli evasori, in fondo 110 miliardi di euro di evasione fiscale hanno dietro tanti voti e si ha il timore di aggredire questa fascia.

## ATTENZIONE ALLE CATTIVE ABITUDINI

*di Luigi Cavallo  
Segr. Gen. Uiltec Latina*



Negli ultimi tempi sentiamo spesso ripetere una frase che sta diventando un vero e proprio “mantra” post covid: “Niente sarà più come prima”.

Di sicuro potrebbe essere una buona occasione per correggere finalmente una serie di storture e disfunzioni e che sono proprie della nostra economia e del nostro tessuto sociale.

Personalmente non sono molto convinto che la politica italiana (e più in generale la classe dirigente del nostro Paese) sarà in grado di avviare per davvero quel “green new deal” di cui tanto si parla.

Speriamo che il Governo voglia raccogliere la sfida che il Sindacato Confederale

ha lanciato, e cioè di scrivere insieme un nuovo “patto sociale” per lo sviluppo e la crescita del nostro Paese, accompagnati da una nuova stagione di welfare finalmente più razionale ed universale e da un ritorno alla centralità del lavoro in Italia.

Nel frattempo che si capisca come si evolveranno le cose, c’è un qualcosa che ci riguarda molto da vicino e che mi fa squillare un campanello di allarme:

durante la fase critica dell’emergenza sanitaria, le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro hanno dovuto necessariamente adeguarsi al contesto di crisi in corso.

Niente assemblee con i lavoratori; riunioni tra Direzioni Aziendali, RSU ed RLS svolte in videoconferenza; accordi stipulati molto rapidamente e senza grandi approfondimenti o discussioni.

I nostri delegati hanno dovuto fare “di necessità virtù” e adeguarsi a riunioni frettolose, spesso convocate con scarsissimo preavviso.

Si sono trovati di fronte a bozze di Accordi che divenivano poi Accordi definitivi molto rapidamente senza poter condividere con i lavoratori i contenuti di ciò che si andava definendo su quei tavoli virtuali.

E’ stato giusto farlo, perché abbiamo messo la salute e la sicurezza delle persone al primo posto. Avevamo bisogno di definire con urgenza i contorni del protocollo elaborato dalle Parti sociali ed il Governo, plasmandoli sulla base delle esigenze e delle condizioni di ogni singola azienda.

I nostri delegati in pochi giorni hanno ridefinito insieme ai propri datori di lavoro orari e turnazioni, servizi di mensa e organizzazione del lavoro, hanno dovuto ripensare la loro fabbrica e ridisegnarla in quattro e quattr’otto, andando a incidere in poche ore su contesti lavorativi nei quali ci muoviamo di solito con grande cautela e prudenza.

I risultati sono stati eccellenti dal punto di vista sanitario.

Il lavoro fatto ci ha spesso portato a considerare i

luoghi di lavoro come un posto “sicuro”. E del resto i numeri parlano chiaro.

Dobbiamo essere orgogliosi delle nostre RSU. Sono stati sempre al lavoro, gestendo con grande senso di responsabilità anche le paure dei colleghi. Hanno dato grande disponibilità connettendosi alle riunioni da casa, da qualunque posto con i cellulari, anche fuori dall’orario di lavoro.

C’è però un aspetto al quale dobbiamo essere attenti: come spesso avviene, le Direzioni aziendali ci “hanno preso gusto”, come si suol dire.

Riunioni sbrigative, accordi stipulati praticamente senza discussioni, una modalità di gestione delle relazioni sindacali semplificata e spartana. Lo stesso utilizzo massiccio dello “smart working”, implementato senza necessità di alcuna trattativa, si è trasformato in un lavorare da casa obbligatorio e un po’ selvaggio.

Adesso che la fase critica dell’emergenza Coronavirus è alle spalle, si cominciano

ad avvertire le prime avvisaglie di ciò che molte aziende sembrano ritenere naturale.

Le riunioni frettolose, gli accordi preconfezionati, la voglia di fare tutto in maniera sbrigativa, rischiano di divenire il “modus operandi” del futuro, almeno nelle fantasie e nelle intenzioni di chi vede le relazioni sindacali come un ostacolo, quasi come una inutile complicazione frutto di vecchie abitudini.

Il permanere della difficoltà di tenere riunioni “in presenza”, l’impossibilità di svolgere le assemblee con i lavoratori, può spingere le imprese ad affrontare con queste modalità anche problemi e questioni che non hanno nulla di emergenziale e comunque niente a che vedere con la tutela della salute.

Il rischio è quello di abituarsi e di considerare accettabile nell’ordinario quello che invece è stato il frutto dell’emergenza.

Ed è un rischio da scongiurare riprendendoci appieno il nostro ruolo.

Pretendendo di poter rapidamente tornare ad un approccio ponderato alle questioni, senza dover rinunciare alla discussione, al confronto e alla condivisione con i lavoratori, oltre che all’ interno delle rappresentanze sindacali.

