

## EDITORIALE

Il Jobs Act dopo aver riformato i contratti a termine e di apprendistato arriva la riforma della contrattattualistica. Prende piede il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. L'articolo 4 della legge delega evidenzia uno spostamento delle definizioni precedenti e mette in campo la discussissima questione sull'art. 18.

**18**  
Art. Termine Tutele Giudice Indennità Precari  
Ammortizzatori  
**Licenziamenti**

L'obiettivo dell'emendamento è chiaramente quello di riformare i contratti di lavoro. Ora l'Esecutivo è chiamato a formulare: «un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» e non più «misure per il riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali esistenti». La nuova versione dell'articolo 4 si presenta con una formulazione che di fatto elimina le tutele dell'Articolo 18 per tutti i nuovi contratti. Si prevede un contratto unico di cui la prima stesura ne prevedeva l'introduzione a tutele crescenti in via sperimentale. Se l'emendamento viene approvato, invece, si applicherà per tutte le nuove assunzioni. In merito di licenziamento sembra proprio aprirsi la strada verso l'abolizione dell'articolo 18, in quanto in tutti i casi le tutele crescenti escluderebbero la protezione dal licenziamento prevista dall'Articolo, prevedendo un'indennità economica al posto del reintegro, a tutt'oggi imposto nel licenziamento in cui non si evince la giusta causa. Il contratto a tutele crescenti trae ispirazione dall'esperienza tedesca e avrebbe come finalità quella di favorire l'inserimento del mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti. Di qui la denominazione corretta di questa nuova forma, ovvero "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio". Si tratta di un contratto a tempo indeterminato che dà la possibilità al datore di lavoro di interrompere il rapporto in qualunque momento e senza giusta causa nei primi tre anni.

## Contenuti

### Editoriale di Filippo Palmeri

- Jobs act: art. 18, quali cambiamenti e preoccupazioni

### Il punto su Confsal Fisals

- Carta di soggiorno: istruzioni in base al reddito  
- Situazione immigrazione sul territorio  
- "Il risparmio tradito": come tutelarsi dai comportamenti illeciti degli istituti di credito

### Il punto su Confsal Pesca

- Agricoltura: lavoro in crescita +5,6%  
- La situazione della pesca in Italia a oggi

In questi primi tre anni l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non si applica ad eccezione dei licenziamenti discriminatori. Un contratto con meno garanzie, garanzie destinate a crescere nel tempo. Nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di licenziare il lavoratore durante i tre anni a questo spetterà un'indennità in denaro. Un sistema per cui licenziare un dipendente andrebbe a costare maggiormente nel corso del tempo. Diversamente dall'apprendistato, il contratto unico è applicabile a tutte le fasce d'età. Il periodo di inserimento prevede di assorbire anche il periodo di prova. Nel periodo di inserimento, il lavoratore viene tutelato dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per quanto riguarda il licenziamento disciplinare e discriminatorio, ma soltanto dalla protezione indennitaria (che gli riconoscerebbe da due a sei mesi di salario, e non la reintegrazione nell'azienda) nel caso di licenziamento economico. Alla fine del terzo anno, la tutela reale, cioè il reintegro nel caso di licenziamento, viene estesa anche al licenziamento economico se il lavoratore è assunto in un'impresa con più di quindici addetti. La bufera che si è sollevata sull'emendamento in questione non sorprende il coinvolgimento e il conseguente stravolgimento di tutte le parti chiamate in causa, in primis quelle sociali. Il pensiero sindacale tradizionale non si pone il dubbio in merito all'abolizione dell'articolo 18, che pare però essere più una presa di posizione ideologica legata ad un sistema.

### **“...la nuova tipologia**

**di contratto proposto e la conseguente unificazione del sistema contrattuale è necessità primaria che rientra in un sistema di riordino delle dinamiche di assunzione”**



Il punto sensibile semmai, sul quale varrebbe veramente la pena soffermarsi, riguarda il divario che si andrebbe a creare tra i nuovi e vecchi assunti. L'art. 18 in questo caso si connoterebbe come fattore discriminante giustificato da una normativa che sceglie di essere iniqua, dove la tutela proveniente dallo statuto dei lavoratori non può essere uguale per tutti. D'altro canto la nuova tipologia di contratto proposto e la conseguente unificazione del sistema contrattuale è necessità primaria che rientra in un sistema di riordino delle dinamiche di assunzione con l'obiettivo di eliminare quelle forme ibride e completamente sprovviste di tutele, anche minime. Una riforma sicuramente ben attesa ma che richiede una riflessione condivisa sul concetto di assunzione. La nostra organizzazione vorrebbe intendere la “maggiore flessibilità di applicazione della contrattualistica” come vera opportunità per i lavoratori e non come individuazione di una strada più breve in un momento di estrema crisi.



