

SEMINARIO

CGIL

CISL



“la Formazione Continua in
Emilia-Romagna l'importanza
del coinvolgimento dei lavoratori
alla formazione”

28 e 29 maggio 2009

Hotel il Porro
V.le Porro 10
Salsomaggiore Terme

Presentazione del lavoro

CGIL

CISL



 FONDartIGIANATO

ARTI.FORMA

Vademecum

Note operative per la gestione delle attività formative
previste nei moduli obbligatori finanziati da
Fondartigianato

2009



ARTI.FORMA

Vademecum

**Note operative per la gestione delle attività formative
previste nei moduli obbligatori finanziati da
Fondartigianato**

2009

PARTE I – La Formazione Continua per i lavoratori

(a cura di Fabio Cassese)

1) La Formazione Continua

1.1 Premesse

Nella società della “conoscenza”, di fatto, si è soggetti a mutamenti veloci e complessi che interessano tutto e tutti. La globalizzazione, la libera circolazione dei capitali, dei beni e dei servizi, hanno trasformato il mercato economico e del lavoro aumentando il divario tra le società ricche e quelle povere, tra chi possiede un bagaglio culturale elevato e chi no. Se a questo si aggiunge l'effetto che nuove tecnologie e progresso scientifico hanno nella società contemporanea, ci si rende subito conto che mai questa era stata soggetta ad un così rapido mutamento nella storia. Da qui la necessità di approntare strumenti di sostegno capaci di far comprendere la complessità del fenomeno riuscendo a gestire il “cambiamento permanente” attraverso percorsi formativi di crescita complessiva della persona.

“La formazione permanente costituisce l'elemento cardine di una società basata sulla conoscenza per il rilancio di un'efficace politica di sviluppo, dei diritti di cittadinanza e di coesione sociale”¹.

¹ Memorandum per la crescita e lo sviluppo siglato il 14 luglio 2004 fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

Non implica al suo interno solo la concezione di formazione istituzionalizzata, scolastica e formale, è un processo di apprendimento che deve permeare ogni aspetto della vita dei singoli: lavoro, esperienze relazionali, interessi extra-lavorativi.

E' una "idea guida" che deve ispirare le moderne politiche formative e del lavoro.

L'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996 sposando i principi del Libro Bianco Delors sulla competitività e l'occupazione, ritenne che nessuna moderna politica del lavoro potesse prescindere da "una strategia integrata tra politiche macroeconomiche, politiche del mercato del lavoro, politiche per l'occupazione"².

Nel quadro di riferimento delle politiche italiane, la formazione continua, rientra nelle attività rivolte all'individuo appartenente sia alla forza lavoro-occupata che a quella non occupata, e mira a far acquisire competenze spendibili a breve tempo sul mercato del lavoro.

La finalità principale della formazione continua è quindi quella dell'incremento del valore del capitale umano, a beneficio sia dei lavoratori che delle imprese ed, in generale, del sistema paese nel complesso.

Con la formazione professionale si vuole portare il lavoratore ad aumentare il proprio bagaglio esperienziale e professionale, dandogli gli strumenti per riuscire a gestire un contesto lavorativo flessibile ed in continuo cambiamento.

Per le imprese, la formazione professionale quindi, diventa momento di crescita dell'intera organizzazione e fattore di competitività rispetto al nuovo scenario internazionale.

Interessarsi della formazione professionale vuol dire avere un occhio critico sulla dimensione conoscitiva delle società del futuro, evitandone la dequalificazione degli addetti ad ogni cambiamento produttivo o in momenti di ristrutturazione aziendale.

² Patto per il lavoro sottoscritto tra la Presidenza del Consiglio dei ministri e le Parti Sociali il 24 settembre 1996

1.2 La Formazione Continua nelle esperienze estere: La Strategia Europea per l'occupazione

La piena occupazione è sempre stata uno degli obiettivi della Comunità, già presente nel Trattato di Roma. Sin dal principio il Fondo sociale europeo (FSE) è stato uno strumento di sostegno volto a promuovere l'occupazione e la mobilità dei lavoratori.

Tuttavia, prima del 1997, la cooperazione fra gli Stati membri consisteva soprattutto nella tradizionale collaborazione fra governi in seno a organizzazioni internazionali come l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), piattaforme multilaterali di cooperazione europea e internazionale soprattutto in materia di mercato del lavoro.

I problemi strutturali e le difficoltà macroeconomiche degli anni '90 hanno fatto emergere l'esigenza di una risposta coordinata a livello europeo. Il "Libro bianco Delors" del 1993 sulla crescita, la concorrenzialità e l'occupazione ha costituito il primo passo verso una vera cooperazione a livello europeo.

Sulla base di tale Libro bianco, il Consiglio europeo di Essen identifica cinque obiettivi chiave che gli Stati membri si impegnano a perseguire: "sviluppo delle risorse umane tramite la formazione professionale", "sostegno agli investimenti produttivi per mezzo di politiche salariali moderate", "miglioramento dell'efficacia delle istituzioni del mercato del lavoro", "individuazione di nuove risorse di occupazione attraverso iniziative locali" e "promozione dell'accesso al mercato del lavoro per alcune categorie specifiche come i giovani, i disoccupati di lunga durata e le donne".

Tuttavia gli obiettivi al centro della "strategia di Essen " erano di difficile realizzazione senza un fermo impegno da parte degli Stati membri.

In seguito al Consiglio straordinario europeo sull'occupazione di Lussemburgo del 20-21 novembre 1997, sono state

adottate, il 15 dicembre 1997, le prime linee guida per l'occupazione per il 1998. Si tratta di una struttura comune per i piani d'azione nazionali finalizzati a promuovere ed implementare una strategia coordinata per l'occupazione all'interno degli Stati membri. Tale struttura prevede l'articolazione dei piani in quattro pilastri - miranti alla promozione della occupabilità, della imprenditorialità, della adattabilità e delle pari opportunità. In tale contesto il trattato di Amsterdam del 1997 prevede un nuovo capitolo relativo all'occupazione che, pur preservando la competenza degli Stati membri nel settore della politica dell'occupazione, rafforza l'approccio comunitario in maniera globale per tutti gli Stati membri e si concretizza in una strategia coordinata per l'occupazione.

La promozione di una manodopera qualificata e di un mercato del lavoro più reattivo ai mutamenti economici diventa una "questione di interesse comune".

Il trattato costituisce anche il fondamento giuridico per l'istituzione di un comitato dell'occupazione e introduce il voto a maggioranza qualificata nei settori relativi all'occupazione, il che agevola il processo decisionale.

I giudizi della Commissione Europea circa i Piani Nazionali di Azione (Nap) presentati dai singoli Stati membri per il 1998 ed il 1999 mostrano, in generale, una reazione positiva incoraggiante al nuovo impulso dato alle politiche per l'occupazione dal processo di Lussemburgo. I progressi rilevati sono stati individuati sia in termini di processo che di contenuto. Le sfide future e gli ulteriori sforzi auspicati vanno generalmente nella direzione di un approccio integrato e comprensivo di tutti i pilastri, ed in particolare di misure finalizzate a prevenire la disoccupazione giovanile e di lunga durata, a promuovere le pari opportunità tra i sessi e a sviluppare un sistema di formazione continua.

1.3 Le “Politiche attive del lavoro in Italia”

Il Protocollo di intesa del 23 luglio 1993 è il primo documento nazionale nel quale si individua nella Formazione Continua una delle misure fondamentali da utilizzare per una moderna politica attiva del lavoro che abbia quale scopo, il raggiungimento di obiettivi di sviluppo economico congiunto alla salvaguardia della coesione sociale in termini di non esclusione dal lavoro.

Patto costitutivo della Fondazione per la formazione continua, con il compito di "sostenere la realizzazione di interventi di formazione continua previsti dai piani formativi aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali rivolti, oltre che ai lavoratori dipendenti - operai, impiegati, quadri e dirigenti, ai soci delle imprese cooperative, e ai piccoli imprenditori, anche ai titolari soci e coadiuvanti delle imprese artigiane, del commercio e dei servizi".

La legge 236/93 che da esso discende, promuove misure di politica del lavoro tese a sostenere i livelli occupazionali, con particolare attenzione alle realtà socio-lavorative più disagiate (zone o settori produttivi in crisi, con conseguenti ricadute occupazionali):

Attraverso indagini mirate all'analisi dei fabbisogni formativi locali, con l'istituzione di servizi di orientamento e consulenza ai lavoratori usciti temporaneamente dal mercato del lavoro e con interventi di Formazione Continua destinati ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, formulati bilateralmente da sindacati e imprese, Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro del tesoro, attua, sentite le regioni, e tenuto conto delle proposte formulate dal Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, misure straordinarie di politica attiva del lavoro intese a sostenere i livelli occupazionali.

Nel 1997, allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro ed un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale ed al fine di

realizzare la semplificazione normativa vengono definiti i criteri generali, nel rispetto dei quali avviare un ampio processo di riforma della disciplina in materia di Formazione professionale emanando la legge 196/1997.

Gli obiettivi che la legge 196/1997 si pone sono:

- a) La valorizzazione della formazione professionale quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro elevando le capacità competitive del sistema produttivo con particolare riferimento alle medie e piccole imprese e alle imprese artigiane.
- b) L' incremento dell'occupazione attraverso attività caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;
- c) L' effettuazione di interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a *stages*, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro, e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonché a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;
- d) Cercare di far sì che le regioni e/o le province, svolgano delle attività di formazione professionale anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria e con enti privati aventi requisiti predeterminati;
- e) Cercare di destinare progressivamente le risorse (di cui al comma 5 dell'articolo 9 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236) verso interventi di formazione dei lavoratori nell'ambito di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, con specifico riferimento alla formazione di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, di lavoratori collocati in mobilità e di lavoratori disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione.

Per realizzare tali obiettivi, si stabilisce che le risorse confluiranno in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti con partecipazione delle parti sociali.

