


direttore responsabile: VITTORIO TONINI

redazione: Vittorio Tonini, Chiara Bellingardi,
Federica Colombini, Armando Dragoni,
Barbara Frigerio, Paolo Grieco, Maria Vittoria
Limonta, Emanuele Pensotti, Edoardo Persenico,
Matilde Petracca, Fabrizio Pierpaoli,
Larissa Pirola, Giovanni Righetto,
Alessia Riva, Elena Riva, Ildefonso Riva.

www.artigiani.lecco.it / info@artigiani.lecco.it

grafica:
Editoria Grafica Colombo srl
Via Roma 87 - Valmadrera (Lc) - Tel. 0341.583015

 Periodico associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

anno 69
n. 10
2022
ottobre


LECCO

L'ARTIGIANATO
LECCHESE


LECCO

NON TOGLIETE ENERGIA ALLO SVILUPPO DEL PAESE

CONSULENZA
DEL LAVORO

PAGG 4/9

CONFARTIGIANATO
NETWORK

PAG 3

NOTIZIE DALLE
CATEGORIE

PAGG 10/13



Il nuovo Governo si occupi subito di energia, fisco e burocrazia nell'interesse delle MPMI

Cari colleghi imprenditori, torno a scrivervi dopo la pausa estiva e dopo un mese di settembre già ricco di impegni e sfide che attendono le nostre imprese e la nostra Associazione.

Lo faccio a pochi giorni dal voto: non vi farò l'ennesima analisi elettorale su vincitori e vinti, ne avrete lette e ascoltate fin troppe. Come è nel nostro spirito artigiano, andiamo oltre le parole e passiamo ai fatti. Nell'augurare buon lavoro al Governo e agli organi parlamentari che si andranno a formare nei prossimi giorni, in special modo ai rappresentanti del nostro territorio, guardo subito alle priorità che Confartigianato ha riassunto nel proprio Manifesto elettorale, per le quali non c'è tempo da perdere: semplificazione, burocrazia, taglio delle tasse e, naturalmente, energia.

La settimana del voto, Confartigianato Imprese Lecco, perseguendo il suo obiettivo di promuovere gli interessi delle MPMI, si è confrontata direttamente con i rappresentanti delle forze politiche per proporre le istanze confederali e approfondire i programmi di governo dei candidati che rappresenteranno il nostro territorio in Parlamento. Tra i temi affrontati e che continueremo a porre all'attenzione di tutti i tavoli politici, fisco e burocrazia, caro energia e infrastrutture per il territorio. Partiamo da un dato: il 99% del tessuto economico nazionale e locale è fatto da piccole e medie imprese a trazione artigiana. Per questo auspichiamo che le istanze sempre più stringenti delle MPMI vengano poste in cima all'agenda politica di chi formerà il Governo e in particolare del nuovo ministro del MISE e dell'Economia. Aggiungo due numeri per inquadrare un problema che noi imprenditori conosciamo purtroppo molto bene: il 7 giugno in Italia si celebra il Tax Freedom Day, il che vuol dire che passiamo metà dell'anno a pagare tasse e solo da giugno in avanti si inizia a vedere qualche guadagno. Ma proprio a giugno di quest'anno, secondo un'indagine del Sole 24 Ore, abbiamo dovuto far fronte a oltre 140 adempimenti in più rispetto lo scorso anno, alcuni calati sulle teste degli imprenditori con pochissimo tempo a disposizione per produrre tutta la documentazione richiesta dall'Agenzia



delle Entrate. Documentazione nella maggior parte dei casi già in possesso dell'Agenzia, che dopo aver erogato contributi sulla base di informazioni ricevute dalle stesse imprese, ci chiede nuovamente le stesse identiche cose per avere ulteriore conferma sui soldi erogati. Infine, sono 122 i giorni di attività in un anno dedicati agli adempimenti burocratici. Questo il quadro generale in cui si trovano ad operare le nostre imprese. Per noi "piccoli" è un carico insostenibile.

Fin qui i problemi diciamo "di lungo corso". Ma oggi stiamo attraversando una tempesta che si sta scagliando ferocemente su imprese e famiglie, il caro-energia. Dopo pandemia, quello del gas e dell'energia rischia davvero di mettere in ginocchio l'intero sistema produttivo nazionale ed europeo.

A livello nazionale Confartigianato ha denunciato il rischio di un lockdown energetico. Nessun comparto è escluso e a livello territoriale e la regione più esposta ai disastrosi effetti del caro-energia sull'occupazione delle piccole imprese è la Lombardia: sono a rischio 139mila aziende con 751mila addetti.

In provincia di Lecco rischiano in blocco circa 4.800 imprese pari a 25.300 addetti. Servono interventi a due velocità: immediati per aiutare imprese e cittadini nel pagamento di bollette che hanno toccato cifre mai viste (e il peggio non lo abbiamo ancora visto...) e sul medio e lungo periodo con

investimenti volti a sostenere la produzione di energie alternative e sostenibili.

Ma l'attenzione della politica non può non tenere conto delle specificità del nostro territorio. Il Lecchese subisce da anni ormai un pesante ostacolo a livello di concorrenza imprenditoriale: il tempo letteralmente buttato nella percorrenza delle poche infrastrutture viabilistiche non più adeguate alla quantità di traffico presente. Basti pensare che la SS36 è la strada più trafficata del Nord Italia e che dovrà cambiare pesantemente in vista dell'appuntamento mondiale delle Olimpiadi Milano-Cortina 2026. Ci piacerebbe poter leggere statistiche anche sulla Lecco-Bergamo, ma sappiamo in che stato di abbandono si trovi ancora oggi. Per circoscrivere i problemi alla città capoluogo, non c'è settimana in cui o la 36Dir o il tunnel del Barro non finiscano ko per incidenti, allagamenti o lavori in corso. Se già paghiamo più tasse in Europa e siamo uno dei Paesi che pagano di più il fardello della burocrazia, almeno ci venga data la possibilità di lavorare con collegamenti rapidi.

Insomma, i mesi che ci attendono saranno tutt'altro che facili. Ci auguriamo che il nuovo Governo, forte di una maggioranza solida che dovrebbe garantirne la stabilità, sia all'altezza delle sfide economiche nazionali e internazionali che già affollano l'agenda politica. Confartigianato continuerà a essere parte attiva a tutti i tavoli a cui siede per garantire che la voce dell'artigianato venga ascoltata e che le nostre esigenze vengano prese seriamente in considerazione, perché la forza di questo Paese sono le nostre imprese!



Incontro con i candidati alle elezioni



Nasce Confartigianato Network: entra a far parte della nostra rete!

Confartigianato Imprese Lecco nasce come luogo di incontro, come spazio in cui trovare nell'altro una risorsa, un'area esclusiva in cui mettere in condivisione problemi e fatiche e trovare soluzioni aggreganti. Da questo spazio fisico, vogliamo essere presenti l'uno per l'altro anche su una **piattaforma virtuale**, mettendoci in relazione in modo più diretto e rispondendo così a quel forte bisogno di **networking** che la maggior parte degli imprenditori avverte come prioritario nello svolgimento della propria professione.

Da questa esigenza nasce il nuovo servizio "**Confartigianato Network**", che renderà l'Associazione una vera rete portatrice di valore e vettore di crescita comune. Scegliendo di entrare a fare parte di Confartigianato Network potrai condividere con gli altri associati:

- i contatti della tua azienda;
- di cosa ti occupi e la tua categoria;
- il tuo sito web;
- i tuoi canali social;

Potrai così accrescere la tua rete di contatti e creare nuove opportunità di lavoro e partnership con imprenditori che condividono i tuoi valori.

Il servizio è gratuito e riservato ai soli soci di Confartigianato Imprese Lecco e sarà attivato all'interno dell'area riservata del sito artigiani.lecco.it

Ogni associato in regola con l'iscrizione potrà accedere attraverso le credenziali già in proprio possesso.



Non perdere l'opportunità di entrare a far parte del nostro nuovo Network!

Vai sul sito artigiani.lecco.it e compila il questionario per la raccolta dei tuoi dati.

COSTRUTTORI DI FUTURO, SIAMO NOI.

Il valore artigiano
protagonista del domani.

2022



www.artigiani.lecco.it

Decreto Trasparenza: le prime indicazioni

AMBITO DI APPLICAZIONE

Ambito di applicazione oggettivo

Il D.Lgs n.104/2022 riconosce nuove tutele minime ai lavoratori affinché possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti sugli elementi essenziali, su condizioni dei rapporti di lavoro e relativa tutela.