La Garanzia Giovani (Youth Guarantee) è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Con questo obiettivo sono stati previsti dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, che saranno investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (Neet - Not in Education, Employment or Training). In sinergia con la Raccomandazione europea del 2013, l'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. Il coinvolgimento del mondo imprenditoriale nel Programma Garanzia Giovani è un obiettivo prioritario per incrementare le opportunità di lavoro e formazione per i giovani. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato degli accordi di collaborazione con grandi associazioni e gruppi imprenditoriali, per favorire l'avvicinamento e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Gli obiettivi e i contenuti delle partnership sono descritti nei Protocolli di Intesa che accompagnano gli accordi: l'impegno è quello di promuovere l'informazione sulle misure previste dal Programma, avvalendosi anche del portale nazionale per la diffusione di iniziative e opportunità, e di sviluppare azioni specifiche all'interno delle imprese associate. Oltre che ai partner istituzionali, Garanzia Giovani si rivolge a tutte le imprese interessate ad attivarsi per offrire possibilità concrete di lavoro e formazione e ad attrarre nuove risorse, beneficiando delle agevolazioni previste nelle diverse Regioni. Le imprese che intendono offrire un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, un contratto di apprendistato, un'esperienza di tirocinio, a sostegno dell'occupazione dei giovani, possono usufruire di bonus e incentivi specifici promossi nell'ambito di Garanzia Giovani a vantaggio delle aziende che aderiscono al programma e pubblicano le proprie offerte.

**Obiettivo  
prioritario**

**opportunità  
di lavoro**

**formazione  
per i  
giovani**



Nel mese di Settembre, in data 02/09/2014, Integrazione e Lavoro ha ottenuto la **certificazione ISO 18878, la quale riguarda la correttezza delle procedure inerenti l'espletamento dei programmi di formazione per operatori di piattaforme aeree di lavoro**. Tale procedura sarà estesa dalla nostra organizzazione volontariamente anche alle altre macchine di cui il d.lgs 81/08, art. 73 comma 5.

**Integrazione e Lavoro acquista, quindi, un ulteriore importante attestazione in merito alla Qualità, ponendosi in questo modo come ente perfettamente adeguato e competente nella progettazione ed erogazione di corsi di formazione non solo a livello nazionale ma anche a quello internazionale.**

Con decorrenza immediata, negli attestati sarà presente l'apposito bollino di certificazione ISO 18878.

Per avere informazioni relative alla modulistica e agli adempimenti economici richiesti e per usufruire della certificazione, scrivere a:  
*[direzione@integrazionee lavoro.it](mailto:direzione@integrazionee lavoro.it)*

## SESSIONE FINALE RLST: incontro e confronto con i futuri rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro



Non è stata una semplice sessione esaminativa la giornata del 10 Ottobre che si è svolta presso l'Hotel Parchi del Garda di Pacengo a Verona. La commissione d'esame composta dai rappresentanti di Fesica Confsal, Filippo Palmeri, Confsal Fisals, Aldo Balzanelli, dell'ente bilaterale Ebiten, Matteo Pariscenti e Marco Beretta, ha colto l'occasione per confrontarsi con le 12 nuove figure addette a rappresentare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nell'ottica di una *cultura alla prevenzione*. L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'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.

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. L'incontro è stato accolto molto positivamente dalla commissione che ha riscontrato, oltre alla preparazione teorica, un vero e responsabile interesse da parte degli esaminandi.

#### I NUOVI RLST:

**Antonella Iris Le piane, Marco Romano, Ettore Rizzotti, Fabio Domenico Del Barba, Stefano Bersan, Marco Prera, Massimiliano Garzone, Cristiano Pedriali, Marita Farisolo, Giuseppe Parmigiani, Diego Zambotto, Domi Giorgio.**

Quale miglior modo per proseguire il nostro lavoro offrendo la migliore formazione come risposta ad esigenze sempre più concrete e tangibili.



