

partecipazione

Periodico d'informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS

NOTA ECONOMICA
LEGGE DI STABILITÀ
SICUREZZA
ACCORDO EXPO
INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE
DALLA BILATERALITÀ
IL SOSTEGNO AL REDDITO
PER GLI STUDI
LAVORO DOMESTICO:
CONVENZIONE ILO
PACCHETTO LAVORO



Anno XVI - n. 5 agosto-settembre-ottobre 2013 - euro 1 - Autorizzazione Tribunale di Roma - n. 524 del 27-9-1997
Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma



Inserto:

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
DEL CCNL DEL TERZIARIO,
DELLA DISTRIBUZIONE E
DEI SERVIZI E DEL CCNL
DELLA DISTRIBUZIONE
COOPERATIVA**



www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

REDAZIONALE

Dopo il notevole peso fiscale e la mancanza di lavoro arriva anche la riduzione dei diritti contrattuali e sindacali conquistati in maniera forte negli ultimi decenni di storia sindacale. Le associazioni imprenditoriali del settore turismo, anche se con diverse articolazioni, hanno richiesto la riduzione del salario e di alcuni istituti contrattuali e dei permessi retribuiti.

Dopo mesi di trattativa, hanno infine formalizzato il recesso dal vigente contratto, con la conseguente decadenza di tutti gli istituti contrattuali.

Comportamento, questo, rappresentato particolarmente dalla FIPE, che ha determinato la dichiarazione di azioni sindacali e lo sciopero realizzato per manifestare l'assoluto dissenso rispetto alle pretese dei datori di lavoro.

Questa la situazione del rinnovo del contratto del turismo, mentre è stata avviata la procedura per il rinnovo del CCNL dei dipendenti da aziende commerciali e della distribuzione cooperativa. Situazione quest'ultima resa problematica dalla scissione della GDO dalla Confcommercio.

Impegni contrattuali contestuali ad un momento di particolare crisi sia economico-sociale che politico; ove il Governo non riesce a tracciare e seguire un percorso virtuoso e finalizzato a risolvere i presenti problemi gravissimi: economia in declino, disoccupazione particolare giovanile; strumentalmente distratto da beghe politiche interne e da vicende giudiziarie che non riescono a concludersi.

Un contesto difficile che impone linee e comportamenti sindacali determinati, concreti e finalizzati al mantenimento dei diritti acquisiti e alla crescita dell'occupazione.

Nota economica	3
Legge di stabilità	6
Sicurezza	9
Accordo EXPO	12
Incentivi per l'occupazione	14
Dalla bilateralità il sostegno al reddito per gli studi	17
Lavoro domestico: convenzione ILO	20
Pacchetto lavoro	22

Direttore responsabile
Paolo Andreani

Direttore editoriale
Parmenio Stroppa

Redazione
Barbara Tarallo
Sara Vasta

Amministrazione
Via Nizza 128
00198 Roma

Editrice
A.G.S.G. srl
Via Nizza 128
00198 Roma
agsg@agsg.it

Stampa
Tipolitografia C.s.r.
Via di Pietralata 157
00158 Roma

Pubblicità

Commerciale	
Pagina intera occasionale B/N	€ 2.582
Pagina intera occasionale colore	€ 4.132
Pagina intera periodica B/N	da concordare
Pagina intera periodica colore	da concordare
1/2 pagina occasionale B/N	€ 1.550
1/2 pagina occasionale colore	€ 2.582

Inseri - prezzo secondo numero pagine e colore
Annunci e comunicazioni varie € 5,7 a parola

Tutti i prezzi si intendono Iva esclusa

Informazione ai sensi della legge 675/96: se non intendete ricevere il nostro giornale comunicatelo tramite fax al n. 0684242292

Nel corso dell'estate si è registrato un importante miglioramento raggiungendo i valori del maggio 2012. Il clima economico sembra dunque rischiararsi e il punto di minimo della lunga fase recessiva appare ormai superato.

Su questo sfondo si innesca la diffusione, da parte del Governo, della Nota di aggiornamento al DEF, che contiene le previsioni ufficiali sugli andamenti dell'economia italiana nel prossimo quadriennio. La tabella 1 consente di osservare come le stime governative si caratterizzino per:

- una progressiva accelerazione del tasso di crescita che, tra il 2014 e il 2017, salirebbe dall'uno all'1,9%;
- il lento riassorbimento del tasso di disoccupazione, che permanerebbe al di sopra del 12% fino al 2015, per poi rimanere molto al di sopra dell'11%;
- la sostanziale stabilità dell'inflazione, che rimarrebbe all'interno dell'obiettivo europeo del 2%;
- il consolidamento della situazione di avanzo nei conti con l'estero, con un saldo corrente della bilancia dei pagamenti sempre positivo e collocato intorno allo 0,5% del Pil;
- il tendenziale miglioramento dei conti pubblici, con un indebitamento che, in assenza di ulteriori manovre, si ridurrebbe comunque, nel 2017, al di sotto dell'uno per cento del prodotto.

Un quadro tutto sommato favorevole, che però conferma alcuni elementi di preoccupazione. In primo luogo, per quanto in accelerazione, i saggi di crescita prefigurati sono largamente insufficienti per recuperare le perdite accumulate nel corso della recessione. A fine 2017, il livello del Pil italiano si collocherebbe ancora 2.5 punti al di sotto dei valori

pre-crisi (grafico 2) e questo spiega l'impossibilità di prevedere un più rapido rientro del tasso di disoccupazione.

In secondo luogo, l'indebitamento pubblico si riduce nell'orizzonte previsivo, ma non si annulla e dunque gli obiettivi di pareggio del bilancio, che avevano giustificato la grande austerità del biennio 2011-2012, sembrano essere stati definitivamente abbandonati.

Questi elementi vanno considerati alla luce dei fattori di rischio che permangono sullo scenario governativo e che riguardano tanto gli aspetti internazionali, quanto quelli domestici. Con riferimento agli andamenti dell'economia mondiale, deve essere segnalato come ormai da qualche mese sia in corso un apprezzamento dell'euro (grafico 3), che inevitabilmente indebolirà le esportazioni di quei paesi, fra i quali senz'altro vi è l'Italia, che negli anni della crisi hanno subito un forte ridimensionamento della propria competitività.

Per quanto riguarda gli aspetti domestici, il punto da rilevare è l'incertezza che ancora circonda la chiusura dei conti pubblici per il 2013. Il governo ha indicato un valore tendenziale dell'indebitamento pari al 3,1% (vedi tabella), annunciando al contempo che sono già in cantiere le misure necessarie per ricondurre il saldo all'interno del vincolo europeo del 3%. Certo, una correzione di un decimo di punto è poca cosa se confrontata con le draconiane misure adottate nel passato biennio, ma può rivelarsi comunque di non agevole realizzazione dal momento che il governo è impegnato a cercare risorse anche per altri provvedimenti quali, *in primis*, l'abolizione della seconda rata dell'Imu e il rifinanziamento della CIG, reso necessario, quest'ultimo, dal permanere della drammatica situazione occupazionale di cui abbiamo prima dato conto.

Tabella 1 - Le nuove previsioni macroeconomiche del Governo

	2013	2014	2015	2016	2017
Pil (var. %)	-1.7	1	1.7	1.8	1.9
Tasso di disoccupazione	12.2	12.4	12.1	11.8	11.4
Tasso di inflazione (deflatore dei consumi)	1.5	2.1	1.9	1.7	1.7
Saldo corrente della bilancia dei pagamenti (in % del Pil)	0.3	0.4	0.4	0.5	0.3
Indebitamento delle PA (tendenziale, in % del Pil)	-3.1	-2.3	-1.8	-1.2	-0.7

Grafico 1
Livelli del Pil reale: previsione al 2017 (2007=100)

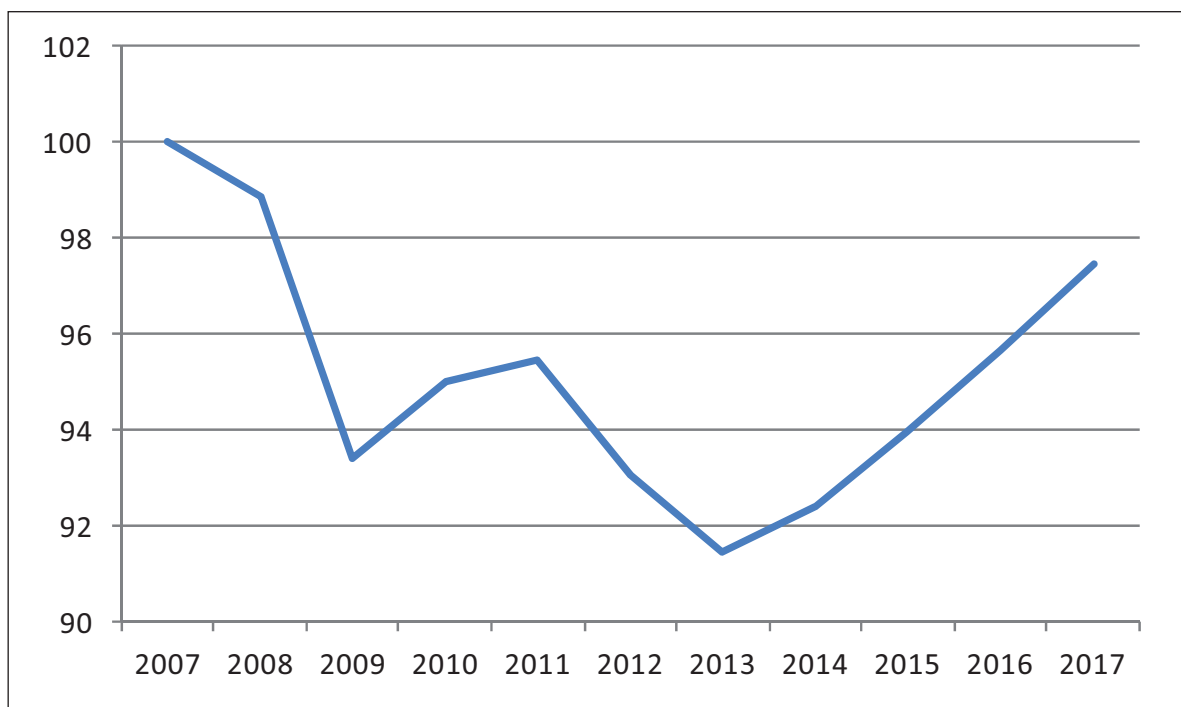
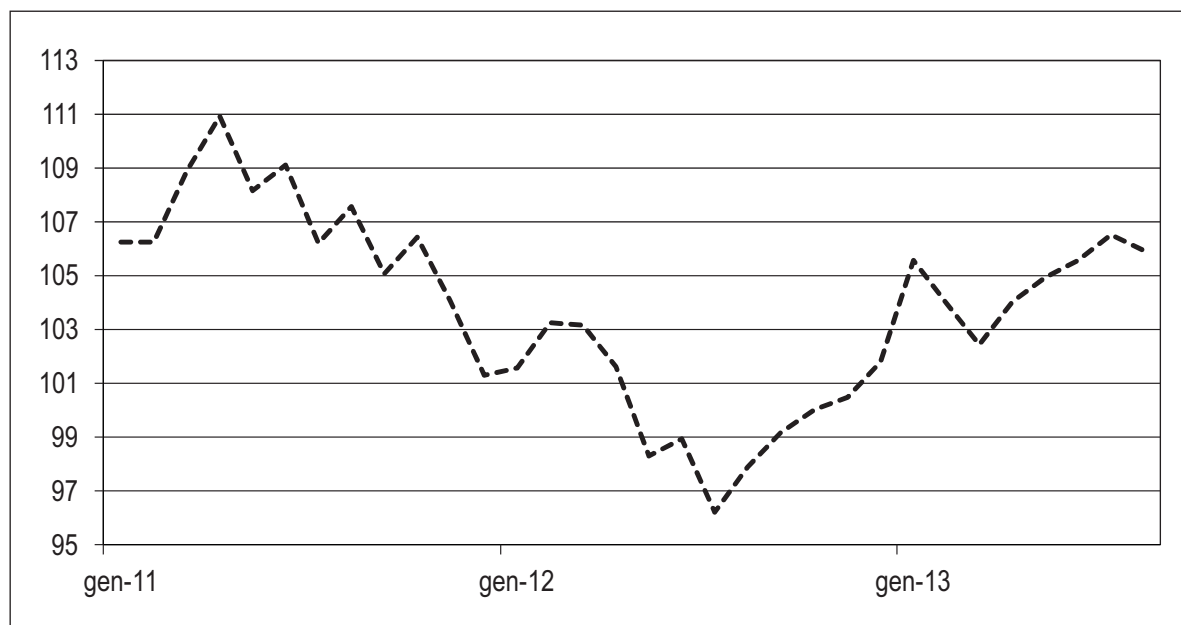


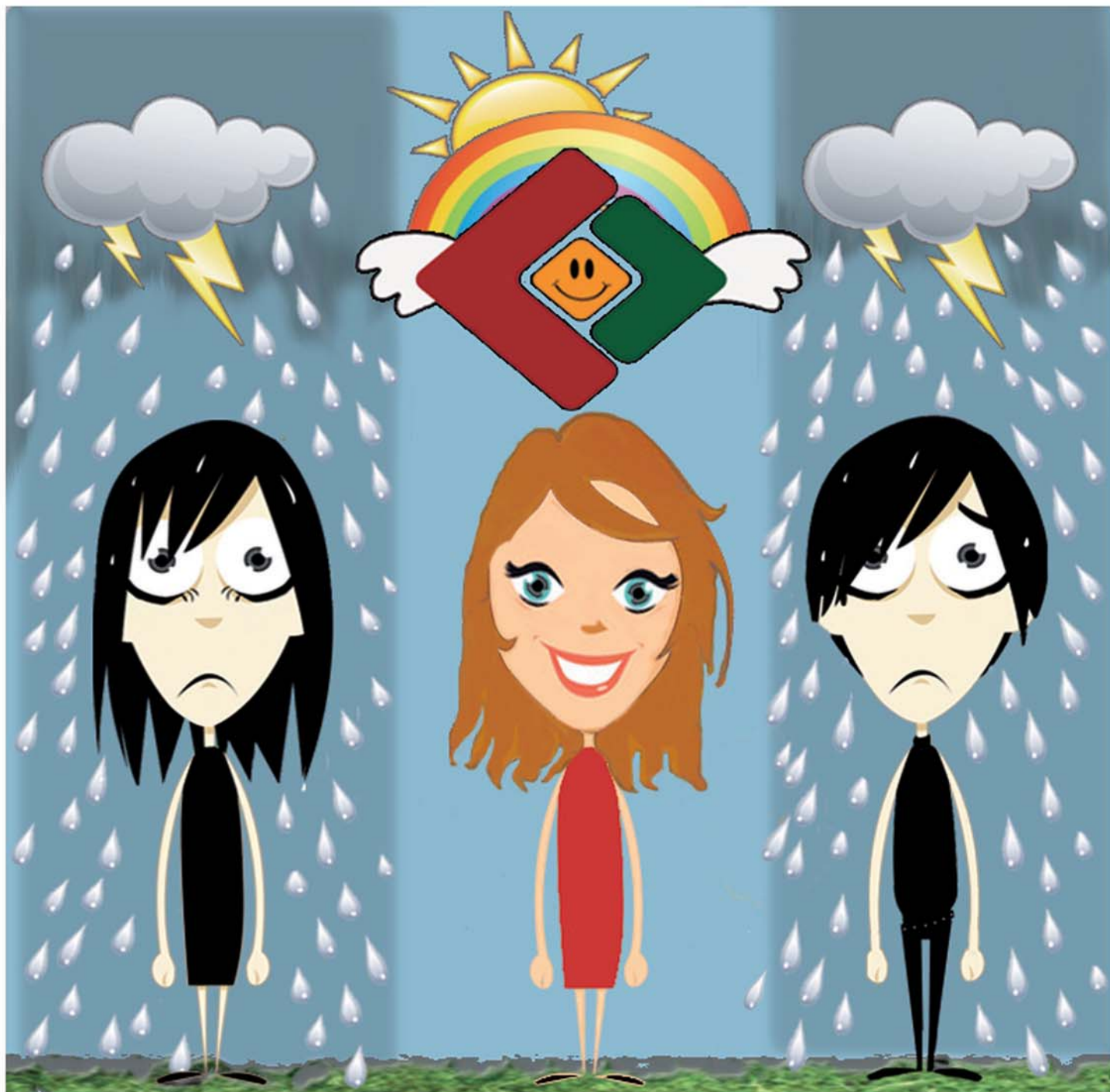
Grafico 2
Tasso di cambio effettivo nominale dell'euro



L'incertezza sull'indebitamento 2013 grava inevitabilmente sui valori di disavanzo attesi per il 2014, che potrebbero rivelarsi meno favorevoli di quanto prefigurato nella Nota di aggiornamento, pregiudicando in tal modo l'avvio della manovra di riduzione del cuneo fi-

scale, che dovrebbe invece costituire il cuore della politica di bilancio del prossimo anno. I provvedimenti che stanno per essere adottati costituiscono quindi un passaggio fondamentale per consolidare i segnali di rasserenamento congiunturale.

Proteggi la tua salute con il Fondo Est



comunicazione.cristina@fondoest.it

Fondo Est è il fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti dei settori terziario, turismo e servizi. Informati!

www.fondoest.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini

LEGGE DI STABILITÀ



Per la UIL la Legge di Stabilità non risponde alle esigenze di una svolta nella politica economica del Paese necessaria per uscire dalla recessione e promuovere la crescita economica.

Tutti gli organismi internazionali, dall'OCSE all'FMI, dalla Commissione Europea alla BCE, indicano in una forte riduzione delle tasse sul lavoro la via maestra per conseguire questo obiettivo che lo stesso Presidente del Consiglio, nelle sue dichiarazioni programmatiche, aveva indicato come ele-

mento prioritario della sua azione di governo.

La Legge di Stabilità presentata al Parlamento non va in questa direzione.

Le Parti sociali, Sindacati e Confindustria, hanno presentato ai primi dello scorso settembre un documento contenente una precisa e compiuta proposta di politica economica.

Non era mai avvenuto in Italia e in nessun Paese dell'Europa che le Parti sociali condividessero una proposta comune su queste tematiche.

Rispetto a quanto proposto, però, gli interventi previsti dalla Legge di Stabilità sono assolutamente insufficienti ed inadeguati sia in termini di riduzione della pressione fiscale sui redditi da lavoro e da pensione che quanto ad efficacia per stimolare una ripresa dei consumi e della domanda interna.

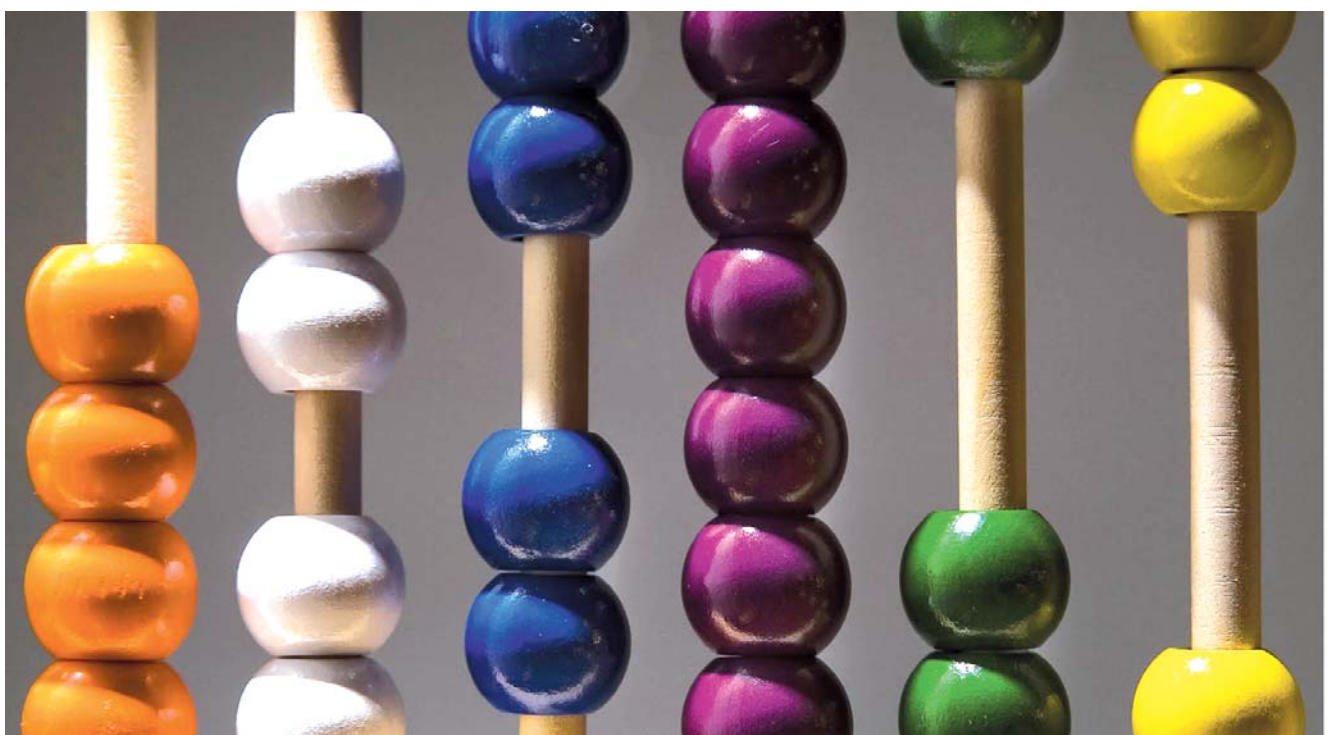
Si è solo fatto finta di diminuire le tasse e gli effetti dei provvedimenti varati sono assolutamente trascurabili per i lavoratori dipendenti e del tutto penalizzanti per i pensiona-

ti che sono stati esclusi dal pur minimo aumento delle detrazioni mentre, al tempo stesso, dovranno sopportare il taglio delle agevolazioni fiscali ed un meccanismo di indicizzazione delle pensioni particolarmente penalizzante.

