

**UFFICIO SINDACALE
SERVIZIO LIBRI PAGA**

NOTIZIE FLASH

NOVEMBRE 2009

INFLUENZA A(H1N1) Raccomandazioni diramate dal Ministero

Riportiamo di seguito uno stralcio della Circolare del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali contenente le raccomandazioni generali per la riduzione del rischio espositivo nei luoghi di lavoro. Informiamo inoltre che il testo completo della Circolare è scaricabile dal sito www.acaweb.it e cliccando sul pulsante "UFFICIO PAGHE".

INTRODUZIONE: Il virus dell'influenza pandemica AH1N1v (v sta per variante) è un virus influenzale del tipo A che ha cominciato a circolare nella primavera del 2009, diffondendosi in maniera rapidissima dagli originali focolai di infezione del Messico e degli Stati Uniti d'America alla maggior parte dei paesi del mondo, determinando una vera e propria pandemia influenzale.

SINTOMATOLOGIA E MODALITA' DI TRASMISSIONE: I sintomi dell'influenza comprendono generalmente febbre, accompagnata almeno da tosse e mal di gola; possono manifestarsi anche altri sintomi quali mal di testa, debolezza, malessere generale, raffreddore e costipazione, dolori muscolari e articolari, brividi, vomito e diarrea. Questo complesso di sintomi viene solitamente descritto come sindrome simil-influenzale (ILI) e caratterizza

sia le infezioni da virus influenzali stagionali che quelle da virus AH1N1. Come l'influenza stagionale, anche la nuova influenza da virus AH1N1v può presentarsi con forme di gravità variabile. Il virus dell'influenza (incluso il nuovo virus influenzale AH1N1v) possono in linea teorica persistere sulle superfici non porose per 24-48 ore; tuttavia, già dopo poche ore l'infettività delle particelle virali si riduce in maniera significativa per effetto della esposizione all'ambiente esterno ed agli agenti atmosferici. Allo stato delle conoscenze attuali, è possibile affermare che il virus della nuova influenza AH1N1v si diffonde, dalle persone malate, nello stesso modo dei virus dell'influenza stagionale, ovvero:

- per via diretta: attraverso le goccioline di secrezioni respiratorie e di saliva emesse con la tosse, lo starnuto;
- per via indiretta: attraverso le mani, che vengono in contatto con oggetti e superfici contaminate da secrezioni di persone infette (maniglie, corrimani, piani di tavoli e banchi di lavoro, rubinetti, attrezzature sportive, etc.) e poi portando le mani non lavate agli occhi, al naso o alla bocca.

(continua a pagina 2)

INFLUENZA A(H1N1) (segue da pag. 1)

RACCOMANDAZIONI SU PREVENZIONE E CONTROLLO DELL'INFLUENZA NEI LUOGHI DI LAVORO:

Il rischio di trasmissione dell'influenza (pandemica o stagionale) nei luoghi di lavoro è in gran parte condizionato dalla condivisione di spazi in ambienti confinati e da attività che espongono a contatto con il pubblico. In ogni caso, in qualsiasi luogo di lavoro è fondamentale il rispetto di elementari norme igieniche quali l'igiene delle mani e l'adozione di comportamenti di buona educazione igienica per limitare le occasioni di contagio attraverso starnuti o colpi di tosse. Una buona igiene delle mani è di primaria importanza nella prevenzione dell'influenza così come di altre malattie infettive. Le mani vanno lavate frequentemente (ed ogni volta che sia necessario, in particolare dopo avere usato i servizi igienici e prima dei pasti) con acqua e sapone o con soluzioni detergenti a base di alcol (concentrazione 60-90%).

