

Sommario

<i>Presentazione</i>	<i>Pag.</i>	<i>3</i>
ATTIVITÀ SINDACALE	“	4
<i>Disdetta primo biennio economico CCNL AGIDAE Scuola 2002/2005</i>	“	4
<i>Istituti Socio-Assistenziali: Accordo Regionale II livello AGIDAE Veneto</i>	“	5
<i>CCNL AGIDAE Istituzioni Socio – Assistenziali 2002/2005: decorrenza secondo biennio economico</i>	“	7
<i>L'appalto di servizi dopo la “Riforma Biagi” (Armando Montemarano)</i>	“	8
SCAFFALE	“	13
<i>Telefonia mobile: La Convenzione AGIDAE – TIM</i>	“	13
<i>Novità in materia di sicurezza: i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti</i>	“	21
NOTIZIE VARIE	“	27
<i>T.F.R.</i>	“	27
CONVENZIONI AGIDAE	“	28
ARCHIVIO AGIDAE	“	30
CONSULENZA AGIDAE	“	31

***Documenti* AGIDAE**

*Mensile dell'Associazione Gestori
Istituti Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica*

**ANNO XVII - NN. 10 - 11
OTTOBRE-NOVEMBRE 2003**

**DIRETTORE RESPONSABILE
Fr. Secondino Scaglione**

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, D. Gallo,
M. A. Vai, B. Amici, M. F. Chemel,
A. Bertone, P. Moreno, M.
Ippolito, D. Zordan, E. Brambilla,
A. Rizzuto, A. Della Valle, M.
Ganassin, T. Moiraghi**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Spe-
dizione in abbonamento postale, art. 2,
comma 20/c, L. 662/96 - Filiale di Roma.*

Gratis ai soci

**Stampa: C.S.C. S.r.l.
V. Gian Galeazzo Arrivabene 38
00159 - ROMA**

A G I D A E

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Sr. Daniela GALLO	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Segretaria</i>

00198 - ROMA - Via V. Bellini 10
tel. 06/8412316 – 8543837
800 – 991469/800 - 991473
fax: 06/8412310/800 - 991472
c.c.p. 39600002
E-mail: agidae@agidae.it
Internet: www.agidae.it



L'estate ci ha lasciato in consegna due importanti provvedimenti in materia di lavoro: il 27 luglio la Gazzetta Ufficiale ha pubblicato il decreto legislativo n. 195 sulla individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori e il 10 settembre ha visto la luce il testo definitivo della Riforma del lavoro, la cosiddetta Riforma Biagi, dal nome dello studioso prof. Marco Biagi, che a tale opera ha dedicato le sue fatiche e che per essa, forse, ha perso la vita, ucciso, come è noto, davanti alla sua casa.

Con il primo provvedimento la sicurezza sui luoghi di lavoro sembra voler fare un salto di qualità. Emanato sulla scia di una sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 15 novembre 2001, il decreto detta il nuovo percorso sulla sicurezza, fondamentalmente incentrato sui seguenti aspetti:

- i requisiti professionali dei futuri responsabili e degli addetti alla sicurezza: un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e la frequenza di un apposito corso di formazione, da ripetersi ogni cinque anni;*
- l'aggiornamento degli attuali responsabili: per poter continuare a svolgere tali funzioni gli addetti al servizio di prevenzione e protezione dovranno frequentare un corso di aggiornamento entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto (entro agosto 2004);*
- gli Enti di formazione: oltre ad una serie di soggetti pubblici (università, ISPESL, Vigili del Fuoco, enti territoriali, ecc.), il decreto riserva alle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori la prerogativa di organizzare e fornire i corsi di formazione e di aggiornamento in materia di sicurezza, sulla base di contenuti elaborati dalla Conferenza Stato-Regioni.*

L'AGIDAE si sta preparando per far sì che tale incombenza possa essere disimpegnata nel migliore dei modi, utilizzando anche avanzate tecniche multimediali e possibilmente a costi rigidamente contenuti.

La versione definitiva della Riforma del lavoro obbliga i gestori a studiare più in profondità le nuove norme sia per poterne sfruttare le possibilità, sia per evitare situazioni approssimative e potenzialmente rischiose. Si avrà modo di ritornare più dettagliatamente sull'intero provvedimento; in questo numero si fa il punto sulla novellata disciplina degli appalti di servizi, un tema che con sempre maggior frequenza si affaccia nella gestione delle attività e sul quale non sempre si riscontra una convergenza di impostazione, soprattutto per quanto concerne il problema degli effetti dell'appalto sui rapporti di lavoro esistenti.

P. Francesco Ciccimarra



ATTIVITA' SINDACALE

ISTITUTI SCOLASTICI

DISDETTA PRIMO BIENNIO ECONOMICO CCNL 2002/2005

Prot. 313

Roma, 8 ottobre 2003

Spett.le Presidenza AGIDAE
Via V. Bellini, 10
00198 – Roma

Le Organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL Scuola, SNALS CONFSAL e SINASCA, firmatarie del CCNL 2002 – 2005, comunicano la disdetta relativa al primo biennio economico 2002 – 2003 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, parte seconda, del contratto stesso.

Si riservano di inviare in tempi ravvicinati la piattaforma con le richieste economiche per il biennio 2004 – 2005, con le valutazioni e le comparazioni tra l'inflazione programmata e quella effettivamente in atto in relazione a quanto sottoscritto nella parte contrattuale relativa al secondo biennio economico.

Distinti saluti.