Ambito di applicazione soggettivo

Poiché la riforma entra in vigore il prossimo 13 Agosto, si applicherà ai rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data. Inoltre, come precisato dal Decreto stesso, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1 Agosto 2022. In questo caso, su richiesta scritta del lavoratore già assunto a tale data, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, entro 60 giorni, le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza. Nella seguente tabella si sintetizzano i rapporti interessati dalle disposizioni e quelli esclusi:

Rapporti di lavoro	Applicazione
contratto di lavoro subordinato, compreso quello agricolo	sì
contratto di lavoro somministrato	sì
contratto di lavoro intermittente	sì
rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (sia organizzata dal committente, anche tramite piattaforme, che autonomamente dal collaboratore)	sì
contratto di prestazione occasionale (c.d. PrestO)	sì
contratto di lavoro marittimo e della pesca	sì, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia
contratto di lavoro domestico	sì, esclusi il diritto di precedenza e la formazione obbligatoria
rapporti di lavoro dei dipendenti delle p.a. (magistrati ordinari, avvocati, personale militare...) e degli enti pubblici economici	sì
rapporti di lavoro autonomo (non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; rapporti di lavoro con professionisti di cui agli artt. 2222 e 2229 c.c.)	sì
rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale	sì
rapporto di lavoro di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive	sì
rapporti di collaborazione prestati nell'impresa dal coniuge, dai parenti, dagli affini non oltre il terzo grado del titolare, che siano con lui conviventi	sì
rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente al modificato art. 2 del D.Lgs n. 152/1997	sì
rapporti di lavoro del personale di cui all'art. 3 del D.Lgs n. 165/2001, relativamente alle disposizioni del Capo III del Decreto Trasparenza	sì, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE SUL RAPPORTO DI LAVORO

Le informazioni sul rapporto di lavoro

Quanto alla modalità e alla forma, le informazioni devono essere comunicate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, conformi agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità, in formato cartaceo oppure elettronico, **conservate** e rese **accessibili**, su richiesta dei lavoratori, in qualsiasi momento. Il datore di lavoro deve conservarne la **prova** della **trasmissione** o della **ricezione** per la durata di **cinque anni** dalla conclusione del rapporto di lavoro. Gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro devono essere resi noti a ciascun lavoratore, per iscritto, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro. Nello specifico, l'obbligo si ritiene assolto con la consegna, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale scritto di lavoro o
 - della copia di comunicazione d'instaurazione del rapporto (C.O.).
- In caso di **carenza**, le informazioni vanno completate entro **i sette giorni successivi, un mese** se le informazioni non sono essenziali (nel dettaglio, quelle di cui alle lettere g, i, l, m, q e r dell'art. 4). In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, se tale obbligo non sia già stato adempiuto. Riguardo al contenuto dei nuovi obblighi, si sintetizza l'elenco delle informazioni da fornire, in modo puntuale:

l'identità delle parti (nel caso di dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota)
il luogo di lavoro (se non fisso/predominante: il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro)
la sede o il domicilio del datore di lavoro
l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro
la data di inizio del rapporto di lavoro
la tipologia del rapporto di lavoro (in caso di rapporti a termine, la durata prevista dello stesso)
la durata del periodo di prova, laddove previsto
il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista)
la durata delle ferie
la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero, qualora non definibili al momento dell'assunzione, le modalità di determinazione e fruizione
l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
la programmazione dell'orario ordinario di lavoro, se imprevedibile il lavoratore va informato



le condizioni che riguardano l'eventuale straordinario e la sua retribuzione
le procedure relative ai cambiamenti di turno, qualora sia previsto
la durata e la forma del preavviso e la relativa procedura in caso di recesso del datore o del lavoratore
il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto
gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro

Specifiche informazioni devono essere comunicate altresì in caso di prestazioni di lavoro all'estero. Inoltre, qualsiasi **modifica** degli elementi già comunicati sul rapporto di lavoro (non rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi) va trasmessa **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica** stessa, accorciando, rispetto a prima, considerevolmente i tempi per adempiere.



Ulteriori obblighi informativi

In aggiunta alle informazioni esplicitamente richieste dalla normativa europea, il legislatore sembra spingersi oltre. Si prevede, infatti, l'obbligo di comunicare anche gli elementi previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati al fine di responsabilizzare il datore nel loro utilizzo. In linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali, si ribadisce il diritto a non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. In caso di **introduzione** o **modifica** di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro, la disposizione riconosce specifici diritti di informazione in capo alle rappresentanze sindacali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza di rappresentanze aziendali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Disposizioni legislative specifiche

In un'ottica di allineamento ed armonizzazione, per coerenza, vengono adeguate altresì le disposizioni in tema di:

- **prestazioni di lavoro occasionale:** prima dell'inizio della prestazione deve essere trasmessa/ consegnata copia della dichiarazione contenente le seguenti informazioni:

i dati anagrafici e identificativi del prestatore
il luogo di svolgimento della prestazione
l'oggetto della prestazione
la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione
il compenso pattuito per la prestazione

- **lavoro intermittente:** oltre alle informazioni previste dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs n. 152/1997, devono essere presenti anche i seguenti elementi:

la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto
il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore
il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore, della retribuzione, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista
le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione
i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative

Sanzioni

Le sanzioni sono riscritte in peius: in caso di incompleta o omessa indicazione delle informazioni possono variare, a seconda della violazione, da 250 euro a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Tali sanzioni sono irrogate dall'INL, su denuncia del lavoratore e previo accertamento ispettivo. Inoltre, sanzioni amministrative aggiuntive sono previste in caso di violazione degli obblighi informativi relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e nei confronti delle OOSS.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro, al lavoratore dovranno essere riconosciuti una serie di **nuovi diritti materiali**.

Diritto ad una durata ragionevole del periodo di prova

Per evitare di esporre il lavoratore ad una prolungata situazione di insicurezza, il periodo di prova **non** può avere una **durata superiore a sei mesi**. Il nostro ordinamento già prevedeva che il patto di prova non fosse superiore a tale periodo (art. 2096 cc). Le regole italiane sono più rigide di quelle europee. Infatti, al contrario, la Direttiva stabilisce che la prova può anche essere di durata superiore a sei mesi, se è giustificato dalla natura dell'impiego o nell'interesse del lavoratore (art. 8, Direttiva).

Le **assenze**, indicate in maniera puntuale dal D.Lgs in esame, fanno slittare la scadenza del periodo di prova. In particolare, malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità ne estendono la durata. Pertanto, il periodo di prova non sembra prorogabile nel caso di altre assenze, quali ferie o permessi. Nei **contratti a tempo determinato**





la prova non deve essere solo proporzionata alla durata prevista del contratto, ma anche alle “mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego”. Non viene però suggerito alcun criterio, facendo così crescere i numerosi vincoli all’utilizzo di tale tipologia contrattuale. Nessuna novità invece circa il divieto di **ripetizione** del periodo di prova nel caso di rinnovo di un contratto per le stesse mansioni, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Diritto al cumulo di impieghi

In via di principio, si riconosce ai lavoratori la possibilità di svolgere un **impiego parallelo** al di fuori dell’orario di lavoro stabilito. Oltre a non vietarlo, il datore/committente non può nemmeno riservare al lavoratore un trattamento meno favorevole solo perché svolge un altro lavoro. Tuttavia, non si tratta di un diritto incondizionato.

L’opposizione del datore è legittima e può, quindi, essere limitata, o addirittura negata, nei seguenti casi:

- qualora rechi pregiudizio per la salute e la sicurezza, compreso il mancato rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- in caso vi sia necessità di garantire l’integrità del servizio pubblico;
- se la diversa ed ulteriore attività lavorativa si pone in “conflitto di interessi” con la principale, pur non violando l’obbligo di fedeltà (art. 2105 cc).

Diritto alla prevedibilità minima del lavoro

Se l’organizzazione di lavoro sia in tutto o in gran parte **prevedibile** (secondo la definizione di cui all’art. 2), vanno indicate le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché quelle eventuali per i cambiamenti di turno. Diversamente, il lavoratore deve essere informato sulla **variabilità** della programmazione del lavoro e sugli altri dettagli relativi all’organizzazione del lavoro. Si tratta di rapporti di lavoro in cui non sia prestabilito l’orario di lavoro e la sua collocazione temporale e in cui il programma di lavoro è determinato principalmente dal datore di lavoro. Viene così riconosciuta una nuova specifica tutela a favore del lavoratore: poter pianificare la propria attività e, in caso di mancato guadagno derivante dalla tardiva revoca di un incarico di lavoro preventivamente concordato, il diritto ad essere ristorato.

“Diritto di precedenza” all’assunzione

I lavoratori, con un’anzianità lavorativa di almeno sei mesi, anche non continuativi, possono esercitare, entro un anno dalla cessazione di un precedente rapporto di lavoro, nei confronti dell’ex datore di lavoro/committente, il diritto di **richiedere, per iscritto, una “forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili”**, a cui deve seguire, entro un mese, risposta scritta motivata. La richiesta, se negata, può essere reiterata per una sola volta, trascorsi almeno sei mesi dalla precedente. Le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata. La finalità è quella di promuovere forme di occupazione più stabili. La norma sembra estendere al collaboratore l’analogo diritto di precedenza disciplinato dall’art. 24 del D.Lgs n. 81/2015. Si ritiene che qualsiasi assunzione a tempo determinato o indeterminato, di natura subordinata, effettuata dall’azienda faccia potenzialmente scattare il diritto di precedenza.

Formazione obbligatoria

Il datore è tenuto ad erogare ai lavoratori una formazione, **gratuita**, adeguata in relazione allo svolgimento dei propri compiti e, se possibile, **durante l’orario di lavoro**. L’obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

MISURE DI TUTELA

Ai nuovi obblighi si affianca un sistema teso a tutelare i lavoratori nel caso di violazione dell’esercizio dei diritti contenuti nel decreto stesso e nel D.Lgs n. 152/1997. Sono previsti alcuni meccanismi di **risoluzione delle controversie** rapidi ed imparziali. In particolare:

- esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici dell’INL (artt. 410-411 cpc);
 - ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato (artt. 412-412-quadter cpc);
 - rivolgersi alle camere arbitrali (Legge n. 183/2010, art. 31, comma 12)
- Resta ferma la facoltà del lavoratore di adire l’autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro.

Viene, inoltre, introdotto un principio di **protezione** dei lavoratori, prevedendo un divieto di **licenziamento**, con onere della prova a carico del datore/committente. Inoltre, in caso di estromissione dal rapporto di lavoro, i lavoratori, destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti, possono fare espressa richiesta dei motivi che il datore di lavoro/committente dovranno fornire entro sette giorni dall’istanza.

