

**Apprendistato,
prove di riforma**
pag. 2

Congedi parentali
pag. 4

**Toscana, crisi e
ripresa**
pag. 8

Caso Thyssen
pag. 10

Attività usuranti
pag. 11

**La Consulta sullo
spoils system**
pag. 3

**Cassazione: sì al
sindacato parte
civile**
pag. 5

**Flessibilità di
orario, contributi
per le aziende**
pag. 9

**Le altre novità sul
decreto sviluppo**
pag. 10

**Indennità ferie,
prescrizione
decennale**
pag. 11



SCUOLA PRECARIA

Per il Governo nessun limite alle assunzioni a termine. Il precariato come normalità. Ecco il nuovo decreto. Tutti i rischi.

APPRENDISTATO PROVE DI RIFORMA

Il Governo vara uno schema di Testo unico: contratto a tempo indeterminato e più contrattazione decentrata

Contratto a tempo indeterminato, possibilità di impiego a partire dai quindici anni di età, ridefinizione dei ruoli e delle competenze di Stato e Regioni, grande spazio alla contrattazione collettiva, anche decentrata. Sono questi i principali aspetti toccati dal Testo unico sull'apprendistato, secondo quanto emerge dallo schema di decreto legislativo approvato in Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso e sul quale sembra già convergere l'assenso di tutte e tre le confederazioni sindacali.

Il sì delle sigle allo schema del Governo

Un Testo Unico che si proporrebbe – se approvato nella stesura proposta dal Governo - come primo e apprezzabile intento, di semplificare e razionalizzare l'ormai tradizionale rebus normativo italiano, quel complicato intreccio di norme nazionali, regionali, e contrattazione collettiva, che anche in questo settore caratterizza il nostro ordinamento e non di rado impedisce una completa effettività degli istituti contrattuali. L'apprendistato, nell'intenzione del Governo, dovrebbe dunque essere la via privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e di conseguenza, proprio allo scopo di rendere questa forma contrattuale maggiormente attrattiva per le imprese, il Testo unico ne vorrebbe semplificare e chiarire la disciplina, garantendo al datore di lavoro – quale punto fermo di tutta la riforma – il mantenimento dei medesimi benefici fiscali per l'assunzione di apprendisti già conosciuti dall'assetto normativo attuale. Il nuovo contratto di apprendistato dovrebbe quindi proporsi, secondo l'art. 1 dello schema di decreto, come un contratto a tempo indeterminato, a contenuto formativo, articolato in tre tipologie. Apprendistato per la qualifica professionale. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Apprendistato di alta formazione e ricerca. Nomi nuovi che, merita fin da subito chiarire, richiamano quanto già previsto dalla c.d. legge Biagi (artt. Da 47 a 53, d. lgs. 276/2003). E non solo: dallo schema di decreto che è possibile al momento esaminare, le novità, seppure ampiamente sbandierate anche sui maggiori organi di stampa, non sembrerebbero avere una portata decisiva.

Cosa cambierebbe davvero

In primo luogo, la durata del contratto. Il Testo unico esordisce con la statuizione formale della durata a tempo indeterminato del contratto di apprendistato e nei primi commenti, anche di parte sindacale, questa è sembrata la più rilevante delle modifiche all'assetto attuale. Secondo le nuove disposizioni generali (art. 2 della bozza di Testo unico), il datore di lavoro non potrebbe recedere dal contratto di

apprendistato se non in caso di giusta causa o giustificato motivo. Soltanto al momento della scadenza del periodo di formazione, il datore di lavoro avrebbe la possibilità di recedere dal contratto *ad nutum*, ossia con il semplice beneficio del preavviso. In assenza di una espressa volontà di recesso, il contratto rimarrebbe in vigore a tempo indeterminato. Ma, al di là dell'espressa previsione della legge, tale assetto appare ricalcare quello attuale, in cui – sebbene la norma attualmente vigente non dica che il contratto di apprendistato è a tempo indeterminato – valgono le stesse regole e le medesime tutele per il lavoratore che il Testo unico vorrebbe introdurre: durante il periodo formativo il licenziamento è possibile soltanto per giusta causa o giustificato motivo, al termine di questo il datore di lavoro è libero di recedere dal contratto o di trasformare lo stesso in contratto a tempo indeterminato. Al di là dell'annunciata *rivoluzione copernicana* del nuovo Testo unico, dunque, gli effetti pratici per il lavoratore non sembrano essere di grande portata. Rimarrebbe infatti l'incertezza sulla conferma del lavoratore al termine del periodo formativo, nonché la medesima disciplina del licenziamento individuale nella fase di formazione.