Con la Legge 196/1997 vengono poi attribuite al Ministro del lavoro e della previdenza sociale le funzioni propositive ai fini della definizione da parte del comitato di cui all'articolo 5, comma 5, dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;

La legge mira a realizzare misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti d'intesa con le regioni, la formazione e la mobilità interna o esterna al settore, degli addetti alla formazione professionale nonché la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi; le risorse finanziarie da destinare a tali interventi saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito delle disponibilità, da preordinarsi allo scopo, esistenti nel Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

Questi obiettivi vengono perseguiti in prima battuta attraverso la semplificazione delle procedure definite a livello nazionale, e poi con l'individuazione di parametri standard e con il deferimento ad atti delle Amministrazioni competenti e a strumenti convenzionali oltre che a disposizioni di natura integrativa, esecutiva e organizzativa per la disciplina di specifici aspetti.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, deve stabilire, con proprio decreto, le norme di amministrazione e di gestione del fondo di cui al comma 3. Con il medesimo decreto è individuata l'aliquota del contributo a carico dei soggetti privati di cui al comma 4, da calcolare sull'importo del finanziamento concesso, che può essere rideterminata con successivo decreto per assicurare l'equilibrio finanziario del predetto fondo. Tale contributo non grava sull'importo dell'aiuto finanziario al quale hanno diritto i beneficiari.

L'intervento legislativo successivo più importante in tema di "Politiche attive sul lavoro" è costituito dalla legge 53/2000. L'art 6 della Legge recita:

" I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i

piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.”;

” La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.”;“Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.”;

“Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.”

La legge 53/2000, in sintesi, riconosce e promuove il diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita.

(lifelong learning)

2) La Bilateralità in Italia

2.1 Premessa

L'origine della bilateralità si perde nel tempo e nella storia del sindacalismo e delle sue fasi costitutive; è una pratica in cui le parti si impegnano a sottrarre al conflitto alcune tematiche ed obiettivi che ritengono di comune interesse e su cui decidono di poter operare congiuntamente.

Tutte le parti sociali vengono chiamate a svolgere una parte attiva nella gestione di queste tematiche e, in particolare in tema di formazione continua esse assumono un ruolo centrale nell'orientamento della formazione dell'offerta formativa nazionale.

2.2 I Fondi interprofessionali per la Formazione continua in Italia. La Legge 388/2000

La legge 388 (Finanziaria 2001) istitutiva dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua recita: “promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e della Politica Sociale, lo sviluppo della formazione continua, in un’ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori”.

Obiettivo: creare un sistema di formazione interprofessionale continua che funzioni da “volano” per lo sviluppo economico dell’intero sistema Paese.

Si costituiscono tali fondi al fine di promuovere, realizzare ed incentivare interventi di formazione continua che interessino sempre più individui e che siano orientate all’innalzamento qualitativo quantitativo del sistema produttivo dell’intero paese.

La sfida attiene soprattutto alla capacità di dare un nuovo stimolo ad una formazione continua che sappia interagire e collegarsi con gli interessi dei beneficiari, delle imprese e dei lavoratori, dando impulso ad una domanda di formazione più cosciente per creare una vera cultura della formazione che segua l'individuo lungo tutto l'arco dell'esistenza (*Lifelong learning*).

Tra le prime strutture create vi è il Fondo Artigianato Formazione destinato al supporto delle piccole e medie imprese e dei lavoratori dei tanti settori produttivi caratterizzati da tale dimensione aziendale.

2.3 segue approfondimento: Criticità prevalenti della microimpresa.

La microimpresa è caratterizzata da alcune criticità:

- 1) La convinzione di poter “essere autosufficienti” caratterizza la figura dell'imprenditore-artigiano ed è diffusa soprattutto nella cultura nostrana. Certamente le dimensioni di impresa, il numero medio dei lavoratori, la forte presenza in ogni fase del ciclo produttivo dell'imprenditore artigiano, sono condizioni che favoriscono l'emersione della figura dell'artigiano come “leader”.

La forte soggettività dell'Imprenditore artigiano, (atteggiamento che oltre ad essere “limitativo” in un'ottica imprenditoriale produce anche un effetto riflesso sulla competizione nell'offerta formativa) , risulta essere una delle principali criticità del settore. Anche la Formazione ne risulta fortemente condizionata; solo alcuni soggetti già noti all'artigiano godono di un canale di relazioni privilegiato mentre altri stentano ad affacciarsi sul panorama formativo, scoraggiati da questa pregiudiziale.

Questa “desistenza” è superabile solo se l'offerta formativa risulta chiara, facilmente accessibile, con un' ampia scelta di percorsi ma nello stesso tempo mirata, tecnica, ed aderente alle specificità del settore. Occorre insomma

“affiancare” l'imprenditore-artigiano ed aiutarlo ad “orientarsi” scegliendo il percorso più adatto per la sua d'impresa. Bisogna conquistarne la fiducia facendo comprendere le potenzialità e le prospettive che dalla formazione possono derivare alla sua stessa azienda.

- 2) Altra tematica fortemente rilevante nel nostro contesto produttivo è quella della “delocalizzazione delle produzioni” che penalizza soprattutto le imprese artigiane. Questo fenomeno, di riflesso, crea progressiva “reticenza” verso l'assunzione di impegni che non diano un rientro immediato in termini di produttività ed è un atteggiamento difficile da disarmare se non si tenesse presente che l'unica strada percorribile per reggere la competizione del mercato globale è quella della specializzazione per concorrere in termini qualitativi e non quantitativi e, per dare del “valore aggiunto” ecco che torna centrale il ruolo della formazione e delle opportunità che da essa possono derivare per la piccola e media imprenditoria.

Non bisogna dimenticare che si tratta pur sempre di una opportunità per le imprese artigiane ed ha in se potenzialità ancora inesprese. “Investire in buona formazione significa pensare al proprio futuro”.

- 3) La bassa capacità di innovazione (dovuta molto spesso ad errata valutazione delle possibilità offerte dal sistema o da errata conoscenza dell'offerta formativa), un difficile accesso al credito, il peso della concorrenza internazionale concorrono a completare un quadro complesso.

L'effetto prodotto dalle criticità precedentemente analizzate sfocia nella naturale “sottovalutazione del capitale umano” sia in un'ottica di sviluppo potenziale per l'impresa sia in relazione alla ottimizzazione dei processi produttivi e dell'ambiente di lavoro. In questi ambiti si concentrano le problematiche maggiori ma anche i maggiori spazi di azione per i Fondi. Settori in cui la vera sfida da vincere è quella di far emergere la domanda di formazione che stenta ancora a manifestarsi.

2.4 Fondo Artigianato formazione (FART)

Il Fondo Artigianato Formazione, riconosciuto con D.M. 21 ottobre 2001, come tutti i Fondi Interprofessionali, affronta la sfida del miglioramento del sistema attuale di formazione continua.

L'accordo istitutivo del 6 giugno 2001 siglato da CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL e UIL, in coerenza con le finalità della L.236/93 che promuove misure di politica del lavoro tese a sostenere i livelli occupazionali, con particolare attenzione alle realtà socio-lavorative più disagiate (zone o settori produttivi in crisi con conseguenti ricadute occupazionali), e in ossequio all'accordo interconfederale del 2/02/1993 sulla concertazione delle politiche formative, nel quadro del sistema di relazioni sindacali mirate allo sviluppo della competitività delle imprese ed alla valorizzazione delle risorse umane e alla crescita delle capacità professionali dei lavoratori dipendenti, attraverso lo strumento fornito dalla Legge 388/2000 istitutiva dei Fondi interprofessionali intende favorire lo sviluppo di competenze adeguando la professionalità dei lavoratori alle nuove tecnologie ed alle nuove strategie aziendali per un costante innalzamento dei livelli qualitativi dei prodotti.

Il Fondo Artigianato formazione, promuove, realizza e diffonde iniziative di formazione continua volte alla valorizzazione delle risorse umane ed allo sviluppo dei settori d'attività dell'artigianato e della piccola e media impresa.

E' aperto a tutte le aziende, non solo artigiane, che versano all'INPS l'1,61% per la disoccupazione dal quale poi si attinge la quota dello 0,30 destinato ad alimentare i Fondi Interprofessionali per la formazione continua.

L'adesione avviene attraverso la scelta dell'imprenditore di destinare tale contributo al Fondo.

Iscriversi a Fondo Formazione Artigianato non costa nulla e per i lavoratori lo 0,30 costituisce salario differito.

Per farlo, basta inserire nel **DM/10** al quadro **B/C** il codice "**FART**", il **numero dei dipendenti** e la dicitura "**Adesione Fondo**". In questo modo, l'impresa può partecipare all'attività di Fondo Artigianato e richiedere i finanziamenti per la formazione.

Ai bandi può partecipare qualunque impresa purché iscritta al Fondo.

Le priorità e gli obiettivi dei piani formativi sostenuti da Fondo Artigianato sono:

- a) Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, regionali, interregionali e nazionali concordati fra le parti per lo sviluppo della formazione continua nell'artigianato e nella piccola e media impresa sull'intero territorio nazionale;
- b) Interventi di qualità nella formazione continua ed esperienze di eccellenza ;
- c) Formazione volta alla valorizzazione del lavoro femminile;
- d) Programmi di formazione professionale continua in tema di sicurezza del lavoro e di attuazione del complesso delle normative in materia di tutela della salute e dell'ambiente.

Attualmente sono stati pubblicati tre tipi di bandi:

. lavoratori in sospensione³ o in cassa in deroga⁴

³ Con la sospensione dall'attività lavorativa per crisi congiunturale (si veda parte II – 2.7) l'impresa viene sollevata da ogni obbligo salariale e contributivo per tutto il periodo richiesto previo presentazione di un accordo di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sottoscritto dalle parti sociali; è tenuta a predisporre tutta la documentazione idonea per consentire al lavoratore di percepire il contributo a carico del Fondo Sostegno al Reddito, nonché il trattamento di disoccupazione ordinaria se spettante o quant'altro previsto da leggi inerenti il problema specifico.

⁴ Prende origine dalla normativa in deroga alla normale disciplina della Cassa integrazione straordinaria con limiti numerici per chiederla, periodi, trattamenti, ecc; le cui fonti remote sono rintracciabili nella legge finanziaria del 2004 (l'art 3 comma 137 della legge n. 350/2003 e l'art 1 comma 155, l.30 n. 311/2004) successivamente integrato, sia per quanto riguarda la copertura che per quanto riguarda le modalità di concessione da successivi provvedimenti che hanno prorogato fino al 31-12-2008 e affidato alle Regioni l'autorizzazione. Dopo il 31-12-2008 è intervenuto uno specifico provvedimento di proroga delle concessioni con alcune modifiche (l'art. 19 comma 9 della legge 2/2009) e il più recente "decreto incentivi" legge n. 5/2009. Destinatari sono le imprese artigiane non

[per la partecipazione a tale bando occorrerà che l'accordo per la messa in sospensione dei lavoratori contenga anche la disponibilità dell'azienda a far partecipare i lavoratori ai corsi di formazione. Dopo il periodo di sospensione il lavoratore potrà accedere alla Cassa in deroga per ulteriori 90 gg e successivamente potrà utilizzare periodi di mobilità. Ovviamente sempre che sussista ancora una attività aziendale se pur sospesa.]