Preme segnalare che **Confartigianato**, nel corso del confronto con il Ministero del Lavoro, ha espresso, anche tramite una nota scritta, la propria **posizione fortemente critica** rispetto al testo che introduce ulteriori **aggravi burocratici** per le imprese e che, su alcuni profili, si spinge oltre il dettato dalla Direttiva Europea. La nostra Associazione datoriale ha evidenziato in particolare la necessità di mantenere la possibilità di rinviare al contratto collettivo nazionale applicato per favorire il reperimento delle informazioni relative a tutti quegli aspetti del rapporto di lavoro che trovano la loro naturale sede di regolamentazione proprio nella contrattazione collettiva e che non sono frutto di accordi tra le parti. Inoltre il passaggio alle nuove modalità di informazione già a partire dal mese di Agosto, senza previsione di un periodo transitorio, costituisce peraltro un ulteriore adempimento di difficile attuazione anche in considerazione dell’imminente periodo di chiusura per ferie estive. Alla luce di quanto sopra, Confartigianato interverrà nuovamente nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di ribadire l’esigenza di una **semplificazione** e la necessità dell’emanazione da parte del Ministero stesso di **indicazioni sulle concrete modalità di assolvimento degli obblighi informativi**.



Decreto sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità obbligatorio viene reso strutturale ed entra pienamente a regime, attraverso l'introduzione del nuovo art. 27-bis del Testo Unico maternità e paternità. Si ricorda che la Legge di Bilancio 2022 già lo aveva stabilizzato, in anticipo rispetto al recepimento della Direttiva, confermandone la durata di **10 giorni lavorativi**. Tuttavia, viene ora soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa ad una giornata di congedo obbligatorio della madre. Il congedo in esame, la cui indennità a carico INPS **resta pari al 100%** della retribuzione, è fruibile anche in via non continuativa (non frazionabile a ore) da parte del padre lavoratore, **entro i primi 5 mesi dalla nascita o dall'ingresso** in famiglia del figlio. Si segnala inoltre:

- i giorni di congedo possono essere raddoppiati in caso di parto plurimo;
- il congedo in oggetto diventa fruibile anche nell'arco temporale dei due mesi precedenti al parto/ingresso in famiglia;
- il congedo del padre può essere fruito anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice.

Per l'esercizio del diritto in questione, il padre lavoratore comunica la richiesta in forma scritta al proprio datore di lavoro, con un **anticipo di almeno cinque giorni**, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. All'utilizzo di tale diritto, di conseguenza, viene **esteso il divieto di licenziamento**. In caso di rifiuto o di ostacoli al suo riconoscimento, scatterà per il datore di lavoro una sanzione amministrativa da 516 e 2.582 euro.

CONGEDO PARENTALE

Il Decreto introduce novità in merito al congedo parentale facoltativo:

- prolunga da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo/con affidamento esclusivo del figlio, nell'ottica di un'azione di sostegno ai nuclei familiari monoparentali;
- sale a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi o affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzato;
- nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente;
- durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi, tredicesima mensilità (ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio).

Il livello della relativa indennità rimane **pari al 30% della retribuzione**,



nella misura di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un totale complessivo di 6 mesi. Si aggiunge però un **ulteriore periodo di tre mesi**, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa sempre un'indennità pari al 30% della retribuzione. Quindi i mesi di congedo parentale coperto da **indennità aumentano da 6 a 9**.

CONGEDO STRAORDINARIO PRESTATORI DI ASSISTENZA

Il Decreto inserisce, tra i beneficiari del congedo straordinario non superiore a due anni per **l'assistenza** a soggetto convivente con disabilità grave accertata, **anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto** (non più quindi solo il coniuge).

PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI

Viene inoltre rafforzata la disciplina relativa ai permessi retribuiti per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge n. 104/1992. È introdotto il principio della **"frazionabilità"** del diritto ai permessi mensili tra più soggetti per rispondere ad un'esigenza di una più equilibrata condivisione dei compiti di cura. I permessi possono quindi essere fruiti, su richiesta, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il **limite complessivo di tre giorni al mese**. Anche in questo caso, si richiamano tra i beneficiari la **parte di un'unione civile e il convivente di fatto**.

MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILI

Viene ampliata la platea dei soggetti a cui è riconosciuto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative. Nel dettaglio, la norma aggiunge tra i beneficiari la **parte di un'unione civile e il convivente di fatto**. Si conferma inoltre il ruolo centrale del lavoro agile. I datori di lavoro che stipulano accordi di smart working sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:

- lavoratori con figli fino a 12 anni o, in caso di figli disabili, senza alcun limite di età;
- lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- dipendenti che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità;
- lavoratori caregivers (ovvero i soggetti che assistono e si prendono cura del coniuge, dell'altra parte di un'unione civile o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado che non sia autosufficiente e che sia riconosciuto invalido ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992).

Le disposizioni entreranno in vigore a decorrere dal 13 Agosto 2022, ma, per la loro piena attuazione, si attendono le istruzioni operative da parte dell'INPS e i necessari aggiornamenti ai sistemi informatici dell'Istituto.



Novità in materia di lavoro agile

SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Le novità introdotte stabiliscono che, **dal 1 Settembre 2022**, il datore di lavoro dovrà comunicare esclusivamente in modalità telematica al Ministero del Lavoro i **nominativi dei lavoratori** con cui siano stati sottoscritti accordi di smart working e la **data di inizio e cessazione** di prestazioni di lavoro in modalità agile.

Viene quindi meno l'obbligo di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale siglato tra le parti. Il nuovo modello di comunicazione è disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il portale "servizi on-line", accessibile tramite autenticazione SPID e CIE. Si segnala tuttavia che, dall'1 Settembre 2022, concluso l'effetto delle norme introdotte per la gestione dell'emergenza pandemica Covid-19, la sottoscrizione dell'accordo individuale è obbligatoria per poter legittimamente avvalersi delle prestazioni lavorative in modalità agile.

TERMINI INVIO DELLA COMUNICAZIONE TELEMATICA

Con nota del 26 Agosto 2022, il Ministero del Lavoro ha precisato che la comunicazione telematica dovrà essere effettuata dalle aziende **entro 5 giorni dalla sottoscrizione** dell'accordo individuale. Tuttavia, in sede di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto **entro il 01 Novembre 2022**.

ACCORDO INDIVIDUALE

Benché sia venuto meno l'obbligo di allegare l'accordo individuale alla comunicazione telematica, è opportuno precisare che la sua sottoscrizione

sarà vincolante, dall'1 Settembre 2022, per potersi avvalere di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In base al protocollo nazionale sottoscritto il 7 Dicembre 2021, all'interno dell'accordo devono obbligatoriamente essere regolati specifici aspetti, tra cui:

- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa (la modalità agile consente infatti al lavoratore, in via generale, di stabilire liberamente e unilateralmente il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa);
- il numero delle giornate di smart working concesse su base mensile o settimanale;
- le forme di esercizio del potere direttivo e le condotte da cui possono derivare sanzioni disciplinari;
- la fornitura degli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo e le misure necessarie per assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

Infine si precisa che, ai sensi dell'art. 19, comma 1, della Legge n. 81/2017, il datore di lavoro è tenuto a conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

SANZIONI

In caso di **mancata comunicazione** secondo le modalità previste dal Decreto del Ministero del Lavoro, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria **da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato**.

Decreto Aiuti Bis - Novità Fringe Benefits 2022

Il decreto legge n. 115/2022 del 9 Agosto 2022 ha introdotto due interessanti novità in tema di **fringe benefit per l'anno 2022**:

- ha **esteso** anche per l'anno fiscale in corso la temporanea deroga al generale **limite annuo dei fringe benefits** di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR non raddoppiandolo da 258,23 € a 516,46 € come avvenuto per i due precedenti periodi d'imposta (anni 2020-2021), ma **fissandolo a 600,00 €**;
- ha esteso la non imponibilità anche alle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute dai dipendenti, introducendo, per la prima volta, la possibilità di procedere con la modalità del rimborso nell'ambito dei fringe benefit.

Le imprese potranno, dunque, disporre anche quest'anno di uno strumento utile per supportare i propri dipendenti con un contributo – riconosciuto eventualmente **anche ad personam** e sotto forma di beni e/o servizi – più conveniente, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, considerando la non imponibilità fiscale e contributiva, rispetto ad un'erogazione in denaro. In merito all'erogazione e al rimborso delle spese

sostenute per le utenze domestiche, si presume che, al fine della non imponibilità, il datore di lavoro dovrà acquisire e conservare idonea documentazione che attesti l'utilizzo delle somme erogate o rimborsate per lo scopo prefissato. Seguiranno sul tema ulteriori chiarimenti. Grazie alla novità normativa in questione, i datori di lavoro potranno offrire, a tutti o **anche solo ad alcuni dei propri dipendenti**, beni o servizi come, ad esempio, buoni spesa, buoni carburante e, per la prima volta, l'erogazione o il rimborso delle spese sostenute per le utenze domestiche. A tal fine, è comunque sempre utile, per le imprese, effettuare preventivamente una mappatura dei beni e dei servizi già formalmente riconosciuti ai dipendenti, ciò al fine di evitare di incorrere involontariamente in un superamento del limite annuo di 600,00 € e di dover, conseguentemente, rendere imponibile ex post l'intero valore dei beni e servizi riconosciuti nell'anno. Si precisa inoltre che per l'anno 2022, in aggiunta al **nuovo limite di 600,00 €**, si possono riconoscere esclusivamente Buoni Carburante per un valore massimo di € 200,00, che, pertanto per espressa previsione del legislatore, rappresentano **un ulteriore beneficio per un totale di € 800,00 (€ 600 + € 200)**.



Aggiornamento procedure Fondo FSBA

Il **Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA)** ha pubblicato nel mese di Agosto 2022 un aggiornamento delle procedure operative in vigore per l'anno 2022 per l'accesso alle prestazioni erogate in favore delle imprese artigiane che abbiano la necessità di ridurre o sospendere l'attività lavorativa.

L'aggiornamento in oggetto, ha previsto un **Assegno Ordinario della durata di 20 settimane**, corrispondenti a 100 giornate di effettivo utilizzo nel biennio mobile per le aziende che applicano un orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, diversamente da quanto previsto in precedenza (13 settimane pari a 65 giorni di effettivo utilizzo). Il **biennio mobile** all'interno del quale sono concesse le 20 settimane deve essere calcolato dal primo giorno di effettiva fruizione della prestazione garantita dal Fondo.

Ricordiamo che si considera fruita ogni giornata che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero per intervento dell'Assegno Ordinario concesso da FSBA.

Per poter presentare la domanda, è **necessario sottoscrivere un Verbale di Accordo Sindacale per ciascun mese di competenza** (con durata pari ai giorni del mese). Si evidenzia quindi che, nel caso in cui l'esigenza di ridurre/sospendere l'attività lavorativa persista, si renderà necessario firmare un nuovo Accordo Sindacale e presentare un'ulteriore istanza per ogni successiva

mensilità. La presentazione delle domande relative ad ogni singolo mese (con ticket INPS distinto per ciascuna domanda) va effettuata entro la fine del mese successivo all'inizio dell'evento di riduzione/sospensione. **La firma del Verbale di Accordo Sindacale deve essere antecedente alla data di inizio della sospensione.**

Evidenziamo quindi l'importanza di segnalare al proprio referente per la gestione paghe/contributi con congruo anticipo la necessità di accedere alle prestazioni del Fondo perché potranno essere concesse solo per periodi successivi alla firma dell'Accordo Sindacale (e quindi senza effetto retroattivo).

Preme infine ricordare le condizioni per l'erogazione delle prestazioni:

- **regolarità contributiva**, in presenza di dipendenti, da Gennaio 2019, oppure dalla data di inizio dell'attività aziendale se successiva, con un minimo di 6 mesi;

- **anzianità aziendale del dipendente di almeno 90 giorni** alla data di richiesta della prestazione;

- sottoscrizione di un **Accordo con le Organizzazioni Sindacali** (in assenza del quale la domanda di prestazione sarà messa in revisione).

Si segnala che nel caso di omissione o ritardo nei versamenti da parte dell'azienda, la liquidazione delle prestazioni sarà sospesa sino alla regolarizzazione della posizione aziendale.

Decreto Aiuti Bis - Novità per i datori di lavoro

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'articolo 20 del Decreto Legge in commento, prevede un taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%, per i periodi paga dal 1 Luglio 2022 al 31 Dicembre 2022, a favore dei lavoratori:

- con una **retribuzione imponibile fino a 35.000,00 euro**;
- e che dal 1 Gennaio 2022 **abbiano beneficiato dello sgravio contributivo dello 0,80%** vigente dallo scorso Gennaio e fino alla fine dell'anno in corso.

Più precisamente, la nuova disposizione stabilisce che:

- per i periodi di paga dal 1 Luglio 2022 al 31 Dicembre 2022;
- **compresatredicesimaorelativirateierogatineipredettiperiodidipaga**;
- l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore (in precedenza 0,80%) è incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo quindi i 2 punti percentuali.

Preme ricordare che l'esonero contributivo dell'0,8% era stato introdotto dalla Legge n. 234/2021, art. 1, comma 121, per i rapporti di lavoro subordinato, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, **non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di Dicembre, del rateo di tredicesima.

Si segnala che per l'effettiva applicabilità della norma sarà necessario attendere le istruzioni operative che verranno rilasciate dall'INPS con apposita circolare.

ESTENSIONE AD ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI DELL'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO

L'art. 22, comma 1, del Decreto Aiuti-bis prevede che l'indennità una tantum di euro 200 di cui all'art. 31 del DL 50/2022 sia riconosciuta anche ai lavoratori:

- con rapporto di lavoro in essere nel mese di Luglio 2022;
- e che fino alla data di entrata in vigore del Decreto Legge (18 Maggio 2022) **non hanno beneficiato dell'esonero contributivo dello 0,8% poiché interessati da eventi con copertura contributiva figurativa integrale dall'INPS.**

La norma stabilisce che l'indennità è riconosciuta:

- in via automatica;
- per il tramite dei datori di lavoro;
- nella retribuzione erogata nel mese di Ottobre 2022;
- previa dichiarazione del lavoratore:
 - di non aver beneficiato dell'indennità una tantum;
 - e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS fino alla data di entrata in vigore del DL n. 50/2022 (18 Maggio 2022).



ALIMENTARISTI

FONDO PER LE ECCELLENZE NEI SETTORI DELLA RISTORAZIONE, PASTICCERIA E GELATERIA

Il Ministro delle Politiche Agricole e Forestali Patuanelli ha firmato il Decreto Attuativo contenente le direttive sul Fondo per il sostegno delle eccellenze della gastronomia e dell'agroalimentare italiano. L'obiettivo della misura è risollevare il settore sostenendo economicamente le eccellenze della ristorazione, della pasticceria e della gelateria italiana. Sono stati stanziati 56 milioni di euro (25 milioni per il 2022 e 31 milioni per il 2023). Possono accedere al contributo le imprese della ristorazione con somministrazione, le pasticcerie e le gelaterie iscritte da almeno dieci anni nel Registro delle Imprese e le aziende che nei dodici mesi precedenti alla data di pubblicazione del Decreto hanno comprato prodotti con certificazione DOP, IGP, SQNPI (Sistema di qualità nazionale di produzione integrata), SQNZ (Sistema di qualità nazionale zootecnica) e prodotti biologici. Ogni impresa potrà ricevere l'erogazione massima di 30 mila euro per finanziare fino al 70% del progetto di sviluppo. Per la ristorazione è fissata la quota del 25% degli acquisti totali mentre per pasticceria e gelateria il 5%. Sono ammissibili le spese per macchinari professionali e per beni strumentali durevoli e innovativi.

PRODUZIONE LATTIERO-CASEARIA: INTEGRAZIONE ADEMPIMENTI A CARICO PRIMI ACQUIRENTI

Nel caso in cui le imprese siano anche primi acquirenti (imprese che acquistano latte vaccino e/o ovino o caprino direttamente dai produttori, lo trasformano e rivendono i prodotti) hanno l'obbligo a partire dal 1° luglio 2022 di dichiarare sul portale SIAN entro il ventesimo giorno del mese (la prima dichiarazione è prevista entro il 20 agosto per il mese di luglio) i quantitativi di latte ritirato dai singoli produttori con riferimento al mese precedente, oltre ad altre informazioni indicate di seguito.

I primi acquirenti sono riconosciuti dalle Regioni territorialmente competenti in relazione alla loro sede legale, previa presentazione di apposita domanda, a condizione che posseggano i requisiti previsti.

I primi acquirenti di latte bovino conservano i riconoscimenti già ottenuti ai sensi del D.L. n.49/2003 convertito dalla Legge n.119/2003 e del D.M. MIPAAF del 7 aprile 2015 se non revocati o decaduti alla data di entrata in vigore del D.M. MIPAAF del 6 agosto 2021.



I primi acquirenti che ritirano sia latte bovino che latte ovicaprino devono ottenere due riconoscimenti dalle Regioni competenti, ma accedono al SIAN con un'unica utenza; nel caso siano anche fabbricanti possono presentare le dichiarazioni trimestrali con il medesimo identificativo e la medesima utenza. Per l'accesso al SIAN l'operatore, qualora non possieda già le credenziali, potrà rivolgersi direttamente ad AGEA o per il tramite della competente Amministrazione regionale in modo da ottenere un codice identificativo che consentirà l'accesso.



Nella dichiarazione di cui sopra devono essere comunicati i seguenti dati:

1. il latte crudo e il latte crudo biologico devono essere comunicati inseriti separatamente con l'indicazione del tenore di materia grassa e del tenore di proteine; per il latte crudo e il latte crudo biologico proveniente da bovini, deve essere indicato anche il prezzo medio (il prezzo viene utilizzato solo a fini statistici);
2. i quantitativi di latte acquistati direttamente da produttori in altri paesi dell'UE o in paesi terzi;
3. i quantitativi di latte acquistati da altri soggetti non produttori situati in Italia;
4. i quantitativi di latte acquistati da altri soggetti non produttori situati in altri paesi dell'UE o in altri paesi terzi;
5. i quantitativi di prodotti lattiero caseari semilavorati provenienti dall'Italia;
6. quantitativi di prodotti lattiero caseari semilavorati provenienti da altri paesi dell'UE o da paesi terzi;

I quantitativi dei punti 4 e 6 sono ripresi automaticamente nel SIAN dalla banca dati del Ministero della Salute. Ai fini della determinazione del tenore di materia grassa e del tenore di proteine, l'acquirente effettua mensilmente almeno due prelievi sul latte consegnato da ciascun produttore. Per le aziende ubicate in zone di montagna può essere effettuata una sola analisi al mese. Tutta la documentazione, inclusi i certificati delle analisi effettuate, deve essere conservata presso il primo acquirente per almeno 3 anni. Le registrazioni sono sottoscritte dal dichiarante con l'apposizione della propria firma digitale, secondo le modalità di trasmissione telematica indicate da Agea.