Per questo chiediamo di apportare sostanziali modifiche al testo elaborato dal Governo per affermare innanzitutto un'esigenza di equità e per realizzare quella svolta di politica economica di cui c'è bisogno e che è decisiva come strumento fondamentale di sostegno alla crescita.

Le proposte della UIL e del sindacato italiano su come invertire la rotta sono tutt'altro che generiche o demagogiche. Si tratta, al contrario, di proposte chiare, concrete e possibili che consentirebbero di recuperare risorse imponenti così da realizzare un cambiamento profondo della struttura della Legge di Stabilità da destinare alla riduzione delle tasse sul lavoro.

Per finanziare gli interventi di correzione del testo presen-



tato dal Governo bisogna prima di tutto tagliare con decisione la spesa pubblica improduttiva insieme agli sprechi della politica, attraverso l'introduzione dei costi standard in materia di acquisti di beni e servizi per le amministrazioni, la riduzione drastica del numero delle società pubbliche, la riduzione dei componenti dei consigli di amministrazione ed il blocco delle consulenze a tutti i livelli dell'amministrazione pubblica.

Bisogna inoltre destinare – attraverso un provvedimento

te in discussione, puntando innanzitutto ad una incisiva riduzione delle tasse sul lavoro e sulle pensioni.

Bisogna poi, in particolare, ripristinare la piena rivalutazione delle pensioni per evitare un'erosione ulteriore delle pensioni che aggraverebbe la perdita del potere d'acquisto già subita negli ultimi 15 anni dai trattamenti. Per questo andrebbe anche ripreso un percorso di rivalutazione delle pensioni in essere e di abbattimento della pressione fiscale sui redditi da pensione che

previsto dilazionamento del Tfs che incide in maniera inaccettabile sulla retribuzione differita delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, ritardandone – anche in maniera significativa – l'erogazione e violando i patti che intercorrevano tra datore di lavoro pubblico e dipendenti. Fondamentale è anche la stabilizzazione dei precari che lavorano nel settore e che attendono certezze sul loro futuro lavorativo e di vita.

Per tutte le ragioni illustrate crediamo che la Legge di Stabilità debba essere cambiata. Chiediamo quindi con forza al Governo e a tutti i gruppi parlamentari di maggioranza ed opposizione di introdurre modifiche che vanno nella direzione da noi indicata.

oggi è quasi il doppio rispetto alla media OCSE.

Per la Noi sosteniamo che questa



legislativo *ad hoc* - la metà delle risorse recuperate dalla lotta all'evasione fiscale a ridurre le tasse sul lavoro, a cominciare dai lavoratori dipendenti e pensionati. D'altra parte negli ultimi anni la lotta all'evasione ha portato nella casse dello Stato 12,7 miliardi nel 2011 e 12,5 miliardi nel 2012. Risultati sempre superiori agli obiettivi prefissati dalla stessa Agenzia delle Entrate che per il 2013 mira a recuperare almeno 10,2 miliardi di euro.

Infine è necessario armonizzare la tassazione sulle rendite finanziarie alla media dell'Unione Europea, elevando l'attuale aliquota dal 20% al 22%, avvicinandola così alla tassazione del reddito da lavoro e permettendo di recuperare un maggior gettito.

Le maggiori risorse rese disponibili tramite questi provvedimenti devono servire a migliorare il testo attualmen-

UIL devono inoltre essere pienamente salvaguardati tutti i lavoratori esodati, senza incertezze e senza contingentamenti mentre sul versante degli ammortizzatori sociali deve essere assicurato il pieno finanziamento della cassa integrazione.

La Legge di Stabilità deve poi essere radicalmente modificata nei suoi interventi sul lavoro pubblico, evitando l'approccio orientato solo a fare cassa sul settore e puntando invece ad ammodernare la pubblica amministrazione. Per questo chiediamo di ripristinare la contrattazione nazionale e di secondo livello, valorizzando e promuovendo il lavoro dei pubblici dipendenti. Deve essere anche eliminato il blocco dell'indennità di vacanza contrattuale ed il



svolta è possibile e, con noi, lo dicono centinaia di migliaia di lavoratori, pensionati e cittadini che hanno avviato una vasta ed ampia mobilitazione che si sostanzierà in quattro ore di sciopero programmate entro metà novembre. La UIL deciderà insieme a CGIL e CISL come proseguire l'iniziativa politica e di forte mobilitazione nel Paese.

Questa richiesta arriva in maniera diffusa dal Paese. Il Governo e il Parlamento la raccolgono e segnano una svolta, invertendo una tendenza e ridando così fiducia agli italiani sul proprio futuro.

Domenico Proietti



DOLCE ATTESA



"Rimborso fino a
1.000 euro per le spese
di gravidanza"

PRESTAZIONI SANITARIE DIRETTE



"Una copertura integrativa
totale per proteggere
tutta la famiglia"

DAL LATTE AL PEDIATRA



"Sostegno alle spese
per l'assistenza pediatrica
e per l'asilo dei figli"

NEGLI STUDI PROFESSIONALI LA SALUTE È UN VALORE.
CADIPROF GARANTISCE PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE
PER PICCOLI E GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI,
ESAMI DIAGNOSTICI STRUMENTALI, VISITE SPECIALISTICHE,
PROGRAMMI DI PREVENZIONE, ODONTOIATRIA
E MOLTO ALTRO ANCORA.

Per maggiori informazioni



info@cadiprof.it

www.cadiprof.it

LAVORO

SALUTE

FAMIGLIA

SICUREZZA

LEGISLAZIONE ACCORDI

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO, COMMISSIONE EUROPEA LANCIA CONSULTAZIONE

Promossa dalla Commissione europea una consultazione destinata a rappresentanti sindacali e organizzazioni dei datori di lavoro europei, sulle possibili misure da adottare per prevenire e contrastare il lavoro sommerso.

La Commissione propone di creare una piattaforma di cooperazione tra le autorità di tutti gli Stati membri: gli ispettorati del lavoro, le autorità preposte alla migrazione, le autorità fiscali e quelle previdenziali.

Obiettivi di questa azione saranno il potenziare l'efficacia e l'efficienza delle autorità nazionali e quindi avere un impatto positivo sulla creazione di posti di lavoro, favorire una migliore applicazione del diritto dell'Unione in merito al lavoro dignitoso e supportare la riscossione delle entrate fiscali, migliorando la conoscenza e la misurazione del fenomeno del sommerso.

1. Nello specifico le attività di cooperazione proposte dalla consultazione potrebbero riguardare:
2. la condivisione delle migliori pratiche riguardanti la deterrenza e la prevenzione (ad esempio incentivi fiscali, riforme amministrative e per la semplificazione, campagne di sensibilizzazione rivolte a gruppi vulnerabili o settori specifici e altre);
3. l'identificazione di principi comuni da applicare per le ispezioni;
4. la promozione di scambi di personale e attività di formazione condivise;
5. azioni di controllo congiunte.

AUMENTATE LE SANZIONI PER INADEMPIMENTI ALLE DISPOSIZIONI DEL D. LGS. 81/2008

E' stata pubblicata sulla G.U. n. 196 del 22 agosto 2013, la L. n. 99/2013 che ha convertito il D.L. 76/2013, recante "primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione,

ni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente Decreto nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con Decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministe-



in particolare giovanile della coesione sociale, nonché in materia di imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti".

Tra le novità introdotte è stato anche modificato il comma 4-bis dell'articolo 306 del D.lgs n.81/2008.

Il nuovo testo prevede che dal 1° luglio 2013 le sanzioni amministrative vengano rivalutate del 9,6% e che in futuro l'aggiornamento avverrà a cadenza quinquennale sulla base dell'indice ISTAT.

"Le ammende previste con riferimento alle contravvenzio-

ro del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6. Le maggiorazioni..."

CONTROLLO E MANUTENZIONE ESTINTORI: LA NUOVA UNI 9994-1:2013

Le novità della UNI 9994-1:2013 riguarda le "Apparecchiature per estinzione incendi - Estintori di incendio.

DOCUMENTAZIONE

BENCHMARKING E SCAMBIO DI ESPERIENZE POSITIVE NEL SETTORE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

L'EU-OSHA comunica le conclusioni raggiunte a seguito dell'incontro sul Benchmarking per incentivare l'adozione di migliori prassi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

EU-OSHA, LA RELAZIONE DI SINTESI DEL 2012

L'EU-OSHA raccoglie tutti i contributi per la promozione della salute e sicurezza sul lavoro del 2012 con uno sguardo ai progetti in cantiere per il 2013.

SCADENZA DELLA FORMAZIONE DI DIRIGENTI E PREPOSTI

formazione base delle figure preposte alla sicurezza

RSPP: frequenza Modulo A, Modulo B e Modulo C;

ASPP: frequenza Modulo A, Modulo B;

RLS: frequenza del corso base da 32 ore;

Dirigenti: frequenza del corso base di 16, così come indicato dall'Accordo del 21/12/2011;



Preposti: frequenza del corso base di 8, così come indicato dall'Accordo del 21/12/2011;

Lavoratori: frequenza del corso di 8, 12, 16 ore in base alla tipologia di azienda in cui si lavora.

Le 3 tipologie previste dall'Accordo del 21/12/2011 sono classe bassa (8 ore, cioè 4+4), classe media (12 ore, cioè 8+4), classe alta (16 ore, cioè 4+12);

Antincendio: frequenza del corso base di 4, 8 o 16 ore in base al livello di rischio d'incendio in azienda;

Primo Soccorso: frequenza del corso base di 12 o 16 ore in base alla tipologia di azienda;

PES: persona esperta nell'ambito dei lavori in prossimità di impianti elettrici;

PAV: persona avvertita nell'ambito dei lavori in prossimità di impianti elettrici;

Datori di lavoro: il DL che assume direttamente l'incarico di RSPP, deve frequentare un unico corso di diversa durata in base alla classificazione dell'azienda. Le aziende sono divise in 3 classificazioni, cioè rischio basso (16 ore), rischio medio (32 ore), rischio alto (48 ore).