Lavabi e detergenti a base di alcol debbono essere sempre disponibili e facilmente accessibili. Nel lavaggio delle mani devono essere seguite le seguenti accortezze:

- Lavaggio con acqua e sapone: Usare acqua calda e strofinare le mani insaponate per 15-20 secondi
- Detersione con detergenti a base di alcol: Non aggiungere acqua e strofinare il prodotto sulle mani fino che queste non ritornano asciutte

AZIONI DEI DATORI DI LAVORO E DEI DIRIGENTI UTILI PER LA RIDUZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS INFLUENZALE NEI LUOGHI DI LAVORO

- Provvedere, affinché i lavoratori che presentino sintomi influenzali, lascino

prontamente i luoghi di lavoro e non siano riammessi al lavoro se non dopo 24 ore dalla cessazione dei sintomi in assenza di terapia sintomatica ed antipiretica (in quanto fonte di rischio biologico per gli altri lavoratori e per gli utenti).

- Provvedere affinché siano fornite ai lavoratori corrette informazioni sulla nuova influenza AH1N1 in forma e linguaggio facilmente comprensibili da parte di tutti i lavoratori.
- Provvedere che sul posto di lavoro sia sempre assicurata la disponibilità a sufficienza, di detergenti liquidi a base di alcool (minimo 60%), e ove necessario nelle aree comuni quali sale di attesa, aree break, posti di ristoro, bar e mense.
- Disporre affinché siano effettuate nei luoghi di lavoro pulizie con la necessaria regolarità (almeno una volta al giorno) e tutte le volte che le superfici dure, che più comunemente possono essere toccate da più persone, appaiano visibilmente sporche).
- Rendere disponibili, ove necessari, fazzolettini di carta e salviette monouso

I datori di lavoro dovranno in particolare:

- **Provvedere all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi in relazione al rischio espositivo ad agenti biologici** in collaborazione con il medico competente, se presente, prevedendo protocolli per la gestione di dipendenti con sintomi di influenza manifestati sul posto di lavoro.

RICORDIAMO NUOVAMENTE CHE IL TESTO COMPLETO DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO E' SCARICABILE DAL SITO www.acaweb.it e cliccando sul pulsante "UFFICIO PAGHE".

ASSENZE PER MALATTIA

Il lavoratore assente per malattia deve innanzitutto **comunicare tempestivamente al datore di lavoro lo stato di malattia o l'infortunio extralavorativo**. I diversi contratti collettivi di lavoro disciplinano i termini ed i metodi con cui la comunicazione deve essere effettuata.

Il lavoratore deve inoltre **documentare l'assenza per malattia tramite la certificazione rilasciata dal medico curante**. In particolare il lavoratore deve trasmettere il certificato medico di malattia al datore di lavoro ed all'INPS (se vi è indennità a carico INPS), **entro due giorni dal rilascio dello stesso**. Sul certificato medico il lavoratore deve indicare l'indirizzo di degenza se diverso da quello abituale di

residenza. Il numero di matricola INPS richiesto nello stesso certificato medico è desumibile dal cedolino paga.

Il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o continuazione della malattia al datore di lavoro ed all'INPS comporta la perdita dell'indennità per i giorni di ritardo (escluso il periodo di carenza – primi tre giorni a carico datore di lavoro). Se il certificato di continuazione, pur essendo pervenuto entro due giorni dal rilascio, risulta emesso in ritardo – oltre i due giorni successivi alla scadenza della prognosi precedente – si ha la conseguente perdita dell'indennità di malattia per le giornate che non risultano “coperte” dalla certificazione.

OBBLIGO DEL DURC PER COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE

Siamo a ricordare alle ditte interessate che, l'autorizzazione per l'esercizio del commercio su aree pubbliche “è soggetto alla presentazione da parte del richiedente del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) [...] entro il 31 gennaio di ciascun anno successivo a quello del rilascio dell'autorizzazione”. Il Comune di competenza deve pertanto verificare la sussistenza del documento. Si precisa, inoltre, che la mancata presentazione iniziale ed annuale ai competenti uffici comunali del Durc ha come conseguenza la revoca

dell'autorizzazione al commercio su aree pubbliche. La Nota del Ministero del Lavoro del 12/10/2009 sembra lasciare intendere che l'applicazione della norma non può essere automatica, ma deve essere recepita con atto formale da parte delle Regioni. Non è pertanto escluso che alcune Regioni possano individuare altri strumenti utili a perseguire gli obiettivi che il rilascio del DURC si propone.. (Fonte: L. 102/2009; Nota MinLavoro del 12/10/2009)