Le dichiarazioni possono essere compilate, verificate e modificate dal primo giorno del mese in cui devono essere presentate e devono essere sottoscritte entro il giorno 20. Successivamente alla sottoscrizione possono essere presentate delle dichiarazioni sostitutive, ma è considerata valida ai fini del rispetto degli adempimenti soltanto l'ultima dichiarazione presentata (sottoscritta) entro la scadenza dei termini.

Si evidenzia che le dichiarazioni effettuate in ritardo sono soggette a sanzione amministrativa sia per quanto riguarda il tardivo adempimento che per quanto riguarda la non corretta dichiarazione, entro i termini, dei quantitativi. I soggetti interessati all'adempimento che non effettuano le registrazioni in modo corretto, sebbene le abbiano effettuate nei termini prescritti, non hanno adempiuto all'obbligo e, quindi, sono sanzionabili. Le Regioni e le Province autonome effettuano, per ogni anno solare, i controlli volti a verificare la tempestività, la correttezza e la completezza delle dichiarazioni di cui sopra. I controlli devono riguardare almeno il 10% del latte raccolto dai primi acquirenti di ciascuna regione, riferito



all'anno solare conclusosi, per quanto riguarda le consegne, con l'estrazione di un campione degli operatori del settore dalla totalità delle aziende secondo i seguenti criteri:

- aziende acquirenti segnalate dalle amministrazioni regionali, in base al controllo effettuato nel corso della campagna precedente quella oggetto di controllo;
- aziende acquirenti che non hanno presentato dichiarazioni ovvero le hanno presentate oltre i termini;
- aziende acquirenti riconosciute e attive solo a partire dalla campagna oggetto di controllo;
- estrazione casuale (per un totale non inferiore al 20% dell'intero campione).

Le competenti Amministrazioni regionali, qualora emergano delle inadempienze agli obblighi di registrazione relativamente alla tempestività, alla completezza e alla correttezza del dato inserito, salvo i casi in cui si applica l'istituto della diffida richiamato dall'art. 8, comma 7, dei DDMM in esame, trasmettono gli atti di accertamento all'ufficio dell'ICQRF - Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari del MIPAAF - territorialmente competente con la prova delle avvenute contestazioni e notificazioni, per l'irrogazione della sanzione. Chiunque non adempie agli obblighi di registrazione entro il ventesimo giorno del mese successivo a quello al quale la registrazione si riferisce, è oggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 20.000. Se il ritardo nella registrazione non supera trenta giorni lavorativi, la sanzione è ridotta del 50%.

LA PROPOSTA ITALIANA DI SISTEMA ARMONIZZATO DI ETICHETTATURA NAZIONALE NUTRIFORM BATTERY

Da circa due anni Confartigianato Alimentazione collabora con il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero della Salute e il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali per la proposta di un sistema armonizzato di etichettatura nutrizionale chiamato NutrInform Battery. Riteniamo che NutrInform Battery, oltre a non essere discriminante per i produttori di alimenti artigianali come avviene invece applicando il sistema Nutriscore che valuta come non salutari alcune tipologie di prodotti in base ai valori assoluti di determinati nutrienti in essi contenuti, sia un sistema che aiuta, grazie anche alle immagini, i consumatori ad essere più consapevoli consentendo loro di comprendere in modo immediato in quale quantità un determinato alimento può rientrare nella personale dieta bilanciata.

All'inizio dell'autunno probabilmente la Commissione Europea arriverà ad una decisione su quale sistema di etichettatura nutrizionale dovrà essere adottato dagli Stati membri. Per questo motivo è giunta dal MISE una comunicazione in cui viene richiesto di diffondere quanto più possibile l'invito a scaricare l'App NutrInform Battery, disponibile gratuitamente su Apple e Play Store, che contiene i dati nutrizionali di tutti i prodotti alimentari preimballati presenti sul mercato, esclusi i prodotti DOP e IGP, ed è in grado di fornire all'utente, mediante l'inquadratura del codice EAN di ciascun prodotto preimballato le informazioni nutrizionali di ciascun alimento con riferimento alla singola porzione di prodotto. Sul nostro sito trovate il manuale d'uso rivolto alle imprese associate.

COPPA DEL MONDO FOTOGRAFICA 2023: "SCATTIAMO PER L'ITALIA"

Il Comitato Internazionale WPC ha organizzato la 10° edizione della Coppa del mondo fotografica, competizione di grande successo, alla quale Confartigianato Fotografi parteciperà organizzando la squadra nazionale italiana, che sarà capitanata dal Presidente di Confartigianato Fotografi Corrado Poli. Al fine di presentare un Team Italia in grado di competere ai massimi livelli internazionali anche quest'anno la selezione delle immagini sarà effettuata attraverso il concorso di qualificazione "Scattiamo per l'Italia".



Obiettivo: Selezionare gli autori delle 24 immagini (3 per ciascuna delle otto categorie) che rappresenteranno l'Italia nella edizione 2023 della World Photographic Cup

Soggetti interessati: Fotografi professionisti con cittadinanza italiana

Categorie foto: *Commerciale, Illustrazione/Arte digitale, Paesaggi, Fauna selvatica, Ritratto "classico", Ritratto "illustrativo", Reportage/Fotogiornalismo, Matrimonio*

Modalità di partecipazione:

Le foto devono essere caricate online attraverso l'Entry System del sito www.wpcitalia.it. Ogni fotografo può inviare al massimo cinque immagini per categoria in una o più delle otto categorie del concorso e può essere selezionato per rappresentare l'Italia in una o più categorie; tuttavia, nessun autore potrà essere presente con più di una immagine in una singola categoria. Possono essere inviate immagini a colori e in bianco e nero, purchè vengano rispettati i seguenti parametri:

- minimo di 4.000 pixel sul lato più lungo
- formato: JPEG di qualità massima, inferiore a 16 megabyte
- profilo incorporato: sRGB, Adobe 98 o Greyscale

Regolamento con maggiori dettagli a questo link: www.wpcitalia.it/regolamento/

Iscrizioni fino al 15 ottobre 2022 - Partecipazione gratuita

Ai vincitori del Team Italia sarà data comunicazione entro il 31 ottobre. Gli autori delle 10 immagini con il punteggio più alto in ciascuna delle otto categorie riceveranno i Certificati di "finalisti nazionali". Medaglie d'oro, d'argento e di bronzo saranno assegnate agli autori della prima, seconda e terza immagine con il punteggio più alto in ciascuna delle otto categorie. Gli autori delle immagini che otterranno i tre punteggi più alti in ciascuna delle otto categorie faranno parte del Team Italia alla World Photographic Cup 2023 e potranno partecipare alle assegnazioni dei premi internazionali. Potranno inoltre inserire il logo "WPC Team Italy – Team member 2023" nelle loro comunicazioni. Se una o più delle 24 immagini italiane selezionate otterranno un punteggio tra le migliori 10 nelle rispettive categorie del concorso mondiale WPC, i loro autori verranno invitati dalla WPC a prendere parte alla cerimonia di premiazione che si svolgerà venerdì 17 marzo a Singapore. *Invitiamo gli associati intenzionati a partecipare al concorso di segnalarlo al nostro ufficio Categorie (categorie@artigiani.lecco.it).*



TRASPORTO

INVESTIMENTI SOSTENIBILITÀ: CONTRIBUTI FINO A 3.500 EURO PER IL RETROFIT ELETTRICO DEI VEICOLI SOTTO LE 3,5 TONNELLATE

Firmato il decreto del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili di concerto con il MISE che autorizza un contributo fino a 3.500 euro per i proprietari di veicoli che installano sul proprio mezzo un sistema di riqualificazione elettrica in sostituzione del motore endotermico. La misura è parte delle disposizioni attuate con il DL Infrastrutture per promuovere la decarbonizzazione e favorire la transizione ecologica della mobilità. Sono ammissibili le spese sostenute per la trasformazione di furgoni per il trasporto delle merci (N1 e N1G) immatricolati originariamente con motore a combustione interna in veicoli con trazione elettrica e ai minivan per il trasporto di persone. Può accedere all'incentivo chi ha provveduto a sostituire il motore termico del proprio veicolo con un motore elettrico a partire dal 10 novembre 2021.

Il contributo è del 60% del costo per la riqualificazione fino a un massimo di 3.500 euro e delle spese relative all'imposta di bollo per l'iscrizione al PRA, all'imposta di bollo e all'imposta provinciale di trascrizione. *La domanda andrà presentata entro il 31 dicembre tramite piattaforma telematica.*

INCENTIVI PER L'ACQUISTO DI AUTOBUS ECOLOGICI

Firmato il decreto che stabilisce la ripartizione delle risorse e le modalità per accedere al contributo di 50 milioni di euro di incentivi per l'acquisto di autobus ecologici per servizi turistici e lunga percorrenza, con l'obiettivo di favorire la transizione ecologica riducendo le emissioni climalteranti nei trasporti. Sono ammissibili le spese per autobus nuovi di fabbrica ad elevata sostenibilità ecologica con eventuale e contestuale rottamazione di mezzi obsoleti, autobus delle categorie M2 e M3 ad alimentazione elettrica, ibrida, Cng e Lng e autobus delle categorie M2 e M3 ad alimentazione a gasolio con motore euro VI step E o superiore. Il contributo va dai 20000 ai 70000 euro in base alla tipologia di investimento. *Per segnalare il proprio interesse scrivere a bandi@artigiani.lecco.*