Il ruolo della contrattazione collettiva

Sempre più spazio sembra invece acquistare la contrattazione collettiva. Al di là di tali principi generali, sarà infatti la contrattazione collettiva, anche decentrata, a disciplinare in concreto l'istituto. Soprattutto per quanto riguarda le modalità di fruizione ed erogazione della formazione. Nello schema di decreto, lo spazio lasciato ai soggetti collettivi appare più ampio rispetto all'assetto vigente. Così ampio che già - se questo fosse il testo definitivo – emergerebbero dei dubbi di costituzionalità circa il rispetto del riparto di competenze tra Stato e Regioni, dal momento che la formazione rimane tutt'ora nell'alveo di competenze di quest'ultime (sul punto, tra l'altro, si era già espressa la Corte costituzionale con sentenza n. 170/2010). Le nuove norme si porrebbero dunque in un più ampio quadro di valorizzazione della contrattazione decentrata che, in tempi recenti, è stata affidataria di sempre maggiori compiti in senso lato normativi: dal nuovo e più ficcante ruolo derogatorio, così come emerso dall'accordo interconfederale del gennaio 2009, fino agli interventi di settore (contratto a termine, ammortizzatori sociali), il contratto aziendale sembra diventare il luogo ultimo e decisivo per la formazione della norma che di fatto regolerà il contratto di lavoro. I rischi di un sistema fortemente decentrato sono ben noti: dalla difficoltà ad arginare le disuguaglianze di trattamento, al rischio che il lavoratore sia meno tutelato dallo schermo del soggetto collettivo.

I tre tipi di apprendistato: poche novità

Per quanto attiene, infine, ai tre tipi di apprendistato, la nuova disciplina ricalca quasi testualmente quanto già previsto dalla c.d. legge Biagi. Il primo tipo, infatti, denominato *apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale*, riprende in buona parte quanto già previsto dall'art. 48, d. lgs. 276/2003, laddove trovava disciplina il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione. Il nuovo primo tipo di apprendistato sembra far chiarezza sulla possibilità di avviare al lavoro, allo scopo precipuo di conseguire una qualifica professionale, anche giovani in età scolare, ossia che abbiano compiuto il quindicesimo anno di età. Per quanto concerne il concreto svolgimento del contratto (monte ore di formazione interna e esterna all'azienda, modalità di erogazione della stessa), il nuovo Testo unico rimanda alla normativa regionale, per la cui emanazione le istituzioni locali dovranno necessariamente prevedere un preliminare percorso di consultazione e concertazione delle parti sociali.

Quello che il Testo unico chiama *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* (art. 4) ricalca il secondo tipo di apprendistato previsto dall'art. 49 del d.lgs. 276/2003. Si tratta di un contratto destinato ad inserire nel mercato del lavoro i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, la cui novità rispetto alla disciplina previgente starebbe soltanto nella possibilità di usufruire di questa tipologia contrattuale per l'espletamento dei tirocini obbligatori delle professioni ordinistiche (avvocati, commercialisti, giornalisti). Le modalità di svolgimento del contratto sono rimesse quasi del tutto integralmente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva: per questo tipo di apprendistato scomparirebbe anche il limite minimo di 120 ore di formazione annuale attualmente previsto dalla lett. a), comma 5, art. 49, d. lgs. 276/2003. Il terzo tipo di apprendistato rimane quello rivolto al conseguimento di titoli di alta formazione (art. 50, d. lgs. 276/2003). Anche in questo caso, la disciplina ricalca quasi integralmente quanto previsto nella normativa attualmente in vigore. Le concrete modalità di svolgimento del contratto dovranno essere disciplinate dalla normativa regionale, anche in questo caso emanata a seguito di una procedura di consultazione delle parti sociali.