Certo tutto può essere migliorato. A volte abbiamo ecceduto in riti un po’ bizantini, e possiamo sicuramente collaborare di più con le imprese per gestire con maggiore snellezza una serie di attività. Ma deve essere chiaro che non esiste un modello “light” di relazioni sindacali.

Dovremo rapidamente disabituarci (e soprattutto far disabituarne i datori di lavoro) a questo modo di fare, che deve rimanere circoscritto all’emergenza sanitaria.

Non vorrei che la frase “niente sarà più come prima” assumesse un significato inquietante e diventasse un “tutto sarà peggio di prima”.

## UFFICIALIZZATO L'ACCORDO TRA CATALENT E ASTRAZENECA PER LA PRODUZIONE DEL CANDIDATO PER IL VACCINO COVID-19: SI FARÀ AD ANAGNI. MA URGE IL PERSONALE

Sarà la città di Anagni a giocare un ruolo determinante nella produzione e nell'infiamento delle dosi del probabile vaccino contro il Covid 19; lo scorso 15 giugno è stato firmato l'**accordo tra Catalent** – fornitore globale di tecnologie di consegna, sviluppo, produzione di farmaci, prodotti biologici, terapie geniche e prodotti per la salute dei consumatori che ad Anagni detiene uno dei suoi stabilimenti più importanti, fino a pochi mesi fa di proprietà di Bristol Myers Squibb – e **AstraZeneca** – azienda globale di biofarmaceutica svedese-britannica – **per la produzione dell'atteso siero.**

Catalent fornirà le proprie capacità per il riempimento e il confezionamento per le fiale di AstraZeneca presso lo stabilimento di Anagni per il possibile vaccino contro il Covid19 basato su vettori adenovirus dell'Università di Oxford. Inoltre, **l'azienda preparerà la struttura per consentire la produzione 24 ore su 24 al fine di fornire centinaia di milioni di dosi del possibile vaccino già da agosto 2020 e, potenzialmente, fino a marzo 2022, previa futura approvazione delle agenzie regolatorie.**

“Da subito abbiamo capito che attorno al cambio di nome dello stabilimento da Bristol a Catalent, c'era un progetto di investimenti importanti per una produzione all'avanguardia”. Lo sostiene **Alessandro Piscitelli, segretario generale della Uiltec di Frosinone**, che svela anche alcuni retroscena prima del cambio guardia del gruppo dirigenziale: “Ricordo che l'allora direttore di stabilimento, il dott. Gargiulo, preannunciò grandi progetti per questo stabilimento proprio per delle dinamiche di mercato internazionale e nuovi player sul mercato mondiale del farmaco. E ciò che succede oggi non accade per caso: questo impianto risponde perfettamente alle logiche industriali di una grande multinazionale come Catalent, in termini **di eccellenza, professionalità e velocità.** Infatti – prosegue Piscitelli –, la Catalent è la prima azienda a brillare per velocità di risposta nella soddisfazione delle richieste dei clienti, grazie soprattutto ai 60 anni di esperienza e competenza dei lavoratori e, quindi, la scelta della multinazionale è ricaduta proprio su quello stabilimento e su quelle professionalità”.



Si tratta di una bella notizia per il territorio e per i livelli occupazionali futuri: “Anagni vanta sul proprio territorio eccellenze industriali di primo livello e questa operazione sottolinea il ruolo strategico che ha nel campo dell'industria farmaceutica – continua Piscitelli –, che se da un lato inorgolisce, perché non c'è che essere orgogliosi di un annuncio di questo tipo, dall'altra impensierisce...”

### **In che senso impensierisce?**

Impensierisce il fatto che questa che stiamo vivendo è un'occasione forse unica per questo territorio e che non va sprecata assolutamente: abbiamo bisogno di più personale e di maggiori certezze amministrative.



**Partiamo dai livelli occupazionali, è prevista un'estensione alla quale non possiamo fornire risposte?**

Certamente questa produzione richiederà turni h.24, le richieste saranno smisurate, si lavorerà moltissimo e Catalent ha scelto questo sito produttivo, come dicevo prima, proprio per le professionalità e l'alto livello di competenze. Non possiamo farci trovare impreparati, dobbiamo come territorio, soddisfare le richieste dell'azienda qualora dovessero aumentare le commesse e quindi parlo proprio dei livelli numerici del personale. Questo significa che non possiamo permetterci che, in un momento di forte flessione dei livelli occupazionali, soprattutto data la crisi che si prospetta post covid, che qualora si palesasse l'occasione di un aumento delle richieste di competenze, non saremmo in grado di soddisfarla.

**Cosa si può fare per cercare per evitare di sciupare un'occasione?**

Dobbiamo prevedere le occasioni che si stanno per palesare e prevenire future richieste dell'industria del farmaco. Io propongo, anche con una certa urgenza, che il sindacato, insieme con Unindustria, si facciano promotori di corsi di alta formazione per rifornire le aziende farmaceutiche del personale necessario al fabbisogno dell'industria del farmaco. Occorre costruire insieme un percorso che vada a garantire risposte concrete alle richieste e vada a formare attraverso una cultura industriale i giovani del territorio e bisogna farlo anche in fretta. In fondo il sindacato non serve solo nei momenti in cui bisogna andare a discutere i licenziamenti ...