- Formazione continua
- Mezzogiorno

2.4 Struttura del Fondo Artigianato Formazione

Il Fondo Artigianato formazione opera attraverso una doppia struttura organizzativa, articolata su due livelli: nazionale e territoriale. La prima si occupa di svolgere su tutto il territorio nazionale le funzioni di :

- Indirizzo e programmazione
- Coordinamento e controllo
- Azioni di sistema, di interesse comune e/o di solidarietà
- Approvazione dei progetti formativi
- Gestione finanziaria - amministrativa del Fondo
- Monitoraggio quali – quantitativo

rientranti nella CIGS e quelle industriali con meno di 15 dipendenti. Requisiti necessari: l'azienda deve aver iniziato effettivamente l'attività nel settore da almeno 12 mesi; I lavoratori devono avere una anzianità presso l'impresa di almeno 90 giorni. Sono compresi, diversamente dalla normativa sulla CIGS, gli apprendisti, e i contratti di somministrazione. Sono esclusi i dirigenti. Anche ai lavoratori destinatari degli ammortizzatori in deroga⁴ si applicano i requisiti di accesso per la cassa integrazione e la mobilità a regime: rispettivamente 90 giorni di anzianità aziendale per la cig e 12 mesi di anzianità aziendale per la mobilità. Nel computo dei 12 mesi si considerano eventuali mensilità accreditate presso la gestione separata per rapporti di co.co.co./pro per i soggetti che abbiano conseguito, con riferimento alle stesse mensilità, un reddito in regime di monocommittenza non superiore a 5000 euro.

La direzione nazionale della struttura è affidata al consiglio di amministrazione formato da 12 membri (6 di emanazione datoriale e 6 di emanazione sindacale), Presidente,(di emanazione datoriale) e Vicepresidente (di emanazione sindacale) e resta in carica per 3 anni.

Spetta al consiglio di amministrazione l'approvazione, il finanziamento ed il controllo dei progetti di formazione continua presentati al Fondo.

Sempre ad esso spetta la nomina del Direttore che entro 15 giorni dal ricevimento dei progetti, deve sottoporli a valutazione tecnica del "gruppo tecnico di valutazione" per poi trasmetterli al Consiglio che delibera nei successivi 15 giorni.

L'assemblea del fondo, composta da 24 membri (12 di parte datoriale e 12 di emanazione sindacale), resta in carica 3 anni e vota a maggioranza qualificata dei 9/10 dei presenti con minimo dei $\frac{3}{4}$ dei componenti.

Ulteriore organo della direzione nazionale del Fondo Paritetico per l'Artigianato è il Consiglio dei sindaci. Composto da 3 membri (1 designato dalle Organizzazioni datoriali, 1 da quelle Sindacali, 1 con funzioni di Presidente nominato dal Ministero del Lavoro a cui si aggiungono 2 membri supplenti designati uno per parte), in carica 3 anni, è un organo di controllo amministrativo del Fondo.

2.5 segue: le Articolazioni regionali del Fondo Artigianato Formazione

Le Articolazioni regionali del Fondo Artigianato Formazione si occupano di raccordare, rapportandosi con le Amministrazioni regionali, la programmazione dei finanziamenti pubblici per la formazione continua di competenza regionale con quella prevista dalle iniziative del Fondo Artigianato formazione.

Non possiedono autonomia di spesa e sono costituite da:

- **Comitato paritetico regionale**

Con compiti di indagine, orientamento, promozione, predisposizione della graduatoria dei progetti presentati all'articolazione. Attività di monitoraggio e supporto al Fondo nel determinare i target di indirizzo attraverso una periodica programmazione dei fabbisogni regionali.

- **Il Gruppo tecnico di valutazione**

Con il compito di fare l'istruttoria d'ammissibilità dei progetti presentati e supportare il Comitato paritetico regionale nell'attività di monitoraggio

2.6 I delegati di bacino

Il ruolo dei delegati di bacino è quello di verificare ed eventualmente sottoscrivere i progetti che le aziende (o chi per esse) sottopongono alla valutazione delle parti sociali del Fondo, oltre che accertare preliminari presupposti per la valutazione:

- Adesione o meno al sistema bilaterale (attraverso l'iscrizione all'EBER)
- Accreditamento o meno delle strutture formative (aziende o enti di formazione)

Attraverso il procedimento di condivisione, introdotto con l'accordo interconfederale del 18 aprile 2007, le parti hanno stabilito di avviare un percorso di "valutazione congiunta" delle finalità delle iniziative formative e dei singoli progetti presentati dalle aziende o da chi per esse, al fine di garantirne la coerenza con le finalità e le priorità individuate nei piani del Fondo.

Ai delegati di bacino, individuati ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, o all'RSU qualora presente, spetta, quindi, la funzione di valutare i progetti presentati assegnando, qualora vi sia condivisione, la "premialità" di 15 punti su 100 ai fini della graduatoria finale di approvazione e finanziamento dei progetti.

Qualora tale condivisione non si realizzi in sede di "bacino territoriale", il progetto non condiviso viene valutato dall'articolazione regionale che ne analizza nuovamente le risposdenze con le finalità su indicate assegnando, qualora si riscontri una valutazione divergente da quella del bacino territoriale, una "premialità" di condivisione inferiore, corrispondente a 7 punti su 100 ai fini della graduatoria finale di approvazione e finanziamento dei progetti.

In caso di ulteriore non condivisione non verrà assegnato alcun punto ai fini della graduatoria finale di approvazione e finanziamento dei progetti.

Ai delegati di bacino, ai sensi dell'Accordo regionale sottoscritto in Emilia Romagna il 28 gennaio 2009, al fine del più ampio coinvolgimento dei lavoratori interessati alla formazione, spetta altresì il nuovo compito di effettuare, all'interno dei corsi e progetti approvati, delle lezioni obbligatorie sui seguenti temi:

- Fondartigianato – la formazione dei lavoratori
- Diritti e doveri dei lavoratori
- Previdenza integrativa
- Salute e sicurezza (ad eccezione dei progetti salute e sicurezza)

La durata di tali percorsi obbligatori varia a seconda delle ore complessive del progetto formativo:

- Da 16 a 24 ore di formazione, modulo di 2 ore
- Da 24 a 40 ore di formazione, modulo di 3 ore
- Da 16 a 24 ore di formazione, modulo di 4 ore

2.7 EBER (Ente Bilaterale Emilia Romagna)

L'E.B.E.R., costituito in applicazione dell'Art. 4 dell'accordo interconfederale del 21.12.83 e successivi accordi modificativi e integrativi; è un Ente non commerciale senza fini di lucro e si propone di ricercare e di promuovere iniziative tese allo sviluppo delle relazioni sindacali.

In particolare, in attuazione dei sopra citati scopi, potrà:

- a. Essere delegato, dalle parti costituenti, a gestire fondi derivanti da accordi o intese interconfederali, intercategoriali o categoriali o quanto le parti costituenti hanno concordato (attualmente: Fondo Sostegno al Reddito, Fondo Relazioni Sindacali, Fondo Sicurezza e Salute) e quant'altro in seguito concorderanno nelle sedi contrattuali preposte, di carattere aggiuntivo, estensivo, sostitutivo o integrativo, rispetto a quanto oggi vigente.
- b. Promuovere e produrre direttamente o tramite le proprie strutture, l'edizione di pubblicazioni, giornali, riviste, periodici al fine di informare i propri aderenti e la pubblica opinione sulle iniziative e le attività anche in compartecipazione con altri soggetti aventi le stesse finalità.
- c. Ricercare, sulla base dei fabbisogni formativi, gli strumenti e i mezzi atti a promuovere la formazione professionale e imprenditoriale, anche di intesa con istituzioni pubbliche competenti e gli Enti di formazione riconosciuti.
- d. Promuovere e produrre direttamente o tramite strutture collegate, studi, osservatori e ricerche e altre attività di comune interesse dei Soci.
- e. Produrre e riprodurre opuscoli e dispense divulgative su argomenti e materie di interesse dei Soci o delle imprese e dei loro dipendenti.

PARTE II - Diritti e Doveri dei lavoratori

(a cura di Fabio Cassese)

1.1 “L’Italia è una repubblica fondata sul lavoro”

Evoluzione del diritto del lavoro in Italia

Nella disciplina del codice civile del 1865 non esisteva una organica regolamentazione del rapporto di lavoro pressoché assimilata alla “locazione di opere e di servizi”. E’ solo alla fine del XIX secolo, in concomitanza con l’emancipazione sociale delle classi lavoratrici, che il rapporto di lavoro inizia a ricevere l’attenzione del legislatore, preoccupato dell’eccessivo sfruttamento della forza produttiva del Paese introducendo un corpo di norme speciali ed eccezionali rispetto al diritto privato comune. (c.d. prima legislazione sociale)⁵

IL codice civile del 1942 incorpora le disposizioni sul lavoro nel Libro V (primi 4 titoli) insieme alla disciplina dell’impresa e delle società, ma il vero momento di sviluppo della disciplina lo si ha con l’entrata in vigore della Costituzione repubblicana del 1947, che sostituisce alla visione corporativistica quella democratica e sociale elevando il lavoro a valore fondante. L’assunzione a valore base dell’ordinamento esclude in origine qualunque configurazione classista della società ed implica la rilevanza di ogni attività socialmente utile quale “mezzo

⁵ L.242/1902 – L.489/1907 – R.D.L. 1825/1924 sulla disciplina del rapporto di lavoro degli impiegati

necessario per la piena realizzazione dell'individuo ed ogni cittadino ha il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità una attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società".

La fase costituzionale è contrassegnata dall'affiancamento dell'obiettivo di tutela della posizione contrattuale debole a quello della tutela della libertà e della dignità sociale del lavoratore. IL concetto di lavoro, cioè, permea la vita delle persone in ogni aspetto. Nel lavoro, costoro ottengono non solo l'accesso ai beni materiali, ma anche il riconoscimento pubblico del proprio contributo alla vita sociale e quindi l'accesso a risorse simboliche quali rispettabilità, stima, dignità.