Infine, doveroso segnalare che lo schema di Testo unico sembra voler intervenire anche in materia di conseguenze per il datore di lavoro che non adempia ai propri obblighi formativi. Infatti, alla sanzione economica già prevista dall'art. 53 del d.lgs. 276/2003 (condanna del datore al pagamento delle differenze contributive, maggiorate del 100%), il nuovo testo aggiunge che, laddove sia intervenuta un'ispezione ministeriale, al datore di lavoro venga concesso – tramite provvedimento della medesima autorità amministrativa – un termine per adempiere ai propri obblighi formativi. Un tentativo, sembra, di impedire che all'accertamento della mancata formazione non consegua la conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro subordinato, bensì soltanto la sanzione economica e l'ordine al datore di sanare la mancanza. Sul punto, anche laddove il nuovo Testo unico venisse approvato nella versione attualmente in lettura, soltanto la giurisprudenza potrebbe dare interpretazioni più confortanti ■

flash

La Corte costituzionale sullo spoils system

La Corte costituzionale, con Sentenza n. 124 dell'11 aprile 2011, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 8, d.lgs. n. 165/2001, nella sua formulazione previgente la Riforma Brunetta (d.lgs. n. 150/2009). Tale disposizione prevedeva un meccanismo di spoils system ovvero di decadenza automatica degli incarichi dirigenziali presso l'amministrazione dello Stato al mutare del governo.

Nello specifico tale meccanismo era esteso, sotto il profilo oggettivo, a tutti gli incarichi dirigenziali, compresi quelli di carattere generale.

Sotto il profilo soggettivo, si applicava anche agli incarichi a dirigenti pubblici non appartenenti ai ruoli dell'amministrazione, quindi provenienti da altre amministrazioni.

Sotto il profilo dell'efficacia temporale, poi, si caratterizzava per non essere un meccanismo di spoils system "una tantum", vale a dire che trovava applicazione occasionalmente una volta sola, ma era, invece, destinato ad operare a regime, in occasione di ogni futuro avvicendamento di governo.

Tutte e tre le suddette caratteristiche sono state ritenute incostituzionali dalla Consulta, la quale, richiamando suoi precedenti (Sentenze nn. 224 e 34 del 2010, nn. 390 e 351 del 2008, nn. 104 e 103 del 2007), ha affermato, in primo luogo, che sono in contrasto con l'art. 97 (Principi d'imparzialità, economicità e buon andamento della PA) Costituzione, meccanismi di spoils system riferiti ad incarichi dirigenziali che comportino l'esercizio di compiti di gestione, cioè di "funzioni amministrative di esecuzione dell'indirizzo politico". E', invece, costituzionalmente legittimo lo spoils system quando riferito a posizioni apicali, del cui supporto l'organo politico si avvale per svolgere l'attività di indirizzo politico amministrativo. La Consulta ha così ritenuto incostituzionale la disposizione censurata perché destinata a trovare applicazione anche ad incarichi dirigenziali di livello generale dell'amministrazione dello Stato, ritenuti non rientranti in ruoli "apicali".

In secondo luogo, per quanto attiene al profilo dell'applicabilità del meccanismo di spoils system ai dirigenti provenienti da PA diverse e non appartenenti ai ruoli dell'amministrazione conferente, ha osservato la Corte che la natura esterna dell'incarico non costituisce un elemento in grado di diversificare in senso fiduciario il rapporto di lavoro dirigenziale, che deve rimanere caratterizzato, sul piano funzionale, da una netta e chiara separazione tra attività di indirizzo politico-amministrativo e funzioni gestorie. Anche il rapporto di lavoro instaurato con l'amministrazione che attribuisce l'incarico ai dirigenti esterni deve essere pertanto connotato da specifiche garanzie, le quali presuppongono che esso sia regolato in modo tale da assicurare la tendenziale continuità dell'azione amministrativa e una chiara distinzione funzionale tra i compiti di indirizzo politico-amministrativo e quelli di gestione.

Per quanto attiene, infine, al terzo profilo (efficacia temporale della disposizione), la Corte costituzionale, partendo dal presupposto che in passato sono stati ritenuti incostituzionali meccanismi di spoils system operanti una tantum, a maggior ragione devono essere ritenuti tali quelli, come quello di specie, potenzialmente operanti per un numero indeterminato di future occasioni.

In conclusione, quello che emerge dalla sentenza in commento e dagli orientamenti precedenti della Consulta è che il meccanismo dello spoils system è ammissibile solo ove riferito ai dirigenti "apicali" direttamente assegnati dal vertice politico ma non per tutti i dirigenti (generali o non) che svolgono funzioni di gestione amministrativa.