CONTRATTI COLLETTIVI

RINNOVI CONTRATTUALI:

Alimentari Industria, Alimentari Cooperative produzione e lavoro; Metalmeccanici industria (decorrenza gennaio 2010); Oleari e margarinieri industria;

AUMENTI MINIMI TABELLARI DAL MESE DI OTTOBRE 2009:

Abbigliamento e confezioni aziende industriali del mezzogiorno; Calzature aziende industriali del mezzogiorno; Calzature aziende del mezzogiorno piccola e media industria; Chimica aziende industriali; Coibenti aziende industriali; Credito; Credito Cooperativo; Dirigenti Credito; Dirigenti Credito Cooperativo; Gomma e plastica aziende industriali; Gomma e plastica piccola e media industria; Igiene ambientale aziende municipalizzate; Igiene ambientale aziende private; Oreficeria aziende industriali; Pelli e cuoio aziende del mezzogiorno piccola e media industria; Scuole private religiose; Servizi assistenziali anaste; Tessili aziende industriali del mezzogiorno; tessili e abbigliamento aziende del mezzogiorno piccola e media industria

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' DAL MESE DI OTTOBRE 2009:

Credito; Credito Cooperativo; Dirigenti Credito; Dirigenti Credito Cooperativo.

INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE:

Carta aziende industriali; Comunicazione piccola e media industria; Elettricità; Lavanderie aziende industriali; Videofonografia.

UNA TANTUM: Alimentari Industria; Ceramica aziende artigiane; Cinematografi esercizi;

IL PATTO DI NON CONCORRENZA

Il patto di non concorrenza è una **clausola “con la quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto”**. Deve:

- risultare da atto scritto;
- prevedere un **corrispettivo** a favore del prestatore di lavoro aggiuntivo rispetto all'ordinaria retribuzione;
- prevedere limiti di **oggetto**, di tempo e di **luogo** per il vincolo di non concorrenza.

La durata del patto di non concorrenza, salvo diversa previsione dei CCNL o degli Accordi Economici Collettivi, non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, ed a tre anni negli altri casi. Non è possibile la pattuizione di durate superiori a quelle indicate (art. 2125 Codice Civile). I punti evidenziati devono essere presi in considerazione attentamente al fine della valutazione dell'effettiva efficacia del patto di non concorrenza. Al fine di essere il più efficace possibile, infatti, deve avere un buon rapporto tra vari elementi evidenziati.

CORRISPETTIVO: la norma non specifica la misura, ma generalmente sono nulli i patti con compensi simbolici o sproporzionati (al

ribasso) rispetto al sacrificio richiesto (Cass. 14.5.1998, n. 4891). Il compenso va visto in connessione con gli altri elementi tenendo conto che nessun compenso, per quanto cospicuo, può rendere valida la rinuncia a ogni possibilità d'impiego .

OGGETTO: è l'attività il cui esercizio è vietato al lavoratore a seguito dell'interruzione del contratto. La congruità è legata al vincolo di durata, estensione geografica e corrispettivo. Il patto può riguardare qualsiasi attività che possa competere con quella del datore, senza limitazione alle mansioni già espletate (Cass. 26.11.1994, n. 10062). Il vincolo può riguardare una nuova attività subordinata o il divieto a mettersi in proprio o fornire consulenza . Il patto è nullo quando l'ampiezza è tale da comprimere la concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale (Cass. 10.9.2003, n. 13282).

LUOGO: il patto è nullo se il luogo in cui deve essere esercitato non sia indicato.

Sono nulle indicazioni generiche e troppo estese (es. tutto il mondo o Europa Asia e America). In base al corrispettivo pattuito, potrebbe essere lecito un patto per l'intero territorio nazionale o europeo .

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

L'Associazione in partecipazione è un contratto con il quale l'associante (azienda) attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto (art. 2549 C.C.). I contratti di associazione in partecipazione si distinguono in base all'apporto dell'associato nell'impresa che può essere:

- di lavoro;
- di capitale;
- misto di capitale e lavoro.