**E questo è un primo punto. Il secondo invece, quello relativo alle certezze amministrative?**

Il difetto che registriamo ormai da anni è quello di un'amministrazione pubblica che non fornisce risposte. Ci sono vincoli ambientali e autorizzazioni ferme, perché fondamentalmente manca una cabina di regia che possa velocizzare le richieste e la burocrazia che immobilizza tutto da anni . Ci siamo battuti lungamente, insieme ad Unindustria, per dei ritardi inaccettabili su alcune pratiche ferme da anni, ma purtroppo non c'è alcuna garanzia che si possano superare gli ostacoli burocratici.

**Cosa si deve fare?**

Su questo punto Regione e Provincia devono trovare delle soluzioni e delle sintesi per non mettere a rischio di rimandare indietro investitori e deve offrire risposte certe e farsi garante di legalità.

# GUIDA AI BONUS

*di Maria Consuelo Granato*

Col DL **rilancio**, contenente  **misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19**, il Governo ha cercato di dare una risposta ad un'economia in blocco totale. E, a differenza delle misure precedenti, sono stati previsti anche interventi a fondo perduto per le imprese e bonus alle famiglie volti ad incentivare i consumi e a rimettere in modo la macchina della crescita.

In questo numero proponiamo una guida dei principali bonus per le famiglie previsti dal DL rilancio.

## **Bonus per famiglie e lavoratori**

**Sostegno al reddito** - Ai liberi professionisti e ai collaboratori coordinati continuativi (co.co.co) già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità pari a 600 euro, viene automaticamente erogata dall'Inps un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020. Per il mese di maggio l'importo riconosciuto sale a 1.000 euro. Le stesse misure si applicano ai lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali.

**Reddito di emergenza** - Per il mese di maggio si introduce il "reddito di emergenza" (Rem), destinato al sostegno dei nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, individuati secondo specifici requisiti di compatibilità e incompatibilità. Il Rem è erogato dall'INPS in due quote ciascuna pari all'ammontare di 400 euro.

**Bonus baby sitting** - Innalzato da 600 a 1.200 euro il limite massimo complessivo il bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting e la possibilità, in alternativa, di utilizzarlo per l'iscrizione ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Per i comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico e per il settore sanitario pubblico e privato il limite massimo è aumentato a 2.000 euro. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

**Bonus vacanze** - Per il periodo d'imposta 2020 è riconosciuto ai nuclei familiari un credito massimo di 500 euro utilizzabile per il pagamento dei servizi offerti dalle imprese turistico ricettive, da bed&breakfast e agriturismo. Per i nuclei familiari composti da due persone il bonus scende a 300 euro, mentre per quelli composti da una sola persona a 150 euro. Per beneficiare del bonus, i nuclei familiare devono avere un Isee in corso di validità non superiore a 40mila euro.

L'ITAL È A TUA DISPOSIZIONE PER FORNIRTI TUTTE LE INFORMAZIONI E L'ASSISTENZA  
NECESSARIA PER LA CORRETTA PRESENTAZIONE TELEMATICA DELLA DOMANDA  
ALL'INPS

### **BONUS BABY-SITTING**

In alternativa al congedo parentale COVID, i genitori lavoratori possono scegliere di utilizzare “uno o più Bonus” per l’acquisto di servizi di baby-sitting. L’importo a disposizione, da utilizzare per il pagamento delle relative prestazioni lavorative, mediante libretto di famiglia, è \_no a un massimo di 1.200 euro.

Il Bonus aumenta \_no a 2.000 euro per i dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, e per i lavoratori del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impegnati per le esigenze connesse all’emergenza epidemiologica da COVID – 19.

Il Bonus viene pagato dall’INPS, previa domanda, è soggetto a monitoraggio ed è erogato entro il limite di spesa stabilito.

### **BONUS CENTRI ESTIVI E SERVIZI PER L’INFANZIA**

Il Decreto Rilancio introduce una ulteriore possibilità di scelta di utilizzo del Bonus a sostegno delle famiglie. Il contributo – sempre di importo \_no ad un massimo di 1200 euro - può essere utilizzato, direttamente dal richiedente, anche per pagare l’iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l’infanzia, ai servizi socioeducativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

È alternativo al “Bonus baby-sitting” e al “Congedo parentale COVID”.

Il Bonus viene pagato dall’INPS, previa domanda, è soggetto a monitoraggio ed è erogato entro il limite di spesa stabilito.

### **CONGEDO PARENTALE**

Il Decreto Rilancio ha esteso di ulteriori 15 giorni il congedo parentale COVID, retribuito al 50%, introdotto con il decreto “Cura Italia” in favore dei genitori lavoratori con \_gli di età non superiore a 12 anni.

