

EBT Notizie

Garda, settembre 2011

LA RIFORMA DEL LAVORO

La legge n. 183 del 4 novembre 2010, nota anche come Collegato Lavoro, ha introdotto importanti novità su numerosi temi riguardanti la gestione del rapporto di lavoro, come la mini riforma di conciliazione e arbitrato nelle controversie, il riordino delle sanzioni in materia di orario di lavoro e di sommerso, le norme per impugnare i licenziamenti, i permessi per l'assistenza ai disabili e l'apprendistato per la qualifica professionale.

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Nel riformare il processo del lavoro il legislatore, con l'intento di alleggerire le aule dei tribunali, ha ampliato le possibilità di accordo pre-processuale offrendo alle parti più sedi di conciliazione possibili ed introducendo altresì delle novità intese da una parte a disincentivare l'avvio di una possibile causa e dall'altra a facilitare un accordo positivo o una soluzione diversa in tempi ben definiti e celeri.

Riassumendo:

- a) è stato reso facoltativo, e non più quindi obbligatorio, il tentativo di conciliazione (unica eccezione per i contratti certificati da apposite commissioni);
- b) sono state previste più sedi dove le parti, se lo desiderano, possono trovare una soluzione positiva ed inoppugnabile alla loro controversia. Accanto infatti alle tradizionali sedi amministrative delle Direzioni provinciali del lavoro (DPL) e delle sedi sindacali (sindacati), si sono aggiunte le commissioni di certificazione istituite presso Università, Province, Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro ed infine gli Enti Bilaterali;
- c) è stato valorizzato lo strumento dell'arbitrato (molto utilizzato negli anni '90, in quanto rapido, efficiente e meno costoso di altre procedure) con il quale le parti potranno far decidere la controversia ad un Collegio composto da un rappresentante di ciascuna di esse e da un presidente. Fin da subito saranno possibili due forme di arbitrato, e precisamente il primo presso le Direzioni provinciali del lavoro e il secondo costituito su iniziativa delle parti. Per l'arbitrato presso altre sedi occorrerà attendere che tali soggetti istituiscano proprie camere arbitrali. Anche la contrattazione collettiva potrà prevedere la procedura dell'arbitrato;
- d) è stata prevista la possibilità di inserire nel contratto individuale la clausola compromissoria, ovvero un vincolo che obbliga le parti a far decidere eventuali controversie ad arbitri invece che al giudice del lavoro. L'inserimento di tale clausola potrà avvenire solo al termine del periodo di prova o dopo 30 giorni dall'assunzione. Inoltre, tale possibilità sarà comunque subordinata ad espressa previsione di accordi interconfederali o di contratti collettivi;
- e) in caso di ricorso ad un Collegio arbitrale, è previsto che la procedura duri al massimo 140 giorni.

NUOVE NORME SUI LICENZIAMENTI

Per contestare un licenziamento il lavoratore deve impugnarlo entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione scegliendo tra la conciliazione, l'arbitrato o il giudice ordinario. Entro i successivi 270 giorni egli deve depositare il ricorso (prima il termine era di 5 anni) pena l'inefficacia dell'impugnazione, anche nel caso di licenziamenti nulli. Per i contratti a termine costituiti in violazione dei requisiti formali o sostanziali stabiliti per legge, il datore di lavoro, oltre a vedersi obbligato a reintegrare il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, dovrà anche risarcirlo con un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

È stato ulteriormente ampliato il campo della certificazione dei contratti e clausole (anche presso Enti Bilaterali) laddove direttamente o indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro (a chiamata, part time, a progetto, associazione in partecipazione, somministrazione, etc.)

ORARIO DI LAVORO

Chi non rispetta la normativa su orario di lavoro settimanale, ferie e riposi dovrà pagare ammende i cui importi sono compresi tra i 100 e i 5.000 euro, sulla base del numero di dipendenti coinvolti e la reiterazione nel tempo.

APPRENDISTI A 15 ANNI

L'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fissato a 16 anni) può essere assolto anche con l'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, previa intesa tra Regioni, Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e sentite le parti sociali. La durata è collegata al titolo di studio da conseguire, ma non può superare comunque i 3 anni.

PERMESSI DI ASSISTENZA AI DISABILI

Il lavoratore che assiste un familiare, parente o affine con handicap ha diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuiti, fruibili anche in maniera continuativa. Il diritto spetta ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona, ad eccezione di genitori che assistono un figlio con handicap grave, ai quali il diritto si riconosce alternativamente ad entrambi. I diritti ai permessi sono ristretti al 2° grado di parentela, salvo casi particolari.

LOTTA AL LAVORO SOMMERSO

Le sanzioni per contrastare il lavoro sommerso si applicano ora per i soli lavoratori subordinati e non per soci e collaboratori familiari non comunicati all'Inail. Per i lavoratori in forza senza preventiva comunicazione di assunzione, il datore di lavoro è punito con una maxisanzione di 1.500 e di 12.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150 euro per ogni giornata di lavoro effettivo. L'importo è ridotto tra i 1.000 e gli 8.000 euro quando la comunicazione giunge in ritardo, con una maggiorazione di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare. La maxisanzione non si applica qualora emerga la chiara volontà da parte dell'azienda di non occultare il rapporto. Con riguardo al settore turistico, il datore che non possiede tutti i dati del lavoratore può comunicare preventivamente soltanto in nome del prestatore e la tipologia contrattuale, completandola nei tre giorni successivi. Diventa reato non versare le ritenute assistenziali e previdenziali ai lavoratori a progetto e co.co.co, con reclusione fino a 3 anni e multa fino a 1.032,91 euro.