La fase successiva, ricompresa tra il 1960-1970 vede una forte crescita della sindacalizzazione e del peso del lavoro operaio. Le istanze dei lavoratori trovano consolidamento all'interno della L.300/1970 – "Statuto dei lavoratori" - complesso organico di norme destinate a disciplinare il rapporto di lavoro in ogni sua fase individuando diritti e doveri delle parti a garanzia e tutela del rapporto di lavoro e nella L.604/66 che introduceva il limite del *giustificato motivo di licenziamento*.

Alla fine dei cosiddetti "trenta anni gloriosi", la saturazione della diffusione dei principali beni di consumo⁶, la limitatezza delle materie prime, l'impossibilità per l'ambiente di sostenere all'infinito i ritmi di crescita dettati dal modello fordista⁷, trasformano la concezione stessa del mercato, trasformandolo in un terreno da "conquistare e difendere" su scala mondiale.

⁶ A. FUMAGALLI, *Aspetti dell'accumulazione flessibile in Italia*, in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, 1997, Milano, p. 135.

⁷ M. REVELLI, in P.INGRAO e R. ROSSANDA, *"Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo"* Appuntamenti di fine secolo, 1995, p. 169.

La crisi del modo di produzione Fordista e della relativa accumulazione Keynesiana, trova risposta da parte del capitale, anche attraverso una strategia di riduzione del salario diretto e dell'occupazione e nello stravolgimento delle normative difensive e di sostegno all'occupazione per rendere disponibile e sottomessa la forza lavoro alle condizioni di utilizzo che la ristrutturazione capitalistica richiede.

Questo mutamento di prospettive spinge le imprese a "snellire" la produzione, a ridurre le giacenze di magazzino, a rendere i fattori produttivi, in particolare il lavoro, "flessibili" rispetto alle oscillazioni della domanda.

Si modifica in maniera significativa la configurazione del potere privato⁸ imprenditoriale all'interno dei luoghi di produzione. Si riduce l'incidenza della gerarchia verticale a vantaggio di interrelazioni orizzontali tra i vari nodi strategici coinvolti nel processo produttivo.

Ciò comporta, di riflesso il progressivo sgretolamento del peso del diritto del lavoro nella capacità di disciplina di tutte le relazioni contrattuali tra il committente ed il prestatore di lavoro dovuto al fatto che non solo si flessibilizzano molte delle tutele legali che proteggevano i lavoratori subordinati dai rischi della competizione e del mercato, ma anche dal fatto che tali tutele riguardano sempre più una minoranza dell'intera forza lavoro.

Nascono i "nuovi indipendenti" (o autonomi di seconda generazione)⁹ che si trovano, così, in uno spazio non più tutelato dal diritto del lavoro bensì esposti alle regole proprie del diritto commerciale dove dominano le leggi del mercato e la presunzione di eguaglianza formale fra i soggetti coinvolti.

La proposta del "libro bianco sul mercato del lavoro in Italia", (ottobre 2001)¹⁰ formulata dal gruppo di lavoro coordinato

⁸ Si veda A. SUPLOT, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, 1999 p. 26 ss

⁹ L'espressione dà il titolo al libro di S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*,

dal giuslavorista M.Biagi. nel sottolineare i ritardi e le inefficienze della regolazione degli strumenti e delle politiche del lavoro, con l'intento di aderire ai criteri ed agli obiettivi della strategia europea per l'occupazione¹¹, considerando i mutamenti intercorsi nell'organizzazione dei rapporti di lavoro, considera "ormai superato il tradizionale approccio regolatorio che contrappone il lavoro dipendente al lavoro autonomo, il lavoro nella grande impresa al lavoro in quella minore, il lavoro tutelato al lavoro non , tutelato" identificando alcuni diritti fondamentali che " devono trovare applicazione [...] a tutte le forme di lavoro rese a favore di terzi", diritti che vanno a costituire "lo zoccolo duro ed inderogabile che deve costituire la base di un moderno Statuto dei lavori".¹²

Si tratta di una nuova revisione complessiva del diritto del lavoro e del suo campo di applicazione: partendo dalle regole fondamentali e comuni a tutti i rapporti di lavoro a favore di terzi, si immagina di costituire "campi di applicazione sempre più circoscritti e delimitati, operando un'opportuna graduazione e diversificazione delle tutele in ragione delle materie di volta in volta considerate [...]" arrivando ad "un sistema di cerchi concentrici e geometrie variabili"¹³, con una tutela che si intensificherà a favore di un novero sempre più ristretto di soggetti".

¹⁰ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *"Il libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità"*, Roma, ottobre 2001. Redatto da un gruppo di lavoro coordinato da Maurizio Sacconi e da Marco Biagi, cui hanno partecipato Carlo Dell'Arringa, Natale Forlani, Paolo Reboanti, Paolo Sestito.

¹¹ *"Le raccomandazioni rivolte all'Italia dall'Unione Europea nell'ambito della cosiddetta Strategia Europea sull'Occupazione hanno sottolineato, più volte, la difficile situazione in cui versa il mercato del lavoro e l'insufficienza delle politiche fin qui attuate. Peraltro, più anni sono trascorsi senza che venissero introdotti quegli interventi in grado di modificarne in maniera sostanziale la situazione"*

¹² Si fa riferimento al diritto alla tutela delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela della libertà e dignità del prestatore di lavoro, all'abolizione del lavoro minorile, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione all'accesso al lavoro, al diritto ad un compenso equo, alla protezione dei dati sensibili, al diritto di libertà sindacale.

¹³ M.BIAGI, M. TIRABOSCHI *"Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?. in LD, 1999, 4, 571.*

L'origine di tale impostazione è il principio portante: "flessibilità intrecciata a regolamentazione". In altre parole, le nuove figure professionali, originate dall'esigenza imprescindibile di flessibilità, propria di qualsiasi sistema moderno, hanno bisogno di spazio ma anche di nuove tutele.

Attraverso lo "Statuto dei lavori" l'obiettivo perseguito sarebbe quello di predisporre una nuova regolamentazione, semplice, coerente, in grado di ricomprendere tutte le forme di lavoro sia tradizionali sia introdotte per effetto dei mutamenti inevitabili derivanti dal mondo della produzione, attraverso l'individuazione di uno "zoccolo" di norme e principi inderogabili comuni e di una invece diversificazione sistematica delle fattispecie in base al loro grado di autonomia all'interno del processo produttivo stesso.

Con l'emanazione del D.lgs. 276/03, dando corpo alla dottrina del "Libro Bianco" sul mercato del lavoro; assetto proseguito con la presentazione del d.d.l. 848/01 in materia di occupazione e mercato del lavoro; con la legge delega al governo del 14 febbraio 2003 n. 30; con la prima approvazione da parte del consiglio dei ministri il 6 giugno 2003 dello schema di decreto attuativo della stessa legge n. 30/03 e infine con la seconda approvazione il 31 luglio 2003 con cui si è varato il decreto legislativo in esame; si introducono nuove tipizzazioni delle prestazioni lavorative variegandone i profili e regolamentandone l'uso.

A differenza della legge 30, che conteneva 10 articoli di carattere generale, il decreto attuativo 276/03 è composto di 86 articoli.

L'art.1 del decreto recita che "le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge del 14 febbraio 2003 n°30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente."

In tema di occupabilità, il decreto interviene attraverso un ampio progetto di riforma degli strumenti di gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso un implicito riconoscimento delle difficoltà del sistema pubblico attuale di essere garante dell'efficienza di tale incontro ed è in questa prospettiva che , cancellando la L. 1369/60 che

vieta l'intermediazione e l'interposizione di mano d'opera e stabilendo che le nuove agenzie per il lavoro o soggetti che possono operare sul mercato (le università pubbliche e private; le scuole secondarie di secondo grado statali e paritarie; le Camere di Commercio; i Comuni; i consulenti del lavoro; le associazioni sindacali e dei datori di lavoro; le associazioni di rilevanza nazionale aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o della disabilità; gli enti bilaterali) possono svolgere attività di somministrazione di lavoro a tempo determinato in tutti i settori e somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in alcuni settori, (servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; servizi di pulizia, custodia [...]), ricerca e selezione del personale, intermediazione di manodopera e ricollocazione professionale, sostituisce la legge sul lavoro interinale (L. 196/97) e di fatto deregolamenta e ridisciplina l'istituto dell'appalto.

Introduce nuove fattispecie di rapporto di lavoro: il lavoro intermittente: job on call; il lavoro ripartito: job sharing. Viene modificata parzialmente la disciplina del part time, l'apprendistato, il contratto di inserimento, i tirocini. Introduce l'obbligo di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, ad uno o più progetti, programmi o fasi di lavoro determinate dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Ridisegna i confini delle prestazioni occasionali accessorie.

La riforma della L.247/2007, a distanza di circa 4 anni, in attuazione del Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità sociale e la crescita sostenibile siglato tra Governo, sindacati ed associazioni imprenditoriali il 23/07/2007, pone rimedio a quelli che sono stati definiti i "riflessi precarizzanti" della L.276/2003, riaffermando che "la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato" perché "tutte le persone devono potersi costruire una prospettiva di vita e di lavoro serena".

1.2 Il rapporto di lavoro

“Qualsiasi attività fisico-psichica che comporta la spendita di energia e che sia idonea a soddisfare un bisogno mediante la produzione di beni o servizi, se svolta in favore di un altro soggetto in cambio di un compenso, è da considerarsi lavoro”

Il lavoro quindi è una relazione tra due o più soggetti che si uniscono per la comune finalità di veder soddisfatti i propri bisogni e desideri. Questa relazione prende il nome di “Rapporto di lavoro” ed è materia disciplinata dal diritto del lavoro [Complesso di norme che regola le relazioni tra datore di lavoro e lavoratore, quelle con le Organizzazioni sindacali (oggetto propriamente del diritto sindacale) e quelle attinenti le assicurazioni, la previdenza e la sicurezza sociale.]

1.3 Il Contratto di lavoro: requisiti e presupposti

La costituzione di questa relazione avviene attraverso un accordo: “Il contratto di lavoro” con il quale il lavoratore si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la sua attività di lavoro, mentre il datore si obbliga a corrispondere al prestatore una retribuzione.