I lavoratori che hanno già fruito dei primi 15 giorni di congedo, o di parte di essi, ovvero i nuovi fruitori possono chiedere \_no al 31 luglio 2020 lo specifico congedo fino a un massimo di 30 giorni complessivi. I giorni di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

I genitori con \_gli minori di anni 16 hanno diritto ad astenersi dal lavoro, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I limiti di età non sono previsti per i genitori con figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi della legge 104, purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

### **CHI PUO’ RICHIEDERLO**

Il genitore lavoratore dipendente del settore privato e del settore pubblico; il genitore iscritto in via esclusiva alla Gestione separata INPS; il genitore autonomo iscritto alle Gestioni speciali dell’INPS.

### **CONDIZIONI**

Il congedo parentale COVID è riconosciuto, alternativamente, a entrambi i genitori lavoratori a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore bene\_ciaro di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

In alternativa al congedo parentale COVID è prevista per i medesimi bene\_ciaro la possibilità di richiedere un bonus per l’acquisto di servizi baby-sitting ovvero per la frequenza a centri estivi o servizi integrativi per l’infanzia.

## **INDENNITÀ LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA COVID-19 GIÀ PREVISTE DAL DECRETO "CURA ITALIA" E RIVISTE DAL DECRETO "RILANCIO"**

Le indennità di 600 euro a favore di alcune categorie di lavoratori, dipendenti e autonomi, danneggiati dall'emergenza sanitaria da COVID- 19, inizialmente previste dal decreto "Cura Italia" e già erogate per il mese di marzo 2020, sono state confermate ed incrementare in via di\_erenziata, a seconda delle diverse tipologie di lavoratori, per i mesi di aprile e maggio.

I liberi professionisti titolari di partita Iva e i collaboratori coordinati e continuativi attivi, iscritti alla Gestione separata INPS, che hanno già percepito il bonus di 600 euro per il mese di marzo, avranno diritto alla medesima indennità pari a 600 euro anche per il mese di aprile. Ai liberi professionisti titolari di partita Iva attiva alla data del 19 maggio 2020 e ai collaboratori coordinati e continuativi spetta, per il mese di maggio, un'indennità pari a 1000 euro se, rispettivamente, abbiano subito nel secondo bimestre 2020 una riduzione del reddito di almeno il 33% rispetto al secondo bimestre dell'anno precedente, ovvero abbiano cessato il rapporto di collaborazione alla data del 19 maggio 2020. I lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago INPS (CD/CM; Artigiani; Commercianti), che hanno già percepito il bonus di 600 euro per il mese di marzo, hanno diritto alla medesima indennità, pari a 600 euro, anche per il mese di aprile.

Le suddette indennità non sono cumulabili tra di loro e non spettano ai percettori di reddito di cittadinanza di importo pari o superiore a quello dell'indennità. Se l'importo del reddito di cittadinanza è inferiore verrà incrementata quest'ultima prestazione.

Per fruire delle indennità, i lavoratori rientranti nelle suddette categorie non devono essere titolari di pensione ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

Per i lavoratori che non hanno richiesto le indennità spettanti per il mese di marzo, occorre presentare domanda, pena di decadenza, entro il 3 Giugno 2020.

## **INDENNITÀ LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA COVID-19 GIÀ PREVISTE DAL DECRETO "CURA ITALIA" E RIVISTE DAL DECRETO "RILANCIO"**

I lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno già percepito il bonus di 600 euro per il mese di marzo, hanno diritto, alla medesima indennità pari a 600 euro, anche per il mese di aprile. La medesima indennità di 600 euro per il mese di aprile è riconosciuta anche ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici del settore turismo e degli stabilimenti termali, a condizione che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non siano titolari di pensione e nè di rapporto di lavoro dipendente né di NASPI, alla data del 19 maggio 2020.

Per il mese di maggio l'indennità è pari a 1.000 sia per i lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali sia per i lavoratori in somministrazione, a condizione che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non siano titolari di pensione nè di rapporto di lavoro dipendente né di NASPI , alla data del 19 maggio 2020.

Gli operai agricoli a tempo determinato che hanno già percepito il bonus di 600 euro per il mese di marzo hanno diritto ad un'indennità pari a 500 solo per il mese di aprile.

I lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 e con reddito non superiore a 50.000 euro, che hanno già percepito il bonus di 600 euro per il mese di marzo, hanno diritto alla medesima indennità pari, a 600 euro, anche per i mesi di aprile e maggio. La medesima indennità, pari a 600 euro per i mesi di aprile e maggio, spetta anche ai lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 e con reddito non



superiore a 35.000 euro. Per usufruire del bonus i lavoratori rientranti nelle suddette categorie non devono essere titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione alla data del 19 maggio 2020.

Per i lavoratori che non hanno richiesto le indennità spettanti per il mese di marzo, occorre presentare domanda, pena di decadenza, entro il 3 giugno 2020.

Le suddette indennità non sono cumulabili tra di loro e non spettano ai percettori di reddito di cittadinanza di importo pari o superiore a quello dell'indennità. Se l'importo del reddito di cittadinanza è inferiore verrà incrementata quest'ultima prestazione.

Per fruire delle indennità i lavoratori rientranti nelle suddette categorie non devono essere titolari di pensione ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

### **INDENNITÀ PER ULTERIORI CATEGORIE DI LAVORATORI**

Il DL Rilancio ha previsto un ampliamento delle indennità – già previste nell'ambito del Fondo residuale e anticipate dal Decreto interministeriale del 30 aprile 2020 – per i mesi di aprile e maggio in favore di alcune categorie di lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza sanitaria hanno cessato, ridotto o sospeso il rapporto di lavoro/attività.

- Lavoratori dipendenti stagionali (appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali) che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e 31 gennaio 2020. Occorrono almeno 30 giornate di lavoro nel suddetto periodo;
- lavoratori intermittenti che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020;
- lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che nel periodo 1° gennaio 2019 - 23 febbraio 2020 risultano titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla gestione separata INPS con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- incaricati alle vendite a domicilio con reddito annuo 2019 derivante da questa attività superiore a 5.000 euro. Occorre che siano titolari di partita IVA attiva e iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS alla data del 23 febbraio 2020.

### **ULTERIORI CONDIZIONI**

Per usufruire dell'indennità i lavoratori rientranti nelle suddette categorie, al momento della presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diverso dal contratto intermittente;
- titolari di pensione ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

Tutte le indennità sopra descritte non concorrono alla formazione del reddito e sono erogate dall'INPS, previa domanda telematica all'Ente previdenziale, ognuna nel proprio limite di spesa complessivo.

Le suddette indennità non sono cumulabili tra loro e non spettano ai percettori di Reddito di cittadinanza di importo pari o superiore all'importo dell'indennità. Se l'importo del Reddito di cittadinanza è di importo inferiore verrà incrementata quest'ultima prestazione.

## **DISOCCUPAZIONE AGRICOLA, NASPI, DISCOLL**

Il decreto “Cura Italia”, a causa dell'emergenza da COVID – 19, aveva previsto la proroga dei termini per la presentazione delle domande di DS agricola, di NASPI e di DISCOLL. Il nuovo decreto “Rilancio” ha previsto anche uno specifico prolungamento della durata delle NASPI e delle DISCOLL.

### **PROROGA TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE AGRICOLA**

È confermata la scadenza del 1° giugno 2020 per la presentazione telematica all'INPS delle domande di DS agricola anno 2019, pena la decadenza dal diritto.

### **PROROGA TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDE DI NASPI E DISCOLL**

È confermato, per le cessazioni involontarie del rapporto di lavoro intervenute dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, l'ampliamento - da 68 giorni a 128 giorni - del termine previsto a pena di decadenza per la presentazione telematica all'INPS delle domande di NASPI o di DISCOLL. Nel caso la domanda di NASPI/DISCOLL venga presentata oltre il 68° giorno, verrà comunque fatta salva la decorrenza della prestazione dal 68° giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Resta confermato l'ampliamento - da 30 giorni a 90 giorni - dei termini anch'essi previsti pena decadenza, riguardanti sia le comunicazioni obbligatorie, da rendere all'INPS, relative al reddito presunto da attività lavorativa che si va ad intraprendere nel corso di fruizione della NASPI/DISCOLL, sia per presentare la domanda di anticipazione NASPI.

Al fine di limitare gli spostamenti delle persone ai casi strettamente necessari viene prorogata di ulteriori due mesi, fino 17 luglio 2020, la sospensione delle misure di condizionalità e dei relativi termini per i percettori di NASPI e di DISCOLL (es. la partecipazione a percorsi di formazione/riqualifica-zione professionale nonché ad iniziative di ricerca lavoro proposti dai Servizi per l'impiego competenti).

### **PROROGA DURATA NASPI E DISCOLL**

Le prestazioni di NASPI e di DISCOLL che terminano tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020 sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza. Il percettore non deve essere beneficiario di nessuna delle altre indennità previste dal decreto “Cura Italia” e dal nuovo decreto “Rilancio”. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità percepita.

### **PERMESSI LAVORATIVI RETRIBUITI LEGGE 104/92**

Il Decreto Rilancio ha incrementato di ulteriori 12 giornate il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa ai sensi della legge 104 del 1992.

Anche per i mesi di maggio e giugno 2020, i permessi retribuiti salgono complessivamente a 18 giorni.

Ai tre giorni mensili riconosciuti in via ordinaria si sommano le ulteriori dodici giornate “straordinarie” da utilizzare nei mesi di maggio e giugno (3 maggio + 3 giugno + 12 aggiuntivi fruibili a scelta tra maggio e giugno = 18 giorni complessivi). I permessi possono essere fruiti anche a ore.

Per utilizzare tali permessi, se già si fruisce dei permessi ordinari, non è necessario fare una nuova domanda ma è sufficiente accordarsi con il datore di lavoro o l'amministrazione.

Al personale sanitario il beneficio è riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed Enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID - 19 e del comparto sanità.

## A CHI SPETTANO

- I lavoratori riconosciuti portatori di handicap grave.
- I lavoratori dipendenti pubblici e privati, genitori di \_gli disabili gravi.
- Il coniuge, i parenti o a\_ni di persone con grave disabilità entro il secondo grado.
- I parenti o gli a\_ni di terzo grado solo al sussistere di determinate condizioni.

Possono fruire dei permessi lavorativi Legge 104:

- Se il lavoratore è in CIG/FIS con sospensione a zero ore i permessi non vengono concessi, se è in CIG/FIS con riduzione di orario il numero di permessi viene riproporzionato.
- I giorni di permesso aggiuntivi sono concessi anche se l'altro genitore o altro familiare non lavorano.
- I giorni di permesso sono compatibili con il Congedo COVID - 19.
- I permessi sono compatibili con lo svolgimento di attività lavorativa in smart-working.

## REDDITO DI EMERGENZA - (REM)

È una misura di sostegno in favore dei nuclei familiari non coperti da altri sussidi che si trovano in situazione di bisogno a causa dell'emergenza sanitaria da COVID - 19.

### REQUISITI

Il REM è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso cumulativamente, al momento della domanda, dei seguenti requisiti:

- residenza in Italia verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio;
- reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore all'importo di REM spettante;
- valore patrimonio mobiliare familiare 2019 inferiore a 10.000 euro, aumentato di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo fino ad un massimo di 20.000 euro. Il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave di non autosufficienza come definite ai fini dell'ISEE;
- valore ISEE inferiore a 15.000 euro.

### CONDIZIONI

Il REM spetta se all'interno del nucleo familiare non vi siano componenti che al momento della domanda

risultino in una delle seguenti condizioni:

- titolari di pensione diretta o indiretta ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda sia superiore alle soglie di importo previste per il REM;
- percettori di Reddito/Pensione di cittadinanza ovvero altre analoghe misure di contrasto alla povertà.

### QUANTO SPETTA

A seconda della composizione del nucleo familiare, l'importo mensile del REM oscilla tra 400 euro fino ad un massimo di 800 euro. Il beneficio verrà erogato in due quote.

Il suo valore si determina moltiplicando l'importo minimo di 400 euro per il corrispondente parametro della scala di equivalenza fino ad un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino ad un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare vi sia la presenza di un componente in situazione di disabilità grave o non autosufficienza come definite a fini ISEE.

### INCOMPATIBILITÀ

Il REM non è compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscano o hanno percepito una delle indennità previste dal decreto "Cura Italia" o dal decreto "Rilancio".

### COME OTTENERLO

La domanda va presentata all'INPS in via telematica. Le domande dovranno essere presentate entro il mese di giugno 2020.

## **INDENNITÀ PER I LAVORATORI DOMESTICI**

È una nuova indennità, introdotta dal Decreto Rilancio, riconosciuta ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali.

### **CONDIZIONI PER L'ACCESSO**

L'indennità spetta a condizione che i lavoratori domestici non siano conviventi con il datore di lavoro. Non devono inoltre essere titolari di pensione, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità, né titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

### **IMPORTO E DURATA**

L'indennità spetta per i mesi di aprile e maggio 2020. L'importo è pari a 500 euro per ciascun mese. L'erogazione avverrà in un'unica soluzione.

### **INCUMULABILITÀ**

L'indennità non è cumulabile con le altre indennità del decreto "Cura Italia" e del decreto "Rilancio". L'indennità non spetta in caso di percezione del REM (Reddito di emergenza) ovvero del Reddito di cittadinanza qualora l'ammontare del beneficio in godimento risulti pari o superiore all'ammontare dell'indennità.

### **COME OTTENERLA**

L'indennità va richiesta all'INPS in via telematica. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio delle domande nel limite di spesa stanziato.

**L'ITAL È A TUA DISPOSIZIONE PER FORNIRTI TUTTE LE INFORMAZIONI E L'ASSISTENZA  
NECESSARIA PER LA CORRETTA PRESENTAZIONE TELEMATICA DELLA DOMANDA  
ALL'INPS**





# UILTEC

Tessile Energia Chimica

T  
e  
s  
s  
e  
r  
a  
m  
e  
n  
t  
o  
2  
0  
2  
0

Insieme per vincere

## CONTRATTO VETRO LAMPADE: SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO PER IL TRIENNIO 2020-2022: AUMENTO COMPLESSIVO DI 65 EURO

Nella serata del 19 giugno 2020 in modalità video conference, è stata siglata l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese dell'Industria del Vetro, Lampade e Display, che coinvolge oltre 27.000 addetti, impiegati in più di 1.400 imprese, scaduto il 31 dicembre scorso.

Partendo dalla Piattaforma rivendicativa, costruita in un momento nel quale le prospettive e le aspettative erano ben diverse, alla situazione che la pandemia Covid-19 ha generato, tramutandosi, dal lockdown in poi, in una crisi finanziaria, economica e produttiva dell'intero Paese, non solo del settore vetro, ha portato ad un confronto serrato ma che non poteva essere avulso dal contesto. “Un contesto delicato e particolare – sostiene **Daniela Piras, segretaria nazionale Uiltec** del settore – nel quale la firma di questo contratto ha un duplice significato: politico ed economico”.



### **IL VALORE ECONOMICO**

“Dal punto di vista economico abbiamo portato a casa un aumento di 63 euro sui minimi che è un importo certo, senza scambi, ossia non sarà oggetto di verifica inflattiva. Questo è maggiormente importante se consideriamo che abbiamo ottenuto questo risultato in un momento in cui l'inflazione è al 2,1 % rispetto al 4,2% che era l'indice al momento dello scorso rinnovo contrattuale. Questo ha un granissimo significato da un punto di vista economico perché se avessimo fatto un calcolo meramente matematico, saremmo partiti da un importo di 38 euro. Questa è la nostra risposta concreta in termini di soldi freschi nella busta paga dei lavoratori alla crisi che stiamo vivendo e che ci accingiamo a vivere nei prossimi mesi. Sempre dal punto di vista economico poi abbiamo previsto l'aumento di 1 euro sui turni notturni, dato il disagio che una vita basata sui turni comporta e ci sembrava giusto sottolineare questo aspetto. Inoltre è stato previsto un incremento di 0,05 % (stimato in circa 1 euro) su premorienza e invalidità permanente, e l'impegno sul fondo sanitario Fasie ad iniziare una capillare azione di informazione per aumentare le adesioni al fondo”.

### **Ci sono anche importanti novità dal punto di vista normativo?**

Abbiamo cercato di intervenire fortemente sulla questione normativa portando dei risultati che riteniamo essere non di poco conto. Per esempio abbiamo aumentato il **periodo di comporta**, cioè di conservazione del posto di lavoro durante la malattia nei contratti part time, che corrisponde ad un impegno non indifferente da parte delle aziende; abbiamo cercato di dare delle





risposte rispetto anche alla situazione pandemica che ha stravolto le questioni di **salute e sicurezza** all'interno dei luoghi di lavoro, cambiandone anche la percezione e il significato. Quindi la salute e sicurezza non più legata a dei comportamenti al lavoro ma rispetto a delle situazioni straordinarie, improvviste e inaspettate come quella del Covid, modificando i testi. In particolare viene introdotta l'assemblea annuale congiunta RLSSA e RSPP, vengono previste nuove attribuzioni ai rappresentanti dei lavoratori per esempio con la partecipazione alle riunioni sui mancati infortuni (near miss). Sul delicato tema della **violenza di genere**, nel suo complesso e non solo femminili, si cercherà di promuovere, per chi è all'interno di un percorso di protezione, un sostegno attraverso: la rimodulazione dell'orario di lavoro; l'ampliamento del periodo di aspettativa; l'accesso all'istituto delle ferie solidali, ove previsto; la possibilità di spostamento, su richiesta, in altri stabilimenti del Gruppo. Circa l'**economia circolare**, abbiamo riconosciuto l'impegno profuso ed i progressi ottenuti dalle aziende che fanno parte del settore del vetro sul fronte della riduzione dei consumi di energia, del contenimento delle emissioni climalteranti, dell'uso virtuoso delle risorse e della valorizzazione dei residui della produzione e dei consumi. Per quanto riguarda gli **osservatori** auspichiamo una migliore articolazione che consenta anche di intraprendere iniziative di sostegno congiunto del settore nei confronti delle Istituzioni e dell'opinione pubblica. Per il **capitolo appalti** viene previsto il confronto con le RSU su natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e contratti applicati ai lavoratori interessati. La **formazione** si conferma elemento qualificante con l'impegno a condividere piani formativi di settore e di comparto insieme alla revisione del sistema classificatorio con la consulenza di esperti esterni.

#### **Ci sono altre novità in tema di diritti?**

Trovano spazio i permessi non retribuiti per lavoratori che assumono la tutela di minori stranieri; le aspettative non retribuite per lavoratori affetti da patologie alcol-correlate; il prolungamento da 4 a 12 mesi della aspettativa dopo il superamento del comportamento lo abbiamo già accennato precedentemente. Viene introdotto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore affetto da patologie oncologiche o gravi patologie degenerative ingravescenti e viene aumentato il periodo di comportamento per i part time orizzontali. Viene introdotto un nuovo capitolo sul reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole per i lavoratori disabili o non più idonei alle mansioni per le quali erano stati assunti. Una commissione paritetica formulerà linee guida per l'istituzione delle ferie solidali e per la regolamentazione del lavoro agile.

#### **Questo contratto ha soprattutto una valenza politica non indifferente...**

La cosa più importante è che abbiamo rinnovato un contratto nazionale insieme ad una parte di Confindustria, quando la stessa Confindustria ha dato come linea guida quella di NON rinnovare i ccnl. Questo è un po' il frutto delle ottime relazioni industriali con Assovetro e un po' sottolinea che lavoratori e aziende non sempre la vedono in maniera opposta, ma che l'obiettivo è comune: se è contento il datore di lavoro, rende più contento il lavoratore che lavora meglio. Assovetro ha creduto nel nostro progetto di volere dare una risposta ai lavoratori in termini di busta paga per incrementare il consumo interno, che poi si riflette in termini di produzione. Cioè hanno creduto nel fatto che la ripresa deve passare dalla ripresa produttiva del Paese. Dati i ritardi delle azioni di Governo, non ci sono altre risposte se non quella che solo mettendo in tasca qualche soldino in più si può cercare di fare ripartire la domanda interna del Paese e incentivare i consumi e riprendere le produzioni appieno.

### Questo contratto può fungere da apripista per gli altri rinnovi contrattuali?

Ci piace pensare che questo contratto possa essere un po' la testa d'ariete. La situazione è molto difficile e non possiamo negarlo. Stiamo trattando con SMI, che è storicamente un osso duro. Il settore moda è in grande difficoltà, è forse quello che ha subito maggiormente e prima di tutti gli altri una battuta d'arresto molto pesante. Parliamo del 93% delle aziende che compongono il settore che hanno fatturato in negativo, molte delle quali non hanno ancora ripreso; sono andate perse 3 stagioni. Si tratta di un settore il cui mercato è fatto principalmente da export e che ha dovuto fermarsi per il 30% già con il blocco dei mercati cinesi in gennaio, che rappresentano una grande fetta di mercato. Oggi con i mercati americani ancora chiusi e quelli europei che stentano a ripartire, la situazione è preoccupante. Il calzaturiero impensierisce particolarmente; ci dicono che molte aziende non riapriranno. In ballo c'è anche la discussione del rinnovo del contratto della ceramica, anche questo un comparto che ha subito molto, fatto per il 75% di export. Confidiamo nelle buone relazioni industriali, ma la stagione che ci aspetta sarà sicuramente molto faticosa.





## CONVENZIONE BPER

È attiva la CONVENZIONE UILTEC – UIL REGIONALE ROMA E LAZIO con la società iPrestito Srls Gruppo BPER per i prodotti cessione del quinto dello stipendio, deleghe di pagamento, mutui, prestiti personali.



Mettiamo a conoscenza tutti gli associati che UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO (Gruppo BPER) ha aderito al Gruppo BPER per i prodotti cessione del quinto dello stipendio, deleghe di pagamento, mutui e prestiti personali.

**TASSI IN CONVENZIONE riservati ai soci UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO**



Per qualsiasi informazione rivolgersi al Referente Roberto Placidi - Collaboratore UILTEC - UIL REGIONALE ROMA E LAZIO  
Cell. 349.1790159 - Email: placidi.r@uiltec.it



È UN FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE DELLA UILTEC REGIONALE ROMA LAZIO A CURA DELLA  
SEGRETERIA UILTEC REGIONALE ROMA LAZIO - VIA PO, 162 00198 ROMA - TEL. 06 85375733

PER SEGNALAZIONI E INFORMAZIONI:

MARIA CONSUELO GRANATO – E-MAIL: [MC.GRANATO@UILTECLAZIO.IT](mailto:MC.GRANATO@UILTECLAZIO.IT) - TEL. 06 85375733

## I NOSTRI CONTATTI:

### SINDACATO REGIONALE UILTEC ROMA - LAZIO

SEGRETARIO REGIONALE: RICCARDO MARCELLI INDIRIZZO: VIA PO 162, 00198 ROMA TELEFONO: +39  
0685375733 FAX: +39 0685375742 E-MAIL: [SEGRETERIA@UILTECLAZIO.IT](mailto:SEGRETERIA@UILTECLAZIO.IT)

### SEDI TERRITORIALI UILTEC LAZIO

UILTEC FROSINONE SEGRETARIO GENERALE: ALESSANDRO PISCITELLI INDIRIZZO: PIAZZA QUARANTA  
MARTIRI DI VALLEROTONDA, 10 03100 FROSINONE FR. TELEFONO: +39 077583581 FAX: +39 0775856644 E-  
MAIL: [FROSINONE@UILTEC.IT](mailto:FROSINONE@UILTEC.IT)

UILTEC LATINA SEGRETARIO GENERALE: LUIGI CAVALLO INDIRIZZO: VIA VILLAFRANCA SNC SCALA F  
ANGOLO VIA ROMAGNOLI - 04100 LATINA TELEFONO: +39 0773486369 FAX: +39 0773413198 E-  
MAIL: [LATINA@UILTEC.IT](mailto:LATINA@UILTEC.IT)

UILTEC AREA VASTA ALTO LAZIO (RIETI - VITERBO) SEGRETARIO GENERALE: FABIO RICCHIUTO  
INDIRIZZO: VIA G. MAZZINI, 1 - 01033 CIVITA CASTELLANA - TEL: +39 0761598588 E-MAIL: [VITERBO@UILTEC.IT](mailto:VITERBO@UILTEC.IT)

*L'Eco del Lazio* e tutte le informazioni sulle nostre attività sono visibili sul nostro sito  
[www.uiltecromalazio.it](http://www.uiltecromalazio.it)