**Che cos'è l'RLST?** 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 le proprie articolazioni territoriali. (Accordo Interconfederale del 28702/2012)

**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 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.

**Confsal Fisals, Fesica Confsal, Confsal Pesca ed Ebiten** si occupano di effettuare tale attività formativa al fine di fornire su tutto il territorio nazionale un proprio registro di soggetti formati. Per gli iscritti alle federazioni sopracitate il servizio di formazione è gratuito, mentre per i nuovi associati è richiesto un contributo complessivo di 3 annualità, pari a 330 euro.

**I Criteri con cui si procede alla nomina dell'RLST, vengono posti in base a:**

1. Relazioni sindacali in essere tra il RLST e le organizzazioni sindacali dei lavoratori (CONFSAL FISALS FESICA CONFSAL CONFSAL PESCA, EBITEN);
2. Relazioni in essere tra il RLST e l'azienda richiedente;
3. Territorialità del RLST rispetto all'azienda richiedente;
4. Compatibilità del RLST con il settore in cui opera l'azienda richiedente.

**La Durata** La carica dell'RLST è prevista per **3 anni** ed è rinnovabile.

**Il Contributo previsto** E' previsto un **Contributo territoriale per la Sicurezza** annuo con cui si vanno a disporre le risorse necessarie allo svolgimento delle attività legate al rappresentante.

**I Compiti affidati all'RLST** Le mansioni a cui è sottoposto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono quelle di accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività lavorative e promuovere l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione adeguate a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. L'RLST riceve una formazione equa a quella prevista dall'art. 37. Deve essere consultato nei seguenti casi:

- a) in ordine della valutazione dei rischi, alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;
- b) sulla nomina del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione in generale e nello specifico in merito al piano di sicurezza antincendio, all'attività di primo soccorso, al piano di evacuazione dei luoghi di lavoro e alla designazione del medico competente;
- c) in attività concernenti alle organizzazioni di corsi della formazione che fanno riferimento al D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Deve ricevere : tutte le informazioni e la documentazione aziendale concernente alla valutazione dei rischi di prevenzione relativa, ovvero quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, ai macchinari, agli impianti. Inoltre quelle riguardanti alle informazioni connesse agli infortuni ed alle malattie legate alla professione, all'ambiente di lavoro, e ai servizi di vigilanza sanitaria.

Deve partecipare alla riunione periodica riferita all'articolo 35 del D.lgs. 81/08.

Deve avvertire il responsabile dell'azienda di eventuali rischi individuati e nell'eventualità può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi messe in pratica dal datore di lavoro o dai dirigenti e/o i mezzi impiegati risultano non idonei a garantire la sicurezza e la salute in fase lavorativa. Deve proporre osservazioni in merito all'attività di prevenzione dei rischi e formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti. **Il Dovere** L'RLST ha il dovere di mantenere il segreto industriale relativo alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, ovvero al segreto riguardante ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza durante l'esercizio delle proprie funzioni.

**I Settori d'attività RLST** relativi alla tabella di raccordo codici ATECO 2007/ATECOFIN 2004 aggiornata con le modifiche decorrenti dal 1° Gennaio 2009, fornita dall'Agenzia delle entrate e di cui in particolare si riportano le seguenti macrocategorie:

Agricoltura, silvicoltura e pesca  
 Estrazione di minerali da cave e miniere  
 Attività manifatturiere  
 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata  
 Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione rifiuti e risanamento  
 Estrazione di minerali da cave e miniere  
 Attività manifatturiere  
 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata  
 Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione rifiuti e risanamento Costruzioni

Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli

Trasporto e magazzinaggio

Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione

Servizi d'informazione e comunicazione

Attività finanziarie e assicurative

Attività immobiliari

Attività professionali, scientifiche e tecniche

Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese

Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale

obbligatoria Istruzione

Sanità e assistenza sociale

Attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e divertimento

altre attività di servizi

attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per

personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati

per uso proprio da parte di famiglie e convivenze

organizzazioni e organismi extraterritoriali

La mancata nomina del RLS/RLST comporta sanzioni amministrative pecuniarie a carico del datore di lavoro. Il datore di lavoro non si ritrova a sostenere il costo del corso di formazione per RLS (calcolato con un importo pari a 450 euro per il corso iniziale e 100 per gli aggiornamenti annuali), **non si fa carico della produzione della modulistica e delle pratiche previste dalla normativa per svolgere l'attività in materia. Il servizio è disponibile nell'immediato**, evitando in questo modo tempi d'attesa connessi all'attivazione dei corsi. Il datore è tenuto solamente a compilare il "verbale d'assemblea per l'elezione del RLST" e una richiesta di adesione a CONFISAL FISALS e di nomina del RLST. Inoltre il dipendente non dovrà assentarsi dal luogo di lavoro per sostenere il corso di formazione iniziale (previsto per 32 ore) e gli aggiornamenti successivi (previsti di 8 ore all'anno). **Contributo a carico delle aziende** Per consentire a CONFISAL FISALS di disporre delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività dell'RLST si prevede un contributo al fine di facilitare il calcolo per le aziende e per uniformarne il valore, il contributo stabilito è pari all'importo di 35 euro per ciascun addetto occupato presso l'azienda; la cifra rimarrà invariata anche per gli anni successivi se non interverrà una variazione dello stesso. Solo le aziende in regola con il versamento della quota potranno avvalersi del RLST. La comunicazione del RLST nominato avverrà entro 10 giorni dalla data di ricezione del contributo territoriale

**Modulistica** Per ottenere il servizio RLST erogato da CONFISALFISALS, FESICA CONFISAL, CONFISAL PESCA ed EBITEN si procede con l'apposita modulistica:

- . verbale d'assemblea per l'elezione del RLS e per l'adesione al fondo Formazienda da sottoscrivere ai lavoratori
- . modulo comunicazione di adesione a Formazienda per studio consulenza e modulo di verifica iscrizioni ad altri fondi
- . richiesta adesione e designazione del RLST che il datore di lavoro deve inviare a CONFISAL FISALS

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. Al termine del corso viene assegnato un test di apprendimento al quale consegue un attestato di partecipazione di merito se superata la prova finale. Di seguito si riportano le 4 sezioni didattiche previste per il corso

**I. La legislazione sulla sicurezza: D.lgs. 81/0**

**II. Processi di Analisi: Metodologia di valutazioni e identificazione dei rischi**

**III. I soggetti: ruoli e compiti nell'ambito della sicurezza**

**IV. La comunicazione e interventi sul campo**





## CARTA DI SOGGIORNO: ISTRUZIONI IN BASE AL REDDITO

Per adempiere il requisito del reddito necessario per il rilascio del permesso di soggiorno CE per lungo soggiornante, il richiedente deve dimostrare la disponibilità di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale dell'anno di riferimento (art. 9 comma 1 del D.Lgs. 286/98). Anche i redditi provenienti da trattamenti pensionistici, vanno indicati nella domanda e servono a fare cumulo. Nel caso in cui si faccia la richiesta anche per il nucleo familiare convivente, il reddito richiesto dovrà essere proporzionale al numero di familiari dichiarati a carico. È possibile fare il cumulo di reddito con i familiari conviventi che siano regolarmente soggiornati in Italia. Il calcolo da fare è lo stesso che si fa per il ricongiungimento familiare. Se la richiesta viene fatta per 2 o più figli sotto i 14 anni di età, il reddito deve essere sempre il doppio dell'assegno sociale. Per il 2014, l'importo annuo dell'assegno sociale è pari a € 5.818,93. Il richiedente che presenta la domanda solo per sé dovrà dimostrare di essere in possesso di un reddito lordo annuo pari o superiore € 5.818,93, che sia proveniente da fonti lecite. Se invece la richiesta si estende anche per i familiari a carico, il calcolo del reddito lordo annuo da fare è il seguente:

Richiedente + 1 familiare: € 8.728,40

Richiedente + 2 familiari: € 11.637,86

Richiedente + 3 familiari: € 14.547,33

Richiedente + 4 familiari: € 17.456,79

Richiedente + 2 o più minori di 14 anni: € 11.637,86

Richiedente + 2 o più minori di 14 anni e un familiare: € 14.547,33

Alla domanda per il rilascio del soggiorno bisogna allegare, inoltre, copia della dichiarazione dei redditi o del modello CUD dell'anno precedente da cui si evidenzia che il reddito anche nell'anno precedente era pari o superiore, dipendendo dal caso, all'importo dell'assegno sociale di quel anno (art. 16, comma 3, lett. b del D.P.R. 394/99)

Al momento della richiesta di questo titolo di soggiorno il richiedente deve aver superato il test d'italiano oppure essere in possesso di un diploma di lingua italiana riconosciuto; deve allegare copia del casellario giudiziario e carichi pendenti; il permesso di soggiorno di cui è in possesso deve essere in corso di validità al momento della richiesta e, nel caso in cui ci siano anche i familiari nella richiesta, bisogna allegare copia del certificato d'idoneità alloggiativa.

## Situazione immigrazione in Italia

L'epilogo dell'estate all'insegna degli sbarchi riporta un bilancio drammatico: fonti del governo riportano che da gennaio ad oggi, nei nostri centri di accoglienza, sono stati registrati 118 mila immigrati, mentre circa 2600 hanno perso la vita o risultano dispersi nel canale di Sicilia. Una situazione che in breve tempo ha fatto sprofondare il nostro Paese in una vera e propria emergenza. Secondo uno studio della Fondazione Migrantes, infatti, l'Italia negli ultimi due anni ha fatto registrare un aumento dell'823% degli sbarchi. La rotta che dal Nord Africa porta a Pantelleria, Lampedusa, Malta e alle altre regioni sud-Orientali resta ancora la più battuta dagli scafisti. La nostra penisola, insieme a Spagna, Grecia, Turchia e Israele, rientra, così, tra i territori geograficamente più adatti allo sbarco, ma a differenza di questi mantiene un certo livello di preferenza. Le motivazioni sono da ricercare nell'assetto normativo del nostro Paese: l'immigrazione, infatti, viene gestita attraverso l'operazione Mare Nostrum, che consente ai militari della Marina, una volta individuato un barcone, di scortarlo a terra, identificare le persone a bordo e condurle verso i centri di permanenza temporanea, dove le autorità decideranno il loro destino. L'Italia dunque risulta essere un Paese di transito per i migranti aventi come destinazione il Nord Europa, perciò nonostante il numero impressionante di sbarchi, la nostra penisola non è la nazione europea con il maggior numero di immigrati presenti sul territorio.



## I risvolti economici

Per l'operazione Mare Nostrum l'Europa stanziava ogni anno all'Italia 12 milioni di euro, a fronte di una spesa annuale di 114 milioni. All'interno dell'operazione Mare Nostrum, che continua il recupero degli immigrati principalmente nel Canale di Sicilia, sono profughi in fuga da Siria e Palestina, ma anche dai principali Stati africani, da Somalia e Gambia, ad Egitto e Nigeria.

### Focus sul centro di prima accoglienza (CPA) PalaNebbiolo di Messina

Le coste dell'Italia meridionale continuano ad essere al centro dell'esodo dei migranti, e il centro di prima accoglienza che è stato istituito d'emergenza a Messina è il PalaNebbiolo. Le istituzioni lo identificano come centro di permanenza provvisoria. Da lì si attendono di essere trasferiti in centri di accoglienza non provvisori in diverse zone dell'Italia. Di fatto il PalaNebbiolo risulta essere una grande tendopoli. La gestione di questo centro di prima accoglienza appare però ambigua: anche se i numeri fanno pensare ad una riduzione del suo impiego nei fatti a distanza di mesi la tendopoli è ancora in pieno regime. Non un centro di immediato smistamento ma a tutti gli effetti si può considerarlo come centro di accoglienza straordinaria. La prefettura di Messina, per identificare nuove strutture per l'accoglienza, ha adottato misure d'emergenza come la pubblicazione di un bando flash "in ragione dell'emergenza di necessità e urgenza venutasi a creare a seguito del recente sbarco al porto di Messina di numerosi migranti, intende espletare un'indagine conoscitiva fra gli enti pubblici nonché nell'ambito del privato sociale per l'individuazione di strutture idonee ad accogliere cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale, in attesa di inserimento nei centri governativi ovvero nel circuito SPRAR." Ecco come il PalaNebbiolo rimane il punto di riferimento dell'accoglienza a Messina, nonostante lo stesso sindaco abbia ribadito l'inadeguatezza della struttura, come gli allagamenti a cui è predisposta ad essere soggetta. Anche la soluzione proposta dal sindaco, ovvero quella di un centro di accoglienza nell'ex caserma Bisconte, risulta poco allettante nell'ottica di una vera accoglienza. Ai migranti dovrebbe essere garantiti i diritti di autodeterminazione e integrazione sul nostro territorio.