Nel 2008, la Legge 133, ha previsto che gli associati in partecipazione, con apporto di lavoro e misto (capitale e lavoro), oltre ad essere oggetto di comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego competente ed all'iscrizione alla Gestione Separata INPS, debbono essere iscritti sul libro unico del lavoro (LUL) all'atto della stipula del contratto e quando viene liquidato il corrispettivo.

Ne consegue pertanto che al fine di poter ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dal legislatore **le aziende devono comunicare** ai nostri uffici:

- **i dati anagrafici** dell'associato (fotocopia carta d'identità, tesserino codice fiscale, fotocopia passaporto nella pagina dove c'è la foto, se cittadini stranieri, e fotocopia permesso di soggiorno, se cittadini extracomunitari, almeno il giorno prima della stipula del contratto di associazione in partecipazione;
- **i compensi** che percepiscono gli associati (nel mese di competenza). Precisiamo al proposito che, a differenza di quanto accaduto fino all'anno 2008, gli associati in partecipazione **non possono essere pagati tramite ricevuta, ma devono essere pagati in base ad un apposito prospetto paga elaborato dalla ditta associante** (come ad esempio per i lavoratori a progetto).

SORVEGLIANZA SANITARIA

VISITE MEDICHE PER I LAVORATORI

Con l'entrata in vigore del Decreto correttivo al Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro entrano a far parte della sorveglianza sanitaria sia le visite mediche preventive in fase preassuntiva, sia **l'obbligo per il Datore di lavoro di sottoporre a visita medica preventiva il lavoratore assente per motivi di salute (durata assenza superiore a 60 giorni consecutivi).**

Le nuove disposizioni di legge hanno inoltre introdotto l'**obbligo**, da parte del datore di lavoro, **di consegnare al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria fornita dal medico competente.**

Ricordiamo, in generale, che la sorveglianza sanitaria è finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro ed ai fattori di rischio professionali ai quali sono esposti.

Il Datore di lavoro, essendo il principale responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro deve, mediante l'operato del medico competente da lui stesso nominato, assicurare che venga attivata la sorveglianza sanitaria nei seguenti casi:

- in cui è prevista dalle norme vigenti per i singoli rischi cui sono esposti i

Il D.Lgs 106/9 integrando e correggendo il D.Lgs 81/08 ha previsto **l'obbligo per il il Datore di lavoro di sottoporre a visita medica preventiva (prima della riammissione al lavoro) il lavoratore assente per motivi di salute (durata assenza superiore a 60 giorni consecutivi)**

lavoratori (es. per la presenza di rischi fisici quali rumori e vibrazioni, lavoratori notturni, lavoratori addetti all'uso di videoterminali per più di 20 ore settimanali, esposizione a polveri o prodotti chimici pericolosi, lavori faticosi o ripetitivi);

- lavoratori minori;
- per accertare l'assenza di assunzione di sostanze stupefacenti e abuso di alcol ai lavoratori addetti al trasporto (conducenti di veicoli stradali) ed alla

guida di macchine per la movimentazione di terra e merci o adibiti ad altre mansioni indicate dalla normativa;

- in cui risulti necessaria a seguito della valutazione dei rischi aziendali.

La sorveglianza sanitaria prevede visite preventive e periodiche in funzione dei rischi aziendali e del giudizio del medico competente.

In caso di violazione degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria il datore di lavoro è soggetto a pesanti sanzioni amministrative pecuniarie o, per i casi più gravi, all'arresto.

IL MEDICO COMPETENTE

Il medico competente, a seguito degli accertamenti preventivi e periodici definiti in base ad un protocollo sanitario, esprime un giudizio sull'idoneità del lavoratore. Gli esiti della visita medica vengono indicati nella cartella sanitaria che dev'essere conservata nel rispetto delle norme di protezione dei dati personali, nel luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente.

