



Integrazione & Lavoro



PERIODICO

lavoro, politica, società

Mese di Maggio 2014

EDITORIALE

Due importanti risultati raggiunti

Durante lo scorso mese Fesica Confsal, Confsal Fisals, Confsal Pesca hanno portato a compimento due importanti risultati relativi alla sottoscrizione di due nuovi contratti: il CCNL per i dipendenti nell'ambito delle professioni non regolamentate e il CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi. Il 21 Maggio si è riunito il Comitato direttivo dell'ente bilaterale E.B.Q. assieme a Fesica Confsal, Confsal Fisals, Confsal Pesca, il C.P.M.I. Italia e Uniquality per siglare il verbale relativo al Testo Unico del nuovo CCNL diretto ai dipendenti delle aziende, associazioni, enti e studi professionali che svolgono mansioni nell'ambito delle professioni non regolamentate. Ci si è accordati unanimemente per la stipula del CCNL, attivo ufficialmente dal primo Giugno, sulla base di una condivisione di principi cardine che mirano ad un'innovazione nazionale della consueta contrattualistica vigente. Il nuovo contratto è stato oggetto di una lunga ed intensa contrattazione tra le parti per raggiungere l'accordo per la fascia di dipendenti che operano con i sistemi di gestione nell'ambito della qualità, della sicurezza, dell'energia, della privacy, del project management, della responsabilità amministrativa e ad altre tipologie di professioni di valore equivalente. *“Il contratto mira a dare una prima importante risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.”* Il Comitato Direttivo, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, ha ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro prevedendo di istituire uffici di garanzia contrattuale, a mettere in atto una efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti lasciando, allo stesso tempo alle aziende, la facoltà di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione. L'altro importante traguardo lo rappresenta il nuovo C.C.N.L. per i dipendenti del settore Turismo che è stato siglato il giorno 28 Maggio insieme a Ebiten e dalla confederazione Sistema Commercio e Impresa. Le organizzazioni Fesica Confsal e Confsal Fisals hanno sottoscritto nella consapevolezza che la valorizzazione della

Contenuti

Editoriale di Filippo Palmeri

- Due importanti risultati raggiunti
CCNL professioni non regolamentate e il CCNL del settore Turismo

Il punto politico

- Riforma lavoro: le novità del ddl

Il punto sui Servizi

Il punto sulle Collaborazioni

- Ebiten: partecipazione all'Organismo provinciale di coordinamento
- Jobs Act: il parere del direttore dell'Ebiten, Matteo Parisenti

Il punto su Confsal Fisals

- Immigrazione: situazione sbarchi

Il punto su Confsal Pesca

-

Integrazione & Lavoro, associazione senza fini di lucro - www.integrazionelavoro.eu/.it

Fesica, Sindacato Autonomo - www.fesica.it

Confsal Fisals, Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri - www.confsalfisals.it

Confsal Pesca, Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi del Settore Pesca - www.confsalpesca.it

Per invio di Materiale Informativo o info editoriali rivolgersi a: redazione@fesica.it

contrattazione collettiva è da ritenersi il principale strumento di governo della società civile ed è da considerarsi come rappresentazione dell'odierna società globalizzata in rapida e continua evoluzione, in cui alla crisi della legislazione corrisponde un successo del diritto contrattuale. Tenendo conto che ad oggi il turismo si conferma come il comparto più rilevante dell'economia italiana con un'incidenza sul Pil 2013 del 13,4% (dati Istat), è da considerarsi un elemento importante per il recupero delle risorse del nostro paese. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro siglato, s'intende applicabile agli addetti alle attività commerciali, artigianali e ai lavoratori di nazionalità straniera, concentrandosi sugli esercizi di punta della penisola:

- _ aziende alberghiere, alberghi diurni, ostelli, affittacamere, B&B, attività di agriturismo
- _ complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, campeggi, parchi divertimenti
- _ centri termali, SPA e centri benessere integrati in strutture ricettive
- _ musei privati, organizzatori di mostre ed esposizioni
- _ pubblici esercizi
- _ stabilimenti balneari
- _ imprese e agenzie di viaggi e turismo
- _ porti ed approdi turistici
- _ rifugi alpini
- _ aziende che svolgono servizio di trasporto