## COLF E BADANTI ONLINE: NUOVO SERVIZIO 2014

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. Sul sito [confsalfisals.it](http://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.

## IL RISPARMIO TRADITO: come tutelarsi dai comportamenti illeciti degli Istituti di credito

Ormai ai giorni odierni è emersa con assoluta evidenza che da tempo gli Istituti di Credito e le società finanziarie hanno posto in essere comportamenti ILLECITI ed ILLEGITTIMI sui rapporti attraverso i quali concedevano credito o conservavano i risparmi degli italiani. In particolare ciò è avvenuto tramite due fenomeni ben precisi di applicazione illegittima di interessi, spese e commissioni agli utenti, fenomeni che prendono il nome di USURA BANCARIA ed ANATOCISMO, parole che ormai sono entrate nel linguaggio comune di tutti i giorni ma di cui spesso non si conosce il significato. L'ANATOCISMO è il meccanismo tramite il quale gli interessi maturati producono a loro volta altri interessi: per usare una semplificazione la Banca calcola gli interessi non solo sulla somma capitale messa a disposizione dell'utente, o depositata sul conto corrente, ma anche sugli interessi già addebitati, anche se già REGOLARMENTE PAGATI. Tale operazione è stata ormai dichiarata illecita tramite una sentenza della Corte di Cassazione a sezioni unite del 2004 (21095/2004) e sono stati sconfitti i vari tentativi, anche recenti, di reintrodurre tale pratica tramite una legge, perché gli articoli non sono mai stati approvati. Pertanto gli interessi che la banca abbia riscosso tramite questo meccanismo devono essere restituiti al cliente. L'usura Bancaria è un fenomeno ancora più grave, in quanto tutelata dal Codice Penale e da una legge fondamentale dello stato, la Legge 108 del 1996. Si ha usura quando vengono applicati interessi superiori ad un Tasso denominato Tasso soglia che viene stabilito dalla Banca d'Italia ogni trimestre, sia per i mutui che per i conti correnti e gli affidamenti. Di recente poi nel 2013, la Cassazione, con due fondamentali sentenze, tra cui la 350/2013, ha ribadito l'esistenza di un'usura contrattuale sui MUTUI, cioè già prevista nelle clausole del contratto, e ha sancito come ogni onere e tasso, compreso quello moratorio concorra a definire il tasso da controllare per verificare il superamento. L'accertamento dell'esistenza di USURA CONTRATTUALE può portare alla richiesta di restituzione di tutti gli interessi pagati, e al risarcimento del danno per comportamento contra legem, e sono intervenute le prime decisioni dei Giudici in tale senso.

Sono pertanto a disposizione pre-analisi gratuite su mutui e conti correnti attraverso un perito esperto e un servizio di consulenza legale di assistenza concreta.

Contattare la segreteria Confisal Fisals,  
regione Toscana  
[elisabetta.bonfico@fesica.it](mailto:elisabetta.bonfico@fesica.it)