ANDREA RANFAGNI

CONGEDI PARENTALI : LA CONSULTA SUI CASI DI PARTO PREMATURO

La madre ha diritto al congedo obbligatorio

Una recente sentenza della Corte costituzionale (Sentenza n. 116 del 4 aprile 2011) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 16, lettera c), d.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) nella parte in cui non consente alla lavoratrice madre, nell'ipotesi di parto prematuro con successivo ricovero del neonato in struttura ospedaliera, di usufruire del congedo obbligatorio che le spetta a far data dall'effettivo ingresso del bambino nella casa familiare.

Il punto era stato già oggetto di importanti pronunce dei tribunali italiani (Tribunale di Palermo del 13 luglio 2005, Tribunale di Ravenna del 18 ottobre 2000 e, soprattutto, Tribunale di Firenze del 21 ottobre 2009; si veda Bollettino n. 4/2009), che erano giunti ad una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 16, lettera c), d.lgs. n. 151/2001, nel senso di consentire di far decorrere il congedo obbligatorio post parto direttamente dal giorno dell'effettivo ingresso del bambino nella casa familiare.

Il Tribunale di Palermo ha però deciso di rimettere la questione direttamente alla Corte costituzionale, la quale ha così una volta per tutte, chiarito la questione.

L'art. 16, d.lgs. 151/2001

L'art. 16, lettera a) d.lgs. n. 151/2001 prevede il divieto di adibire le donne al lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo il caso in cui la lavoratrice decida di assentarsi dal lavoro un mese prima del parto, recuperando l'altro mese dopo la nascita del bambino.

Alla lettera b) si prevede il caso del parto che avvenga oltre la data presunta del parto, con obbligo così di non adibire al lavoro le donne per il periodo intercorrente tra la stessa e la data effettiva del parto.

La lettera c) prevede, invece, il divieto di adibire le donne al lavoro nei tre mesi successivi al parto ovvero 4 nel caso di esercizio della facoltà anzidetta.

La lettera d) contempla, infine, il caso del parto prematuro, stabilendo che la lavoratrice non può lavorare durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata

rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

In tutte le suddette ipotesi il rapporto di lavoro rimane sospeso e la lavoratrice in congedo "obbligatorio" (proprio perché prescinde da una sua scelta e gli è imposto dalla legge) godendo, in sostituzione della retribuzione, della specifica indennità di maternità corrisposta dall'INPS per quel che concerne le dipendenti private o dall'INPDAP per quel che concerne le dipendenti pubbliche.

Il caso specifico oggetto del contenzioso

Il caso concreto da cui è scaturito il giudizio della Corte costituzionale (quindi quello pendente davanti al Tribunale di Palermo) era quello di una lavoratrice la cui bambina era nata il 25 marzo 2005, anziché il 1° luglio 2005 ovvero la data presunta del parto. A seguito della nascita, la bambina era poi stata costretta ad un ricovero ospedaliero per dei problemi fisici fino all'8 agosto 2005.

La madre aveva così fatto richiesta all'INPS di usufruire del periodo di astensione obbligatorio con decorrenza dalla data del presunto parto, oppure dall'ingresso della neonata nella casa familiare, offrendo contemporaneamente al datore di lavoro la propria prestazione lavorativa fino ad una di tali date.

L'INPS respingeva, tuttavia, tale richiesta e la madre veniva posta dallo stesso ente previdenziale in congedo obbligatorio a far tempo dalla data del parto effettivo (ovvero il 25 marzo 2005).

La lavoratrice faceva così ricorso al giudice del lavoro per vedersi riconoscere il diritto a che il congedo obbligatorio post parto, quindi quello previsto dalla lettera c) dell'art. 16, d.lgs. n. 151/2001 fosse fatto decorrere dal giorno dell'effettivo ingresso della bambina nella casa familiare (ovvero dall'8 agosto 2005).

Il giudice, rilevato come fosse assente una previsione in tal senso nella disposizione richiamata, ha sollevato la questione davanti alla Corte costituzionale, evidenziando come tale non previsione violasse gli artt. 29, primo comma ("La repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio"), 30 (il dovere dei genitori di educare ed accudire i figli), 31 (il dovere della

Repubblica di agevolare i compiti della famiglia) e 37, primo comma ("Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"), Costituzione.

La decisione della Corte

La Corte costituzionale, richiamando suoi precedenti (Sentenza n. 270/1999, n. 332/1988 e n. 1/1987), ha, in primo luogo, affermato che il congedo obbligatorio sancito dall'art.16, d.lgs. n. 151/2001, non si occupa soltanto di tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente successivo al parto, consentendogli di recuperare le energie necessarie per riprendere il lavoro. L'istituto in questione ha, infatti, anche il compito di proteggere il rapporto che in tale periodo si instaura tra madre e figlio, e ciò non soltanto per quanto attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale e affettivo collegate allo sviluppo della personalità del bambino.