L'obiettivo di Fesica Confsal e Confsal Fisals è stato quello di inserirsi con una risposta concreta e innovativa alla necessità di flessibilità richiesta da parte del mercato del lavoro rendendosi conto, allo stesso tempo, della necessità di seguire nuovi percorsi e soddisfare i bisogni della società di mercato. In linea con l'Unione Europea attraverso la **"Strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"** che mira a un rilancio dell'economia degli Stati membri (primo fra tutti l'innalzamento dell'occupazione), **il presente CCNL si pone come strumento utile al fine di perseguire il medesimo obiettivo.** Il suddetto contratto approvato presenta una novità che si ritiene innovativa, in virtù dell'epoca attuale dettata dalla crisi economica e del mercato del lavoro, un'azione specifica che ingloba una logica di ribaltamento della situazione stagnante e poco stimolante che il luogo di lavoro si ritrova a vivere. Nella logica della **'collaborazione meritocratica'** si crede possibile rispondere in maniera forte alla situazione descritta, specificatamente attraverso il **Premio di risultato**. Fesica Confsal e Confsal Fisals condividono di dare, alla contrattazione di II livello, l'opportunità di distribuzione del **salario accessorio** in modalità strettamente correlata ai risultati conseguiti in base ai programmi concordati con le imprese che hanno come obiettivo gli incrementi legati alla produttività, alla qualità, alla competitività e alla redditività. Con questa logica si prevede una visione del **rapporto lavorativo evoluto e innovativo fra l'impresa e il dipendente attraverso una collaborazione meritocratica che mira al benessere generale dei soggetti appartenenti alla realtà lavorativa.** Il CCNL presenta, inoltre, l'elemento della formazione continua professionale attraverso l'apporto del fondo interprofessionale (Formazienda), nella logica della qualificazione e riqualificazione professionale e come funzione di continuità di occasioni di impiego consentendo di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle

esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della consueta dinamica del mercato. **La formazione è dunque una importante pratica sociale da intendere come bagaglio che il lavoratore e l'imprenditore può mettere al servizio della società** mantenendo un ruolo attivo nell'ambito economico e produttivo.



Dal 15 Maggio è attivo il corso RLST, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. L'RLST rappresenta i lavoratori nel contesto territoriale (regionale e/o provinciale) rispetto all'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 D.lgs. 81/08. Viene designato da organizzazioni sindacali dei lavoratori che lo comunicano alle aziende, ai lavoratori interessati e agli organi preposti al controllo, così come previsto dalla normativa vigente attraverso

La Formazione dell'RLST

Secondo il D.lgs. 81/08 l'RLST ha diritto ad una formazione specifica sull'argomento salute e sicurezza che riguarda i rischi esistenti, tale da assicurare adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

Modalità formativa

La durata del percorso formativo consiste di 64 ore iniziali che si svolgono entro 3 mesi dalla data di designazione e di un aggiornamento annuale di



RIFORMA LAVORO: LE PRINCIPALI NOVITA' DEL DECRETO LEGGE APPROVATO

Convertito in legge il decreto del 20 Marzo 2014 n.34, recante le disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Il Senato ha votato la fiducia posta dal governo sul decreto legge Lavoro lo scorso 7 Maggio, è stato approvato dal Senato ed entrato in vigore il 20 Maggio. E' stato cancellato l'obbligo di assunzione, nel caso di superamento del tetto del 20% dei contratti a termine (ai datori di lavoro che non rispettano il limite spetta una sanzione pecuniaria significativa, il 20% della retribuzione del primo lavoratore off limits e al 50% per tutti gli altri contratti che superino il limite). Il tetto del 20% di assunzioni per attivare nuovi contratti di apprendistato viene applicato alle imprese con più di 50 dipendenti (e non più oltre 30) e **la formazione potrà essere sia pubblica sia privata.** Di seguito un riepilogo sui nuovi contratti a termine:

Contratto di lavoro a tempo determinato:

- si prevede che il contratto a tempo determinato possa essere stipulato, nell'ambito di complessivi 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe, senza l'indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causali);
- nell'ambito dei 36 mesi è possibile utilizzare complessivamente 5 proroghe (potendo in tal modo prolungare, oltre la scadenza inizialmente fissata, la durata di un contratto a termine ancora in corso), indipendentemente dal numero dei rinnovi;
- si consente al datore di lavoro di stipulare contratti a tempo determinato nel limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. Resta comunque ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato;
- si prevede che il limite percentuale del 20 per cento non sia applicabile ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. E' stato inoltre stabilito che i contratti a termine che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possano avere durata pari a quella del progetto a cui si riferiscono;
- per le ipotesi di violazione del limite percentuale, si stabilisce l'applicazione di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, pari al



20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza del predetto limite e pari invece al 50 per cento della retribuzione qualora la violazione si riferisca a due o più lavoratori assunti in eccedenza del predetto limite;

- in relazione al diritto di precedenza previsto in favore del lavoratore a termine che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda entro i successivi 12 mesi, viene riconosciuto che per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un precedente contratto a termine, concorra a determinare il periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza. Alle lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi;
- si prevede, infine, che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, presenti una relazione alle Camere sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato.

Contratto di apprendistato:

- si prevede che il contratto di apprendistato debba contenere, in forma sintetica, anche il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;
- le condizioni alle quali è subordinata l'assunzione di nuovi apprendisti (ovvero la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di una determinata percentuale degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro), si applicano solo ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. Viene inoltre fissata al 20 per cento la percentuale di "stabilizzazione" di precedenti apprendisti, fatta salva la possibilità per i contratti collettivi di individuare limiti diversi;
- si prevede che per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali;
- viene confermato che la formazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è integrata dall'offerta formativa pubblica. A tal fine, si prevede che la regione debba comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori carico del datore di lavoro. Vengono inoltre destinate a tale finalità risorse per 15 milioni di euro annui a decorrere dal 2014;
- viene fissata al 35 % la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% (eliminando le precedenti differenziazioni su base territoriale e le maggiori riduzioni previste in relazione a percentuali di riduzione dell'orario di lavoro superiori al 30%);
- si prevede, infine, che i contratti di solidarietà siano depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

di 8 ore. Il corso prevede docenti esperti specializzati in materia ed è finalizzato a fornire nozioni giuridiche e tecniche sul tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai limiti, obblighi e sanzioni in caso di violazioni. Il corso riporta la trattazione dei contenuti minimi indicati all'art. 37 comma 11 D.lgs. 81, i rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione da adottare. Il corso deve approfondire l'analisi del ciclo produttivo e la conoscenza e la competenza sulle specifiche procedure di lavoro delle diverse realtà lavorative in cui il RLST esercita la propria rappresentanza. La metodologia del corso si focalizza sulle reali esigenze delle aziende e devono essere previste esercitazioni pratiche e test intermedi di verifica per monitorare l'effettiva acquisizione dei contenuti da parte dei discenti.



L'intervento ad hoc annunciato da Renzi lo scorso 18 Aprile si delinea in maniera più precisa per quanto concerne il bonus previsto in busta paga dei lavoratori dipendenti. Il bonus è previsto per i lavoratori che dichiarano un reddito lordo a partire dagli 8 mila euro ed inferiore ai 26 mila. Se i lavoratori dipendenti troveranno il bonus nella propria busta paga a partire dal mese di Maggio, per i lavoratori domestici (colf e badanti) la questione è differente in quanto i datori di lavoro domestico non sono sostituiti d'imposta. In questo caso i beneficiari al bonus possono richiederlo attraverso la dichiarazione dei redditi percepiti nel 2014 in forma di rimborso. Per i redditi tra 8.000 e 24.000 euro annui, il bonus è pari ad un massimo di 640 euro, mentre per i redditi compresi tra i 24.000 e 26.000, la detrazione viene calcolata in base al reddito: si oscilla da 480 euro fino a 160 euro, mentre non verrà corrisposto nulla nel caso in cui il reddito annuo è uguale o superiore a 26.000 euro oppure se il reddito è inferiore a 8.000 euro annuo. In questi casi il reddito non tiene conto dell'abitazione principale.