## Lavoro in crescita in agricoltura: +5,6%

Crescita record delle assunzioni in agricoltura, con un incremento record del 5,6% nel secondo trimestre del 2014 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. E' quanto emerge da un'analisi della Coldiretti sulla base dei dati Istat in occasione della diffusione dei numeri sull'occupazione nelle grandi imprese italiane a giugno. "Il trend positivo dell'agricoltura", sottolinea la Coldiretti, "è il risultato di una crescita record del 27,6% al nord e del 28,6% al centro mentre si registra un calo nel sud Italia (- 8,3%). Si stima peraltro", precisa Coldiretti, "che abbia meno di quarant'anni un lavoratore dipendente su quattro assunti in agricoltura, settore in cui si registra anche una forte presenza di lavoratori giovani ed immigrati. Un segnale incoraggiante per battere la disoccupazione viene anche", si legge nel comunicato Coldiretti, "dall'aumento del numero di imprese agricole condotte da giovani under 35 che nel secondo trimestre sono salite a 48.620 unità con un aumento del 2,6% rispetto al trimestre precedente. Le campagne possono offrire prospettive di lavoro sia per chi vuole intraprendere con idee innovative, sia per chi vuole trovare una occupazione anche temporanea", ha osservato il presidente Coldiretti Roberto Moncalvo, "quello che ancora manca è una giusta redditività con i prezzi pagati agli agricoltori che non riescono spesso a coprire neanche i costi di produzione anche per colpa delle distorsioni di filiera e alla concorrenza sleale dovuta alla mancanza di trasparenza nell'informazione ai consumatori che permette di spacciare come Made in Italy prodotti importati".

Si vede alla luce anche il nuovo portale dedicato al lavoro giovanile nel settore agricolo, JOB IN COUNTRY, il portale internet di aziende agricole che assumono, stando all'indagine Coldiretti/Ixe', darà una risposta al 68% dei giovani (2 su 3) che nel 2014 ha dichiarato di voler lavorare in agricoltura, dalla vendemmia alla raccolta della frutta, perché ama la campagna o semplicemente per raggranellare un po' di soldi. Complice la grave crisi occupazionale, ma anche un ritrovato fascino per la campagna e per lo stile di vita contadino sono in costante crescita coloro che guardano all'agricoltura con interesse e spirito imprenditoriale. "Il servizio è rivolto, oltre che agli operai fissi o stagionali – spiega il presidente provinciale di Coldiretti Vicenza, Martino Cerantola - ai giovani che intendono effettuare uno stage aziendale, agli studenti a caccia di un'occupazione durante il periodo delle vacanze estive o invernali, attraverso un'offerta di lavoro occasionale accessorio (voucher) ed ai pensionati che vogliono integrare il proprio reddito da pensione, sempre tramite i buoni lavoro. Si tratta di un tentativo di dare una risposta concreta alla domanda di agricoltura di un numero crescente di giovani (e non solo) che desidera fare un'esperienza di lavoro in campagna. In agricoltura il lavoro c'è per chi vuole intraprendere con idee innovative". Job in country, autorizzata al servizio di intermediazione della manodopera dal Ministero del Lavoro, si pone l'obiettivo di far incontrare nei singoli territori i bisogni delle aziende in cerca di manodopera con quelli dei cittadini che aspirino a nuove opportunità di inserimento lavorativo, in un quadro di assoluta trasparenza e legalità. Gli aspiranti lavoratori dovranno semplicemente inserire il proprio curriculum, oppure la propria offerta di lavoro nel caso delle aziende.



## LA SITUAZIONE DELLA PESCA IN ITALIA

La pesca nel nostro paese da sempre segna l'economia italiana e ne rappresenta una risorsa e un'opportunità, presentando un importante ruolo sociale e culturale nelle molte comunità di mare del nostro Paese. La crisi che oggi sta minando l'economia è molto accentuata nel settore ittico. Negli ultimi dieci anni l'occupazione è scesa del 40%, la redditività delle imprese è diminuita del 31%, mentre i costi di produzione sono aumentati del 53%. Dal caro gasolio alla mancanza di strategia da parte dei Governi e dalla spietata concorrenza di Paesi poco regolamentati alle stringenti regole provenienti da Bruxelles, la pesca in Italia vive una seria difficoltà. Secondo un'analisi presentata da Federpesca, sulla base dei dati rilevati dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (Mipaaf), andiamo a prendere in esame la panoramica generale sull'evoluzione temporale delle principali caratteristiche strutturali dell'attività d'impresa ittica e del mdl del settore in Italia a partire dal 1995.