NUOVE PROCEDURE IN MATERIA ISPETTIVA

Il personale ispettivo accede ai luoghi di lavoro nei modi e nei tempi previsti dalla legge. Le attività di verifica sono verbalizzate ad ogni accesso, registrando le attività compiute e ogni indicazione utile a proseguire l'accertamento degli illeciti. Sanzioni ridotte per il trasgressore che ottempera entro 15 giorni dalla data di scadenza della diffida.

NUOVO TESTO UNICO APPRENDISTATO

Il Consiglio dei Ministri del 28 luglio 2011 ha approvato in via definitiva il decreto legislativo che riforma l'istituto dell'apprendistato. Il Testo Unico intende rendere la materia più agibile per lavoratori e imprese e più omogenea sull'intero territorio nazionale. La nuova disciplina prevede quattro ipotesi di apprendistato:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25, con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
2. apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni, che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca, per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
4. apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

Tra le novità più importanti del TU segnaliamo:

- la riduzione della durata massima del rapporto di lavoro, da quattro a tre anni per il settore turistico;
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o causa di sospensione volontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dal proprio CCNL;
- l'estensione delle norme di previdenza e assistenza sociale obbligatoria per maternità e assegno familiare;
- il ridimensionamento dei percorsi formativi obbligatori, che scendono da 120 ore ogni anno a complessive 120 ore per l'intero triennio;
- la possibilità di finanziare la formazione degli apprendisti per mezzo dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni (per le imprese turistiche è il Fondo For.Te);
- la disciplina della parte formativa (durata della formazione, regole per il suo svolgimento, etc.) affidata ai contratti collettivi o agli accordi interconfederali.

Sugli standard formativi la disciplina contiene l'impegno a definirli entro 12 mesi, tra ministeri interessati ed intesa con le Regioni che mantengono il loro ruolo gestionale nelle iniziative formative volte all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. Il TU conferma inoltre i contributi agevolati e fiscali per le aziende che assumono apprendisti, nonché le sanzioni per quanti non adempiono all'obbligo formativo o semplicemente non rispettano il contratto.

Le Regioni e i settori produttivi dovranno adeguarsi alla riforma entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

AUMENTO RETRIBUZIONI

Nel mese di settembre scatterà il quarto incremento retributivo per tutti i dipendenti delle aziende turistiche, come previsto dal CCNL Turismo. Nella tabella sottostante riportiamo i nuovi valori retributivi previsti in busta paga, e ricordiamo che la prossima tranches di aumenti è prevista a marzo 2012.

CCNL TURISMO – ADEGUAMENTI SETTEMBRE 2011										
LIVELLO	Qa	Qb	1	2	3	4	5	6s	6	7
IMPORTI	+ 21,38	+ 19,80	+ 18,44	+ 16,86	+ 15,90	+ 15,00	+ 14,07	+ 13,53	+ 13,34	+ 12,50

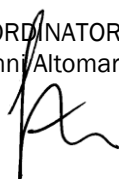
INDAGINE RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Nell'ultima nostra circolare abbiamo avviato un'indagine per valutare l'interesse delle aziende all'attivazione del servizio di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale – RLST (art. 48 D.Lgs 81/2008) presso il nostro EBT Gardesano. Tale figura si dedica ai temi della prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro con compiti di consulenza sulle procedure e di verifica documentale, come da norme vigenti, ed opera nelle aziende di un determinato ambito territoriale all'interno delle quali i lavoratori non abbiano designato al proprio interno un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS (Art. 47 D.Lgs 81/2008).

Per maggiori informazioni vedi EBT Notizie di luglio, che può essere scaricato dal sito www.ebtgardesano.it >> sezione "EBT Notizie", o contatta la nostra segreteria al numero 045-6270511.

Desideriamo ringraziare gli hotel, campeggi, agenzie che già ci hanno risposto, e invitiamo quelli che ancora non lo avessero fatto a restituirci il questionario sul retro della pagina allo scopo di avere una platea più ampia di opinioni.

IL COORDINATORE DELEGATO
Giovanni Altomare



IL PRESIDENTE
Luigi Monese



MANIFESTAZIONE DI INTERESSE SERVIZIO RLST

(compilare e inviare al Fax **045 6278330**)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS è la persona interna dell'azienda eletta o designata per rappresentare i lavoratori sugli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro (Art. 47 D.Lgs 81/2008).

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST (Art. 48 D. Lgs 81/2008) opera nella generalità delle aziende di un ambito territoriale nelle quali i lavoratori non hanno designato un proprio RLS interno.

Scopo del questionario è quello di conoscere l'interesse verso l'attivazione del servizio di RLST presso l'EBT Gardesano.

Dati Azienda:

Il sottoscritto _____

in nome e per conto dell'azienda _____

Sede:

Via _____ N. _____ Comune _____

Telefono _____ / _____ Recapito _____ / _____

1. Tipologia di appartenenza:

- Albergo
- Agenzia viaggi
- Campeggio
- Residence - Appartamenti

2. Classificazione:

Alberghi e campeggi: * ** *** **** *****

Extralberghi: 1^ cat. 2^ cat. 3^ cat.

3. Dipendenti e collaboratori (compresi i lavoratori stagionali, esclusi soci e titolari):

fino a 10 da 11 a 15 più di 15

4. Indicare se i lavoratori hanno nominato tra loro il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Art. 47

D.Lgs 81/2008):

sì no

5. Ritieni utile l'attivazione del servizio di RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - Art. 48 D.Lgs 81/2008) per la generalità delle aziende?

sì no

6. Aderirebbe a tale servizio se fosse attivato dal nostro Ente Bilaterale (Art. 51 comma 8, D.Lgs 81/2008)?

sì no

Note:

Data _____

Timbro e firma