Colf e Badanti è **il nuovo servizio che Confsal Fisals** ha attivato nel 2014 il quale ha come obiettivo quello di offrire una consulenza completa che possa garantire un'applicazione corretta delle normative di legge e contrattuali in modalità agevolata. Lo strumento principale per l'amministrazione Colf e badanti, infatti, è la piattaforma online alla quale è possibile collegarsi direttamente dal portale di riferimento. Il sistema gestionale risulta essere pratico, snello e veloce. La particolarità della piattaforma a disposizione è **l'organizzazione di un numero illimitato di datori di lavoro** e, nello specifico, è finalizzato a:

- Gestione ed elaborazione cedolini attraverso l'applicazione del CCNL sottoscritto da *Fesica e Confsal Fisals* (EBILCOBA)
- Effettuazione assunzioni
- Calcolo contributi INPS
- Calcolo TFR
- Valutazioni del TFR
- Emissione massiva MAV
- Comunicazioni INPS
- Contributi riepilogo trimestrale
- Stampare fogli presenza
- Sistema di schedatura costi collaboratore
- Contestazione e provvedimenti disciplinari
- Stampare CUD
- Dichiarazione contributi deducibili datori di lavoro
- Dichiarazione spese per persone non autosufficienti
- Lettera di licenziamento/dimissioni
- Comunicazione pubblica sicurezza e questura per conviventi
- Configurazione invio cedolini via mail



Confsal Fisals mette a disposizione agli abbonati le credenziali per l'accesso al portale e una guida per il suo utilizzo. La Parte che richiede il servizio diretto si impegna principalmente a rispettare i codici di condotta (comunicazioni, circolari, rilascio di nickname e password) e di informare tempestivamente in caso di violazioni su eventuale forzatura ai sistemi di sicurezza del servizio. Sul sito confsalfisals.it è scaricabile, per intero, il contratto previsto per il servizio dove sono illustrati tutti gli articoli in merito. Colf e badanti online permette una gestione chiara, pratica ed autonoma attraverso un sistema digitalizzato che garantisce un utilizzo pragmatico ed efficace.

SERVIZIO DI TELECONSULENZA PER LE AZIENDE

Altro nuovo servizio previsto per il 2014, è la teleconsulenza attraverso sky-meeting, una consulenza in ambito della sicurezza sul lavoro, un'assistenza specializzata per le aziende. Nello specifico assiste per: redazione del documento valutazione rischi; valutazione criticità aziendali, quali stress lavoro correlato, malattie professionali, rischio rumore, rischio vibrazioni, manutenzione di impianti, gestione emergenze, stesura di piani di evacuazione antincendio, compilazione check list in funzione del codice ATECO aziendale.



LE CONCILIAZIONI STRAGIUDIZIALI IN SEDE SINDACALE



Quando il lavoratore ritiene che siano stati lesi i suoi diritti o le sue aspettative economiche, anziché avviare un impegnativo processo giudiziario può proporre un tentativo di conciliazione al fine di risolvere consensualmente il contrasto con il datore di lavoro. Se il datore di lavoro accetta, l'eventuale accordo è vincolante. In caso di mancato accordo, la commissione di conciliazione è tenuta a fare una proposta; in sede di giudizio il giudice tiene conto di un eventuale rifiuto senza adeguata motivazione. L'accordo viene raggiunto al di fuori del contesto processuale (previsto nell'art. ex 410 e seguenti C.p.c.) e, nel contesto giuslavoristico, può essere