CGIL SCUOLA CISL SCUOLA UIL SCUOLA SNALS CONFSAL SINASCA
(A. Fossati/M. Mari) (V. Strazzullo) (A. E. Bellardini) (A. Costanzo) (F. Cilloni/P.L. Cao)

ISTITUTI SOCIO - ASSISTENZIALI

1. ACCORDO REGIONALE II LIVELLO AGIDAE VENETO

Il giorno 13 ottobre 2003, presso l'Istituto Farina a Mestre, in Via S. Chiara 11

TRA

l'AGIDAE, nelle persone di: P. Francesco Ciccimarra, Sr. Donatella Zordan, Sr. Teresita Moiraghi, Don Martino Ganassin

E

le Segreterie Regionali FP CGIL - rappresentata da Maria Cristina Bastianello e Igino Canale -, FISASCAT CISL - rappresentata da Mario Dal Soler -, UILTuCS UIL - rappresentata da Ivana Veronese e Paolo Pietro,

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Fermo restando quanto il CCNL 2002/2005 prevede in ordine ai diversi livelli di contrattazione;

preso atto che:

- nella Regione Veneto, ed in particolare nelle strutture AGIDAE, si riscontra, per alcune figure professionali, una carenza strutturale di personale;
- gli Istituti associati AGIDAE intendono mantenere e consolidare le professionalità esistenti nelle proprie strutture;

le Parti decidono:

a) dall'1/07/2003 le indennità professionali territoriali vengono confermate nelle quantità di seguito specificate:

- cuochi:	€ 200,00 mensili;
- capi-cuochi:	€ 200,00 mensili;
- infermieri professionali:	€ 100,00 mensili;
- fisioterapisti – psicomotricisti – terapisti - logopedisti:	€ 100,00 mensili;
- addetti all'assistenza formati:	€ 50,00 mensili;
- addetti all'assistenza non formati:	€ 40,00 mensili.

Tali indennità decorrono dall'1/07/2003 ed avranno validità fino al 31/12/2005.

b) Con decorrenza 01/10/2003, gli operatori socio – sanitari in possesso del titolo e dei titoli equipollenti, che svolgono le relative funzioni, vanno inquadrati nella categoria C2.

c) Si riconfermano le lettere b) e c), nonché la dichiarazione congiunta del precedente Accordo Regionale del 27/06/2001¹.

d) L'AGIDAE si impegna ad attivare la formazione ECM per gli operatori presso le proprie strutture.

Letto, confermato, sottoscritto.

Mestre, 13/10/2003

AGIDAE

FP CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

¹ESTRATTO DALL'ACCORDO DEL 27 GIUGNO 2001:

b. aumentare le maggiorazioni previste dal CCNL, fissandole nelle seguenti misure complessive:

- | | |
|--|------|
| 1. lavoro notturno: | 20% |
| 2. lavoro domenicale: | 15% |
| 3. lavoro festivo domenicale notturno: | 25%. |

c. istituire una Indennità speciale per la disponibilità volontaria in caso di sostituzione di personale: l'importo sarà pari a Lire 50.000 (cinquantamila) per ogni intervento effettivamente prestato, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

La decorrenza del presente Accordo Sindacale è fissata al 1° aprile 2001. La scadenza, invece, coinciderà con quella del CCNL vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti riconoscono che con il presente Accordo si è voluto riconoscere il valore delle professionalità e lo sforzo finanziario prodotto dall'AGIDAE per rispondere alle esigenze dei lavoratori.

Per tali motivazioni, *negli Istituti in cui i rapporti di convenzionamento con la Pubblica Amministrazione non sono ancora in atto*, le parti concordano di attivare appositi incontri per verificare l'estensione e l'applicabilità dell'Accordo stesso.

AGIDAE

FP CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL

2. CCNL 2002 – 2005: DECORRENZA SECONDO BIENNIO ECONOMICO

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

FEDERAZIONI NAZIONALI

SEGRETERIE GENERALI

Roma, 6 novembre 2003

Prot. 5005 GP/as

Oggetto: Decorrenza 2° biennio CCNL AGIDAE

Spett.le AGIDAE
Via V. Bellini 10
00198 – Roma

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 e 7 del vigente CCNL ed a quanto definito in materia di rinnovi contrattuali dall'Accordo del 23 luglio 1993, siamo a comunicarVi in tempi utili che a decorrere dal 1° gennaio 2004 decorre il secondo biennio economico.

Si richiede pertanto un incremento delle retribuzioni contrattuali per il biennio 2004/2005, per le categorie alle quali non è stata garantita la copertura economica, secondo quanto previsto dal richiamato Accordo Interconfederale del 23 luglio 2003.

Quanto sopra anche ai fini della eventuale decorrenza dell'indennità di vacanza contrattuale.

FUNZIONE PUBBLICA CGIL
(D. Canali)

FISASCAT CISL
(G. Pirulli)

UILTuCS UIL
(C. Fulciniti)

L'APPALTO DI SERVIZI DOPO LA "RIFORMA BIAGI"

Armando Montemarano

Il ricorso alla concessione in appalto dei servizi necessari allo svolgimento delle attività degli enti ecclesiastici è sempre più frequente: dalla gestione della mensa all'effettuazione dei trasporti, dall'esecuzione delle pulizie alla prestazione di assistenza alle persone, l'appalto di servizi è pratica ormai diffusa.

La normativa ora abrogata

La materia era finora disciplinata dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369, la quale individuava tre tipi di appalto:

1) *appalto illecito*: era vietato affidare in appalto, o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro, che ricorrevano sia quando l'appaltatore avesse impiegato capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, anche se dietro compenso, sia quando l'effettivo potere direttivo sul personale fosse esercitato dall'appaltante; in tali ipotesi i lavoratori impiegati nell'appalto venivano considerati, puramente e semplicemente, dipendenti dell'appaltante;

2) *appalto solidale*: era considerato tale l'appalto di opere o servizi - compresi i lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti - da eseguirsi nell'interno delle aziende, con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore; in tali ipotesi l'appaltante era tenuto in solido con l'appaltatore per l'applicazione del trattamento previsto dalla contrattazione collettiva applicata ai propri dipendenti, nonché all'assolvimento degli obblighi contributivi e di sicurezza; i lavoratori impiegati nell'appalto potevano esercitare i diritti verso l'appaltante solo durante l'esecuzione dell'appalto e fino ad un anno dopo la data della sua cessazione;

3) *appalto non solidale*: era tale quello avente ad oggetto una serie di lavori, tra i quali rientravano le costruzioni edilizie interne, gli interventi di manutenzione straordinaria e, in genere, gli appalti per l'esecuzione dei lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti conclusi con imprese che impiegassero il personale dipendente presso più aziende contemporaneamente; per tali ultimi appalti l'esclusione della solidarietà tra appaltante ed appaltatore doveva essere autorizzata preventivamente dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente del luogo dove i lavori avrebbero dovuto eseguirsi.