Elementi qualificanti tale contratto sono:

- L'onerosità
- La reciprocità delle prestazioni
- La commutatività
- La etero determinatezza

I requisiti essenziali del contratto di lavoro sono:

- La volontà (che deve esser non viziata o simulata)
- La causa (che deve esser lo scambio tra lavoro e retribuzione)

- L'oggetto (che deve esser lecito, possibile e determinato o determinabile)
- La forma (scritta se richiesta)

1.4 La Prestazione di lavoro

La prestazione di lavoro consiste nella messa a disposizione del proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (art.2094 c.c.) e rappresenta il contenuto principale dell'obbligazione del lavoratore.

La prestazione di lavoro è caratterizzata dalla presenza di alcuni indici formali:

- Le mansioni (ossia l'insieme dei compiti e delle attività che vengono affidate al lavoratore)
- Le qualifiche (ossia lo status professionale del lavoratore)
- Le categorie (ossia l'inquadramento nel sistema di classificazione delle professioni)

1.5 Diligenza, obbedienza e collaborazione del lavoratore

La diligenza richiesta nello svolgimento della prestazione lavorativa, indica quel complesso di cautele, cure ed attenzioni che devono caratterizzare l'operato del lavoratore al fine di fornire una prestazione di qualità.

L'art 2104 c.c. stabilisce infatti che “ il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.”

Il lavoratore deve inoltre osservare scrupolosamente le disposizioni impartite per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro da parte di chi è gerarchicamente superiore essendo egli “dipendente” e “subordinato” all'imprenditore.

1.6 Fedeltà e riservatezza del lavoratore

Il lavoratore ha altresì il dovere di esser leale nei confronti del proprio datore di lavoro in virtù del disposto dell'art.2105 c.c. che espressamente tutela l'interesse dell'imprenditore alla capacità di concorrenza e di competitività ed è strettamente collegata con il principio generale di correttezza e buona fede contrattuale.

Tale dovere si concretizza in due distinti obblighi:

- 1 - obbligo di non fare - divieto di concorrenza durante la durata del contratto di lavoro (eventualmente anche oltre tale termine, qualora fosse sottoscritto un patto di non concorrenza a titolo oneroso.)
- 2 – obbligo di riservatezza che si sostanzia nel divieto al lavoratore di divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare pregiudizio ad essa.

1.7 Potere direttivo del datore di lavoro

La naturale posizione complessa del datore di lavoro in cui vi è la compresenza di situazioni attive e passive, di diritti e di obblighi contrapposti e collegati fa sì che in capo ad esso si configurino poteri giuridici esercitabili in modo discrezionale finalizzati alla tutela della propria impresa.

Tali poteri possono esser sinteticamente classificati in 3 tipologie:

1- Potere direttivo

Si sostanzia nel disposto dell'art. 2104 c.c. e comprende una serie di facoltà attribuite all'imprenditore:

- a) **Potere gerarchico:** quale soggetto al vertice dell'Organizzazione aziendale da esso dipendono tutti i preposti. E' ammissibile solo in quanto funzionale ai fini del lavoro da svolgere senza possibilità di derive in ambiti privati e personali del lavoratore.
- b) **Potere conformativo:** Facoltà data al datore di lavoro di poter determinare i contenuti delle prestazioni lavorative dei soggetti ad esso subordinati al fine di preordinarli verso gli obiettivi della propria impresa.

c) Potere direttivo in senso stretto

Ossia la concreta determinazione dell'Organizzazione del lavoro della propria impresa.

2- Potere di vigilanza e di controllo

Ovviamente è strettamente correlato al potere direttivo, strumento di verifica per l'imprenditore.

Al fine di garantire che tali poteri vengano correttamente utilizzati sono previste norme dirette a salvaguardare la personalità fisica e morale del dipendente da un uso distorto o da un abuso da parte del datore di lavoro di tali facoltà.

La Legge 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) art.1 riconosce infatti il diritto dei lavoratori di manifestare liberamente, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa il proprio pensiero nei luoghi di lavoro nel rispetto della Costituzione e dello statuto ed il successivo art. 8 vieta al datore di lavoro l'effettuazione di indagini su tali opinioni nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale. Il disposto degli art. 2, 3, 4, 5, 6, pongono un'ulteriore "cerniera protettiva" a salvaguardia dei lavoratori disciplinando l'utilizzo del personale di vigilanza (guardie giurate) e della sorveglianza a distanza mediante l'utilizzo di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature di controllo; disciplinano gli eventuali accertamenti sanitari e le modalità dei controlli "ispettivi indispensabili" per la tutela del patrimonio aziendale.

1.8 Il Potere disciplinare

Si concretizza nella facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni a fronte di mancanze dei lavoratori in merito ai citati obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà del lavoratore.

Tale potere non è esente da limiti e presupposti per l'esercizio a pena di nullità della sanzione erogata.

I requisiti di legittimità sono:

- a) Fatto imputabile (comportamento colpevole addebitabile al/ai lavoratore/i)
- b) Proporzionalità della sanzione comminata.

La disciplina di tale potere è contenuta nel disposto dell'art. 7 della L.300/1970 che richiede la sussistenza di:

- a) Un regolamento aziendale che predetermini i comportamenti ritenuti rilevanti al fine dell'irrogazione delle sanzioni.
- b) Una adeguata pubblicità di tale regolamento
- c) La contestazione dell'addebito prima dell'irrogazione della sanzione, al fine di garantire e render possibile il diritto di difesa del lavoratore nel termine di 5 giorni dal ricevimento della notizia di infrazione.

Avverso la sanzione al lavoratore è poi consentita contestazione innanzi il Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero attraverso l'utilizzo di una "procedura arbitrale" seguendo o, le modalità fissate dai CCNL, o le procedure previste dalle Direzioni Provinciali del lavoro competenti per territorio.

1.9 Categorie, Qualifiche e CCNL di riferimento

La contrattazione collettiva, fonte autonoma del diritto del lavoro, costituisce il luogo naturale di composizione dei contrapposti interessi all'interno delle relazioni industriali. Grazie ad essa, il Contratto collettivo di lavoro, accordo tra datore di lavoro (o gruppo di datori di lavoro) e organizzazione/i di lavoratori, persegue la determinazione dei trattamenti minimi garantiti e le condizioni di lavoro alle quali dovranno conformarsi i singoli contratti individuali stipulati sull'intero territorio nazionale.

L'obiettivo è quindi quello di "uniformare" le condizioni delle prestazioni lavorative (qualifiche e mansioni) per tutti i lavoratori di una determinata categoria al fine di scongiurare pericoli di concorrenza sleale tra lavoratori e tra datori di lavoro. Da tale sistema di classificazione prendono vita e struttura i diversi compiti e inquadramenti contrattuali dei prestatori di lavoro oltre che la collocazione degli stessi nella struttura organizzativa dell'impresa.

1.10 Retribuzione: elementi e requisiti

La contropartita della prestazione lavorativa è costituita dalla corresponsione di un corrispettivo. Questo oggetto costituisce la prestazione fondamentale cui è chiamato a rispondere il datore di lavoro. E' irrinunciabile, in quanto diritto Costituzionalmente garantito, e deve essere proporzionato alla prestazione resa nonché sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

E' determinato avendo riguardo al tempo di lavoro prestato, oppure al risultato prodotto (cottimo) ovvero avendo riguardo ad entrambi gli aspetti (cottimo misto). Fermo restando le indicazioni fornite dagli art. 2009 e ss. del codice civile, la disciplina della retribuzione è quasi interamente demandata alla contrattazione collettiva. Di norma il corrispettivo consiste in una somma di denaro mentre ipotesi residuali sono costituite da pagamenti in natura, o a provvigioni, o consistenti in partecipazioni agli utili o al capitale, oppure che prevedono erogazioni differite.

La retribuzione è composta da vari elementi (voci retributive):

- a) Paga base
- b) Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- c) Attribuzioni accessorie (retributive e non retributive)

Il termine dell'adempimento da parte del datore di lavoro è quello stabilito dai contratti collettivi o individuali.

Il datore di lavoro, entro tale termine, deve consegnare il prospetto di paga al lavoratore e corrispondergli il compenso.

In merito a tale prospetto o cedolino paga, occorre che esso contenga alcuni elementi obbligatori:

- a) Nome, cognome e qualifica
- b) Il periodo retributivo (mese di riferimento)
- c) Gli elementi della retribuzione e le trattenute relative
- d) Gli eventuali assegni per il nucleo familiare
- e) La firma del datore di lavoro.

Eventuali irregolarità o ritardi comportano l'irrogazione di sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro.

2. Condizioni di lavoro

2.1 Orario di lavoro (straordinario, lavoro supplementare, riposo giornaliero, pausa)

Quale elemento fondamentale per determinare la retribuzione, l'orario di lavoro è stato sempre oggetto di limitazioni volte a scongiurare l'eccessivo logoramento del lavoratore proteggendo il bene supremo della salute e dell'integrità fisica. Si identifica con il "tempo/ore" che il lavoratore pone a disposizione del datore di lavoro durante la propria giornata al servizio della sua impresa.

Il D.Lgs. 8.4.2003 n°66 in attuazione delle direttive 93/104/34/CE ha razionalizzato in un testo unico l'intera produzione normativa in materia e, da ultimo, è intervenuto con il D.L. 112/2008, convertito poi nella Legge 133 del 2008 orientando in "ottica flessibile" la regolamentazione dell'orario e fissando in 48 ore il limite massimo di media lavoro per sette giorni su periodi di 4 mesi di riferimento con le eventuali compensazioni demandate alla competenza della contrattazione collettiva.

Il normale orario di lavoro per giorno veniva fissato dalle precedenti normative in 8 ore giornaliere. Attualmente il D.lsg 66 prevede che al lavoratore venga riconosciuto il diritto al riposo per 11 ore consecutive ogni 24 (riposo giornaliero) dal che si desume che il massimo di ore lavorative per giorno sia di 13 ore. Se il normale orario di lavoro giornaliero eccede le 6 ore viene riconosciuto il diritto ad una pausa la cui disciplina è demandata alla contrattazione collettiva. Qualora vi sia prestazione oltre l'orario normale, ossia oltre le 40 ore settimanali (straordinario), vi saranno compensazioni retributive stabilite dai CCNL di categoria.

Qualora la contrattazione collettiva abbia stabilito una durata massima settimanale inferiore al limite legale delle 40 ore, la parte di lavoro prestato oltre il termine convenuto dalle parti e fino al raggiungimento del limite legale prende il nome di lavoro supplementare. Anch'esso viene compensato attraverso maggiorazioni retributive.