BONUS GASOLIO AUTOTRASPORTO: CREDITO D'IMPOSTA DEL 28%



Firmato il decreto con cui vengono dettate le modalità attuative e le procedure operative per la fruizione del credito d'imposta pari al 28% della spesa sostenuta nel primo trimestre 2022 per l'acquisto di gasolio impiegato dagli autotrasportatori merci c/t solo per i veicoli di massa complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate di categoria euro V e VI. Viene resa nota la procedura con cui fruire del beneficio fiscale a partire dalla compilazione della domanda attraverso appositi modelli in cui raccogliere, per ciascun soggetto avente diritto, i codici SDI e i dati delle fatture di acquisto del gasolio relative al primo trimestre dell'anno 2022 relativi solo ai veicoli interessati e le relative targhe. Successivamente, la domanda per accedere all'agevolazione andrà presentata esclusivamente attraverso un'apposita piattaforma predisposta dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli in via di attivazione. I soggetti interessati potranno accedere alla piattaforma solo tramite SPID/CNS/CIE e superate le fasi di autenticazione e autorizzazione procedere con l'inserimento di un'unica istanza per azienda. Non è possibile delegare altri soggetti alla presentazione dell'istanza. La piattaforma informatica sarà disponibile per 30 giorni dalla data dell'apertura. Le risorse verranno assegnate in ordine cronologico. In caso di esito negativo dell'istanza potrà essere ripresentata una nuova istanza sempre entro predetto termine ma questo comporterà il riposizionamento cronologico nella graduatoria. Il credito d'imposta potrà essere utilizzato, decorsi 10 giorni dalla trasmissione dei dati alla piattaforma, esclusivamente in compensazione unicamente mediante presentazione del modello F24 attraverso i servizi telematici messi a disposizione dell'Agenzia delle Entrate (No F24 home banking, solo Fisconline). Confartigianato Trasporti Servizi – CTS è disponibile in via sussidiaria per il servizio di assistenza per la sola fase di istruttoria di presentazione delle domande delle imprese beneficiarie. *Sul nostro sito trovate la modulistica e le FAQ.*

Per necessità e contatti scrivere a categorie@artigiani.lecco.it.

MERCATI ESTERI

LA LEGGE TEDESCA AGGIORNATA SUGLI IMBALLAGGI (VERPACKG)

Dal primo luglio 2022 tutte le imprese esportatrici di merci imballate verso la Germania dovranno adempiere agli obblighi previsti dalla legge tedesca sugli imballaggi, pena pesanti sanzioni e il divieto di vendita. Questo richiede che tutte le aziende esportatrici debbano obbligatoriamente iscriversi al portale LUCID (registro elettronico dei produttori e delle merci importate in Germania). Nel caso in cui



gli imballaggi siano destinati direttamente a un consumatore finale privato, è imprescindibile anche l'adesione a un sistema duale (cioè stipulare un contratto con specifiche società private per la gestione dei rifiuti prodotti dagli imballaggi immessi sul territorio tedesco).

I vari obblighi sono di chi ha la responsabilità giuridica del prodotto al momento del passaggio di confine, quindi:

- la responsabilità è del venditore se la consegna è effettuata franco destino (a carico dell'esportatore/venditore)
- la responsabilità è del compratore se la consegna è effettuata franco partenza (a carico dell'importatore/compratore)

Fino al 30 giugno 2022 gli obblighi riguardavano solo gli imballaggi destinati al consumatore finale (B2C), dal primo luglio 2022 sono invece estesi anche al settore B2B (coinvolgendo così anche gli imballaggi commerciali e per il trasporto).

Per identificare chi deve adempiere agli obblighi sugli imballaggi possono essere un valido aiuto gli Incoterms, utilizzati nei contratti di vendita. In caso di vendite sul mercato tedesco on-line (e-shop) la responsabilità di adempiere agli obblighi ricade normalmente sul venditore. *Per chiarimenti contattare l'ufficio Competitività (innovazione@artigiani.lecco.it)*

CALENDARIO FIERISTICO 2023

Sul nostro sito è pubblicato l'elenco delle fiere che si terranno in Lombardia nel 2023 suddiviso per fiere regionali, nazionali, internazionali. Le aziende associate possono usufruire di servizi connessi alla partecipazione a fiere tramite il nostro Ufficio Rete Estero. Per maggiori informazioni: contattare l'ufficio Competitività (innovazione@artigiani.lecco.it).

BEAUTY & WELLNESS CONGRESS 2022

Dal 29 al 31 ottobre si terrà a Milano presso il nuovo pad. 4 del MiCo "The Beauty&Wellness Congress" (www.thebeautyandwellnesscongress.com), il nuovo evento dedicato ai centri estetici e al mondo wellness organizzato da Cosmoprof Bologna Fiere in collaborazione con la rivista Les Nouvelles Esthétiques, patrocinato da Confartigianato Benessere. L'evento accanto a un'ampia area espositiva con la presenza dei marchi di riferimento per il settore accoglierà il 38° Congresso Internazionale di Scienze Estetiche e Tecniche Applicate by Les Nouvelles Esthétiques Italia.

Il Congresso affronterà temi che spaziano dalla professione ai nuovi trend, dalla comunicazione/management alla psicologia, dalla scienza alla dermatologia, dalla cosmetologia fino all'estetica olistica, nell'ambito di un calendario ricchissimo orientato alla crescita e all'evoluzione della Categoria.



AMBIENTE

MODIFICA IMPORTI SANZIONI AMBIENTALI LOMBARDIA

Regione Lombardia mediante la Legge Regionale 20-05-2022 n.9 ha introdotto modifiche relativamente ad alcune sanzioni ambientali, tra cui:

- Riduzione sanzione per inosservanza dell'obbligo di compilazione dei dati ORSO, passando da una sanzione da 1.000 a 10.000 euro, ad una sanzione da 100 a 1.000 euro.
- La precedente sanzione prevista da 100 a 600 euro per inosservanza degli obblighi di tenuta libretto, dell'invio scheda identificativa degli impianti termici e delle comunicazioni inerenti la nomina del terzo responsabile viene rivista e applicata solo per inosservanza degli obblighi relativi alla tenuta libretto di impianto
- Modificata la sanzione da 50 a 300 euro precedentemente prevista per inosservanza dell'obbligo di invio della dichiarazione di avvenuta manutenzione ora riformulata come:
- Sanzione da 50 a 300 euro per inosservanza obblighi di targatura dell'impianto termico da parte dell'installatore o del manutentore
- Sanzione da 10 a 100 euro (aumentata del 50% per ritardo di oltre 30 giorni, e del 100% se oltre 90 giorni) per inosservanza dell'obbligo di dichiarazione di avvenuta manutenzione

SISTEMA DI INTERSCAMBIO DEI PALLET

La legge di conversione del DL 21/2022 ha introdotto il nuovo art. 17-bis, che istituisce un sistema di interscambio dei pallet. Il sistema si applica ai pallet standardizzati interscambiabili, utilizzati per la produzione, lo stoccaggio, la movimentazione e il trasporto delle merci. I soggetti che ricevono questi pallet, a qualunque titolo salvo la compravendita, sono obbligati a:

- restituire al proprietario o al committente un uguale numero di pallet della medesima tipologia, con caratteristiche tecnico-qualitative assimilabili o equiparabili a quelle dei pallet ricevuti
- emettere contestualmente un apposito voucher, in caso di impossibilità a provvedere all'immediato interscambio di pallet.

Fatto salvo il caso in cui siano stati espressamente dispensati dal proprietario o dal committente, l'obbligo permane in carico ai soggetti tenuti alla restituzione dei pallet, indipendentemente dallo stato di conservazione e dalla conformità tecnica degli stessi. La tipologia dei pallet interscambiabili sarà indicata sui relativi documenti di trasporto del mittente e non è modificabile dai soggetti riceventi. La mancata riconsegna di uno o più pallet entro sei mesi dalla data di emissione del voucher comporta l'obbligo, per il soggetto obbligato alla restituzione, del pagamento di un importo pari al valore di mercato di ciascun pallet. Ogni patto contrario alle nuove disposizioni è nullo. Il valore di mercato del pallet interscambiabile, così come le caratteristiche tecnico qualitative, saranno da definire mediante specifico decreto attuativo. Il sistema di interscambio è finalizzato ad attuare una migliore gestione dei pallet, aumentandone la tracciabilità ed il riutilizzo, in un'ottica di economia circolare, contrastando pratiche di compravendita al di fuori della legge sopperendo anche alla scarsità sul mercato di tale bene.



FORMAZIONE, AL VIA I CORSI D'AUTUNNO

La Formazione si conferma una leva strategica fondamentale per l'aggiornamento e la crescita delle imprese artigiane: sono infatti partiti a pieno ritmo i corsi organizzati dall'ufficio Formazione di Confartigianato Imprese Lecco, direttamente oppure tramite il proprio ente accreditato **E.L.FI**. Nelle foto, gli allievi del corso **"Let's learn English! 2.0"** e del percorso speciale **Meccatronica 40 ore**, entrambi avviati in queste settimane.

Ricordiamo che l'ufficio Formazione resta a disposizione anche per consulenze personalizzate su specifici fabbisogni formativi aziendali, eventualmente finanziabili con **Fondartigianato**.

Per informazioni: tel. 0341-250200, formazione@artigiani.lecco.it.

Tutti gli aggiornamenti sulla nostra newsletter settimanale e su www.artigiani.lecco.it.



Confartigianato Imprese Lecco, tramite il proprio ente accreditato **ELFI**, ha organizzato il **CORSO MECCATRONICA - PERCORSO SPECIALE 40 ORE** riservato a responsabili tecnici di imprese già abilitate all'attività meccanica/motoristica finalizzato ad acquisire quella di elettrauto. L'Ufficio Formazione di Confartigianato Imprese Lecco propone corsi innovativi e utili alle imprese per poter svolgere il proprio lavoro in modo aggiornato e professionale. *Contattaci per saperne di più. Scrivi a formazione@artigiani.lecco.it*

CORSO GRATUITO LAVORAZIONI MECCANICHE E UTENSILERIA – LECCO SKILLS TRAINING LAB 2°EDIZIONE

Confartigianato Imprese Lecco, tramite il proprio ente accreditato **ELFI**, è capofila del progetto formativo **"LAVORAZIONI MECCANICHE E UTENSILERIA Lecco Skills Training Lab 2°edizione – Formarsi per ripartire"**.