La normativa del 1960, in buona sostanza, liberava l'appaltante da qualsiasi responsabilità nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore quando l'appalto avesse riguardato servizi di facchinaggio, di pulizia o di manutenzione ordinaria e fosse stato concesso ad imprese debitamente autorizzate e impieganti il personale presso più aziende.

La «riforma Biagi» ha profondamente innovato questo sistema, estendendo le responsabilità dell'appaltante, almeno per quanto concerne l'appalto di servizi.

L'art. 85, lett. c), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ha abrogato la legge n. 1369 del 1960, che non è più in vigore dal 24 ottobre 2003. La disciplina previgente è ora sostituita da quella contenuta nell'art. 29 dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.

La riforma distingue, anzitutto, l'appalto dalla somministrazione di lavoro e, nell'ambito dell'appalto, individua il regime di responsabilità dell'appaltante in funzione dell'oggetto del contratto, differenziando l'appalto di opere dall'appalto di servizi.

Le differenze tra appalto e somministrazione di lavoro

L'*appalto*, in base a quanto statuito dal citato art. 29, è caratterizzato da due elementi

essenziali:

1) organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore (può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto);

2) assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore.

L'*appalto di opere* resta disciplinato dal capo VII, libro quarto, cod. civ. e quindi, per quanto attiene ai lavoratori, dall'art. 1676, secondo cui coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda.

L'*appalto di servizi* è, invece, innovativamente disciplinato dal decreto legislativo: il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti. L'oggetto dell'obbligazione solidale dell'appaltante non è dunque più limitato, come nella vigenza della legge n. 1369 del 1960, alla corresponsione di un trattamento retributivo e normativo non inferiore a quello spettante ai dipendenti dell'appaltante, bensì viene esteso all'intera «retribuzione dovuta», che potrebbe essere inferiore a quella riservata ai dipendenti dell'appaltante (nell'ipotesi di applicazione a costui di una contrattazione collettiva meno onerosa) ma anche superiore (nell'ipotesi inversa o anche in quella di superminimi individuali che a qualsiasi titolo l'appaltatore sia obbligato a mantenere): sicché sparisce, nell'appalto di servizi, il diritto alla parità di trattamento tra personale dell'appaltante e personale dell'appaltatore.

La *somministrazione di lavoro* (cui potrà accedersi una volta che le Regioni abbiano accreditato le agenzie per il lavoro autorizzate ad effettuarla e che è disciplinata dagli artt. 20-28 D.Lgs. n. 276/2003) si ha quando un soggetto, denominato «utilizzatore», si rivolge ad altro soggetto, denominato «sommministratore», per ottenere da costui la disponibilità di lavoratori che svolgano attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Nella somministrazione di lavoro i dipendenti del somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte; l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

La somministrazione di lavoro - oltre che a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore - è ammessa tra l'altro:

- per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresi lo sviluppo del *software* e il caricamento dati;
- per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- in tutti i casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali.

L'appalto a seguito di trasferimento di ramo aziendale

Sono «trasferimenti d'azienda» le operazioni che comportano il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di

beni o di servizi, a prescindere dalla tipologia negoziale sulla base della quale il trasferimento è attuato.

Il trasferimento può riguardare anche un'articolazione funzionalmente autonoma dell'azienda (un «ramo», appunto) e, nonostante qualche incertezza giurisprudenziale, ricorre non solo nei casi di vendita ma pure, ad esempio, in quelli di affitto, comodato, uso ed usufrutto di azienda, di fusione e scissione di enti e di affidamento ad un altro soggetto dell'incarico di svolgere servizi ai quali, prima del trasferimento, provvedeva direttamente l'appaltante. Sicché, ad esempio, l'affidamento a terzi del servizio di pulizia o della mensa o dell'assistenza, precedentemente erogato direttamente dal cedente, integra la fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda.

Le conseguenze del trasferimento sui rapporti di lavoro sono sempre state regolate dall'art. 2112 cod. civ., che è stato così riformato dall'art. 32 D.Lgs. n. 276/2003: *a)* il comma 5 è modificato nel seguente testo: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento»; *b)* è stato aggiunto un sesto comma del seguente tenore: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'art. 1676».

Le innovazioni sono essenzialmente:

a) abolizione del requisito della preesistenza: nel vecchio testo dell'art. 2112, affinché si realizzasse l'ipotesi del trasferimento del ramo aziendale, occorre che l'articolazione funzionalmente autonoma dell'azienda fosse preesistente come tale al trasferimento e che conservasse nel trasferimento la propria identità, per evitare che la formazione di nuove articolazioni aziendali al momento del trasferimento potesse agevolare l'espulsione di personale e il passaggio di questo alle dipendenze del cessionario. La riforma consente, invece, ciò che prima era vietato, sicché anche attività nelle quali non fosse rintracciabile nell'organizzazione dell'azienda il carattere dell'autonoma organizzazione (l'esempio cui maggiormente si ricorre, anche sulla scia di una serie di sentenze rese dalla Corte di Cassazione nel 2002, è quello dei «servizi generali», comprendenti la gestione del magazzino, la fatturazione, la segreteria, il facchinaggio) possono assumere, se considerate unitariamente da cedente e cessionario al momento del trasferimento, i connotati dell'entità autonoma che da una parte consente e, dall'altra, impone la prosecuzione dei rapporti di lavoro dei dipendenti con il cessionario;

b) espressa previsione dell'appalto: seppure nella previgente disciplina potesse nutrirsi qualche dubbio sulla ricorrenza dell'ipotesi del trasferimento di ramo d'azienda nel caso di conferimento a terzi in appalto di opere e servizi prima eseguiti dall'appaltante, l'espressa previsione di tale fattispecie nel sesto comma aggiunto all'art. 2112 cod. civ. elimina ogni dubbio: quando si cede in appalto a terzi l'esecuzione di opere o di servizi, il rapporto dei lavoratori deve proseguire senza soluzione di continuità con l'appaltatore, che non soltanto dovrà assumerli, ma conservare loro i diritti acquisiti, compreso il trattamento retributivo e l'anzianità di servizio.

Quando avviene il trasferimento di un ramo aziendale (così come nell'ipotesi di trasferimento dell'intera azienda) il cedente e il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento (art. 2112, comma 2, primo

periodo), anche se con conciliazione in sede amministrativa, sindacale o giudiziale il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro (art. 2112, comma 2, secondo periodo). Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili alla sua impresa (art. 2112, comma 3). Il trasferimento d'azienda - dispone l'art. 2112, comma 4 - non costituisce, di per sé, motivo di licenziamento.

Se, poi, il datore di lavoro occupa complessivamente più di 15 dipendenti, qualunque sia il numero di quelli coinvolti nel trasferimento, deve promuovere, insieme al promittente cessionario, almeno 25 giorni prima del trasferimento, la procedura sindacale disciplinata dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428: va inviata comunicazione scritta alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento; in mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi, che può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare: *a)* la data o la data proposta del trasferimento; *b)* i motivi del programmato trasferimento d'azienda; *c)* le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; *d)* le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione d'avvio della procedura, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi procedurali costituisce condotta antisindacale, perseguibile e sanzionabile ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav.

Le conseguenze dell'esternalizzazione dei servizi

Nell'esaminare le conseguenze lavoristiche dell'affidamento a terzi della gestione di servizi, occorre anzitutto verificare se il concedente continui ad esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati, o no.

Nella prima ipotesi non si ha «appalto», bensì «somministrazione di lavoro», con le seguenti conseguenze:

a) il somministratore è agenzia per il lavoro iscritta all'albo nazionale, accreditata dalla Regione e abilitata alla somministrazione: l'utilizzatore del lavoro, sempreché l'oggetto del contratto siano i servizi di pulizia o gli altri suindicati, resta obbligato in solido con l'agenzia somministratrice a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, complessivamente non inferiori a quelli dei propri dipendenti di pari livello, nonché i contributi previdenziali;

b) il somministratore non è agenzia per il lavoro abilitata: l'utilizzatore del lavoro commette un reato punito dall'art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 con la pena dell'ammenda di 5 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione e con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 6.000 euro, comminata dal successivo comma 3;

c) l'oggetto della somministrazione non è tra quelli ammessi, oppure il contratto è finalizzato alla sostituzione di scioperanti o utilizzato da datori di lavoro che: 1) non hanno

effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza; 2) hanno proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; 3) hanno operato una sospensione dei rapporti o una riduzione d'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; in tutte queste ipotesi l'utilizzatore del lavoro è colpito dalla sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 6.000 euro;

d) *il contratto non è stipulato per iscritto*, oppure non recepisce le indicazioni contenute nei contratti collettivi o non contiene gli elementi obbligatori (estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; casi di ammissibilità e ragioni giustificatrici; indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate; data di inizio e durata prevista del contratto; mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e loro inquadramento; luogo, orario e trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative; assunzione da parte del somministratore dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali; assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro; assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili; assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore); anche in queste ipotesi l'utilizzatore del lavoro è colpito dalla sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 6.000 euro.

Il riformatore sanziona, poi, due fattispecie:

a) *somministrazione irregolare*: si ha quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni di legge; in questi casi il dipendente del somministratore può chiedere alla magistratura la costituzione, con effetto dall'inizio della somministrazione, di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ne ha utilizzato la prestazione;

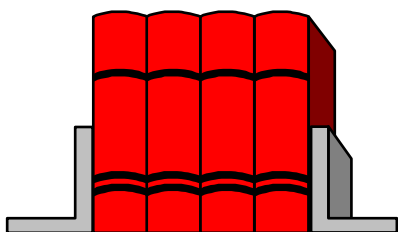
b) *somministrazione fraudolenta*: si ha quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore; in questi casi somministratore e utilizzatore sono puniti con l'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Quando, invece, il concedente affida completamente all'appaltatore l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati, qualora ricorrano gli altri elementi del contratto d'appalto, l'utilizzatore del lavoro resterà pur sempre obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

La gravità di queste conseguenze rende indispensabile che in tutti i contratti di appalto di servizi o di somministrazione di lavoro (quando anche quest'ultima soluzione sarà in concreto praticabile) sia ineludibilmente istituito e regolato, in modo chiaro, inequivoco ed espresso:

a) il diritto dell'appaltante o dell'utilizzatore del lavoro alla periodica verifica dell'assolvimento, da parte del datore di lavoro, degli obblighi retributivi e contributivi assunti nei confronti dei dipendenti utilizzati nell'esecuzione del servizio;

b) il diritto dell'appaltatore o del somministratore ad un corrispettivo sufficiente all'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi nei confronti del personale, in quanto in caso contrario l'impossibilità del dovuto adempimento costituirà un vizio che finirà inevitabilmente col risolversi in danno dell'appaltante.



SCAFFALE

TELEFONIA MOBILE:

LA CONVENZIONE

AGIDAE - TIM



TELEFONIA MOBILE

CONVENZIONE

RISERVATA AGLI **ASSOCIATI** AGIDAE

- ✓ Le tariffe sono relative al costo di un minuto di conversazione (IVA esclusa) e si articolano su **due profili**: uno che prevede lo scatto alla risposta, quindi particolarmente vantaggioso per chi effettua telefonate mediamente superiori ai due minuti e l'altro senza scatto alla risposta, quindi indicato per chi effettua telefonate mediamente inferiori ai due minuti (cfr. **tabella A**).
- ✓ Tariffe particolarmente competitive sono previste per le chiamate effettuate dall'estero grazie alle partnership di **TIM** con gli operatori locali (cfr. "**Tariffe in Roaming**").
- ✓ **TIM** riconoscerà uno sconto immediato fino al 40% in funzione del traffico mensile generato da tutti gli aderenti all'Accordo (cfr. **tabelle B1 e B2**).
- ✓ I costi associati a dette tariffe sono calcolati in base agli effettivi **secondi** di conversazione.
- ✓ Il presente Accordo è, inoltre, soggetto alla **Tassa di Concessione Governativa** pari ad € 12,91 mensili per ciascuna utenza cellulare attivata. Gli Istituti con costituzione "**Senza scopo di Lucro**" possono beneficiare della **Tassa di Concessione Governativa ridotta** pari ad € 5,16 mensili.
- ✓ I due profili possono essere arricchiti con varie opzioni tra cui:
 - "**TIM net**" per chiamare a tariffe ancora più competitive i cellulari TIM che non fanno parte della rete AGIDAE;
 - "**TIM Duo**" o "**Extension**" per distinguere il traffico aziendale da quello personale effettuato dai propri dipendenti.

Per maggiori informazioni chiamare (al costo di uno scatto urbano) il n.

199.13.00.31

TARIFFE

Tabella A:

Canone di abbonamento mensile per utenza	€ 3,50
---	---------------

Tipologia di traffico	<u>Con</u> scatto alla risposta	<u>Senza</u> scatto alla risposta
Rete AGIDAE (tutti i TIM della Convenzione e 5 numeri Pabx per contratto)	€ 0,045 al min. (Lit. 87)	€ 0,095 al min. (Lit. 184)
Tutti i numeri TIM	€ 0,18 al min. (Lit. 349)	€ 0,23 al min. (Lit. 445)
Tutti i numeri di rete fissa e cellulari di altri Gestori	€ 0,18 al min. (Lit. 349)	€ 0,23 al min. (Lit. 445)
Traffico Internazionale: traffico dall'Italia verso numeri identificativi/prefissi di Europa, USA, Canada; chiamate in Roaming terminato (Europa, USA e Canada)	€ 0,23 al min. (Lit. 445)	€ 0,28 al min. (Lit. 542)
Scatto alla risposta	€ 0,10 (Lit. 194)	€ 0

PIANO SCONTI

Per tutti gli aderenti all'Accordo AGIDAE-TIM sono previsti sconti sulle tariffe applicate in funzione del traffico mensile generato, verso numeri TIM e di rete fissa, da tutte le linee cellulari aderenti a tale Accordo. Tali sconti possono essere riassunti con la seguente tabella ed applicati alle numerazioni TIM e di rete fissa :

Traffico Mensile generato dall'insieme degli Associati AGIDAE	SCONTO
Da € 450,00 a € 900,00	8%
Da € 900,01 a € 1.500,00	11%
Da € 1.500,01 a € 3.500,00	15%
Da € 3.500,01 a € 6.000,00	20%
Da € 6.000,01 a € 12.000,00	25%
Da € 12.000,01 a € 18.000,00	30%
Da € 18.000,01 a € 24.000,00	35%
oltre € 24.000,01	40%

PROFILO TARIFFARIO AGIDAE CON SCATTO ALLA RISPOSTA (TABELLA B1):

Canoni				€ (IVA esclusa)					
Canone mensile per linea				€ 3,5					
Tipologia di traffico	Traffico Mensile generato dall'insieme degli associati AGIDAE								
	Fino a € 450	Da € 450,01 a € 900	Da €900,01 a € 1.500	Da €1.500,01 a € 3.500	Da €3.500,01 a € 6.000	Da €6.000,01 a € 12.000	Da €12.000,01 a € 18.000	Da €18.000,01 a € 24.000	Oltre €24.000,01
Rete AGIDAE (tutti i TIM della Convenzione e 5 n° Pabx per contratto)	€ 0,045	€ 0,041	€ 0,040	€ 0,038	€ 0,036	€ 0,034	€ 0,032	€ 0,029	€ 0,027
Tutti i TIM	€ 0,18	€ 0,166	€ 0,160	€ 0,153	€ 0,144	€ 0,135	€ 0,126	€ 0,117	€ 0,108
Tutti i n° di rete fissa	€ 0,18	€ 0,166	€ 0,160	€ 0,153	€ 0,144	€ 0,135	€ 0,126	€ 0,117	€ 0,108
Tutti i cellulari di altri Gestori	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18	€ 0,18
Traffico Internazionale (Europa, USA, Canada)	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23	€ 0,23
Scatto alla risposta	€ 0,10	€ 0,092	€ 0,089	€ 0,085	€ 0,080	€ 0,075	€ 0,070	€ 0,065	€ 0,060
		Sconto 8%	Sconto 11%	Sconto 15%	Sconto 20%	Sconto 25%	Sconto 30%	Sconto 35%	Sconto 40%

**PROFILO TARIFFARIO AGIDAE SENZA SCATTO
ALLA RISPOSTA (TABELLA B2):**

Canoni				€ (IVA esclusa)					
Canone mensile per linea				€ 3,5					
Tipologia di traffico	Traffico Mensile generato dall'insieme degli associati AGIDAE								
	Fino a € 450	Da € 450,01 a € 900	Da €900,01 a € 1.500	Da €1.500,01 a € 3.500	Da €3.500,01 a € 6.000	Da €6.000,01 a € 12.000	Da €12.000,01 a € 18.000	Da €18.000,01 a € 24.000	Oltre €24.000,01
Rete AGIDAE (tutti i TIM della Conven- zione e 5 n° Pabx per con- tratto)	€ 0,095	€ 0,087	€ 0,085	€ 0,081	€ 0,076	€ 0,071	€ 0,067	€ 0,062	€ 0,057
Tutti i TIM	€ 0,230	€ 0,212	€ 0,205	€ 0,196	€ 0,184	€ 0,173	€ 0,161	€ 0,150	€ 0,138
Tutti i n° di rete fissa	€ 0,230	€ 0,212	€ 0,205	€ 0,196	€ 0,184	€ 0,173	€ 0,161	€ 0,150	€ 0,138
Tutti i cellulari di altri Gestori	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230	€ 0,230
Traffico Inter- nazionale dal- l'Italia a: Euro- pa,USA,Canada, chiamate in Roaming termi- nato (Europa, USA e Canada)	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280	€ 0,280
		Sconto 8%	Sconto 11%	Sconto 15%	Sconto 20%	Sconto 25%	Sconto 30%	Sconto 35%	Sconto 40%

Tariffe per le chiamate dall'estero (In Roaming)

L'Accordo AGIDAE prevede una tariffazione specifica per il traffico generato in Roaming. La tariffazione specifica rende più semplice il controllo della spesa, introducendo una conveniente tariffazione flat dipendente solo dal Paese in cui ci si trova e da quello di appartenenza del numero chiamato.

I Paesi di maggiore interesse sono stati raggruppati in **3 aree**. Per le aree 1 e 2 sono state definite **tariffe flat** indipendenti dall'operatore scelto per il roaming. Per ogni chiamata effettuata viene addebitato uno **scatto** pari a 12 centesimi.

Chiamate effettuate da AREA 1	Costo al minuto	Area 1
Verso Area 1	€ 0,90	Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Gibilterra, Regno Unito, Grecia, Groenlandia, Irlanda, Islanda, Isola di Guernsey, Isola di Jersey, Isola di Man, Isole Faroe, Italia (solo come destinazione della chiamata), Lussemburgo, Macedonia, Norvegia, Olanda, Polonia, Portogallo, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Ungheria
Verso Area 2	€ 1,70	
Chiamate effettuate da AREA 2	Costo al minuto	Area 2
Verso Area 1	€ 1,70	Albania, Andorra, Australia, Bahrein, Bosnia, Bulgaria, Cina, Emirati Arabi, Jugoslavia, Lettonia, Liechtenstein, Lituania, Macao, Malta, Moldavia, Kosovo, Qatar, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Turchia, Ucraina, USA, Canada, Algeria, Sud Africa, Tunisia, Taiwan, Thailandia, Venezuela
Verso Area 2	€ 0,90	
Chiamate effettuate da AREA 3	Costo al minuto	Area 3
Verso tutte le Aree	Tariffa dell'operatore estero + 15%	Resto del mondo

PREMIO FEDELTA'

A tutti gli Associati AGIDAE viene, inoltre, riconosciuto uno sconto aggiuntivo, da applicarsi al traffico, già scontato secondo quanto sopra indicato, pari al 4%, al 6% o all'8% a seconda che la durata del contratto sottoscritto dal singolo aderente sia biennale, triennale o quadriennale. Condizione per il riconoscimento dello sconto è la permanenza nel contratto per l'intero periodo della durata prescelta. Qui di seguito riportiamo una tabella di sintesi relativamente al premio fedeltà.

Durata Contrattuale	24 mesi	36 mesi	48 mesi
Premio Fedeltà	4%	6%	8%

Per maggiori informazioni, consulenza e per la sottoscrizione dei contratti chiamare al solo costo di uno scatto urbano il n°:



NOVITA' IN MATERIA DI SICUREZZA

I REQUISITI PROFESSIONALI DEI RESPONSABILI

E DEGLI ADDETTI¹

DLGS 23/06/2003,N. 195

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
EMANA IL SEGUENTE DECRETO LEGISLATIVO:

Art. 1

Modifiche al dlgs 19 settembre 1994, n. 626

1. Al comma 1, lettera e), dell'articolo 2 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, le parole:
«attitudini e capacità adeguate» sono sostituite dalle seguenti:
«delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis».
2. Al comma 2 dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, le parole: «di attitudini e capacità adeguate» sono sostituite dalle seguenti:
«delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis».
3. Al comma 8, dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, le parole: «attitudini e capacità adeguate» sono sostituite dalle seguenti: «le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis».

Art. 2

Inserimento dell'art. 8-bis dopo l'art. 8 del dlgs 19 settembre 1994, n. 626

1. Dopo l'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, è inserito il seguente:
«Art. 8-bis (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni). - 1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono

¹ In "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana" – Serie Generale – n. 174, del 29/07/2003.

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 comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore ed essere inoltre in possesso 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. In sede di Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano sono individuati gli indirizzi ed i requisiti minimi dei corsi.

3. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle Regioni e Province Autonome, dalle Università, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto Italiano di Medicina Sociale, dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, dall'Amministrazione della Difesa, dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, dalle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli Organismi Paritetici. Altri soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano.

4. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al comma 2, 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 psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

5. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo indirizzi definiti in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, con cadenza almeno quinquennale.

6. Coloro che sono in possesso di laurea triennale di "Ingegneria della sicurezza e protezione" o di "Scienze della sicurezza e protezione" o di "Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2.

7. E' fatto salvo l'articolo 10.

8. Gli organismi statali di formazione pubblici, previsti al comma 3, organizzano i corsi di formazione secondo tariffe, determinate sulla base del costo effettivo del servizio, da stabilire, con le relative modalità di versamento, con decreto del Ministro competente per materia, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. Le Amministrazioni Pubbliche di cui al presente decreto, organizzano i corsi di formazione nei limiti delle risorse finanziarie proprie o con le maggiori entrate derivanti dall'espletamento di dette attività a carico dei partecipanti.

10. La partecipazione del personale delle pubbliche amministrazioni ai corsi di formazione di cui al presente articolo è disposta nei limiti delle risorse destinate dalla legislazione vigente alla formazione del personale medesimo.».

Art. 3

Norma transitoria e clausola di cedevolezza

1. Possono svolgere l'attività di addetto o di responsabile del servizio di prevenzione e protezione coloro che dimostrino di svolgere l'attività medesima, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, da almeno sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Tali soggetti sono tenuti a conseguire un attestato di frequenza ai corsi di formazione di cui all'articolo 2, primo capoverso, comma 2, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Fino all'istituzione dei corsi di formazione di cui all'articolo 2, primo capoverso, comma 2, possono svolgere l'attività di addetto o di responsabile del servizio di prevenzione e protezione coloro che, in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, abbiano frequentato corsi di formazione organizzati da enti e organismi pubblici o da altri soggetti ritenuti idonei dalle regioni.

Tali corsi devono essere rispondenti ai contenuti minimi di formazione di cui all'articolo 3 del decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministro della Sanità in data 16 gennaio 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 27 del 3 febbraio 1997.

3. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma della Costituzione, le norme del presente decreto afferenti a materie di competenza legislativa delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, che non abbiano ancora provveduto ad adeguarsi, con riferimento ai requisiti e capacità dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, alla sentenza della Corte di Giustizia della Comunità Europea del 15 novembre 2001, nella causa n. 49/00, si applicano sino alla data di entrata in vigore della normativa di adeguamento di ciascuna Regione e Provincia Autonoma, nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dei principi fondamentali desumibili dal presente decreto.

NOTE

Avvertenza: il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'Amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3 del Testo Unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica Italiana, approvato con DPR 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee (GUCE).

Note alle premesse:

- L'art. 76 della Costituzione stabilisce che l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.
- L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.
- La legge 1° marzo 2002, n. 39, reca: "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee. Legge comunitaria 2001".
- L'art. 21, così recita:
"Art. 21 (Delega al Governo per l'esecuzione della sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 15 novembre 2001, nella causa C-49/00 e parziale attuazione).
1. Il Governo è delegato ad emanare, nel termine di cui al comma 1 dell'art. 1 della presente legge, un decreto legislativo recante le modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, necessarie ai fini dell'adeguamento ai principi e criteri affermati dalla sentenza della

Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 15 novembre 2001, nella causa C-49/00. Il decreto legislativo è emanato con le modalità di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 1, e nel rispetto dei principi e dei criteri stabiliti nell'art. 2.

2. L'art. 4, comma 1, del citato decreto legislativo n. 626 del 1994, è sostituito dal seguente: "1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro."
3. All'art. 8, comma 6, del citato decreto legislativo n. 626 del 1994, dopo la parola: "lavoro", la parola: "può" è sostituita dalla seguente: "deve".
4. Agli eventuali oneri derivanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 si provvede ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera d)."

Note all'art. 1:

- Il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, reca: "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro".
- Il testo dell'art. 2, così come modificato dal decreto qui pubblicato, così recita:

"Art. 2 (Definizioni) –

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intendono per:
 - a. lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;
 - b. datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale;
 - c. servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva;

- d. medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli:
 1. specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della Sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica;
 2. docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;
 3. autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
 - e. responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 8-bis;
 - f. rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza;
 - g. prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
 - h. agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute;
 - i. unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico – funzionale”.
- Il testo dell'art. 8 del decreto legislativo n. 626/1994, così come modificato dal decreto qui pubblicato, così recita:

“Art. 8 (Servizio di prevenzione e protezione)

1. Salvo quanto previsto dall'art. 10, il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione, o incarica persone o servizi esterni all'azienda, secondo le regole di cui al presente articolo.
2. Il datore di lavoro designa all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 9, tra cui il responsabile del servizio in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 8-bis previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
3. I dipendenti di cui al comma 2 devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.
4. Salvo quanto previsto dal comma 2, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione o protezione.
5. L'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti

casi:

- a. nelle aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso;
 - b. nelle centrali termoelettriche;
 - c. negli impianti e laboratori nucleari;
 - d. nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
 - e. nelle aziende industriali con oltre duecento dipendenti;
 - f. nelle industrie estrattive con oltre cinquanta lavoratori dipendenti;
 - g. nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.
6. Salvo quanto previsto dal comma 5, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva sono insufficienti, il datore di lavoro deve far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
 7. Il servizio esterno deve essere adeguato alle caratteristiche dell'azienda, ovvero unità produttiva, a favore della quale è chiamato a prestare la propria opera, anche con riferimento al numero degli operatori.
 8. Il responsabile del servizio esterno deve possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'art. 8-bis.
 9. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, con decreto di concerto con i Ministri della Sanità e dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato, sentita la Commissione Consultiva Permanente, può individuare specifici requisiti, modalità e procedure, per la certificazione dei servizi, nonché il numero minimo degli operatori di cui ai commi 3 e 7.
 10. Qualora il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni, egli non è per questo liberato dalla propria responsabilità in materia.
 11. Il datore di lavoro comunica all'Ispettorato del Lavoro e alle Unità Sanitarie Locali territorialmente competenti il nominativo della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno ovvero esterno all'azienda. Tale comunicazione è corredata da una dichiarazione nella quale si attesti con riferimento alle persone designate:
 - a. i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione;
 - b. il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti;
 - c. il curriculum professionale.”.

Note all'art. 3:

- Il decreto del Ministro della Sanità 16 gennaio 1997 reca: “Definizioni dei casi di riduzione della frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente”.
- L'art. 117, quinto comma della Costituzione, così recita:
“Le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione Europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.”.

NOTIZIE VARIE

T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/02- 14/01/03	2,672414	2,004310	1,500	3,504310
15/01/03-14/02/03	0,419815	0,314861	0,125	0,439861
15/02/03-14/03/03	0,587741	0,440806	0,250	0,690806
15/03/03- 14/04/03	0,923594	0,692695	0,375	1,067695
15/04/03- 14/05/03	1,091520	0,818640	0,500	1,318640
15/05/03-14/06/03	1,175483	0,881612	0,625	1,506612
15/06/03-14/07/03	1,259446	0,944584	0,750	1,694584
15/07/03- 14/08/03	1,511335	1,133501	0,875	2,008501
15/08/03-14/09/03	1,679261	1,259446	1,000	2,259446
15/09/03- 14/10/03	1,931150	1,448363	1,125	2,573363
15/10/03- 14/11/03	2,015113	1,511335	1,250	2,761335



Rossetti SpA

Sede legale e commerciale
Via Collatina 400 00155 Roma
Tel. 06.2282041
Fax 06.2252400
www.rossettispa.com
E-mail : a.rossetti@rossettispa.com

Spett.le
AGIDAE
Via V. Bellini 10
00198 ROMA

Roma, 11 settembre 2003

OGGETTO: Nuove condizioni “Convenzione prodotti petroliferi”

A conferma del colloquio intercorso in data odierna, Vi comunichiamo quanto segue:

- sconto di euro 0,05681 sui prezzi della CCIAAI di Milano.

Rimangono invariate tutte le altre condizioni previste nella citata Convenzione.

Vi preghiamo di aggiornare il nuovo accordo a partire dal 1° ottobre 2003.

Cordiali saluti.

ROSSETTI S.p.A.

¹ La presente rubrica è a cura di AGIDAE LABOR sms.



LISTINO DEI PREZZI DEI PRODOTTI PETROLIFERI

PRODOTTI PER RISCALDAMENTO

		Tariffa Ordinaria	Tariffa Convenzione AGIDAE
Gasolio (contenuto di zolfo 0,2%)	€/lt.	0,912	(meno € 0,05681) 0,855
BTZ (tenore di zolfo max 1%) In autotrenobotte (completo)	€/Kg	0,228 ²	
BTZ (max zolfo 3%)	€/Kg	0,705	(meno € 0,061) 0,644

N.B.: I prezzi del gasolio sono da intendersi IVA inclusa.

Il Servizio-Prenotazioni (su carta intestata) è attivo, 24 ore su 24, al

NUMERO VERDE FAX:

800 - 991472

La chiamata è gratuita

CONSEGNA DEL CARBURANTE ENTRO 48 ORE

I prezzi dei prodotti petroliferi sono calcolati sulle tariffe segnalate, quindicinalmente, dalla Camera di Commercio di Milano. Ecco le tariffe dal 3 al 9 novembre 2003:

Periodo	Prezzi CCIA	Prezzi Convenzione AGIDAE IVA INCLUSA
3 – 9 novembre 2003	0,912	0,855

² Il prezzo è da intendersi IVA esclusa. Per la tariffa in convenzione inviare un fax al numero verde sopraindicato.

ARCHIVIO AGIDAE

NUOVE ISCRIZIONI 2003

Istituti

Ist. P. Monti
Ist. S. Teresa
Casa per Ferie I Gigli della Montagna
Casa per Ferie S. Francesco
Casa Famiglia Francescane di Cristo Re
Seminario Minore Arcivescovile Paolo VI
O.D.A. Casa Gioiosa
Ist. S. Teresa del Bambin Gesù
Scuola Elementare Paritaria S. Francesco
Casa Divina Provvidenza
Ist. Figlie di Maria Missionarie
Ist. Figlie del Divino Zelo
Ist. Annibale Di Francia
Ist. S. Calogero
Ist. S. Lodovico
Opera S. Francesco Saverio
Fondazione Gianotti Onlus
Casa Protetta Maria Immacolata

Economi

Sr. Adalberto Nargi
Ec. Scuola Parr. V. Valtorta e Colombo
Economa Serve di Maria Riparatrici

Consulenti

Servizi Aziendali Avanzati

DISDETTE 2003

Istituti

Casa Spir. N.S. della Mercede
Ist. Eucaristico Sorelle Sola
Ist. Maestre Pie Filippini
Casa S. Giacomo
Ist. Suore Maestre Pie
SGM Conference Center
Casa Maugeri
Scuola Elem. Parificata V. Grossi
Pontificio Seminario Romano Maggiore
Curia Prov. Serve di Maria Riparatrici
Scuola Materna SS. Redentore
Villaggio del Fanciullo
Ist. Apostole del S. Cuore di Gesù
Ist. Beata Vergine Maria
Ist. Maria Ausiliatrice
Ist. Preziosissimo Sangue
Ist. S. Marta
Ist. S. Caterina
Ist. S. Vincenzo
Scuola Elem. Par. Vescovi Valtorta e Colombo
Ist. Immacolata
Casa Soggiorno Elisabetta Vendramini
Ist. Boccone del Povero
Scuola Materna Maria Bambina
Scuola Materna S. Cuore
Ist. Scolastico Suore Sacramentine
Ist. S. Maria in Gradi
Ist. S. Francesco da Paola
Scuola Elementare e Materna S. Elisabetta
Scuola Elementare Cederna
Associaz. Casa dello Studente Giovanni XXIII
Scuola Elementare Sacra Famiglia
Istituto Don Orione
Scuola Media Don Giovanni Calabria
Scuola Media Paritaria PP. Rogazionisti
Casa per Ferie S. Giuseppe

Economi

Sr. Lauretta Maisetti
Economa Ist. Ancelle del Signore
Sr. Maria Viganò
Sr. Ernestina Zaffalon

Consulenti

D.ssa Susanna Malvaldi
Cedolino sas

CONSULENZA AGIDAE

IN SEDE E FUORI

La segreteria AGIDAE è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30.
Il fax è in automatico ed è in funzione 24 ore su 24, tutti i giorni, festivi inclusi.

A) Membri del Consiglio Direttivo AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	8.30 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Venerdì	Ist. Gianelli – Roma Tel. e Fax: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Sabato	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	8.30 - 12.00	Sr. Albina Bertone

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2808307	030/2907931
Milano	Sr. Maria Annunciata Vai	02/27221409	02/2592643
	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Vicenza	Sr. Donatella Zordan	0444/506158	0444/316776

B) Altri consulenti disponibili in sede AGIDAE

Tipo consulenza	Giorno	Orario	Persone disponibili
Consulenza paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Rag. Ettore Ferraro
Consulenza assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Marco Conte
Consulenza fiscale	Mercoledì	14.30 – 17.30	Dr. Paolo Saraceno
Progetti finanziati dalla UE e per la formazione e l'aggiornamento professionale	Giovedì	14.30 – 17.30	Dr. Giuseppe Maffeo
Consulenza legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Avv. Armando Montemarano