QUESITI

CI SONO NOVITÀ PER L'RLS NEL CD PACCHETTO LAVORO OVVERO IL DECRETO LEGGE N. 76 DEL 28 GIUGNO 2013?

Le novità più rilevanti per i RLS sono contenute nell'articolo 9:

- Sono rivalutate le sanzioni penali ed amministrative previste dal D.Lgs 81/2008. La rivalutazione è pari al 9,6% e decorre dal 1 luglio.

- Si dispone l'obbligo di depositare presso le Direzione Territoriale Lavoro i contratti aziendali che contengono deroghe alla disciplina legale e alla contrattazione collettiva in alcune materie (ad esempio: orario di lavoro, solidarietà negli appalti, lavoro a termine, somministrazione, impianti audiovisivi, ecc).

I CORSI DI AGGIORNAMENTO PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) POSSONO ESSERE ESEGUITI DA UN RSPP INTERNAMENTE ALL'AZIENDA O DEVONO ESSERE TENUTI PRESSO UN ORGANISMO ACCREDITATO?

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi pa-

ritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori (art. 37, comma 12 del D.lgs. 81/08). Dunque, al momento la formazione degli RLS può essere svolta da un qualsiasi soggetto formatore purché in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti.

SENTENZE

SEQUESTRABILI AZIENDE CHE NON ATTUANO SICUREZZA SUL LAVORO

L'imprenditore che nella propria attività d'impresa non

rispetta le normative in tema di sicurezza sul lavoro, ad esempio impiegando lavoratori clandestini, rischia di vedersi sequestrata l'intera attività.

La Cassazione, con la sentenza 18603/13, stabilisce che è legittimo il sequestro preventivo dell'intera struttura aziendale nel caso in cui serva a impedire la prosecuzione del reato, ovvero, come nel caso in questione lo sfruttamento della manodopera illegale.

CORTE DI CASSAZIONE SEZ. IV PEN. 25 GIUGNO 2013, N. 27774

Infortunio. Sussiste la responsabilità del r.s.p.p. per mancata fornitura di adeguati dispositivi di protezione individuale.

CORTE DI CASSAZIONE SEZ. III PEN. 18 GIUGNO 2013, N. 26418

Contravvenzioni in materia di sicurezza. E' valida la notifica effettuata presso l'abitazione del legale rappresentante.

SENTENZA CASSAZIONE SUL RUOLO E SULLE RESPONSABILITÀ DEL MEDICO COMPETENTE - SEZIONE PENALE III N.1856 DEL 15/01/2013

Una sentenza della Cassazione sul medico competente dalla quale discende una conferma di quanto da noi sempre sostenuto, in approfondimenti e risposte a quesiti vari, sul ruolo e sulle responsabilità di tale figura nella organizzazione della sicurezza sul lavoro in azienda. Al di là degli obblighi di sorveglianza sani-

taria il medico competente assume un ruolo attivo, collaborativo e propositivo nella preventiva valutazione dei rischi.

CORTE DI CASSAZIONE - RESPONSABILITÀ RSPP

La Corte di Cassazione con sentenza n. 11492 dell'11/3/2013, ha evidenziato come l'RSPP corre il rischio di essere chiamato a rispondere per gli incidenti occorsi a qualsiasi terzo estraneo nel luogo di lavoro.

MOBBING: NEGATO IL RISARCIMENTO AD UN DIPENDENTE AFFETTO DA MANIE PERSECUTORIE

Nella sentenza n. 19814 del 28 agosto 2013 la Cassazione chiarisce sulle responsabilità del datore di lavoro per mobbing su dipendenti con particolare fragilità emotiva.

CASSAZIONE CIVILE 1° OTTOBRE 2013, N. 40605

Il Datore di Lavoro, in tema di sicurezza, è responsabile dell'omessa predisposizione di adeguate misure antinfortunistiche qualora abbia svolto con i lavoratori solo brevi incontri formativi. Soprattutto in caso di lavoratori stranieri, il DL deve accertarsi che abbiano ben compreso la formazione impartita.



Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Proprietari di Fabbricati costituito da Confedilizia, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS

Ebinprof, Ente Bilaterale Nazionale del comparto Proprietari di Fabbricati, è un organismo paritetico costituito da CONFEDILIZIA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS.

L'Ente è costituito a norma e in attuazione dell'art. 8 del CCNL del 15 dicembre 1999 per i dipendenti da proprietari di fabbricati e successive modifiche ed integrazioni. Le Parti Sociali, firmatarie di quanto sopra, hanno ritenuto di primario interesse, da un lato l'assunzione di iniziative aventi lo scopo di favorire i lavoratori nelle loro attività e di migliorare la qualità del servizio da loro prestato rendendolo più rispondente alle esigenze

dell'utenza; dall'altro il perseguimento delle finalità di elevare le condizioni di lavoro dei dipendenti anche attraverso un corretto utilizzo degli strumenti previsti per la formazione e la riqualificazione professionale a tutti i livelli.

A tale scopo, e tra le tante finalità, *Ebinprof* analizza l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione e al mercato del lavoro, predisponendo su ciò studi e ricerche; formula progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori di cui si applica il vigente CCNL; elabora a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore:

Ebinprof opera su tutto il territorio nazionale e, nell'ambito delle proprie finalità statutarie, diffonde la sua attività e la sua presenza in tutto il Paese.

In questo senso, annovera tra le sue attività l'assegnazione di borse di studio ai figli dei dipendenti da proprietari di fabbricati dimostratisi particolarmente meritevoli nei loro studi. Le Parti Sociali costituenti l' *Ebinprof*, infatti, sono convinte di offrire, in questo modo, un contributo all'affermazione di quel diritto allo studio che sempre più oggi è richiesto come garanzia di qualificazione e professionalità per chi si affaccia sul mondo del lavoro. Presentato per la prima volta nel corso del 2002, il bando ha riscontrato un notevole successo ed è oggi riproposto in forme e modalità più ampie.

Scopo, amministrazione, vita dell'Ente sono regolati dalle norme contenute nello specifico Statuto elaborato, adottato e firmato dalle parti costituenti.

L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Tel. 06.44251393 - 06.44239166
Fax 06.44252052
E-mail ebinprof@libero.it
<http://www.cassaportieri.it/ebinprof.asp>



ACCORDO SpA 23.07.2013

Raggiunto il primo accordo con Expo SpA in materia di occupazione, organizzazione del lavoro e sicurezza sul lavoro. Questa intesa si aggiunge alle altre già realizzate a livello Confederale in ordine a relazioni sindacali, appalti (rispetto delle norme contrattuali a pena di esclusione e garanzia di ricollocazione dei lavoratori eventualmente coinvolti) e sicurezza sul lavoro.

L'intesa dà una risposta equilibrata alle forti esigenze di flessibilità connesse all'evento espositivo, secondo le opportunità offerte dall'attuale quadro di regole legislative e contrattuali opportunamente adattate alla particolarità del contesto, con la giusta tutela per le persone che saranno impiegate: è questo il frutto della linea adottata dalla nostra Organizzazione che ha consentito di isolare le radicalizzazioni

estreme di coloro che non intendevano riconoscere "deroghe", da un lato, e di chi invocava "provvedimenti speciali", dall'altro.

In tema di sicurezza e salute sul lavoro, si è concordata la prima sperimentazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo per rafforzare la capacità di intervento in materia di salute con una specifica funzione di coordinamento in uno spazio che vedrà la partecipazione contemporanea e concentrata in un breve arco temporale di migliaia di lavoratori di settori produttivi diversi.

In tema di occupazione, l'accordo offre ri-

sposte positive verso i giovani con la previsione dell'apprendistato (per la nuova figura di "operatore grande evento"), del contratto a tempo determinato, del tirocinio (con la corresponsione di un'indennità di 516 euro). Ma l'accordo si rivolge anche ai lavoratori che in questi anni sono stati espulsi dal ciclo produttivo e si trovano in mobilità: Expo SpA riserva una quota del 10% delle assunzioni a loro favore.

Sono state condivise soluzioni di flessibilità in tema di orari di lavoro e organizzazione del lavoro idonee alla particolarità dell'evento, nonché un impegno alla definizione di un premio di risultato; per i diritti sindacali, si è ottenuto il calcolo per teste dei vari monte-ore e la predisposizione di un apposito ufficio per le OO. SS. al fine di assistere i lavoratori nel sito espositivo.

Resta da

completare la parte relativa alla formazione dei futuri lavoratori, per la quale Expo SpA si è già resa disponibile ad una iniziativa congiunta con le OO. SS.

Così risolta la parte più difficile (Expo SpA è sicuramente l'azienda più coinvolta) è ora possibile proseguire il confronto con tutte le Associazioni Datoriali (finora latitanti) per realizzare intese analoghe che possano così completare il quadro delle soluzioni concordate in vista del grande evento che interesserà la città di Milano.



Redazionale



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche



Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma

Tel. 06.57305405 - Fax 06.57135472 - www.ebinter.it - info@ebinter.it

INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE

under30

La circolare Inps n. 131 del 17 settembre 2013 fornisce norme ed indicazioni operative per l'ammissione all'incentivo economico per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani "fino a 29 anni di età" privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale. L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato anche part-time e trasformazioni a tempo inde-

terminato di un rapporto a termine, spetta per 12 mesi. L'incentivo può essere autorizzato fino all'esaurimento delle risorse specificamente stanziato.

Gli incentivi sono subordinati:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerte:
- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela del-

le condizioni di lavoro;

- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, là dove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentati-



terminato di un rapporto a termine, in tal caso è necessario che il lavoratore sia maggiore e non abbia compiuto trent'anni al momento della decorrenza della trasformazione; se, alla scadenza originaria del rapporto a termine il lavoratore superasse il limite di età, la trasformazione può essere anticipata per garantire la spettanza del beneficio.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a decorrenza dal 7 agosto 2013 ed è pari ad un terzo della retribuzione e comunque nella misura mensile massima di 650 euro, ha una durata massima di 18 mesi, ma in caso di trasformatio-

ve sul piano nazionale;

- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;
- alla realizzazione e al mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione ovvero la trasformazione (art. 1, commi da 4 a 7, dl 76/2013);
- alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 4);

partecipazione

Anno XVI n. 4

INSERTO

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE

E DEI SERVIZI E DEL CCNL DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA



La crisi economica e la conseguente pesantissima contrazione dei consumi hanno comportato nel corso dell'ultimo triennio scenari del tutto inediti che hanno registrato l'erosione dei parametri che per anni avevano consentito alle parti sociali di approssicare i rinnovi contrattuali secondo modalità consolidate.

