

PB

SOMMARIO N.7/8 LUGLIO/AGOSTO 2013

STATUTO DEI LAVORATORI
Incostituzionale l'art. 19 (1° c. lett. b)

LAVORO - Nuovo DL lavoro: le misure per l'occupazione

NUOVO DL AVORO - Focus sui contratti a tempo determinato

SERVIZI - Convenzione Sara Assicurazioni

STATUTO DEI LAVORATORI

A cura della Segreteria Nazionale

Incostituzionale l'art. 19 (1° c. lett. b)

La Corte Costituzionale, nella seduta del 3 luglio 2013, “ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 19, 1° c. lett. b) della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale sia costituita anche nell’ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavora-

tori dell’azienda” (dal comunicato della Suprema Corte).

L’art. 19 recita (nella versione derivante dall’esito del referendum abrogativo del 1995): “Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell’ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell’unità produttiva.

Nell’ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.”

In attesa di conoscere le motivazioni complete della sentenza, si rileva come questo importante pronunciamento della Corte Costituzionale renda di attualità ancora più stringente i temi della democrazia sindacale e della rappresentatività, anche alla luce dell’Accordo Interconfederale del 31 maggio, ora sottoscritto anche dalla Confasal. ■



LAVORO

Ufficio Studi

Nuovo DL lavoro: le misure per l'occupazione

Il 26 giugno il Consiglio dei Ministri ha approvato un Decreto Legge "per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, aumentare l'occupazione, soprattutto quella giovanile, sostenere le famiglie in difficoltà".

Il Decreto intende, inoltre, dare risposte alle Raccomandazioni rivolte all'Italia dalla Commissione Europea il 29 maggio 2013 nel quadro della procedura di coordinamento delle riforme economiche per la competitività ("semestre europeo"). Il Governo annuncia, poi, che un secondo gruppo

incentivare l'assunzione di lavoratori in età compresa tra i 18 e i 29 anni e che godano di almeno una di queste condizioni:

- siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- siano lavoratori che vivono da soli con una o più persone a carico.

L'incentivo per il datore di lavoro è pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali complessiva per un periodo di 18 mesi e non può superare i 650,00 euro per lavoratore. Se, invece, il datore di lavoro trasforma un contratto in essere da determinato a "indeterminato" il periodo di incentivazione è di 12 mesi. Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore.

Favorire i tirocini formativi

È istituito presso il Ministero del Lavoro, fino al 31 dicembre 2015, un fondo di 2 milioni di euro annui per permettere alle amministrazioni che non abbiano a tal fine risorse proprie di corrispondere le indennità per la partecipazione ai tirocini formativi.

Viene autorizzata la spesa di 15 milioni di euro per promuovere l'alternanza tra studio e lavoro e quindi l'attività di tirocinio curriculare per gli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'anno 2013-2014. Si prevede il finanziamento di un ampio programma di tirocini formativi per giovani residenti nel Mezzogiorno che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione (cosiddetti "Neet"), di età compresa fra i 18 e i 29 anni; un incentivo alle Università che sottoscriveranno un protocollo standard definito dal Ministero dell'Università e della Ricerca per il finanziamento delle attività di tirocinio curriculare presso enti pubblici e privati per gli studenti universitari più meritevoli e in difficoltà economiche; un coordinamento più stretto con la formazione realizzata dagli Istituti Tecnici. Viene poi istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un'apposita struttura di missione, in vista dell'avvio della "Garanzia giovani".

Migliorare il funzionamento del mercato del lavoro

Si prevedono una serie di interventi, in particolare relativi alla Legge 92/2012, volti a chiarire la natura dei contratti e di semplificazione. In particolare sui contratti a termine e di somministrazione (come l'abrogazione del divieto di proroga del contratto "acausale"), contratti di lavoro intermittente, lavoro a progetto e lavoro accessorio.



di misure verrà definito non appena le Istituzioni Europee avranno approvato le regole per l'utilizzo dei fondi strutturali relativi al periodo 2014-2020 e di quelli per la "Garanzia giovani" (Youth Guarantee).

Illustriamo di seguito le principali misure adottate, con riferimento a quelle inerenti il lavoro e l'occupazione.

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Vengono stanziati 794 milioni di euro nel quadriennio 2013-2016 (500 milioni per le Regioni del Mezzogiorno, 294 milioni per le restanti) per

NUOVO DL LAVORO

Focus sui contratti a tempo determinato

Il Decreto Legge 28 giugno 2013 n° 76, cosiddetto Decreto Lavoro, all'art. 7, interviene significativamente sulla disciplina del contratto a termine, normato dal D.Lgs. 368/2001, emendando anche aspetti già modificati solo lo scorso anno dalla Riforma Fornero (L. 92/2012).

La prima modifica è riferita al contratto "acausale"¹: la novità introdotta dal D.L. Lavoro consiste nell'ampliamento delle possibilità di ricorrere al contratto "acausale", ora utilizzabile, altresì, nelle ipotesi previste dai contratti collettivi, anche aziendali.

Altra novità, sempre riferita al contratto "acausale", è l'introduzione della possibilità di prorogarlo, ipotesi precedentemente esclusa. La durata massima del contratto "acausale", comprensiva di proroga, deve comunque restare entro una durata massima di 12 mesi, o entro quanto previsto dai contratti collettivi, anche aziendali.

La continuazione del contratto a tempo determinato oltre la sua scadenza² già oggetto di modifiche da parte della Riforma Fornero, viene novellata con l'abrogazione dell'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego. Anche il contratto "acausale" potrà, con le previsioni del nuovo Decreto, essere oggetto di continuazione.

La novità di maggiore rilievo è inerente alle pause che devono intercorrere nella successione di contratti a tempo determinato tra la medesima azienda ed il medesimo lavoratore: tali termini vengono ridotti, infatti, a:

- 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto nel caso in cui il contratto precedente avesse durata pari o inferiore a 6 mesi;
- 20 giorni dalla scadenza del precedente contratto nel caso in cui il contratto precedente avesse durata superiore a 6 mesi³.

I periodi di pausa tra due contratti a termine non si applicano, inoltre, nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali.

¹ Introdotta dalla L. 92/2012, prevede la possibilità che non siano necessarie ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo, per la stipula di contratti a tempo determinato, quando si tratti di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi.

² La continuazione dà luogo ad una maggiorazione della retribuzione ed è possibile fino ad un massimo, rispettivamente, di 30 o 50 giorni a seconda che la durata del contratto sia inferiore o superiore a 6 mesi.

³ Prima delle modifiche introdotte dal D.L. 76/2013, la Riforma Fornero (L. 92/2012) aveva portato tali termini, rispettivamente, a 60 e 90 giorni. Nel settore del credito (art. 34, comma 2, CCNL 19 gennaio 2012) tali termini erano stati ridotti, rispettivamente, a 20 e 30 giorni nei casi in cui l'assunzione avvenisse nell'ambito di un processo organizzativo volto all'avvio di una nuova attività, al lancio di un prodotto o servizio innovativo, all'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, al prosieguo di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, al rinnovo o alla proroga di una commessa esistente. La possibilità che i contratti collettivi potessero prevedere periodi ridotti (20/30 giorni) tra due contratti a tempo determinato era prevista dall'art. 5, comma 3, D.Lgs. 368/2001, così come modificato dalla L. 92/2012 (Riforma del Lavoro Fornero), che ne fissava la misura e le condizioni sopra esposte. Tale circostanza è stata ora abolita in seguito alla modifica introdotta dal D.L. 76/2013, che ha portato i termini tra due contratti, rispettivamente, a 10 e 20 giorni.

IVA

È stata approvata la norma che rinvia al 1° ottobre 2013 il termine a partire dal quale viene applicato l'aumento dell'aliquota ordinaria dell'IVA dal 21 al 22 per cento (termine che era fissato al 1° luglio 2013).

Rafforzare le tutele per i lavoratori e migliorare la trasparenza.

Si prevede:

- che in caso di tentativo di conciliazione la mancata presentazione di una delle parti sarà valutata dal giudice nella sua decisione finale;

- l'estensione anche ai co.co.pro. delle norme contro le cosiddette "dimissioni in bianco";
- la rivalutazione del 9,6% delle ammende con rivalutazione della metà del flusso che ne deriva al rafforzamento di misure di vigilanza e prevenzione in materia di sicurezza sul luogo del lavoro;
- il monitoraggio dei contratti aziendali con deposito obbligatorio presso le Direzioni Territoriali del Lavoro;
- comunicazioni obbligatorie relative all'assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei contratti valgono a tutti gli effetti. ■

SERVIZI

Convenzione Sara Assicurazioni

Unità Sindacale Falcri Silcea ha stipulato una convenzione con la Sara Assicurazioni "Agenzia Capo di Roma Marconi", riservata agli iscritti di Unità Sindacale Falcri Silcea e ai loro familiari conviventi.

La convenzione prevede condizioni assicurative agevolate sulle polizze sottoscritte.

In particolare abbiamo ottenuto sulle polizze auto e moto uno sconto del 20%, in caso di sinistri zero negli ultimi 4 anni. In caso di 1 o più sinistri registrati negli ultimi 4 anni, sarà praticato uno sconto del 10% o inferiore a seconda del numero di sinistri, inoltre senza costi aggiuntivi sarà compreso in polizza il servizio di assistenza stradale. Lo sconto si intende calcolato sulle tariffe ufficiali della compagnia, in vigore al momento della stipula di ciascun contratto.

La Sara Assicurazioni prevede, anche, la possibilità di attivare una forma particolare di assicurazione auto "Sara Free" il cui costo è variabile a seconda dei chilometri percorsi annualmente. Nel caso di vetture la cui percorrenza annuale non superi i 10.000 km, si possono avere risparmi sino al 50% del costo della polizza. I particolari di tale modalità di assicurazione possono essere consultati sul sito della Sara.

Oltre alle polizze auto sarà possibile ottenere agevolazioni anche su altri prodotti assicurativi della Sara quali ad esempio polizze casa, infortuni ecc. Le condizioni agevolate sono riservate ai nostri iscritti ed ai loro familiari conviventi e sono applicate su tutto il territorio nazionale. Al riguardo sarà necessario, al momento di sottoscrizione della polizza, esibire un documento che comprovi l'iscrizione al sindacato per l'iscritto ed un certificato anagrafico di situazione di famiglia per il familiare convivente, che intende assicu-



rarsi. In alternativa può essere sottoscritta una dichiarazione sostitutiva di certificazioni e dell'atto di notorietà. Per procedere alla sottoscrizione del contratto di polizza e valutare anche la congruità dello sconto praticato, occorre richiedere un preventivo inviando una mail, all'indirizzo in calce indicato, allegando copia del libretto di circolazione e copia dell'attestato di rischio. È essenziale che la richiesta di preventivo sia inoltrata nei 60 giorni prima della scadenza della polizza in essere.

Il pagamento del premio potrà essere effettuato tramite bonifico bancario, la trasmissione dei documenti correlati, polizza e tagliando assicurazione avverrà con raccomandata presso il domicilio dell'assicurato.

L'agenzia Sara a cui fa capo la convenzione è l'Agenzia Capo di Roma Marconi, via Q. Majorana 142/144/146 - 00152 Roma.

Per richieste preventivi, informazioni, denunce sinistri occorre contattare il Responsabile della convenzione sig. Fabio Orlandi Tel. 339.6003892 e-mail: convenzionesarafalcrisilcea@gmail.com ■

PROFESSIONE BANCARIO

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Maria Angela Comotti

Emilio Contrasto

Roberto Ferrari

Giuseppe Ettore Fremder

Claudio Guinello

Aleardo Pelacchi

Angelo Peretti

Redazione:

Roma, Viale Liegi, 48/b

Tel. 06.8416336-334-328-276

Fax 06.8416343

professionebancario@falcri.it

Autorizzazione del Tribunale

di Roma n. 17196

del 30-3-1978

Iscrizione al ROC n. 11110

Questo periodico è associato alla Unione Stampa Periodica Italiana



Impaginazione e stampa:

Euroolf S.r.l.

Via Bitetto, 39 - 00133 Roma

Tel. 06.2015137

Fax 06.2005251

Anno XXV - N. 3/4

Luglio/Agosto 2013

Chiuso in tipografia

il 29 agosto 2013

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.