2.2 Ferie e permessi

La Costituzione prevede all'art.36 che il lavoratore possa fruire annualmente di periodi di astensione dalla prestazione lavorativa retribuiti (ferie) al fine di consentire il recupero psico-fisico nonché la partecipazione alla vita familiare e sociale. Tale diritto è irrinunciabile ed il periodo oltre ad avere una durata adeguata deve esser fruito possibilmente in maniera continuativa.

IL D.Lgs. 66/2003 ne fissa la durata, in un periodo di ferie non inferiore alle 4 settimane (28 giorni) salvo previsioni più favorevoli derivanti dalla contrattazione collettiva. Il momento del godimento è stabilito compatibilmente con le esigenze dell'impresa e tenendo in considerazione gli interessi del lavoratore.

Le ferie, in coerenza con il disposto dell'art 36 non possono essere “monetizzabili” ossia non è possibile rinunziarvi a fronte del pagamento delle giornate di riposo stabilite salvo si tratti di contratti a tempo determinato inferiori ad 1 anno di durata o in caso di cessazione del rapporto durante l'anno.

Possono distinguersi 3 differenti regimi:

- Un primo periodo di 2 settimane che deve esser consumato ininterrottamente nel corso dell'anno su richiesta del lavoratore.
- Un secondo periodo di 2 settimane fruibile entro i 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione

- Un eventuale terzo periodo corrispondente ai giorni in più previsti dalla contrattazione collettiva da fruirsi entro il termine pattuito dalle parti e può esser monetizzato.

Il godimento delle ferie viene interrotto dal verificarsi di alcuni eventi:

- Malattia
- Ricovero ospedaliero
- Ricovero ospedaliero per malattie del bambino (D.Lgs. 151/2001)

2.3 Il Luogo di lavoro

Il contratto di lavoro stabilisce anche il luogo nel quale la prestazione deve esser resa dal lavoratore.

E' facoltà del datore di lavoro poter unilateralmente modificare tale sede qualora vi siano comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, e questo a tutela e garanzia contro eventuali abusi discriminatori o persecutori o lesivi dei diritti sindacali costituzionalmente garantiti.

La motivazione richiesta al datore di lavoro, per giustificare un giusto trasferimento di un lavoratore deve esser riscontrabile oltre che connessa all'attività svolta dal lavoratore tale da costituire un nesso causale tra la necessità del trasferimento ed il singolo lavoratore coinvolto.

2.7 La Sospensione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro, protraendosi nel tempo, può incorrere in casi di impossibilità sopravvenuta dell'obbligazione, sia a causa del lavoratore che a causa del datore di lavoro. Tali situazioni originano una "sospensione del rapporto".

IL rapporto, infatti, pur rimanendo in essere cessa di determinare alcuni dei suoi effetti.

Il lavoratore in tali ipotesi, ha diritto al mantenimento del posto ed a percepire la retribuzione, per un periodo, detto di comporto predeterminato dalla contrattazione collettiva, superato il quale, il datore di lavoro può risolvere il rapporto anche senza la presenza di una giusta causa.

I casi più rilevanti di sospensione della prestazione del lavoratore sono:

- Malattia
- Infortunio
- Gravidanza e puerperio
- Servizio militare

I casi più rilevanti di sospensione della prestazione da parte del datore di lavoro sono:

- Situazioni contingenti e strutturali del mercato
- Calamità e catastrofi naturali

Diverso è la situazione di sospensione che si determina a seguito di un comportamento colpevole da parte del lavoratore. In tali casi la sospensione ha la natura di provvedimento disciplinare ai sensi e per gli effetti dell'art 7 L.300/70, ovvero natura cautelare qualora vi siano accertamenti in merito a responsabilità in fatti colposi e dolosi.

2.8 La Cessazione del rapporto di lavoro

Il **licenziamento** consiste nel recesso del rapporto da parte del datore di lavoro.

Nel caso il rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato, il recesso è regolamentato dalla L604/1966, dall'art.18 della L.300/1970 e dalla L.108/1990.

Perché possa essere intimato occorre che si presentino alcuni requisiti:

- Giusta causa (comportamento grave)
- Giustificato motivo soggettivo (ripetute mancanze, meno gravi rispetto alla giusta causa, tali da minare la fiducia del rapporto)
- Giustificato motivo oggettivo (fatti derivanti dall'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al funzionamento dell'azienda.)

Le **dimissioni**, invece, consistono nel recesso volontario del rapporto da parte del lavoratore:

La normativa prevede che possa esser intimato sempre ma :

- Se il rapporto è a termine deve sussistere una giusta causa;
- Se il rapporto è a tempo indeterminato occorre rispettare il preavviso stabilito dalla contrattazione collettiva.

PARTE III - La previdenza Complementare: riferimenti di sintesi

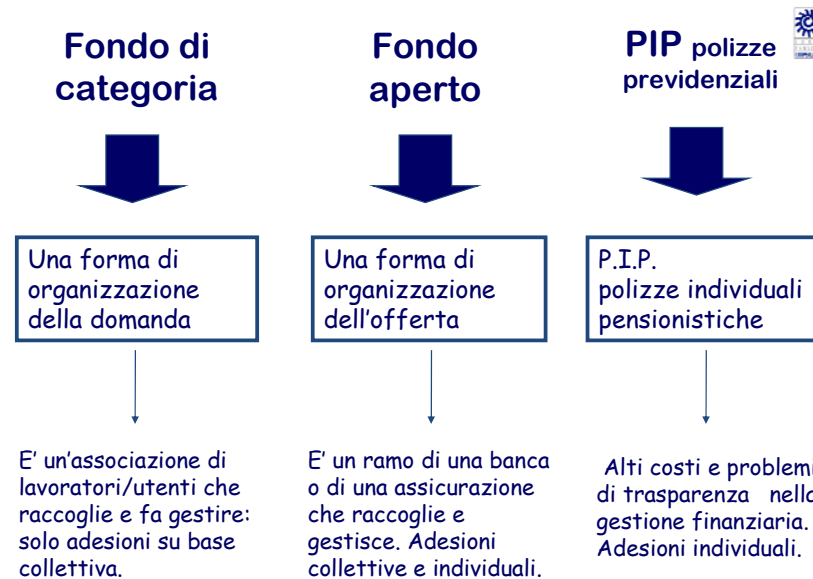
(a cura di Domenico Proietti – Marco Abatecola)

1) LE CARATTERISTICHE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE – (riferimenti di sintesi)

- L'adesione è volontaria
- Complementarietà alla pensione pubblica
- Garanzie e controlli nella gestione del piano
- Incentivi fiscali
- Sistema a capitalizzazione

Chi fa previdenza complementare:

- ⇒ FONDO PENSIONE NEGOZIALE, CHIUSO, DI CATEGORIA,
- ⇒ FONDO PENSIONE APERTO,
- ⇒ P.I.P. POLIZZA INDIVIDUALE PENSIONISTICA.



FPC e FPA: le differenze:

- I FPC possono pertanto garantire rispetto ai FPA e ai PIP:
 - assenza di scopo di lucro
 - rappresentanza diretta degli interessi dei soci
 - maggiore trasparenza
 - minori costi
 - minori vincoli nel riscatto della posizione
 - maggiori tutele giuridiche

Fondi Chiusi

Soggetti costitutori: parti contrattuali con accordi collettivi, CCNL e accordi aziendali

Associazioni senza fini di lucro: le risorse sono gestite unicamente nell'interesse degli aderenti

Struttura di governo indipendente

Minimizzazione dei costi

Rappresentatività degli aderenti da parte degli organi decisionali

Meno vincoli nel riscatto della posizione.

Fondi Aperti e Polizze

Soggetti costitutori: Banche, SGR, SIM e Società di assicurazioni

Intermediari finanziari con fini di lucro: le risorse sono gestite unicamente nell'interesse degli aderenti, ma c'è rischio di conflitto con l'interesse del soggetto istitutore

Struttura di governo è quella del soggetto costitutore

Commissioni comprendono la remunerazione del soggetto costitutore

Mancanza di rappresentatività

Come si entra nel sistema della previdenza complementare?

I “Fondi negoziali” sono associazioni alle quali si aderisce facendo domanda: il modulo d’adesione si può reperire in azienda, presso le sedi sindacali, oppure scaricandolo dal sito internet del Fondo.

Le sottoscrizioni dei Fondi aperti e dei FIP-PIP sono raccolte dalle reti di vendita delle società promotrici (sportelli bancari, promotori finanziari, agenti, broker).

I lavoratori una volta iscritti ad una forma pensionistica diventano:

- soci nel fondo negoziale;
- clienti nei fondi individuali

2) Artifond è il Fondo Pensione Intercategoriale nazionale per i dipendenti del settore artigiano

Possono aderire al Fondo, anche attraverso il conferimento tacito del TFR:

- a) i dipendenti, esclusi quelli con qualifica dirigenziale, delle imprese cui si applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti l’accordo istitutivo, interconfederale 11 febbraio 1999;
- b) i dipendenti delle imprese, aderenti alle associazioni artigiane firmatarie del suddetto accordo, per le quali non sia previsto un Fondo pensione dalla contrattazione collettiva nazionale applicata all’impresa, ove stabilito da delibere, regolamenti o accordi specifici;
- c) i dipendenti, esclusi quelli con qualifica dirigenziale, dei soggetti sottoscrittori la fonte istitutiva del Fondo e delle Società ed Enti costituiti, partecipati e/o promossi dai soggetti medesimi ove stabilito da delibere, regolamenti o accordi specifici, i quali presentino domanda di associazione, sulla base degli accordi del 15 febbraio 2007 e 4 aprile 2007;

d) i soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori associati, nel rispetto delle disposizioni e delle normative vigenti.

Finalità di ARTIFOND è garantire ai lavoratori associati prestazioni pensionistiche complementari a quelle erogate dal sistema obbligatorio pubblico. ARTIFOND, pertanto, non ha scopo di lucro; tutti i proventi della gestione finanziaria del patrimonio del Fondo (al netto dei costi) sono infatti accreditati alle posizioni individuali dei soci lavoratori.

Chi aderisce ad Artifond con un proprio contributo oltre al TFR ha diritto al contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro stabilito dalla contrattazione.