distinto in sede sindacale, ossia davanti ad una Commissione territoriale, procedura in cui i tempi risultano più rapidi non ricorrendo alle procedure giudiziali. In riferimento alla conciliazione stragiudiziale la legge 183/2010 ha eliminato l'obbligo di esperire un tentativo conciliativo in sede amministrativa prima di avviare la causa innanzi al giudice del lavoro. In passato chi voleva promuovere una causa di lavoro per qualunque motivo, aveva l'obbligo di esperire preventivamente il tentativo obbligatorio di conciliazione davanti all'apposita commissione della Direzione provinciale del lavoro, obbligo che ad oggi non esiste più, se non nell'ipotesi in cui si intenda impugnare un contratto certificato. Tale procedimento di conciliazione non è soggetto, per legge, a forme particolari in quanto è la contrattazione collettiva a dettarne le regole. I rappresentanti sindacali legittimati ad assistere il lavoratore sono in genere individuati dai CCNL. In mancanza di previsioni particolari la giurisprudenza, partendo dal presupposto che la funzione del sindacato nelle conciliazioni è quella di assistere il lavoratore e non di rappresentarlo, ritiene sufficiente il mandato del lavoratore (Cass, 22 ottobre 1991, n. 11167). Occorre precisare che è possibile ricorrere alla conciliazione in sede sindacale esclusivamente per le materie espressamente previste, a tal fine, dai medesimi contratti o accordi collettivi previsti dei termini all'origine dell'assunzione. Il tentativo di conciliazione deve essere eseguito dalla Commissione entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta in forma scritta dove vi sono indicati: nome, cognome e residenza del richiedente e del convenuto, il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro, ovvero dove il dipendente prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, il luogo dove devono essere fatte alla parte richiedente le comunicazioni inerenti alla procedura l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa. Una volta ricevuta la richiesta, la commissione convoca le parti entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta. Nel caso in cui il tentativo va a buon fine, viene formato un processo verbale, contenente le condizioni raggiunte. Il verbale viene sottoscritto dalle parti, alla presenza del presidente della commissione. L'accordo così raggiunto nel verbale, per acquistare efficacia, dovrà necessariamente essere presentato, a cura del lavoratore, alla Direzione Provinciale del Lavoro, per essere poi depositato nella Cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice a quel punto compie un accertamento sulle regolarità del verbale ed emette un decreto con il quale dichiara esecutivo il verbale. Solo in seguito a questo passaggio, in caso di inadempimento degli accordi del datore di lavoro, il lavoratore potrà dare vita ad procedimento esecutivo per vedersi riconosciuti i propri diritti. NB: esistono dei casi in cui il lavoratore può impugnare il verbale di conciliazione anche se di norma non lo sarebbe.



“Parere al Jobs Act”
 Direttore E.BI.TE.N.
 Dott. Matteo Pariscenti

Gli emendamenti approvati dalla Commissione Lavoro di Montecitorio al D.L. 34/2014 apportano modifiche interlocutorie alla disciplina.

Indubbiamente positivo il ripristino OBBLIGATORIO della formazione offerta dalle Regioni (c.d. base trasversale) che insieme al PFI – piano informativo individuale – costituisce l’elemento caratterizzante del contratto di apprendistato. La mancanza trasformerebbe il contratto in una fattispecie “ibrida”, priva della ratio per la quale la disciplina è stata ideata. Non condividiamo invece la reintroduzione della percentuale di stabilizzazione in servizio degli apprendisti, previsto dalla riforma Fornero. Consideriamo infatti fortemente negativo ogni vincolo che possa ostare alle nuove assunzioni. L’abbassamento della percentuale è solo una correzione che pare più un tentativo di mediazione “politica” piuttosto che una soluzione giuslavoristica. È opportuno ricordare che il contratto di apprendistato è per sua natura (e definizione) a tempo indeterminato, che si differenzia per l’effettività della formazione che deve essere garantita al neoassunto.

La modifica che consente al datore di prorogare il contratto a termine fino al massimo di 5 volte – erano 8 nel Jobs Act – ha effetti ininfluenti. Avremmo ritenuto maggiormente significativa una riduzione del limite temporale complessivo delle proroghe, rimasto invece invariato ai 36 mesi.