Proprio sulla base di tale presupposto ha dichiarato l'incostituzionalità della lettera c) dell'art. 16, d.lgs. n. 151/2001, per non aver previsto la decorrenza del congedo obbligatorio post parto ivi individuato a far data dall'ingresso effettivo nella casa familiare del bambino/a, nell'ipotesi di parto prematuro seguito da ricovero ospedaliero.

Osserva la Corte, infatti, che se si ammettesse la decorrenza del congedo direttamente dal giorno del parto effettivo con aggiunta (come prevede la lettera d) dell'art. 16) solo dei giorni trascorsi tra

questo e la data del parto presunto non si consentirebbe all'istituto in questione di assolvere le due finalità (tutela della salute della madre e del rapporto tra questa e il bambino) alle quali, come visto, risponde.

La madre sarebbe, infatti, costretta a starsene a casa non potendo però svolgere alcuna attività (educativa, etc.) nei confronti del figlio, il quale non ha fatto ancora ingresso nella casa ma si trova ricoverato in ospedale.

La Corte precisa, poi, che comunque non è automatico che nell'ipotesi di parto prematuro seguito da ricovero ospedaliero del neonato il congedo decorra dall'ingresso nella casa familiare. E' necessario, infatti, che la madre ne faccia espressa richiesta e che, soprattutto, provi documentalmente che le sue condizioni di salute le consentono di lavorare in attesa che il figlio o la figlia escano dall'ospedale.

In particolare, quest'ultimo requisito risponde alla ratio del congedo che è anche quella, come detto, di tutelare le condizioni di salute della madre. Se, pertanto, la madre non è in condizione di tornare a lavorare questa non può farlo e il congedo di tre mesi decorre dalla data del parto effettivo ex lettera c), art. 16, d.lgs. n. 151/2001, con la sola aggiunta, ex lettera d), dei giorni tra il parto effettivo e quello presunto.

Il problema è che quest'ultimo assunto si scontra con il concetto, espresso a chiare lettere nella sentenza della Corte in commento, per cui il congedo decorre dal giorno in cui s'instaura con certezza la comunione di vita tra bambino/a e madre, impossibile quando il bambino è ricoverato. Ovviamente a meno che la madre, malata anch'essa, non sia ricoverata nella medesima struttura (ma questo la Corte non lo dice).

Diversamente, ovvero se la madre malata si trova a casa o, comunque, ricoverata in un posto diverso da quello dove si trova il bambino, si pone il problema di capire se davvero come si desume dalla sentenza la madre utilizzerà comunque il congedo ex art. 16 (ma, ribadiamo, ci si scontra con il concetto per cui il dies a quo di decorrenza del congedo è solo quello in cui s'instaura il rapporto madre/figlio) oppure dovrà ricorrere ad altri istituti quali il congedo per malattia.

Pare a tal proposito necessario un intervento legislativo chiarificatorio, non essendo sufficiente la sentenza della Corte. In tal senso, ricordiamo come il Collegato lavoro abbia delegato (art. 23, l. n. 183/2010) il Governo ad un riordino della materia dei congedi parentali. Potrebbe essere pertanto questa l'occasione giusta ■

flash

Cassazione: ancora sì alla costituzione di parte civile del sindacato

Con Sentenza n. 9923 dell'11 marzo 2011, la quarta sezione penale della Cassazione ha dato seguito all'orientamento già emerso in suoi precedenti (si veda Bollettino n. 7 del luglio 2010), circa la possibilità per il sindacato di costituirsi parte civile nei processi penali aventi ad oggetto lesioni od omicidi colposi conseguenti ad infortunio sul lavoro indipendentemente dall'iscrizione al sindacato della persona offesa.

A fondamento di tale ammissione, la considerazione che il sindacato, in base all'art. 9, l. n. 300/1970, è il titolare di un vero e proprio diritto soggettivo al controllo dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ed è chiamato a promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. A ciò si aggiunge, poi, la normativa antinfortunistica (d.lgs.81/08), la quale ha previsto la costituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Alla luce di tutto ciò, la mancata adozione delle misure di sicurezza e la violazione degli obblighi di informazione sui rischi propri della lavorazione alla quale il lavoratore è addetto, rende il sindacato parte lesa con la conseguente ammissione della sua costituzione come parte civile.