La presente piattaforma risponde alla volontà delle segreterie Filcams-Fisascat-Uiltucs di costruire una risposta alternativa e diversa nel nuovo contesto procedendo alla definizione di un corpo unitario di rivendicazioni atto a chiamare tutti i soggetti contrattuali del settore al necessario confronto.

La scelta qui operata non rimuove le conclusioni del precedente rinnovo contrattuale, che ha visto le scriventi organizzazioni sindacali non condividere unitariamente la sottoscrizione dei contratti nazionali del tds, né rappresenta il superamento delle ragioni che hanno determinato tali conclusioni.

Ognuna delle organizzazioni sindacali, infatti, mantiene le valutazioni di merito che hanno motivato divergenze e scelte conseguenti, ma individuano nello sviluppo del prossimo confronto negoziale il terreno per affrontare tali problematiche in chiave costruttiva e propositiva. Partendo da un'analisi aperta di ciò che a suo tempo è stato condiviso o non condiviso ed esplorando soluzioni diverse e innovative, anche nella contrattazione di secondo livello, si potranno individuare nuovi punti di sintesi che meglio possono essere in grado di rispondere a una realtà del lavoro profondamente cambiata.

In questo quadro, la piattaforma unitaria rappresenta un atto di responsabilità delle organizzazioni sindacali, nella consapevolezza che l'attuale problematico contesto economico e sociale nel quale si trova ad operare il settore del terziario distributivo, impone la massima convergenza di sforzi, per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nella crisi, per la ricerca di sintesi utili allo sviluppo delle imprese e per la crescita dell'occupazione.

Medesimo atto di responsabilità è richiesto alle associazioni datoriali, chiamate a frenare ed invertire la tendenza ad una scomposizione della propria rappresentanza, le cui conseguenze negative ricadrebbero sulle lavoratrici e sui lavoratori, attraverso il rischio di una diversificazione dei trattamenti, alimentando una concorrenza sleale tra imprese.

Un moderno sistema contrattuale, finalizzato alla crescita e all'innovazione, deve tendere a unificare e rendere omogenee le politiche di sistema.

Ciò non significa negare le peculiarità dei vari comparti. La stessa piattaforma qui presentata non esaurisce la necessità di procedere al rinnovo dei contratti, affrontandone le diverse specificità, così come rappresentate nei contratti attualmente vigenti.

L'imminente stagione dei rinnovi contrattuali impone un'assunzione di responsabilità e un obiettivo che deve vedere nel lavoro la sua cen-

tralità per la tenuta e la ripresa anche del settore distributivo e del terziario servizi.

È necessario condividere un denominatore comune per richiamare la politica alla responsabilità di scelte e interventi non più rinviabili concentrate non solo sul mercato del lavoro ma soprattutto sulla creazione del lavoro. Ridurre l'incertezza della vita delle lavoratrici e dei lavoratori deve diventare in questo contesto una vera e propria priorità politica. Anche i soggetti di rappresentanza delle imprese devono svolgere un ruolo per contribuire a tale finalità e per sostenere un sistema produttivo sano.

La legalità, quale fondamento di un lavoro dignitoso e socialmente sostenibile perché basato sul rispetto delle norme e delle regole, deve essere assunta come anticorpo verso la degenerazione del sistema concorrenziale che rende debole il tessuto produttivo e sociale nelle regioni del sud, ma da cui anche il nord del nostro paese non è esente.

Per questo, è ancora più stringente l'obiettivo comune della salvaguardia e della creazione di buona e stabile occupazione come valore aggiunto che coniughi efficienza, qualità del lavoro, omogeneità di condizioni.

L'escludere il ricorso a tipologie di impiego non coerenti con tali obiettivi e il contrasto al lavoro sommerso rappresenta elementi di forza per la piena realizzazione di questo percorso.

Il sistema distributivo italiano è sotto continua tensione per la ricerca di soluzioni che migliorino le performances complessive; tale ricerca, a nostro avviso, richiede un maggior coinvolgimento, nello sforzo di cambiamento, del mondo del lavoro e delle parti sociali che lo rappresentano per sperimentare e realizzare relazioni industriali partecipative e aperte nonché ispirate alla condivisione di percorsi comuni per migliorare l'efficienza e la competitività di sistema. Il conseguimento di tale obiettivo richiede una forte innovazione ed evoluzione nelle modalità dell'esercizio della contrattazione: richiede cioè un salto culturale e di qualità per avvicinare il processo contrattuale al processo decisionale dell'impresa, abbinando una contrattazione eminentemente di profilo rivendicativo e di scambio ad una contrattazione di progetto. Questo più avanzato sistema di relazioni si deve incardinare sul riconoscimento della legittimità del ruolo di rappresentanza delle parti, sulla inequivocabile riconferma delle pari dignità tra le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori, su relazioni e informazioni finalizzate alla condivisione di maggiore conoscenza e trasparenza legate alla possibilità di individuare obiettivi comuni al cui conseguimento finalizzare gli atti contrattuali.

Nella convinzione che le norme fondamentali del rapporto di lavoro debbano restare omogenee al fine della concorrenza leale tra soggetti imprenditoriali diversi e della coerenza ed equità nella determinazione delle condizioni contrattuali di lavoratrici e lavoratori che prestano attività in ambiti distributivi tra loro assimilabili, la presente

piattaforma pone le basi per una proposta comune a tutti i settori e parti speciali che colgono le peculiarità e specificità di settore/comparto.

Diritti sindacali

Estendere le materie oggetto dei diritti d'informazione prevedendo percorsi partecipativi delle RSA/RSU alla vita aziendale attraverso fasi informative su investimenti, piani di sviluppo, modello commerciale, formazione del personale e situazione economica nelle imprese con più di 30 dipendenti.

Riconoscimento del diritto d'indizione delle assemblee in capo alle OO. SS. Territoriali.

Per le imprese sopra i duecento dipendenti, dovrà essere prevista una specifica informativa preventiva a livello aziendale e territoriale alle OO.SS. territorialmente competenti e alle RSA/RSU, in ordine a manutenzione degli assetti societari, internazionalizzazione e delocalizzazione di società.

Contrattazione di secondo livello

Identificare modalità e strumenti atti a consentire il rafforzamento e il rilancio della contrattazione di secondo livello.

In coerenza con gli accordi unitari confederali sottoscritti, occorre definire e circoscrivere le materie sulle quali la contrattazione di secondo livello, potrà agire anche in deroga da quanto affermato nel Contratto Nazionale, fermo restando la necessità di validazione da parte dei lavoratori sulle scelte effettuate.

Prevedere la possibilità di pervenire in tale ambito alla definizione di accordi destinati a consentire un'equa ripartizione delle prestazioni lavorative disagiate, e inoltre le possibilità di intervento sui regimi di orario/apertura, sulle turnazioni, sui regimi di flessibilità e sulle tipologie d'impiego, con particolare riferimento alla stabilizzazione del precariato e alla individuazione di strumenti di utilizzo e consolidamento degli orari part time.

Fatte salve le norme di legge vigenti, la contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale potrà stabilire un tetto massimo di durata temporale dei contratti a termine o in somministrazione, o la somma di entrambi, oltre il quale i lavoratori acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato.

Si ritiene il secondo livello di contrattazione territoriale e aziendale come il luogo per sviluppare concretamente progetti e buone pratiche sull'organizzazione e la qualità del lavoro al fine di ricercare percorsi che favoriscano sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuale sistema delle liberalizzazioni ha acuito i problemi organizzativi e l'impatto sulla vita delle lavoratrici e lavoratori oltre a non rappresentare strumento positivo e armonico per lo sviluppo del sistema distributivo.

Nel confermare la necessità di una legislazione e regolamentazione nazionale diversa sulla materia del commercio in generale e nello speci-

fico degli orari, prevedere un'equa ripartizione che consenta ai lavoratori con obbligo contrattuale individuale alla prestazione nella giornata di domenica di poter usufruire di un congruo numero di domeniche libere.

In tale ambito, la contrattazione di secondo livello, titolata ad intervenire complessivamente sulla materia del lavoro domenicale/ festivo e relativa regolamentazione, può prevedere attraverso il confronto finalizzato a intese, specifiche modalità attuative.

Identificare giornate di chiusura obbligatoria in coincidenza di alcune festività religiose e civili.

Al fine di incentivare la contrattazione di 2° livello destinare una quota salariale in assenza di contrattazione decentrata.

Mercato del lavoro

Stabilire il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione rispetto a nuove assunzioni a termine e criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato.

Elevare la prestazione lavorativa minima del part time a 20 ore settimanali (80 mensili e 1040 annue) nelle imprese con più di 30 dipendenti.

Rafforzare i diritti di informazione e confronto e le norme di tutela in caso di appalto, passaggio locali in affitto, terziarizzazione, convenzioni ed affidamenti e/o affidamento diretto dei servizi al fine di garantire la continuità occupazionale dei i lavoratori.

Le aziende appaltatrici dovranno applicare i CCNL del settore di attività e comunque sottoscritti dalle Federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL e darne informazione alle OO.SS. territorialmente competenti e alle RSA/RSU.

Definire l'istituto della reperibilità per tutte quelle figure professionali utilizzate dalle aziende per la copertura di attività che richiedono, da parte dei lavoratori individuati, una prestazione accessoria alla prestazione di lavoro principale.

Conciliazione tempi di vita/lavoro

La prima modalità con cui realizzare una buona conciliazione tempi di vita/lavoro si ha definendo l'obbligo di esposizione dell'orario di lavoro per un periodo minimo di quattro settimane.

Estendere l'applicabilità della norma in materia di passaggio transitorio e reversibile a part time a seguito di maternità, garantendo che l'orario di lavoro a part time sia realmente conciliabile con le esigenze di cura del bambino.

Estendere la durata dell'esclusione dal lavoro notturno per i genitori con figli fino ai 6 anni.

Regolamentare – come previsto dalla Legge – la frazionabilità del periodo di congedo parentale.

Definire norme idonee a consentire ai genitori affidatari di adempiere agli obblighi nei confronti della prole a loro imposti in forza della sentenza di separazione o divorzio.



Prevedere il riconoscimento di permessi specifici, ovvero di modifiche transitorie nell'articolazione dell'orario di lavoro, per consentire ai genitori di seguire la fase d'inserimento dei figli in asili nido e scuola materna.

Prevedere il riconoscimento di permessi specifici, ovvero di modifiche transitorie nell'articolazione dell'orario di lavoro, per il disbrigo di pratiche di adozione internazionali.

Prevedere la possibilità di fruizione di specifici permessi ai padri lavoratori in occasione della nascita dei figli.

Al fine di favorire i processi di integrazione, riconoscere un monte ore aggiuntivo di permessi individuali da fruire per l'espletamento delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno nonché per l'accudimento dei figli minori all'avvenuto ricongiungimento.