Non particolarmente significativa dal punto di vista sostanziale anche l’imposizione del limite (20%) dei lavoratori impiegati a tempo determinato rispetto al numero di assunti a tempo indeterminato. Anche in questo caso la modifica pare più una forzatura che una soluzione funzionale alla materia. Perché obbligare un’azienda ad assumere lavoratori a tempo indeterminato se è previsto un aumento di produzione, ma per un periodo già quantificato e che probabilmente non si protrarrà successivamente? Come è possibile imporre un siffatto vincolo a tutte le realtà lavorative indipendentemente dalla loro natura produttiva?

In linea Generale riteniamo che la vera Riforma debba riguardare un abbassamento del costo del lavoro per le imprese, in modo che queste ultime possano dare seguito alle garanzie per i lavoratori, che trovano effettività solo se l’azienda gode di buona salute.

**Federazione Italiana
 Sindacati Autonomi
 Lavoratori Stranieri**



**SITUAZIONE SBARCHI
 E PROPOSTA DI
 REINTRODUZIONE DEL
 REATO DI
 CLANDESTINITA’**

Reintroduzione del reato di clandestinità: difficile intravedere un modello d’Integrazione saldo e condiviso Il nuovo ddl si aggiunge ora ai tanti ddl sui quali è tornata a confrontarsi, dopo una lunga pausa di quasi dieci mesi, la commissione affari costituzionali della Camera dei Deputati. Difficile pensare che possa contribuire a condurre in porto quella riforma condivisa della cittadinanza che ormai da due legislature fatica a prender piede in Parlamento. Reintrodurre il reato di immigrazione clandestina, sdoganare il razzismo cancellando la legge Mancino e impedire agli immigrati di partecipare ai concorsi pubblici sono gli obiettivi di tre referendum che la Lega Nord vorrebbe sottoporre. Ad appoggiare il referendum che, domani in una conferenza stampa con il segretario del Carroccio Matteo Salvini, sarà il leader di Forza Italia Silvio Berlusconi che ufficializzerà la sua firma sotto alcuni dei referendum. Mentre si cerca un compromesso sulla riforma della cittadinanza, Forza Italia avanza una proposta che aumenta le distanze. Il disegno di legge presentato qualche giorno fa a Montecitorio dal parlamentare Maurizio Bianconi prevede qualche semplificazione burocratica, ma, soprattutto, nuovi ostacoli da superare per gli aspiranti cittadini stranieri che desiderano diventare italiani. Secondo il ddl proposto chi nasce e cresce in Italia dovrà ancora aspettare di compiere 18 anni prima di poter diventare cittadino italiano. Tra i requisiti previsti dal ddl, rimane la residenza “legale e senza interruzioni sino al compimento della maggiore età” e viene aggiunta la frequenza “con profitto” di “scuole riconosciute dallo Stato Italiano almeno sino all’assolvimento del diritto dovere all’istruzione e alla formazione”. Le complicazioni maggiori, però, riguardano la cittadinanza per naturalizzazione, quella alla quale oggi si arriva, sulla carta, dopo dieci anni di residenza regolare in Italia. Nella proposta Bianconi, i dieci anni restano tutti, si specifica che la residenza deve essere legale, ma anche “stabile”, e però si aggiunge lo svolgimento di un “percorso di cittadinanza”.

Inoltre, bisognerà anche dimostrare di aver raggiunto un “adeguato grado di integrazione sociale” e di rispettare “anche in ambito familiare, le leggi dello Stato e i principi fondamentali della Costituzione”. Infine, indispensabili il rispetto degli “obblighi tributari” e il mantenimento dei “requisiti di reddito, alloggio e assenza di carichi pendenti” già necessari per chiedere la carta di soggiorno. Le proposte di Bianconi non sono originali, ricalcano un testo scritto nella XVI legislatura da Isabella Bertolini, allora deputata del Popolo della Libertà e relatrice della riforma della cittadinanza, testo che fu respinto in commissione perché non c'erano i presupposti per farlo passare.