Un corso **GRATUITO** di riqualificazione professionale nel settore meccanico, rivolto a residenti in provincia di Lecco disoccupati, in cassa integrazione a 0 ore o che hanno abbandonato gli studi, d'età compresa tra 18 e 55 anni.

L'offerta formativa è strutturata in un percorso base e di un percorso avanzato, per un totale di 397 ore di lezioni d'aula e di laboratorio, e di due mesi di tirocinio



formativo presso aziende metalmeccaniche del territorio lecchese con rilascio finale di un attestato di competenze. Requisiti di accesso: possesso licenza media o titolo di studio

certificato conseguito nel proprio paese di origine, certificazione di lingua italiana almeno di livello A2.

Oltre a un'indennità mensile di tirocinio, è prevista anche l'erogazione ai corsisti di un'indennità di partecipazione legata alla frequenza delle lezioni. Gli altri partner del progetto sono Provincia di Lecco, Camera di Commercio Como-Lecco, Ufficio scolastico per la Lombardia (Lecco), Compagnia delle Opere Lecco Sondrio, Istituto Fiocchi, CPIA Lecco "De Andrè", Fondazione Parmigiani-CFP Aldo Moro, Confindustria Lecco Sondrio e API Lecco Sondrio.

Per presentare il corso a tutti gli interessati, **giovedì 6 ottobre 2022 alle h. 16.30**, si svolgerà un **open day** all'Istituto "Fiocchi" di Lecco, in via Belfiore n. 4, durante il quale si potranno visitare le moderne tecnologie del Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità di Lecco. La chiusura delle iscrizioni è fissata per venerdì 21 ottobre 2022, mentre l'avvio del corso è programmato per il mese di novembre 2022.

*Per informazioni e iscrizioni rivolgersi a **ELFI LECCO** presso Confartigianato Imprese Lecco: formazione@artigiani.lecco.it, tel. 0341-250200, via Galileo Galilei 1 Lecco.*



A black and white photograph of a laptop keyboard and a cup of coffee with latte art. The laptop is on the left, showing keys like F, G, H, J, K, L, M, N, V, B, and the command key. The coffee cup is in the bottom left, with a white saucer. The coffee has a detailed latte art design of a leaf or branch.

L'ARTIGIANATO LECCHESE TI ASPETTA ONLINE!

DA QUESTO MESE

Vogliamo garantire ai nostri Associati una comunicazione sempre più accurata e puntuale. Per questo L'Artigianato Lecchese diventa digitale.

Sarà possibile consultare ogni numero sul nostro sito artigiani.lecco.it e ricevere il PDF tramite Newsletter.

Leggi tutte le informazioni che interessano la tua impresa quando vuoi, ovunque sei!



Confartigianato
Imprese

LECCO

CONFARTIGIANATO E BUREAU VERITAS IN PRIMA LINEA NELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Movimento Donne Impresa di Confartigianato Imprese Lecco ha organizzato il webinar gratuito "Certificazione della parità di genere: facciamo il punto" ospitando Claudia Strasserra, Chief Reputation Officer di Bureau Veritas, ente accreditato per il rilascio della certificazione della parità di genere nelle aziende. Oltre 40 le imprese collegate da tutta la Lombardia. "Si tratta di una grande opportunità per le nostre imprese di conoscere da vicino l'iter di certificazione destinato a segnare una svolta a favore della gender equality nelle aziende italiane – spiega Matilde Petracca, vice segretario Confartigianato Imprese Lecco - Ad accompagnare le imprese interessate in questo percorso Confartigianato Imprese Lecco mette a disposizione la competenza dell'Ufficio Qualità". "I dati parlano chiaro: le donne in posizioni manageriali sono circa il 27% del totale, a conferma degli ostacoli che ancora limitano le possibilità di crescita, in primis le conseguenze della genitorialità, che ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne – aggiunge Silvia Dozio, presidente Movimento Donne Impresa Confartigianato Lecco - A Confartigianato ora spetta il compito di fare da cassa di risonanza tra le imprese per far conoscere questa importante opportunità".



PROSSIMO APPUNTAMENTO "RIPARTO DA ME"

Il Movimento Donne Impresa Lecco Vi invita all'incontro:

"IN FORMA DOPO I 50 ANNI CON LE RICETTE DELLA SALUTE E I CALICI DELLA GIOIA"

- Martedì 18 ottobre 2022 ore 20:30 - 22:00
- Sala Congressi Confartigianato Imprese Lecco - Via Galilei 1, Lecco

OBIETTIVO: ricevere consigli per un'alimentazione corretta e bilanciata da parte del medico specialista in scienza dell'alimentazione ed endocrinologia sperimentale e indicazioni dallo chef sulle ricette ispirate alla nostra tradizione gastronomica.

Al termine dell'evento sarà possibile acquistare il libro dei relatori "Sano&Buono: le ricette della salute e i calici della gioia".

Intervengono: Silvia Dozio, Presidente Movimento Donne Impresa Lecco - Dott. Marco Missaglia, Specialista in scienza dell'alimentazione e in endocrinologia sperimentale - Clara Zani, chef e sommelier

Modera: Matilde Petracca Vice Segretario Generale Confartigianato Imprese Lecco

Suggeriamo di presentarsi con qualche minuto di anticipo rispetto all'orario previsto per l'incontro con la mascherina per il rispetto delle misure covid. *Posti in presenza: 60 - Iscrizioni aperte fino al 16 ottobre*



RIPARTO DA ME



Confartigianato Imprese Lecco ha sottoscritto la Dichiarazione di intenti "Progetto genitorialità condivisa" promosso dalla Consigliera di parità della Provincia di Lecco Marianna Ciambrone. Si tratta del primo protocollo in Italia che affronta questo delicato tema legato alla conciliazione e alle pari opportunità. "Opportunità, audacia e consapevolezza. Solo le tre parole chiave che accompagnano questo progetto ambizioso che Confartigianato Imprese Lecco ha sposato con convinzione. Ora dobbiamo lavorare tutti insieme affinché la dichiarazione di intenti si traduca in azioni concrete" commenta Matilde Petracca vice segretario di Confartigianato Imprese Lecco alla firma del patto.



Confartigianato presente alla manifestazione "Al Gaggio con Gusto" a Malgrate per presentare i nostri servizi dedicati a imprese e famiglie!



Eccoci come da tradizione alla Camminata dell'Amicizia in sostegno delle attività della Nostra Famiglia di Bosisio Parini. Camminiamo insieme verso la solidarietà!



AUGURI ALL'IMPRESA ASSOCIATA FRATELLI PANZERI PER IL 50° DI ATTIVITÀ

L'impresa di Montevecchia è stata fondata nel 1972 dai fratelli Venanzio ed Ezio Panzeri, cui più tardi si è aggiunto il terzo fratello, Lorenzo. Nata con un organico di un paio di persone e cresciuta nel tempo fino a contarne 40, ha spento 50 candeline. Mezzo secolo di storia interamente artigiana per la realtà brianzola, alle prese con le difficoltà del periodo ma anche con le stimolanti sfide legate al passaggio generazionale in atto.



CON CARTA MANENT STUDENTI E IMPRENDITORI ALLA SCOPERTA DELLA CREAZIONE DELLA CARTA

Cos'è la carta e come si ottiene questa materia tanto preziosa da aver contribuito allo sviluppo della civiltà moderna? Come entra a far parte della nostra quotidianità e come viene rimessa in circolo? Il progetto Carta Manent punta a rispondere a queste domande, portandoci a riflettere sull'importanza della carta anche nell'era digitale e in un momento in cui la parola d'ordine del nostro agire comune dovrebbe essere sostenibilità. Il progetto nasce dalla collaborazione tra Confartigianato Imprese Lecco, ANCoS Lecco presieduta dal nostro imprenditore Innocenzo Sartor e Cartiera dell'Adda, con la collaborazione del Liceo Artistico

Medardo Rosso e il patrocinio del Comune di Olginate, che ringraziamo per la disponibilità. Si tratta di un percorso didattico visivo e interattivo che può contare sulla preziosa presenza del maestro cartaiò Sandro Tiberi a cui hanno preso parte 12 classi delle Scuole Primarie del Comprensivo di Olginate, Garlate e Valgrehentino. La manifestazione è andata in scena dal 19 settembre al 2 ottobre nelle sale dell'ex Palazzo Municipale di Olginate. Grazie, infine, per la collaborazione nel tenere aperta la mostra a Pro Loco Olginate, Gruppo Alpini Olginate, Piedibus, Scuolaboriamo.



LA DIGITALIZZAZIONE DEL COMPARTO COSTRUZIONI, IL RUOLO DEL BIM

L'iniziativa internazionale, che si colloca all'interno del progetto europeo BIM4Ren è andata in scena a settembre presso la sede dell'impresa associata Volcano High a Lecco. Obiettivo: presentare le opportunità che i sistemi di digitalizzazione offrono nell'ambito delle costruzioni, sia dal punto di vista delle imprese artigiane, sia per l'interazione sul cantiere con le figure professionali coinvolte. Rispetto al ruolo di Confartigianato Imprese Lecco, l'obiettivo è stato quello di diffondere suggestioni e idee che siano in grado di supportare con il servizio Sportello Casa in collaborazione con l'Ufficio Formazione e l'Ufficio Qualità. L'evento è stato realizzato da ANAEP, EBC e GBC con la collaborazione di Confartigianato Lecco.



Benvenuta piccola Luna!
La famiglia di Confartigianato ti dà il benvenuto!
Auguri a mamma Federica e papà Matteo!



Da questo mese sono con noi



Diamo il benvenuto nella squadra di Confartigianato Imprese Lecco alle aziende a "valore artigiano" che hanno deciso di dare fiducia alla nostra Associazione.



lvsproduction

LVS PRODUCTION SRL

ATTIVITÀ DI PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA,
DI VIDEO E DI PROGRAMMI TELEVISIVI

Via Emilio Annoni 5, Paderno Dugnano
amministrazione@lvproduction.com
Cell. 335208351 - Tel. 029103555



METROCUBO SRL

ATTIVITÀ NON SPECIALIZZATE DI LAVORI EDILI
(MURATORI)

Via Dei Tigli 49, Robbiate
metroclubosrl@gmail.com
Cell. 3356454152



PERONDI MAURIZIO

ATTIVITÀ NON SPECIALIZZATE DI LAVORI EDILI
(MURATORI)

Via Parrocchiale 3, Pasturo
maoper083@gmail.com
Cell. 3498799638



TENTORI GIAN LUCA

INSTALLAZIONE IMPIANTI IDRAULICI, RISCAL-
DAMENTO E DI CONDIZIONAMENTO DELL'ARIA

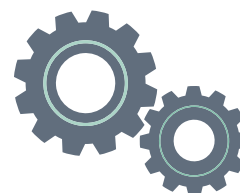
Via Giuseppe Parini 9, Annone Brianza
dueg.tentori@tiscali.it
Cell. 3336260412



SESANA ANDREA

LAVAGGIO AUTOVEICOLI

Via Fiandra 23, Lecco
andrea.sesana20@gmail.com
Cell. 3493385403

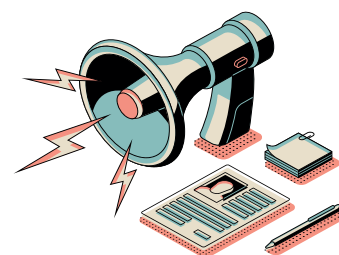


KOOMEK SRL

LAVORI DI MECCANICA GENERALE

Via Leonardo Da Vinci 15, Lecco
info@koomek.it
Tel. 0341200935

**Confartigianato Imprese Lecco è social, vieni
a trovarci su Facebook, Instagram, Youtube e LinkedIn!**





FAMKARE HR S.R.L.

ATTIVITÀ DI AGENZIE DI COLLOCAMENTO

Via Leonardo Da Vinci 15, Lecco
bianconi@famkare.it
Cell. 3316976009



EL SHERBINI EL SHERBINI

TINTEGGIATURA E POSA IN OPERA DI VETRI

Piazza Della Chiesa 2, Annone Di Brianza
falcolor@hotmail.com
Cell. 3202285428



TERZA GENERAZIONE SNC DI MELLERA ANDREA E GIACOMO

PRODUZIONE DI PRODOTTI DI PANETTERIA FRESCHI

Via Martiri Della Libertà 28, Bellano
terzagenerazione@hotmail.it
Cell. 341821211



TECNOIMPIANTI DI VECERA ROCCO DANIELE

INSTALLAZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI IN EDIFICI O IN ALTRE OPERE DI COSTRUZIONE (COMPRESA MANUTENZIONE E RIPARAZIONE)

Via Strada Della Gattafame 1, Merate
tecnoimpianti.dv@blu.it - Cell. 3318595575



CHEPOPODIPIZZA DI ENRICO SCHIAVO

RISTORAZIONE SENZA SOMMINISTRAZIONE CON PREPARAZIONE DI CIBI DA ASPORTO

Via G. Leopardi 8, Casatenovo
enricoschiavo92@gmail.com
Cell. 3472183143



LAV COLOROS DI ALESSANDRO LAVECCHIA

TINTEGGIATURA E POSA IN OPERA DI VETRI

Via Gaggio 9, Malgrate
alexlavecchia68@yahoo.it
Cell. 3469852571

Per **chiusura attività** in data **31/12/2022**, il **Centro Estetico Mimosa di Mandello del Lario** (Via Risorgimento 5) vende centro **completo di attrezzatura e arredamento (ristrutturazione completa avvenuta nel 2020)**.

Negoziò chiavi in mano.
Opportunità da non perdere!

Se interessati **338 6119695**, signora **Arosio**.



SALUTE E BENESSERE

MED IN FIT E PERSONAL STUDIO – VERCURAGO (LC)



La nuova convenzione stipulata con gli studi Med in Fit e Personal Studio offre alle imprese associate e loro collaboratori uno sconto del 20% sui servizi offerti.

MED IN FIT promuove la prevenzione attraverso l'educazione e il movimento, associato ad una nuova area che ha nome Recovery fit dove viene definito uno spazio mirato al recupero o riequilibrio psicofisico in un ambiente riservato e tutelato da personale specializzato. PERSONAL STUDIO promuove un'area dedicata alla riabilitazione terapeutica e posturale da parte di fisioterapisti e chinesiologi.

CLINICA SAN MARTINO - MALGRATE (LC)



CLINICA SAN MARTINO
Eccellenza Accessibile.

La convenzione permette alle imprese associate, loro collaboratori e familiari uno sconto del 10% sul listino per le seguenti prestazioni private: ambulatoriali, diagnostica per immagini, odontoiatriche.

CENTRO DI MEDICINA RIABILITATIVA RESEGONE VERCURAGO (LC) - CISANO BERGAMASCO (BG)



Centro Resegone è un Poliambulatorio Specialistico e di Fisioterapia operante da 25 anni nelle sedi di Vercurago (LC) e Cisano Bergamasco (BG); alle imprese associate e loro collaboratori è riservato uno sconto del 10% sui servizi offerti.

SERVIZI

ENOTECA BIANCHI BAZZI – COLICO (LC) E CHIAVENNA (SO)



La nuova convenzione stipulata con l'Enoteca Bianchi Bazzi offre uno sconto dell'8% sull'acquisto di vini/ birre/distillati riservato alle imprese associate e loro collaboratori.

L'Enoteca Bianchi Bazzi è da 70 anni leader nella vendita e distribuzione di vini italiani e stranieri, birre pregiate, liquori, acque e bibite per il settore ho.re.ca.

GRIGNACOLOR – BALLABIO (LC)



La convenzione offre alle imprese associate e ai loro collaboratori: sconto 15% su idropitture per pareti interne/esterne (bianche e colorate); sconto 10% su vernici/pitture/fondi vari (smalti, impregnanti per legno, antiruggini). Tutti i composti di produzione interna scaturiscono da formule originali GRIGNACOLOR.

Per informazioni contattare Ufficio Segreteria sede di Lecco Tel. 0341-250200



AZIENDE A RISCHIO INCIDENTE RILEVANTE: anche le piccole aziende possono essere ad alto rischio

A seguito della revisione della normativa e della riclassificazione della pericolosità delle sostanze chimiche (REACH/CLP), nuovi stabilimenti sono entrati sotto la normativa Seveso; fra cui piccole e medie imprese in vari settori manifatturieri.

Nel settore manifatturiero la capacità di utilizzare in piena sicurezza sostanze o processi intrinsecamente pericolosi costituisce un importante vantaggio competitivo in settori di punta, quali, ad esempio, trattamento tessuti, adesivi, materiali per l'edilizia, inchiostri, packaging. La gestione della sicurezza deve però coniugarsi con modelli organizzativi semplici, flessibili ed agili, tipici del settore.

L'incontro è rivolto ai datori di lavoro delle aziende artigiane che potrebbero essere soggette a normativa rischio incidenti rilevanti, materia attualmente regolata dal decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105, attuazione della direttiva 2012/18/UE Seveso III. Le Direttive Seveso, che da oltre trenta anni regolano questa materia, hanno realizzato un efficace sistema di prevenzione degli incidenti chimici, che permette, fra l'altro, ai paesi Europei di avere una frequenza d'incidenti tre volte più bassa di quella registrata in impianti simili negli altri paesi avanzati.

La direttiva implica:

- il censimento degli stabilimenti a rischio, con identificazione delle sostanze pericolose;
- l'esistenza in ogni stabilimento a rischio di un piano di prevenzione e di un piano di emergenza;
- la cooperazione tra i gestori per limitare l'effetto domino;
- il controllo dell'urbanizzazione attorno ai siti a rischio;
- l'informazione degli abitanti delle zone limitrofe;
- l'esistenza di un'autorità preposta all'ispezione dei siti a rischio.

In Italia il controllo dei siti a rischio è affidato alle agenzie regionali per la protezione ambientale (ARPA, Vigili del fuoco, Comitato Tecnico Regionale dei VVF).

Durante l'incontro verranno definite le modalità di applicazione della norma alle realtà aziendali del territorio: alcune realtà, come ad esempio le galvaniche, potrebbero essere soggette a Seveso Bis senza saperlo. In questo caso occorre verificare e definire quali sono le modalità e i requisiti per essere soggetti alle norme vigenti.

**PER SAPERNE DI PIÙ PARTECIPA
AL CONVEGNO GRATUITO!**
24 novembre 2022
dalle 18.15 alle 20.15
CONVEGNO GRATUITO
CONFARTIGIANATO
IMPRESE LECCO
Via Galileo Galilei, 1 - Lecco
Per info e iscrizioni al convegno
iscrizioni@economieambientali.it
www.economieambientali.it