Estendere l'esonero dal lavoro domenicale/festivo ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92 articolo 3 comma 3.

In ogni caso, specifiche modalità attuative in ordine alla disciplina di tali materie potranno costituire, al secondo livello di contrattazione, oggetto di confronto tra le parti finalizzato al raggiungimento di accordi che attengano anche a nuove sperimentazioni in materia di ODL.

Quadri

Allungamento del periodo di preavviso per il trasferimento. Nel caso che per motivazioni di particolare urgenza tale periodo non possa essere rispettato il lavoratore deve essere considerato in trasferta sino alla scadenza del termine di preavviso, con il relativo trattamento economico e rimborso delle spese necessarie per raggiungere la famiglia nei giorni di riposo settimanale. Elevazione a 18 mesi del periodo in cui viene riconosciuto al quadro trasferito l'eventuale integrazione del canone di locazione.

Precisare che il trasferimento può avvenire solo con il consenso dell'interessato qualora il lavoratore abbia compiuto i 55 anni se uomo e i 50 anni se donna.

La polizza assicurativa riconosciuta ai Quadri dovrà avere massimali assicurativi e numero di eventi possibili proporzionali al numero dei quadri presenti in azienda.

Praticare misure atte a ridurre le differenze di accesso e/o mantenimento di ruoli con alte professionalità e quadri, sviluppando, anche per queste figure, strumenti di conciliazione.

Cultura della prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Verifica e aggiornamento degli accordi e protocolli interconfederale che stabiliscano modalità per l'elezione dei RLS e loro agibilità, in adempimento a quanto previsto dal DL 81. Stabilire il finanziamento dei RLST (per aziende piccole e sprovviste di RLS) mediante ruolo della bilateralità per gestione fondi e istituzione di RLST me-

dante accordi sul territorio.

Per le nuove dimensioni e per promuovere la cultura della sicurezza prevedere l'istituzione di RLS di Sito, con relative agibilità, nel caso di centri commerciali, outlet e altre forme di aggregati commerciali.

Classificazione

La sempre maggiore velocità nell'introduzione di nuovi prodotti e l'integrazione di tecnologie nei processi ha, di fatto, aumentato i ritmi di obsolescenza delle operazioni di classificazione del settore. Per gli stessi motivi, si ritiene necessario riconoscere e introdurre le figure professionali ancora oggi non previste nel CCNL anche di altri comparti, come quelle del settore auto e di altri settori del commercio, terziario e servizi come anche nel sistema commerciale.

Bilateralità

Una bilateralità efficiente e rispondente alle esigenze del settore deve fondarsi su strumenti omogenei e sedi unitarie che attraverso le opportune economie di scala e la realizzazione della maggiore massa critica possibile di aderenti realizzino la migliore copertura e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si richiede la definizione e introduzione nel CCNL di uno Statuto e Regolamento degli Enti Bilaterali con carattere vincolante e cogente, che costituiscono il presupposto di un percorso di ristrutturazione e di rafforzamento dei compiti e delle attività della bilateralità ispirati a criteri di trasparenza, razionalizzazione, efficacia.

In questa ottica, la bilateralità di settore deve sostanzialmente riaffermare il suo ruolo integrativo nell'erogare servizi a lavoratori e imprese sperimentando forme di sinergia amministrativa e operativa, nonché nuove regole condivise e esigibili a tutti i livelli che inaugurino una nuova stagione di governance.

Sulla base di un'analisi tecnica e attuariale delle dinamiche di costo e delle prestazioni, si chiede di verificare la necessità di rivalutazione delle contribuzioni ai fondi sanitari integrativi già costituiti in relazione all'andamento tecnico delle prestazioni e delle contribuzioni.

Salario

Sulla base della conferma della base di calcolo utilizzata per il calcolo degli aumenti contrattuali nei precedenti rinnovi si richiede un aumento a regime di 130 Euro al quarto livello d'inquadramento e riparametrato.

Operatori di vendita

Adeguamento dei minimi tabellari. Elevazione dei massimali assicurativi a 35.000 euro per il caso di morte e a 50.000 euro nel caso di invalidità permanente totale.

over50



La circolare Inps n.111 del 24 luglio u.s., è espressamente dedicata ai cosiddetti lavoratori e lavoratrici "svantaggiati" fornendo indicazioni operative alla legge 92/2012.

In particolare l'incentivo destinato agli "ultracinquantenni", oltre al requisito di natura anagrafica, richiede la permanenza nello stato di disoccupazione, certificabile dai Servizi per l'Impiego, da almeno 12 mesi.

L'incentivo, destinato a tutti i datori di lavoro, consiste in una riduzione del 50% della contribuzione per un massimo di 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, ma è

comunque previsto, nella medesima misura, anche per assunzioni a tempo determinato (anche in somministrazione) per un periodo massimo di 12 mesi prolungabile per ulteriori 6 mesi in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

L'incentivo potrà riguardare sia i rapporti a tempo pieno che quelli a tempo parziale (esclusi ovviamente quelli di tipo verticale) e comunque in ogni caso dovranno determinare un incremento netto dell'occupazione dell'impresa

rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. Da tale computo, però, potranno essere esclusi i casi inerenti a dimissioni volontarie, invalidità o decesso, pensionamenti e licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Infine va ribadito che, vista la natura contributiva dell'incentivo, il datore di lavoro dovrà essere in regola con il Durc e applicare integralmente i Contratti Collettivi sia nazionali che di secondo livello.

Nuovi limiti agli intervalli per i contratti a tempo determinato

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti in merito ai nuovi limiti temporali degli INTERVALLI nel contratto a TEMPO DETERMINATO, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 7, comma 1, lettera c) del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (Decreto Lavoro).

La modifica legislativa contenuta nel DL. Lavoro, prevede che qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di sca-

denza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

La normativa non potrà essere applicata alle "attività stagionali e per le ipotesi lega-

te anche ad attività non stagionali individuate dai contratti collettivi anche aziendali".

Viene, inoltre, chiarito che i nuovi intervalli troveranno applicazione dal 28 giugno 2013, data di entrata in vigore del D.L. Lavoro.

Il disposto legislativo sembra conferire alla contrattazione collettiva, solo la possibilità di un "azzeramento" degli intervalli, la nota del Ministero del lavoro, lascia, invece, un ampio margine di operatività alla contrattazione collettiva stessa con possibilità di "azzerarli", "ridurli" e "aumentarli".



Redazionale



QUADRIFOR

**FORMAZIONE PER LO SVILUPPO
DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
DEI QUADRI**

GESTIRE SE STESSI

GESTIRE IL TEAM

GESTIRE I PROCESSI

GESTIRE IL BUSINESS

PERCORSI TECNICO/MANAGERIALI

QUADRIFOR

**ISTITUTO BILATERALE PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE
DEI QUADRI DEL TERZIARIO**

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel: 06/5744304-305 - Fax: 06/5744314
www.quadrifor.it - info@quadrifor.it



DALLA BILATERALITÀ IL SOSTEGNO AL REDDITO PER GLI STUDI

In una fase ancora caratterizzata dalla crisi economica, la contrattazione porta in dote nuove forme di tutela. Le parti sociali hanno introdotto un sistema sperimentale di sostegno al reddito per i dipendenti degli studi professionali.

L'intesa sottoscritta il 22 ottobre 2013 tra Confprofessioni e UILTUCS, FISASCAT e FILCAMS introduce una serie di strumenti per il sostegno al reddito in un settore numericamente vasto ma finora privo di coperture a regime.

Circa il 95% dei datori di lavoro che fanno capo al CCNL degli studi professionali occupano meno di 15 dipendenti; le recenti novità introdotte dalla legge n. 92/2012 (legge Fornero) in tema di ammortizzatori non prevedevano per tale platea l'obbligo di costituire forme di sostegno al reddito in caso riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

L'intesa raggiunta copre quindi un vuoto lasciato dal legislatore in tema di estensione degli ammortizzatori sociali, valorizzando il ruolo delle parti sociali, che si sono fatte carico di offrire tutele a chi ne era sprovvisto, e rafforzando il welfare contrattuale.

La strada che abbiamo percorso porta ad un rafforzamento della bilateralità che, considerate le caratteristiche del settore, agisce da fattore di "strutturazione" delle relazioni sindacali. E il sostegno al reddito diventa l'elemento caratterizzante la bilateralità.

Il fondo per il sostegno al reddito è di carattere nazionale, è costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale degli Studi Professionali, (EBIPRO) ed è alimentato da quota parte dei contributi già previsti dal CCNL di settore; il fondo ha già accantonato risorse utili per iniziare ad erogare le misure previste dall'accordo, non appena sarà definito l'apposito regolamento. L'accentramento a livello nazionale del fondo è la soluzione più opportuna per garantire l'accumulo delle risorse e il loro efficace impiego, anche in un'ottica di solidarietà.

Il fondo per il sostegno al reddito che è oggetto dell'intesa non va confuso con i fondi bilaterali di solidarietà previsti dalla legge n.92/2012 (legge Fornero), la cui costituzione

è obbligatoria solo per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (il 31 ottobre è il termine ultimo per la loro costituzione, trascorso il quale verrà avviato il "fondo residuale" su iniziativa del Ministero del Lavoro).

In occasione dell'imminente negoziato per il rinnovo del CCNL di settore, le parti valuteranno la possibilità di introdurre modalità di sostegno al reddito per le forme "genuine" di lavoro cosiddetto "atipico" (collaborazioni), che vengono spesso impiegate negli studi; ricordiamo infatti che per tali figure già da oggi è possibile, su base volontaria, l'adesione all'assistenza sanitaria integrativa.



L'accordo inoltre si pone l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il sistema complessivo della bilateralità, mettendo in raccordo il sostegno al reddito con la formazione e riqualificazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e le politiche attive del lavoro (servizi all'impiego, supporto all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro).

Veniamo ora ad illustrare le misure di sostegno al reddito previste dall'intesa.

Si è deciso di costituire un sistema sperimentale di prestazioni integrative del reddito a favore dei dipendenti, alimentato dai contributi all'Ente Bilaterale, che si articola nelle seguenti misure:

1. intervento integrativo del 20% dell'indennità ASPI a carico dell'Ente Bilaterale per i casi di sospensione dell'attività lavorativa, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 17 della legge n. 92/2012;
2. intervento integrativo pari al 20% della retribuzione persa in caso di ricorso alla cassa in deroga (90 giorni);
3. anticipo ai lavoratori del contributo ministeriale in caso di attivazione del contratto di solidarietà ai sensi della legge 236/1993 (solidarietà difensiva di tipo B o "piccola solidarietà"); contributo pari al 50% della retribuzione persa in seguito a riduzione d'orario nel limite massimo del 50% dell'orario originario nelle strutture con un solo dipendente, fino ad un massimo



di 520 ore nell'arco di 12 mesi. L'accordo valorizza anche il ruolo del livello territoriale delle organizzazioni sindacali e datoriale. Gli interventi di sostegno al reddito saranno infatti tutti subordinati alla stipula di appositi accordi sindacali. Altro requisito necessario per l'accesso alle misure di sostegno al reddito è la regolarità contributiva: bisogna dimostrare almeno 18 mesi di contribuzione all'Ente Bilaterale.

Per quanto concerne l'intervento integrativo pari al 20% dell'indennità ASPI a carico dell'Ente Bilaterale nel caso di sospensione del lavoro, evidenziamo che tale strumento sarà operativo solo a seguito della necessaria stipula della convenzione con l'INPS, richiesta dal legislatore.

Per consentire l'erogazione di tutti gli strumenti di sostegno al reddito definiti dall'accordo, le parti si sono impegnate a redigere nelle prossime settimane l'apposito regolamento.

Ricordiamo in ultimo che gli interventi a carico dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore (EBIPRO) saranno garantiti entro il limite delle risorse accantonate e disponibili in capo al fondo per il sostegno al reddito.

Gabriele Fiorino

FONDO PROFESSIONI



Fondoprofessioni - Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
 Tel. 06 54210661 - Fax 06 54210664
 e-mail: info@fondoprofessioni.it
 www.fondoprofessioni.it

FINANZIAMO la **formazione** delle **risorse umane** degli **studi professionali** e delle **aziende collegate**





La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa.

Siamo al tuo fianco per far emergere i talenti che possono fare della tua, una grande azienda.

For.te. promuove e finanzia la formazione dei lavoratori.

Aderire non comporta nessun costo e si può fare in qualsiasi mese dell'anno.

Più di 110mila imprese di tutti i settori economici hanno scelto For.Te. con oltre 1.200.000 lavoratori e 450milioni di euro stanziati: investire in talenti funziona.

**Investiamo
in talenti:
insieme a Te.**

Fondo For.Te.

for.te.

LAVORO DOMESTICO

CONVENZIONE ILO n. 189

Il 5 settembre ultimo scorso è entrata in vigore la **Convenzione ILO n. 189 Domestic Workers Convention**, convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici.

Attualmente il lavoro domestico coinvolge almeno 53 milioni di lavoratori/trici, un numero in costante aumento nei Paesi sviluppati e in via di svi-

sfruttamento, di violazione dei diritti umani e frequentemente sottopagati, ma fino ad oggi, non potendo beneficiare di protezione legale, non avevano strumenti per opporsi a questo trattamento iniquo.

La convenzione è volta ad assicurare in modo efficace la promozione e la protezione dei diritti umani di colf, badanti e di tutti i lavoratori domestici in

lavoratori domestici. L'età minima non deve essere inferiore a quella prevista dalla legislazione nazionale applicabile all'insieme dei lavoratori;

- adottare misure per garantire che i lavoratori domestici di età inferiore ai 18 anni e superiore all'età minima di accesso al lavoro possano concludere l'istruzione obbligatoria e per favorire una futura formazione professionale;
- assicurare che i lavoratori domestici beneficino di una effettiva protezione contro ogni forma di abuso, di molestia e di violenza;
- garantire che i lavoratori domestici, così come l'insieme dei lavoratori, godano di condizioni di occupazione eque nonché di condizioni di lavoro dignitose e, ove i lavoratori siano alloggiati presso le famiglie, di condizioni di vita dignitose che rispettino la loro vita privata;
- assicurare che i lavoratori domestici siano informati delle loro condizioni di occupazione;
- garantire uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda l'orario normale di lavoro, il compenso delle ore di lavoro straordinario, i periodi di riposo quotidiano e settimanale e i congedi annuali pagati, in conformità alla legislazione nazionale o alle convenzioni collettive, tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro domestico. Il riposo settimanale deve essere di almeno 24 ore consecutive.



luppo. A questo numero vanno aggiunti circa 10,5 milioni di bambini – la maggior parte di loro minorenni – che lavorano nelle case. L'83% è rappresentato da donne.

Secondo lo studio dell'ILO, i lavoratori domestici sono impiegati in abitazioni private, spesso senza chiari contratti di occupazione, non registrati ed esclusi dal campo di applicazione della legislazione e dal diritto nazionale del lavoro.

Spesso sottoposti a condizioni di lavoro deprecabili, di

genere, prevedendo l'adozione di misure che garantiscano:

- libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva;
- eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;
- effettiva abolizione del lavoro minorile;
- eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione.

In particolare, ogni paese "membro" della Convenzione deve:

- fissare una età minima per i

Redazionale


Costruisci il tuo domani. **ADESSO.**



Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

 **SEDE:** Via Cristoforo Colombo, 137 – 00147 Roma

Per informazioni di carattere generale:

 Call Center 199.280.808  callcenter@fondofonte.it

 **Per informazioni di carattere specifico:** 06.58.30.35.58

 www.fondofonte.it



PACCHETTO

LAVORO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 35 del 29 agosto 2013, ha fornito indicazioni e chiarimenti sulla legge n. 99/2013 recante "primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti".

La circolare esamina gli aspetti di maggior interesse del D.L. n. 76/2013, concernenti il ricorso a tipologie contrattuali quali: apprendi-

stato, contratto a tempo determinato, lavoro intermittente, collaborazioni coordinate e continuative a progetto. Inoltre analizza e fornisce chiarimenti sulle procedure di conciliazione in caso di licenziamento, sulla convalida delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni nonché sulla "pluriefficacia" delle comunicazioni obbligatorie e sulla tutela del lavoratore con contratto di somministrazione.

Di seguito la scheda riassuntiva delle principali novità.

Apprendistato e Linee Guida (art. 2, commi 2 e 3)	Poiché la Conferenza Stato-Regioni non ha ancora adottato le Linee Guida per il contratto di apprendistato professionalizzante, dal 1 ottobre trovano applicazione le 3 deroghe al Testo Unico apprendistato: 1) il piano formativo sarà obbligatorio esclusivamente per la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; 2) la formazione e la qualifica professionale acquisite dovranno essere registrate in un documento che avrà i contenuti minimi previsti dal libretto formativo del cittadino (D.M. 10/10/2005); 3) per le imprese multilocalizzate, si applica, in tema di formazione, la disciplina della regione in cui l'impresa ha la sede legale.
Trasformazione apprendistato di 1° livello in apprendistato professionalizzante (art. 9, comma 3)	Si potrà trasformare un contratto di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in un contratto di apprendistato professionalizzante, e la durata complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà superare quella individuata dalla contrattazione collettiva. Ciò sarà possibile per quei contratti di 1° livello in corso alla data del 28 giugno 2013 il cui periodo formativo non sia ancora scaduto e, comunque, "esclusivamente" nei casi in cui il CCNL applicato abbia individuato la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato.
Tirocini formativi e di orientamento e datori con sedi in più Regioni (art. 2, comma 5 ter)	"Facoltà" per i datori di lavoro privati e pubblici che abbiano sedi in più Regioni, di applicare la sola normativa della Regione in cui è situata la loro sede legale. Per quanto riguarda l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego l'accensione di un tirocinio (da cui sono esclusi quelli curriculari), i datori di lavoro di cui sopra, potranno accentrare le comunicazioni nell'ambito territoriale in cui è ubicata la loro sede legale. Si ricorda che è il soggetto ospitante a dover effettuare la comunicazione obbligatoria, ma il Ministero ricorda che la stessa potrebbe anche essere effettuata dal soggetto promotore.

<p>Contratto a tempo determinato e "acausalità" (art.7, comma1)</p>	<p>Nel richiamare le modifiche apportate dalla L.99/13 alla Legge "Fornero" (92/12) in tema di utilizzo di contratti a tempo determinato <u>privi di causale</u>, il Ministero chiarisce che:</p> <p>a) in riferimento alla 1° fattispecie di "acausalità", la durata complessiva e non superiore a 12 mesi di un 1° contratto a tempo determinato/ missione a tempo determinato, privi di causale, si intende comprensiva di "proroga" (ciò si traduce nella possibilità, non fattibile con la precedente disciplina introdotta dalla Legge 92/12, di prorogare un contratto acausale, ad esempio, di 6 mesi, per ulteriori 6 mesi); È prevista l'estensione della portata della "proroga" anche a quei contratti a T.D. acausali accessi precedentemente al 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. Lavoro, oggi L. 99/13) e non ancora scaduti. Si tratta, quindi, di quei contratti instaurati successivamente al 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della Legge Fornero).</p> <p>b) il rinvio alla contrattazione collettiva, anche aziendale (in "via diretta", a differenza della Legge Fornero che prevedeva una delega da parte del 1° livello di contrattazione), di poter disciplinare la "acausalità" dei contratti a tempo determinato, si potrà realizzare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sotto forma di una durata maggiore rispetto ai 12 mesi previsti dalla 1° fattispecie di acausalità, ma anche attraverso l'accensione di contratti a T.D. acausali con lavoratori con cui quel datore di lavoro ha già avuto in precedenza un rapporto di natura subordinata (altro elemento di novità rispetto alla Legge Fornero che ne ammetteva l'utilizzo solo con lavoratori con cui il datore di lavoro aveva instaurato rapporti di natura autonoma).</p>
<p>Contratto a tempo determinato e "periodi cuscinetto" (art.7, comma1)</p>	<p>Anche nel caso di contratti "acausali", è prevista la possibilità che alla scadenza dei 12 mesi (o scadenza maggiore stabilita dalla contrattazione collettiva), il contratto potrà vedere una prosecuzione di fatto (senza soluzione di continuità) per ulteriori e massimi 50 giorni senza che ciò comporti una trasformazione dello stesso in un contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Si ricorda che nei periodi cuscinetto, al lavoratore spetterà una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto.</p> <p>La Legge 99/13 abroga una novità introdotta dalla Legge Fornero: la prosecuzione di fatto del contratto a tempo determinato, non dovrà più essere comunicata al Centro per l'Impiego.</p> <p>N.B. resta fermo l'obbligo di comunicare, entro 5 giorni, la trasformazione di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato e la proroga di un contratto a tempo determinato.</p>
<p>Contratto a tempo determinato e "intervalli tra contratti" (art.7, comma1)</p>	<p>La Legge 99/13 modifica nuovamente la durata degli intervalli tra due contratti a tempo determinato, tornando alla disciplina pre-Riforma Fornero: un minimo di 10 o 20 giorni di stacco obbligatorio tra un contratto e l'altro.</p> <p>Ciò si applica a tutti i contratti a tempo determinato stipulati a decorrere dal 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. Lavoro) anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima di tale data.</p> <p>Ciò significa, ad esempio, che se tra le stesse parti il precedente contratto a termine (di durata ad esempio di 12 mesi) è scaduto il 20 giugno (quando vigeva la durata degli intervalli "Fornero" di 60 e 90 giorni), per il suo rinnovo non si dovrà attendere il 20 settembre p.v., ma sarebbe stato possibile rinnovarlo già dal 10 luglio.</p> <p>N.B. Gli intervalli non trovano applicazione né per i lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963, né nelle altre ipotesi, legate anche ad attività non stagionali, individuate dai contratti collettivi, anche aziendali.</p>

Limiti quantitativi di utilizzo del tempo determinato	La contrattazione collettiva può stabilire, anche in maniera non uniforme, il limite quantitativo di utilizzazione dei contratti a tempo determinato "causali" e "acausali". Quindi potranno essere previste le medesime percentuali di utilizzo o percentuali diverse.
Lavoratori in mobilità	Ai lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo determinato, non si applica la disciplina generale sul tempo determinato (d.lgs 368/01), tra cui, quindi le causali, salvo il principio di non discriminazione ed i criteri di computo.
Lavoro intermittente (art.7, comma 2 lettera a) e comma 3)	Ad eccezione dei settori "turismo", "pubblici esercizi" e "spettacolo", tra il medesimo lavoratore a chiamata e datore di lavoro, non si potranno superare le 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, pena la conversione del contratto intermittente in un contratto a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento di tale limite. Il conteggio delle 400 giornate parte da quelle effettuate successivamente al 28 giugno 2013.
Lavoro intermittente e proroga del regime transitorio (art. 7, comma 5, lettera a) punto 2)	La Riforma Fornero, introducendo dei nuovi requisiti soggettivi ed oggettivi di operatività per il lavoro intermittente, aveva introdotto un regime transitorio per i contratti a chiamata ancora in corso al 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della Legge 92/12) in base al quale agli stessi si continuava ad applicare la precedente disciplina per 1 anno (fino al 18 luglio 2013). Tale scadenza è stata posticipata al 1 gennaio 2014. Al 1 gennaio 2014, quindi, dovranno cessare di diritto tutti i rapporti di lavoro a chiamata rientranti nel regime transitorio laddove incompatibili con la vigente disciplina. In tal caso i datori di lavoro dovranno effettuare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego di cessazione del rapporto, ma non dovranno pagare il contributo o "ticket licenziamento" (pari a € 483,80 annue fino ad un massimo di € 1.451,00).
Collaborazioni a progetto (art. 7, comma 2 e 2 bis)	La Legge 99/13 oltre a dichiarare incompatibile una collaborazione a progetto per lo svolgimento di compiti meramente "esecutivi e ripetitivi", stabilisce il requisito della forma scritta del contratto di collaborazione a progetto come elemento sostanziale. Nell'ambito, invece, delle genuine collaborazioni a progetto, la circolare richiama la novità sulle "attività di ricerca scientifica", inserita in sede di conversione in legge del D.L. Lavoro e riguardante la possibilità di prosecuzione automatica del contratto a progetto avente ad oggetto tale tipo di attività nel caso in cui la stessa venga ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo. Inoltre, in tema di collaborazioni a progetto attivate nelle attività di "call center che operano con modalità outbound", la circolare ministeriale precisa che il ricorso al lavoro a progetto è ammesso sia per attività di vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi.
Lavoro accessorio (art.7, comma 2 lettere e) e f))	La Legge 99/13 elide dalla definizione di lavoro accessorio l'espressione "di natura meramente occasionale", eliminando quindi l'elemento della occasionalità della prestazione che da sempre contraddistingue tale istituto, L'unico requisito resta, quindi, il solo "limite economico".
Associazione in partecipazione (art. 7, comma 5)	Lo sfioramento del limite massimo di 3 associati in partecipazione impegnati in una medesima attività fa scaturire, così come introdotto dalla Riforma Fornero, la sanzione della conversione di tutti i rapporti in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

	<p>Tale disposizione, così come stabilito dalla recente Legge 99/13, non trova applicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle imprese a scopo mutualistico - agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'art. 2540 c.c. (associati di società cooperative) il cui contratto sia certificato. (Su tale aspetto, la circolare ministeriale chiarisce che le certificazioni di tali contratti non debbono essere state effettuate necessariamente prima dell'entrata in vigore della Legge 99/13, ben potendo essere effettuate in un momento successivo, ma prima di un eventuale accesso ispettivo); - in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.
<p>Associazione in partecipazione e procedura di stabilizzazione (art. 7 bis)</p>	<p>In sede di conversione in legge del D.L. 76/13, è stata inserita una "procedura di stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro" che siano già presenti in azienda, in assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche apprendistato). La suddetta procedura, è subordinata alla stipula di contratti collettivi da effettuarsi tra il 1 giugno-30 settembre 2013 tra aziende e associazioni (di qualsiasi livello) dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Alla stipula di tali contratti, devono seguire, nei successivi 3 mesi, le predette assunzioni di natura subordinata. Con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, i lavoratori interessati sottoscriveranno "atti di conciliazione", la cui efficacia è immediata, ma condizionata dal versamento, da parte del datore di lavoro di una somma (specificata nella circolare allegata) che dovrà essere versata alla Gestione separata Inps. Nei primi 6 mesi dall'assunzione, la rescissione dal contratto da parte del datore di lavoro, può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Entro il 31 gennaio 2014, i datori di lavoro devono depositare presso l'Inps, i contratti collettivi stipulati, gli atti di conciliazione, i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'avvenuto versamento alla Gestione separata Inps. La correttezza delle procedure sarà verificata dall'Inps ed i risultati delle verifiche eseguite, verrà comunicata alle Direzioni territoriali del Lavoro. Fino all'esito della verifica, gli effetti di eventuali provvedimenti amministrativi o giurisdizionali già adottati, restano sospesi. Se l'esito della verifica sarà positivo, "relativamente ai pregressi rapporti di associazione o tirocinio" (cita la circolare), seguirà l'"estinzione degli illeciti previsti in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali "anche connessi ad attività ispettiva già compiuta" alla data del 23 agosto 2013¹ e "con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti collettivi". La circolare chiarendo l'aspetto connesso all'effetto estintivo, spiega che se nel corso di una pregressa visita ispettiva sono stati emessi dei provvedimenti sanzionatori che hanno riguardato sia associati in partecipazione con apporto di lavoro che tirocinanti, la procedura di stabilizzazione che abbia un esito positivo, comporterà l'estinzione e l'archiviazione di tutti i provvedimenti sanzionatori.</p>
<p>Procedura di conciliazione in caso di licenziamento (art. 7, comma 4)</p>	<p>Sono previste nuove fattispecie per le quali la legge 99/13 non prevede si debba attivare la procedura di conciliazione per licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 L. 604/66 (tra cui il licenziamento per superamento del periodo di comporta, etc). Altra novità in tema di tentativo di conciliazione è che la mancata pre-</p>

¹ Data di entrata in vigore della Legge 99/13

	sentazione di una o entrambe le parti il giorno della convocazione per esperire il tentativo di conciliazione, sarà valutata dal giudice in un eventuale giudizio.
Convalida delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni (art. 7, comma 5)	La Legge 99/13 estende anche ai collaboratori a progetto ed agli associati in partecipazione, la procedura di convalida delle dimissioni.
Pluriefficacia comunicazioni obbligatorie (art.9, comma 5)	Molto importante questa disposizione, con cui si chiarisce che qualunque comunicazione obbligatoria (assunzione, cessazione, trasformazione, proroga) effettuata dal datore di lavoro, ha efficacia, ed è quindi valida, anche nei confronti degli obblighi di comunicazione che siano posti a carico del lavoratore. L'effetto quindi della "pluriefficacia" della comunicazione, adempie anche al compito di evitare una duplicazione di comunicazioni che sono state già effettuate. Ciò, a maggior ragione, nel caso che viene illustrato dalla stessa circolare, in cui il Ministero spiega che il lavoratore che non comunica all'Inps lo svolgimento di una nuova attività nel periodo in cui usufruisce di trattamenti di integrazione salariale, non decade dal suddetto diritto come previsto dall'art. 8 del D.L. 86/88. Ciò in quanto l'efficacia della comunicazione effettuata dal datore di lavoro con la comunicazione obbligatoria di assunzione, assolve per se stessa, anche l'obbligo posto a carico del lavoratore.
Tutela del lavoratore in somministrazione (art. 9, comma 6)	Viene precisato, con questa disposizione, che il principio dell'equiparazione dei diritti tra somministrati e dipendenti dell'utilizzatore, passa anche attraverso l'integrale applicazione delle disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro.



ENTI BILATERALI

 <p>www.ebinter.it</p>	 <p>ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO www.ebnt.it</p>	 <p>www.quadrifor.it</p>	 <p>ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA www.ebitnet.it</p>		
 <p>E.Bi.N.Vi.P. Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata www.ebinvip.it</p>	 <p>www.cassaportieri.it/ebinprof.asp</p>	 <p>ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI www.ebipro.it</p>	 <p>Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo www.ebintur.it</p>	 <p>Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario www.ebnter.it</p>	 <p>ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI</p>

FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

 <p>Fondo Est assicurazione sanitaria integrativa comunicazione turismo servizi e settori affini www.fondoest.it</p>	 <p>www.quas.it</p>	 <p>www.cadiprof.it</p>	 <p>FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO www.fondofast.it</p>	 <p>www.cassacolf.it</p>
 <p>www.coopersalute.it</p>	 <p>www.cassaportieri.it</p>	 <p>Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Vigilanza www.fasiv.it</p>	 <p>www.enteaster.it</p>	 <p>FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA www.fontur.it</p>

FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

 <p>FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO COMMERCIO TURISMO E SERVIZI www.fondofonte.it</p>	 <p>www.previcooper.it - www.cooperlavoro.it</p>	 <p>www.fondapi.it</p>	 <p>IL TUO FUTURO È GIÀ PRESENTE www.previambiente.it</p>
--	--	--	--

FONDI INTERPROFESSIONALE DI FORMAZIONE CONTINUA

 <p>Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del lavoratore www.fondoforte.it</p>	 <p>www.fonter.it</p>	 <p>www.fondoprofessionisti.it</p>	 <p>www.fondimpresa.it</p>	 <p>fondo enti religiosi www.fonder.it</p>
		 <p>www.fondartigianato.it</p>	 <p>www.foncoop.it</p>	

Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA



CASSA ASSISTENZA SANITARIA QUADRI

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confcommercio - Imprese per L'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiafet e Faita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo

e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti

sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

Per una visione più analitica della proposta sanitaria offerta dalla Cassa è possibile consultare le pagine web www.quas.it



Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri
Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it

www.quas.it