- **FASE DEI VERSAMENTI TFR: Le scelte possibili**

Dalla data di assunzione, il lavoratore ha sei mesi di tempo per:

1. **Scegliere** la forma di previdenza a cui vuole devolvere il TFR maturando.
2. **Rinunciare** esplicitamente alla previdenza complementare e lasciare il TFR maturando in azienda / INPS.
3. **Tacere**: dopo il sesto mese il TFR maturando va al Fondo Pensione di categoria

ADESIONE ESPLICITA

- ☐ Compila il Mod. di Adesione e il Mod. Minlav,
- ☐ Versa il TFR
- ☐ Versa il contributo a suo carico e riceve il contributo contrattuale del datore di lavoro,
- ☐ Può aderire anche con il solo TFR maturando.

ADESIONE TACITA

- ☐ Il TFR che matura dopo i primi sei mesi dall'assunzione va integralmente a Artifond e il lavoratore diventa "socio" del FP.
- ☐ Non versa nulla a suo carico.
- ☐ Non riceve il contributo contrattuale del datore di lavoro.
- ☐ Viene iscritto nel Comparto GARANTITO
- ☐ Il lavoratore può trasformare l'iscrizione da tacita a esplicita.

Anche il silente riceve la lettera di benvenuto e la password con la quale può controllare la sua posizione. Inoltre gli viene inviato anche il Mod. Adesione per silenti che vogliono diventare espliciti, avere la possibilità di scegliere il comparto, di versare il proprio contributo ed ottenere il contributo del datore di lavoro previsto dal contratto/delibera /regolamento.

Il lavoratore rinuncia esplicitamente:

- ☐ Opta nell'apposito modulo per il mantenimento di tutto o parte del TFR in azienda.
- ☐ Il TFR non versato al FP è accantonato in azienda se < 50 addetti oppure versato al Fondo Tesoreria se > di 49.
- ☐ Il lavoratore non ha diritto a nessun trattamento compensativo.

COSA FARE E QUALI OPPORTUNITÀ CI SONO E PER CHI:

HA MANTENUTO IL TFR IN AZIENDA, *iscriversi in qualsiasi momento, ottenere i vantaggi fiscali e contrattuali.*

PER CHI È RIMASTO IN SILENZIO, *scelta comparto e versare il proprio contributo ottenendo anche quello a carico del datore di lavoro previsto dal CCNL*

PER CHI E' ISCRITTO SOLO CON IL TFR,

versando il proprio contributo, si ottiene anche quello dell'azienda e l'assicurazione per morte e invalidità.

- FASE DI ACCUMULO:

I contributi versati al Fondo sono gestiti da società specializzate, "Gestori Finanziari", abilitati dalla legge e scelti in considerazione della loro solidità ed affidabilità secondo i criteri in materia stabiliti dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Il denaro fatto confluire in un fondo pensione ha finalità previdenziale, nel senso che è accantonato per un lungo periodo di tempo per essere poi percepito, sotto forma di rendita o di capitale (entro determinati limiti) nel momento della quiescenza.

Il fondo pensione, che raccoglie il contributo di tutti gli associati, affida la gestione a uno o più gestori professionali:

- imprese di assicurazioni;
- banche;
- società di intermediazione mobiliare;
- società di gestione di fondi comuni di investimento.

Sono questi i soggetti che hanno il compito di decidere ed effettuare gli investimenti con lo scopo di generare interessi e guadagni.

Attraverso quindi la gestione delle risorse, si ottiene il risparmio previdenziale capitalizzato che permetterà all'associato di ottenere le prestazioni complementari: pensione e capitale.

I soldi che vengono versati al fondo a nome del lavoratore servono esclusivamente al pagamento delle sue prestazioni a differenza di quanto avviene, invece, con il sistema pensionistico pubblico a ripartizione.

Deducibilità della contribuzione ad Artifond

I contributi versati ad Artifond sono deducibili dal reddito complessivo entro il limite di: **€5.164,57**,

Limite nel quale rientrano i seguenti contributi:

- quelli a carico del **lavoratore**;
- quelli a carico del **datore di lavoro**;
- gli eventuali contributi a favore del **familiare a carico**.

I contributi versati abbassano inoltre il reddito con effetti positivi anche su: addizionale Regionale 1,5% comunale 0,5% e servizi sociali: scuola, asilo, invalidità, assegni familiari ecc...

I comparti:

1) GARANTITO

Finalità: la gestione è volta a realizzare con elevata probabilità rendimenti che siano almeno pari a quelli del TFR, in un orizzonte temporale pluriennale. La presenza di una garanzia di risultato consente di soddisfare le esigenze di un soggetto con una bassa propensione al rischio o ormai prossimo alla pensione

Orizzonte temporale consigliato: breve/medio periodo (fino a 5 anni)

Grado di rischio: basso

Caratteristiche della garanzia

Restituzione del capitale versato nel comparto rivalutato in base ai rendimenti positivi conseguiti e consolidati annualmente nei seguenti casi: pensionamento; decesso; invalidità permanente; inoccupazione superiore a 48 mesi; anticipazioni limitate alla sola fattispecie delle spese sanitarie nella misura fissata dalla normativa vigente.

Adatto a coloro che:

- *Sono molto vicini al pensionamento;*
- *Hanno una aspettativa di breve permanenza nel Fondo;*
- *Non vogliono rischiare.*

2) BILANCIATO

Finalità: la gestione risponde alle esigenze di un soggetto che privilegia la continuità dei risultati nei singoli esercizi e accetta un'esposizione al rischio moderata.

Orizzonte temporale consigliato: medio/lungo periodo, oltre 5 anni

Grado di rischio: medio

Adatto a coloro che:

- *aspettative di permanenza media rispetto alla cessazione dell'attività lavorativa.*

Come scegliere

L'età, ma anche:

- ⇒ La personale avversione al rischio
- ⇒ La situazione patrimoniale e familiare
- ⇒ La propria previsione dell'andamento dei mercati

Una decisione personale

In caso di mancata indicazione nel modulo di adesione del comparto di investimento

selezionato, i versamenti saranno destinati al Comparto Bilanciato.

3) LE REGOLE DEL MULTICOMPARTO:

❖ Per il cambio comparto (*switch*) sono previste delle finestre ma tra un cambio di comparto e l'altro devono trascorrere minimo 12 mesi

I Gestori delle risorse finanziarie:

UNIPOL

Eurizon Vita

Eurizon Capital SGR

Pioneer Investments Management SGR

I controlli sui Gestori:

- La Banca Depositaria controlla che tutte operazioni ordinate dai Gestori rispettino i limiti concordati
- Il Fondo e il suo C.d.A. controlla le performance (benchmark) e il rispetto della politica di investimento
- Le autorità di vigilanza: Covip, Consob, ISVAP, Banca d'Italia.

LA BANCA DEPOSITARIA

E' la cassaforte del fondo pensione"

- raccoglie i contributi
- custodisce i titoli
- certifica il valore degli investimenti
- controlla che le operazioni di investimento rispettino i vincoli e i limiti previsti da Leggi, Statuto del Fondo, Convenzione fra Fondo e Gestori

LA COVIP

Le funzioni principali della Commissione di vigilanza – Covip , che opera, secondo gl'indirizzi generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sui fondi pensione sono:

- approvazione dello statuto del fondo e il regolamento,
- intervento nel caso non vengano rispettate le norme sugli investimenti,
- controllo e autorizzazione alle convenzioni fra il fondo e i gestori,
- verifica dei rapporti tra fondo e iscritti tenuti con chiarezza e trasparenza,
- controllo della gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile dei fondi.

LA QUOTA

Il patrimonio del Fondo è convenzionalmente suddiviso in quote.

Ad ogni versamento l'iscritto "compra" un certo numero di quote al valore assunto dal patrimonio del Fondo in quel momento.

Ogni mese il Fondo calcola il valore del patrimonio e quindi quello della quota.

Quando l'iscritto esce ha un montante pari al valore della quota in quel momento moltiplicato il numero delle quote via via acquisite.

Tassazione Fase di accumulo

I rendimenti finanziari* del fondo sono tassati all' 11%.

**per rendimenti finanziari si deve intendere la differenza di valore del patrimonio del fondo fra inizio e fine esercizio*

6) FASE DI EROGAZIONE

Anticipazioni

in qualsiasi momento:

1. per Spese sanitarie, al 75% della posizione. Tax al 15%.

dopo 8 anni di iscrizione:

2. Acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o interventi di ristrutturazione, al 75% della posizione. Tax al 23%.
3. Ulteriori esigenze fino al 30% della posizione. Tax al 23%.

- Il TFR mantenuto in azienda è tax al 23% Min.

Riscatti:

in caso di decesso durante la fase di accumulo la posizione e' riscattata dagli eredi e tassata al 15%

- parziale (50%) nei casi di inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, oppure in caso di mobilità', cig ordinaria e straordinaria
- totale (100%) per:
 - perdita requisiti di partecipazione, in qualsiasi momento e solo per i fpn (tassata al 23%)
 - per invalidita' permanente che comporti riduzione capacita' lavorativa a meno di 1/3 (tassata al 15%)
 - inoccupazione superiore a 48 mesi (tassata al 15%)

E quando vado in pensione?

Se ho i requisiti per accedere alla pensione pubblica e sono iscritto a un Fondo pensione da almeno cinque anni, posso ottenere tutte le risorse accumulate nel Fondo pensione con contributi e rendimenti (Montante maturato) in due possibili forme:

- **Capitale** ♦ una somma percepita interamente al momento del pensionamento
- **Rendita** ♦ una somma percepita periodicamente

Al pensionamento: Quanto posso ottenere sotto forma di capitale?

Fino alla metà del montante può essere richiesta da tutti.

Si può richiedere **tutto il montante in unica soluzione** se la rendita periodica è inferiore ad un dato limite parametrato al valore dell'assegno sociale in vigore al momento del pensionamento:

(se la rendita calcolata sul 70% del montante maturato è inferiore al 50% dell'assegno sociale l'iscritto può optare l'intera prestazione in capitale)

⇒ Gran parte dei lavoratori che resteranno nel Fondo per pochi anni potranno richiedere tutte le risorse accumulate al pensionamento.

RENDITA VITALIZIA

- Per ottenere il vitalizio sono necessari almeno 5 anni di iscrizione al fondo pensione
- In caso di versamenti per un periodo inferiore la prestazione è erogata interamente in capitale
- Se la rendita calcolata sul 70% del montante maturato è inferiore al 50% dell'assegno sociale l'iscritto può optare l'intera prestazione in capitale

8) PENSIONANDI

Ovvero lavoratori che hanno aderito a Artifond e che hanno maturato i requisiti per la **Pensione Pubblica**

E' possibile proseguire il versamento anche oltre l'età pensionabile a condizione di poter far valere almeno un anno di contribuzione alla predetta data.

9) VANTAGGIO FISCALE

- i contributi versati, e quelli del familiare a carico, sono deducibili fino a 5,164,57,
- la tassazione applicata al momento dell'erogazione della prestazione è inferiore e vantaggiosa rispetto all'aliquota Irpef marginale del reddito. le prestazioni sono infatti tassate al 15% riducibili di uno 0,30 per ogni anno di iscrizione oltre al 15° fino ad arrivare ad un massimo di riduzione del 6% e ad un'aliquota di tassazione del 9%
- i rendimenti sono tassati all'11% anziché al 12,5% degli altri prodotti finanziari

10) DOVE INFORMARSI

- Uffici del personale della propria azienda
- sedi territoriali del sindacato e/o delegati sindacali,
- sedi territoriali dei patronati,
- Sito internet del Fondo: www.artifond.it

Parte IV – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(a cura di Mario Romeo)

1) LE FIGURE PROFESSIONALI PREVISTE DAL D.LGS. 81/2008.

1.1) Il Datore di Lavoro

Tra gli obblighi del datore di lavoro, ovvero di colui che esercita le attività, che organizza e dirige le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad egli conferite, deve ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/08:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
 - g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
 - h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
 - m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
 - o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- Tra gli obblighi del datore di lavoro, ovvero di colui che esercita le attività, che organizza e dirige le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad egli conferite, deve ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/08:
- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
 - d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
 - e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1.2) Il Medico Competente

Il Medico Competente, figura Aziendale fondamentale in tema di prevenzione e sicurezza sui posti di lavoro è il Professionista che ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 81/08 è in possesso di uno dei seguenti Titoli e requisiti, al fine di poter svolgere le proprie funzioni:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo n°277 del 15 agosto 1991;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

I medici in possesso del titolo “specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale”, sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il Ministero della salute. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo n°229 del 19 giugno 1999, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti

previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70% del totale nella disciplina «medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro».

I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute.

Tra gli obblighi del Medico Competente:

- 1) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- 2) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- 3) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui al punto 6), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia;
- 4) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n°196, e con salvaguardia del segreto professionale;
- 5) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione;
- 6) invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal presente decreto legislativo, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30

giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'ISPESL anche attraverso il proprio medico di medicina generale;

7) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

8) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria

9) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

10) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

11) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

12) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

1.3) *II RSPP*

L'art.31 comma 2 del D.Lgs. n°81/2008 dispone che gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati.

Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio (Art 31 comma 3).

Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 (Art 31 comma 4). Resta inteso che, ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia (Art 31 comma 5)

1.4) *L'RLS*

Diverse sono le novità previste dal D.Lgs. 81/2008 per quanto riguarda la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. È riconosciuto il ruolo essenziale di snodo fondamentale dei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale, in quanto il RLS rappresenta e si fa portatore delle esigenze dei lavoratori. Secondo quanto disposto dall'art. 41 comma 1 del D.Lgs. 81/08, sono individuati tre diversi tipi di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

- 1) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **Aziendale**;
- 2) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **Territoriale o di Comparto**;
- 3) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **di Sito Produttivo**.

Si tratta di tre figure con identiche funzioni, diverse sono le competenze e le modalità di elezione. c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori; e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35; f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro. **Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi** L'art. 34 del D.Lgs. 81/08 dispone che:

1) salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell' ALLEGATO 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi;

2) il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente;

3) il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del Decreto Legislativo n°626 del 19 settembre 1994. Diverse sono le novità previste dal D.Lgs. 81/2008 per quanto riguarda la figura del Rappresentante dei Lavoratori per

la Sicurezza. È riconosciuto il ruolo essenziale di snodo fondamentale dei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale, in quanto il RLS rappresenta e si fa portatore delle esigenze dei lavoratori.

Secondo quanto disposto dall'art. 41 comma 1 del D.Lgs. 81/08, sono individuati tre diversi tipi di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza:

- 1) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **Aziendale**;
- 2) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **Territoriale o di Comparto**;
* Il delegato territoriale alla Sicurezza RLST, previsto dalla L.81/08 non è ancora operativo perché la legge stessa prevede il loro sostegno attraverso l'obbligo in capo alle imprese, sotto i 15 dipendenti, di versare due ore di retribuzione lorde l'anno. Gli attuali RLST presenti nel sistema artigiano, derivanti dall'accordo interconfederale del 1996, già prevedono tale obbligo in capo alle imprese per l'attività svolta.
- 3) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **di Sito Produttivo**.

Si tratta di tre figure con identiche funzioni, diverse sono le competenze e le modalità di elezione.

2) ADDETTI ALLE EMERGENZE

- 1) Ai fini degli adempimenti di cui all'art. 18, comma 1, lettera t), il datore di lavoro:
 - a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
 - b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);
 - c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
 - d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
 - e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa

prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

2) Ai fini delle designazioni degli addetti alle emergenze, il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'articolo 46.

3) I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. 4) Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato

2.1) Gli Addetti al Pronto Soccorso

L'art. 45 del D.Lgs. 81/08 prevede che:

1) il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati;

2) le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. 3) con appositi Decreti Ministeriali, acquisito il parere della Conferenza permanente, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vengono definite le modalità di applicazione in ambito ferroviario del decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e successive modificazioni.

2.2) Gli Addetti Antincendio

L'art. 46 del D.Lgs. 81/08 prevede che:

1) la prevenzione incendi e' la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente;

2) nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori;

3) fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti atti ad individuare: -) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi; -) misure precauzionali di esercizio; -) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio; -) criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione;

4) fino all'adozione dei decreti di cui al comma 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998.

5) al fine di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, ed ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera h), del decreto legislativo 8 marzo 2006, n°139, con decreto del Ministro dell'interno sono istituiti, presso ogni direzione regionale dei vigili del fuoco, dei nuclei specialistici per l'effettuazione di una specifica attività' di assistenza alle aziende. Il medesimo decreto contiene le procedure per l'espletamento della attività' di assistenza;

6) in relazione ai principi di cui ai commi precedenti, ogni disposizione contenuta nel presente decreto legislativo, concernente aspetti di prevenzione incendi, sia per l'attività' di disciplina che di controllo, deve essere riferita agli

organi centrali e periferici del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. Restano ferme le rispettive competenze di cui all'articolo 13;

7) le maggiori risorse derivanti dall'espletamento della funzione di controllo di cui al presente articolo, sono rassegnate al Corpo nazionale dei vigili per il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro.

2.3) Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

1) Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni, secondo quanto disposto dai dettami dell'art.32 del D.Lgs. 81/08, devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2) Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al punto 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

2.4) Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

L'art. 34 del D.Lgs. 81/08 dispone che:

- 1) salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell' ALLEGATO 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi;
- 2) il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente;
- 3) il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del Decreto Legislativo n°626 del 19 settembre 1994.

3) I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

L'art. 74 del D.Lgs. 81/08, identifica i dispositivi di protezione individuale da fornire in dotazione ai Lavoratori:

1) si intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato «DPI», qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

2) non costituiscono DPI:

- a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
- b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
- c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;
- e) i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;
- f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione; g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

3.1) Uso dei dispositivi di protezione individuale

L'art 75 del D.Lgs. 81/08, prevede che: i DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

3.2) Requisiti dei DPI :

- 1) I DPI devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n°475, e sue successive modificazioni.
- 2) I DPI di cui al comma 1 devono inoltre: a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore; b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro; c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore; d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.
- 3) In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

4) OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEI LAVORATORI

4.1) *Obblighi del Datore di Lavoro*

Qualora il Datore di Lavoro, non ottemperi quanto descritto dal disposto nel D.Lgs. 81/08 all'art.18,

1) è punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro: a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'articolo 28 e che viola le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettere q) e z), prima parte; b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), salvo il caso previsto dall'articolo 34;

2) Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei mesi se la violazione è commessa: a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; c) per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3) E' punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonché nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o più delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e).

4) Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti: a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 800 a 3.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere b), e), g), i), m), n), o), p), 34, comma 3, 36, commi 1, 2 e 3, 43, comma 1, lettere a), b) e c); b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli articoli 18, commi 1, lettere d), h), e v), e 2, 26, comma 1, lettera b), 43, comma 1, lettere d) ed e), 45, comma 1, 46, comma 2; c) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera c). Nei casi previsti dal comma 2, si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi; d) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 26, comma 1, e 2, lettere a) e b), 34, commi 1 e 2; e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera l), e 43, comma 4; f) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 10.000 euro per non aver provveduto alla nomina di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a); g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera bb); h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera u), 29, comma 4, e 35, comma 2; i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni; l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno; m) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8; n) con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera s); o) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera aa).

5) L'applicazione della sanzione di cui al comma 4, lettera i), esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Qualora il Datore di Lavoro, non ottemperi quanto descritto al punto 2.1) e disposto nel D.Lgs. 81/08 all'art.18, 1) è punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro: a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'articolo 28 e che viola le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettere q) e z), prima parte; b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e

protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), salvo il caso previsto dall'articolo 34; 2) Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei mesi se la violazione è commessa: a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; c) per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno. 3) È punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonché nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o più delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e). 4) Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti: a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 800 a 3.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere b), e), g), i), m), n), o), p), 34, comma 3, 36, commi 1, 2 e 3, 43, comma 1, lettere a), b) e c); b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli articoli 18, commi 1, lettere d), h), e v), e 2, 26, comma 1, lettera b), 43, comma 1, lettere d) ed e), 45, comma 1, 46, comma 2; c) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera c). Nei casi previsti dal comma 2, si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi; d) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 26, comma 1, e 2, lettere a) e b), 34, commi 1 e 2; e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera l), e 43, comma 4; f) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 10.000 euro per non aver provveduto alla nomina di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a); g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera bb); h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera u), 29, comma 4, e 35, comma 2; i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni; l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno; m) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8; n) con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera s); o) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera aa).

6) L'applicazione della sanzione di cui al comma 4, lettera i), esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.