Oltre agli obblighi indicati, il medico competente deve collaborare con il datore di lavoro alla predisposizione e all'attuazione delle misure di sicurezza, partecipare alle riunioni periodiche nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori e visitare, almeno una volta all'anno o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi, gli ambienti di lavoro.

Per maggiori informazioni contattare l'Ufficio Servizi Innovativi: tel. 0173-22.66.11 fax 0173-36.15.24 e-mail servizi@acaweb.it (rif. Gianluca Ferrero – Alessandra Bertorello).

CCNL COMMERCIO E TURISMO: OBBLIGO DI ADESIONE AL FONDO EST

Tutte le aziende che applicano il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio e del Turismo hanno l'obbligo contrattuale (art. 92 CCNL Terziario e art. 156 CCNL Turismo) di iscrivere i propri lavoratori dipendenti al servizio di assistenza sanitaria integrativa denominato Fondo Est (www.fondoest.it).

Le aziende che applicano i CCNL Commercio e Turismo devono corrispondere al fondo EST:

1) un importo una tantum all'inizio dell'attività lavorativa:

- a) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno, cui si applica il CCNL del Terziario l'importo è di euro 30,00 procapite;
- b) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale, cui si applica il CCNL del Terziario l'importo è di euro 30,00 pro capite;
- c) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno, cui si applica il CCNL del Turismo (FIPE, FIAVET) l'importo è di euro 15,00 pro capite;
- d) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale, cui si applica il CCNL del Turismo (FIPE, FIAVET) l'importo è di euro 8,00 pro capite.

2) un contributo ordinario con le seguenti modalità:

- a) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno, cui si applica il CCNL del Terziario, l'importo è di euro 10,00 mensili pro capite;
- b) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale, cui si applica il CCNL del Terziario, l'importo è di euro 7,00 mensili pro capite;
- c) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno, cui si applica il CCNL del Turismo (FIPE, FIAVET), l'importo è di euro 10,00 dal 1 luglio 2008;
- d) per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed a tempo parziale, cui si applica il CCNL del Turismo (FIPE, FIAVET) l'importo è di euro 10,00 dal 1 luglio 2008.

Al proposito una recente sentenza del Tribunale di Torino - sezione lavoro ha condannato il titolare di azienda al risarcimento del lavoratore (dipendente della stessa) per mancata iscrizione al Fondo EST. In particolare l'azienda è stata condannata al risarcimento in busta paga delle spese sanitarie sostenute dal dipendente oltre che al rimborso delle spese legali.

LAVORO A CHIAMATA: SUCCESSIONE DI CONTRATTI

Con il contratto di lavoro a chiamata - o intermittente - un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che può "chiamarlo" ad eseguire la prestazione lavorativa secondo le esigenze aziendali e tenendo conto delle limitazioni indicate dalla legge.

A differenza del contratto di lavoro part-time, nel contratto di lavoro a chiamata l'orario non è predefinito ed il monte ore lavorativo settimanale è variabile ed il lavoratore non ha la sicurezza di svolgere la prestazione (e quindi di ricevere la retribuzione) in quanto è facoltà discrezionale del datore di lavoro di richiedere o meno la prestazione lavorativa (per approfondimento sul lavoro a chiamata vedi Notiziario paghe settembre 2009 scaricabile dal sito www.acaweb.it/archivio_notiziari.asp).

Il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato sia a tempo determinato sia a

tempo indeterminato (per approfondimenti sul lavoro a tempo determinato ed i limiti massimi di applicazione vedi Notiziario Paghe luglio 2009 scaricabile dal sito www.acaweb.it/archivio_notiziari.asp).

Con l'interpello del 12 ottobre 2009 il Ministero del lavoro ha precisato che per il lavoro a chiamata (o intermittente) non trova applicazione il D.Lgs. 368/01 istitutivo del contratto a termine. Ne consegue, pertanto, che in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, pur se svolto a tempo determinato, non è necessario il rispetto degli intervalli temporali di 10 e 20 giorni previsti in linea generale per i contratti a termine e che il contratto a chiamata non deve neanche essere considerato nel limite massimo di 36 mesi dei contratti a termine.