## **Attività d'impresa: analisi flotta e riduzione prezzo medio**

Accanto alle moltitudini che caratterizzano la pesca marittima nelle regioni marittime italiane, vi sono innumerevoli peculiarità ed elementi distintivi che contraddistinguono il settore rendendolo estremamente eterogeneo. Se l'elemento artigianale e le modeste dimensioni medie della flotta nazionale, la pratica di specifiche pesche, l'adozione di peculiari attrezzi o tecniche rendono l'attività svolta molto differente da regione a regione. Si nota che nelle Marche, in Veneto e Molise l'incidenza della piccola pesca è pari a circa il 45% della flotta complessiva, mentre in altre regioni soprattutto in quelle tirreniche la pesca artigianale rappresenta più del 65% dell'intera flotta. Inoltre è dal settore peschereccio di Sicilia e Puglia che proviene il 44% del tonnello complessivo. Nel corso degli ultimi anni, la consistenza della flotta da pesca italiana è in continua riduzione: il ridimensionamento della capacità di pesca è stato particolarmente consistente tra il 2000 e il 2005. In questi ultimi anni il Fondo Europeo della Pesca (Fep) ha previsto un'ulteriore consistente contrazione della capacità di pesca, contrazione dovuta principalmente alla riduzione delle catture di acciughe che segnano una variazione negativa del 22% almeno. Nel 2007 il prezzo medio alla produzione ha subito un lieve calo interrompendo il trend crescente che aveva caratterizzato favorevolmente il settore nel periodo precedente. La riduzione del prezzo medio è da imputare ad una variazione nella composizione del pescato: sono risultate in calo le catture di gamberi bianchi e di naselli, due specie fondamentali per la pesca italiana.

### **Le normative comunitarie**

I recenti programmi e gestione della pesca adottati in ambito comunitario e nazionale fissano quale obiettivo fondamentale da perseguire, quello di garantire la sostenibilità delle attività di pesca a livello ambientale, economico e sociale. Il principale obiettivo bioecologico è di proteggere, conservare e risanare le risorse della pesca, l'ambiente, l'habitat, l'ecosistema e la bio-diversità. Tra gli obiettivi di uno sviluppo sostenibile, infine, vi è anche quello di salvaguardare un equilibrio occupazionale di lungo periodo e provvedere al mantenimento di condizioni di benessere economico della forza lavoro. La riduzione dello sforzo di pesca e la messa al bando di alcuni tipi di pesca hanno avuto un impatto negativo dal punto di vista sociale in termini di occupazione, reddito e sostentamento delle comunità dipendenti dalla pesca.

## Costo del lavoro

L'ammontare del costo del lavoro dipende dalla forma contrattuale utilizzata che può essere ricondotta a tre tipologie fondamentali: salariale, alla parte e a gestione autonoma. La flessibilità della remunerazione del lavoro, che risulta molto elevata con l'adozione del contratto alla parte, è essenziale alla sopravvivenza del comparto che è composto da imprese prevalentemente a carattere artigianale e familiare.

## La crisi e le nuove tecnologie

Tra il 2002 e il 2007 c'è stata una riduzione di 4.635 addetti al settore della pesca, un andamento che riflette il generale stato di recessione che sta attraversando il settore pesca ma che si ascrive anche all'adozione delle misure rivolte ad incrementare la razionalità dello sfruttamento delle risorse ittiche. Il divieto di alcuni tipi di pesca o la riduzione dello 'sforzo di pesca' hanno prodotto un impatto che ha portato ad una riduzione dell'occupazione, un conseguente abbandono del settore a seguito della riduzione dei livelli di remunerazione.

## Nascite degli addetti del settore

Esaminando le regioni di nascita e il genere degli addetti al settore nel contesto nazionale si rileva per ogni anno una consistente concentrazione delle nascite degli addetti al settore della pesca nelle regioni appartenenti alle aree dell'Italia meridionale e insulare. La Sicilia presenta la più alta frequenza delle nascite che risulta essere anche la più elevata frequenza nazionale. Nell'Italia meridionale la Puglia si presenta con il più elevato numero di nascite di addetti al settore, tra il 15 e il 16% circa, frequenza per dimensione è la seconda su scala nazionale. Nelle regioni settentrionali la concentrazione delle nascite viene riscontrata nel Veneto 13,5% al terzo posto della graduatoria nazionale. Nell'Italia insulare la Sicilia presenta la più alta frequenza di addetti che vi svolgono attività di lavoro, segue sempre la Puglia. Nelle regioni settentrionali il Veneto rileva la più alta concentrazione di addetti.