CONFSAL PESCA: FEAMP, NUOVO REGOLAMENTO 2014-2020, ABROGATI I PRECEDENTI

Publicato nella gazzetta ufficiale dell'Unione Europea il Regolamento UE N.508/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 relativo al Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e che abroga i regolamenti (CE) n. 861/2006 (CE) n. 1198/2006 e n. 791/2007 del Consiglio e il regolamento (UE) n. 1255/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio. Evidenziamo alcuni punti che ci sembrano di rilevante interesse: la FEAMP (il Fondo europeo per gli affari marittimi) si applica per il sostegno della PCP (Politica Comune della Pesca) e per la conservazione delle risorse biologiche marine, per la gestione delle attività di pesca e delle flotte che sfruttano tali risorse e per le risorse biologiche di acqua dolce, l'acquacoltura, nonché per la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura. L'obiettivo generale della PCP è di garantire che le attività di pesca e di acquacoltura contribuiscano alla creazione di condizioni ambientali sostenibili a lungo termine, necessarie per lo sviluppo economico e sociale. La PCP dovrebbe inoltre contribuire a un aumento della produttività, a un equo tenore di vita per il settore della pesca e alla stabilità dei mercati e garantire la disponibilità delle risorse e prezzi adeguati alla spesa del consumatore. È di fondamentale importanza provvedere a una migliore integrazione



delle tematiche ambientali nella PCP, che dovrebbe conseguire gli obiettivi generali e specifici della politica ambientale dell'Unione e della strategia Europa 2020. La PCP si propone di conseguire uno sfruttamento delle risorse biologiche marine vive che ricostituisca e mantenga gli stock ittici al di sopra dei livelli in grado di produrre il rendimento massimo sostenibile entro il 2015, ove possibile, e al più tardi entro il 2020. La PCP dovrebbe, inoltre, applicare l'approccio precauzionale e l'approccio ecosistemico alla gestione della pesca. Il FEAMP dovrebbe di conseguenza contribuire alla protezione dell'ambiente marino secondo quanto stabilito dalla direttiva 2008/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.

EVENTI DEL MESE

Due incontri importanti sono previsti alla fine di questo mese a Vicenza

20 Maggio: Fesica Confsal, Confsal Fisals, Confsal Pesca, Integrazione e Lavoro si confrontano con le delegazioni Slab Italia, Esseci ed Ecocertificazioni. L'ordine del giorno sarà: “La creazione di nuovi servizi nell'ambito della formazione e l'implementazione delle attività attraverso l'utilizzo di fondi interprofessionali”.

21 Maggio: si riunirà il Comitato direttivo composto dal Presidente di Uniquality, Angelo Freni, e l'ente bilaterale EBQ (ente bilaterale per la qualità). In questa giornata verrà lanciato il servizio: Centro Assistenza Tecnica Nazionale C.A.T., il quale coordina le attività dell'ente bilaterale E.B.Q. e si firmerà per l'approvazione del nuovo CCNL che sarà attivo dal 1 Giugno 2014. Il contratto è diretto ai dipendenti delle aziende, Associazioni, Enti o organizzazioni che operano con i sistemi di gestione. Di seguito un'anticipazione della finalità prevista dal CCNL in questione: “Il contratto mira a dare una prima importante risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, ritengono opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.”

PROGRAMMA

Ore 15.00
Registrazione dei partecipanti

Ore 15.30
Introduzione
Dott. LAGOMARSINI FRANCO
Presidente Ordine Consulenti del lavoro Provincia di Terni

Ore 16.00
Il Decreto 81/08
Ing. Diego Zambotto
Docente sicurezza sul lavoro

Ore 18.00
Formazione finanziata: risorsa per imprese e professionisti
Dott. Filippo Palmeri
Coordinatore Nazionale Formazione

Ore 19.00
Chiusura lavori

Martedì 6 Maggio
2014 si terrà il
Convegno
dedicato a
**“Il testo Unico 81/08,
Prevenzione e
sicurezza
nel lavoro”**

Presso scuola Edile
In Zona Fiori n.116/1 Terni

Giomata formativa finanziata da: