

Tre accordi per sostenere il lavoro e migliorare l'occupazione

1) Detassazione

Unascom Confcommercio Treviso insieme alle OO.SS ha firmato l'intesa territoriale per la provincia di Treviso per operare la tassazione agevolata al 10% sulle parti di salario che sono riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa.

Si tratta di un accordo che permette alle aziende del settore Terziario, Turismo e Servizi e comunque a tutte quelle aderenti al sistema Confcommercio della provincia di Treviso di operare la cosiddetta detassazione.

In sostanza dal mese di Gennaio 2012 alle aziende è data la possibilità, grazie all'intesa delle parti sociali, di aumentare il netto in busta paga dei dipendenti senza aumentare il costo del lavoro a carico dell'azienda.

Le singole voci individuate dalle parti sono quelle che compaiono in busta paga come straordinario, maggiorazioni per lavoro domenicale, maggiorazioni per lavoro a turni o notturno, premi per produttività ed efficienza organizzativa.

Queste voci possono essere tassate con l'aliquota del 10% anziché con le aliquote fiscali convenzionali (aliquota minima al 23%).

Con particolare riferimento ai premi di produttività si ricorda che di questi e delle modalità con le quali sono stati fissati le aziende potranno essere chiamate a dare prova. Pertanto, nulla essendo previsto in merito alla forma degli accordi che li prevedono (che può benissimo essere anche solo verbale), un problema si pone in ordine alla dimostrazione che le somme detassate siano riconducibili a efficienza organizzativa o incrementi di produttività. In questo senso pertanto è opportuno che le aziende conservino traccia della documentazione con i quali detti premi sono stati previsti e comunicati ai lavoratori

La detassazione opera per tutti i lavoratori con un lordo annuo che non superi i 40.000,00 € (per l'anno 2011). L'importo massimo detassabile non può comunque superare i 6.000,00 € annui.

La ricaduta positiva per i lavoratori sarà evidente e, soprattutto considerato il delicato periodo strutturale e l'impossibilità di creare apprezzabili variazioni in aumento sulla busta paga dei lavoratori, la tassazione al 10% aiuta a ridurre il divario tra costo del lavoro e retribuzione netta e di riflesso potrà costituire anche una possibilità di rilancio dei consumi.

Per accedere all'applicazione dell'accordo la ditta deve aderire al sistema Confcommercio della provincia di Treviso

2) Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito

In virtù dell'accordo tra Confcommercio Treviso e Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs Uil, EBiCom – Ente Bilaterale della Provincia di Treviso – ha provveduto a stanziare i fondi necessari per il 2012 per le misure di sostegno al reddito, ivi compresi gli interventi per i lavoratori sospesi per crisi aziendale, strumento utilizzabile per un massimo di 90 giornate.

Da ultimo, con provvedimento firmato in data 29 Novembre 2011 la Regione Veneto di concerto con le parti sociali ha emanato le linee guida per la Cassa Integrazione in Deroga, anno 2012, che prevede un numero di 220 giornate per le aziende aderenti agli enti bilaterali e 180 per quelle che non lo sono.

Pertanto le aziende aderenti all'Ente Bilaterale e i lavoratori in queste impiegate sono coperti da ammortizzatori per 310 giornate (90 di sospensione e 220 di Cig in deroga) mentre le aziende che non versano il contributo all'Ente Bilaterale hanno una copertura fino a 180 giornate.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ANNO 2012

Descrizione	Le aziende che si trovano a dover gestire una situazione di crisi, al fine di evitare licenziamenti, possono accedere agli strumenti di sostegno al reddito attraverso l'utilizzo della Sospensione e poi attraverso quello della CIG in Deroga .
Chi può utilizzarli	Tutte le aziende del settore che versano in una situazione di difficoltà economico-finanziaria in conseguenza di un calo di lavoro o riduzione di commesse o di ordini e non hanno accesso alla Cassa integrazione ordinaria e straordinaria. (commercio con meno di 50 dipendenti, servizi con meno di 200 dipendenti e aziende del turismo)
Quali sono gli strumenti previsti	<p>SOSPENSIONE: per tutte le aziende che sono iscritte e hanno versato regolarmente i contributi ad EbiCom. Le aziende non iscritte e che intendano beneficiare dello strumento possono farlo con il versamento ad EBiCom dei contributi per 3 annualità arretrate. Durata: 90 gg. effettivi per ciascun dipendente nell'anno solare.</p> <p>CIG IN DEROGA: per tutte le aziende che non possono accedere preventivamente alla sospensione o per le aziende che hanno già usufruito della sospensione. A questo proposito basta che anche uno solo dei dipendenti abbia esaurito il periodo di sospensione perché l'azienda possa accedere alla cassa in deroga. Durata: 180 gg. di effettiva sospensione/riduzione d'orario; 220 gg. per le aziende aderenti all'Ente Bilaterale.</p> <p><u>Le aziende aderenti all'Ente Bilaterale, vista la legge 2/09 e l'accordo Regione Parti Sociali del 29 Nov. 2011, possono usufruire di 310 giornate di ammortizzatore in deroga per ciascun dipendente rispetto alle aziende non aderenti per le quali la copertura dell'ammortizzatore ammonta a 180 giornate. E' considerata azienda aderente ai fini della clausola premiale quella che al momento della richiesta di CIG abbia versato all'ente la contribuzione richiesta per almeno 6 mensilità</u></p>

<p>Procedura l'intervento di Ebicom in caso di sospensione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'azienda, a seguito di crisi aziendale, invia richiesta di consultazione sindacale comunicando alle OO.SS. e ad Unascom ConfCommercio, anche tramite fax, lo stato di crisi; l'invio della comunicazione è unico nel caso l'azienda debba ricorrere alla sospensione e successivamente alla cig in deroga; 2. Le OO.SS. possono chiedere la consultazione sindacale entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione dello stato di crisi da parte dell'azienda; 3. Le parti fissano un incontro per l'esperimento dell'esame congiunto durante il quale verrà valutata l'entità della crisi e gli strumenti a disposizione per farvi fronte; 5. L'azienda invia la domanda ad INPS (nel caso di sospensione) o alla Regione Veneto (in caso di CIG in deroga) per ottenere l'autorizzazione e il relativo sostegno al reddito previsto per i dipendenti. <p>5.1 - Sospensione temporanea ex art. 19 L. 2/2009:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'azienda invia domanda di sospensione tramite il portale INPS entro 20 gg. dall'inizio della sospensione; 2. l'INPS invia all'azienda la ricevuta della domanda di sospensione e i DS/Sosp (o SR72) 3. L'azienda consegna ai lavoratori sospesi il modello DS/Sosp 4. L'azienda, entro il 16 del mese successivo, comunica all'INPS, tramite la procedura telematica ed ad Ebicom, tramite il modello cartaceo allegato al verbale, le giornate di ripresa lavorativa intervenute durante la sospensione; <p>5.2 – Cig in deroga</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'azienda invia domanda di cig in deroga tramite il portale CO VENETO entro 20 gg. dall'inizio della sospensione/riduzione oraria; 2. l'azienda invia la documentazione cartacea alla Regione Veneto, a conferma della domanda di cig in deroga, sempre entro 20 gg. dall'inizio della sospensione/riduzione oraria; 3. L'azienda, entro il 16 di ciascun mese, comunica all'INPS, tramite il modello SR41, le effettive ore di cig utilizzate; 4. L'azienda entro il 16 del mese compila il consuntivo mensile tramite il portale di COVENETO <p>6. Al termine del periodo di sospensione temporanea ex art. 19 L. 2/2009 le parti che hanno siglato l'accordo si incontreranno nuovamente per valutare la necessità di ricorrere alla cig in deroga senza necessità di ulteriore comunicazione.</p> <p>Ebicom interviene in caso di sospensione con il 20% sull'80% della indennità di disoccupazione per lavoratori sospesi concessa dall'INPS. La prestazione è fatta dall'INPS nei confronti dei lavoratori in maniera congiunta. In questo senso il lavoratore sospeso percepirà da INPS l'intero dell'indennità. EBiCom dal canto suo provvederà ad inviare periodicamente all'INPS le provviste economiche necessarie previste.</p>
---	--

Altri interventi di sostegno al reddito da parte di EBiCom	Rimangono confermati anche per il 2012 tutti gli interventi di sostegno al reddito previsti dall'Ente Bilaterale della provincia di Treviso EBiCom per quanto riguarda l'integrazione al reddito per lavoratori licenziati e per l'integrazione al reddito in caso di contratti di solidarietà per aziende che non rientrano nel campo di applicazione della cigs.
Rif. Di Legge	Art. 19 L. 2/2009 Accordo Regione Veneto 29.11.2011 Linee Guida Regione Veneto 07.12.2010 Accordo Territoriale sugli Ammortizzatori Sociali del 22.12.2011 Convenzione Inps - Ebicom. 2012 Tutti i documenti sono scaricabili dal sito www.ebicom.it

3) Contratto di inserimento re-inserimento

Il contratto di inserimento o re inserimento è un contratto con il quale , in virtù di uno specifico progetto formativo e di inserimento si mira all'ingresso o reingresso d di un soggetto inoccupato o disoccupato in azienda.

I soggetti che possono fruirne:

- soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni;
- disoccupati di lunga durata 29- 32 anni (coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o cessato un'attività autonoma, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi);
- lavoratori con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni
- - persone riconosciute affette ai sensi della normativa vigente da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Tipologia del contratto

A tempo determinato 18 mesi (36 per lavoratori affetti da Handicap) 12 per il contratto di reinserimento.

Le parti hanno normato gli aspetti relativi alla formazione e soprattutto hanno individuato un incentivo economico (a carico dell'Ente Bilaterale) a favore delle aziende che stabilizzino a tempo indeterminato il lavoratore assunto con tale tipologia di contratto che per sua natura è a termine.

L'incentivo è di 1500 €per il lavoratore confermato a tempo indeterminato full time e riproporzionato per il part time.

E' inoltre previsto un contributo anche per il lavoratore.