SCUOLA, ISETTA BARSANTI SEMPRE PIU' PRECARI

Un decreto legge per liberalizzare l'abuso di contratti a termine

Con il Decreto Legge 13 maggio 2011 n. 70, pubblicato in pari data in GU, il legislatore ha tentato nuovamente di paralizzare ogni eventuale esercizio di difesa dei lavoratori precari della scuola che già a seguito dell'entrata in vigore delle decadenze di cui all'art. 32 della L. 183/10 (c.d. Collegato lavoro) avevano temuto di perdere l'opportunità di rivendicare il diritto ad un'assunzione a tempo indeterminato dopo vari anni di precariato. E' palese, infatti, come l'introduzione in un Decreto Legge di natura "economica" di una norma, come quella di cui al comma 18 dell'art. 9, sia un tentativo di disincentivare i migliaia di ricorsi che stanno per essere depositati nei vari Tribunali del territorio nazionale.

Ma andiamo per passi.

L'intervento del Governo per eludere il contenzioso

Negli ultimi mesi molti lavoratori precari della scuola, docenti ed ATA (Personale Amministrativo Tecnico Ausiliario), si sono rivolti ai legali privati e ai sindacati per proporre ricorsi avverso il proprio annoso precariato chiedendo, principalmente, il riconoscimento di due diritti: quello alla conversione del proprio rapporto a tempo determinato in tempo indeterminato e quello alla progressione di carriera. La loro è apparsa una corsa contro il tempo dal momento che con l'entrata in vigore delle decadenze di cui all'art. 32 della L. 183/10 prima del deposito del ricorso era necessario impugnare i suddetti contratti entro il 23 gennaio 2011 (Termine poi prorogato con il Decreto Milleproroghe). Il fondamento principale delle pretese di questi lavoratori è da rinvenirsi nella richiesta applicazione di principi comunitari di cui all'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, siglato nel 1999 -cui ha dato attuazione la Direttiva comunitaria 1999/70/CE- che ha stabilito, alla clausola 5, che gli Stati membri dell'Unione Europea sono tenuti ad introdurre nelle rispettive legislazioni nazionali norme idonee a prevenire e a sanzionare efficacemente l'abuso nella successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Di fatto nella scuola il contratto a termine è la regola

Come è noto, invero, nella scuola è ormai prassi consolidata operare tagli agli organici disposti con mere operazioni matematiche che non tengono conto dei reali bisogni in termini di risorse umane per il funzionamento delle istituzioni scolastiche. Analogamente l'Amministrazione scolastica non procede alle assunzioni del

personale tanto da giungere in prossimità dell'inizio dell'anno scolastico con la necessità di assumere personale, docente ed ATA, al fine di poter assicurare il minimo funzionamento delle scuole senza incorrere in ipotesi di interruzioni di pubblico servizio. Nella scuola, quindi, il ricorso a contratti a tempo determinato è ormai la regola, mentre le assunzioni a tempo indeterminato sono divenute fortunate ipotesi eccezionali, ma i lavoratori, ancorché a termine sono chiamati a prestare servizio per soddisfare esigenze ordinarie ed essenziali dell'Amministrazione scolastica.

Il Governo, quindi, preoccupato dal consolidarsi di un orientamento giurisprudenziale favorevole alle pretese dei lavoratori, ha approvato uno schema di decreto che, nella formulazione originaria, avrebbe dovuto contenere una norma di interpretazione autentica della L. 124/99 (di ben 12 anni precedente!), volta a bloccare la ricostruzione di carriera dei lavoratori della scuola in relazione agli anni di servizio dai medesimi prestatati in forza di contratti a tempo determinato.

Tale rovinoso tentativo ai danni dei lavoratori più deboli è stato scongiurato con la mancata firma da parte del Presidente della Repubblica e, quindi, la norma attualmente contenuta nel Decreto Legge è quella di seguito indicata al comma 18 del citato articolo 9: *"All'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente: "4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui alla legge 3 maggio 1999, n. 124, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto."*

L'intero settore scuola escluso dall'applicazione del d. lgs. 368/2001

La norma in questione, significa, secondo le pretese del legislatore, che l'Amministrazione scolastica potrebbe continuare a far abuso dei contratti a termine stipulandoli anche in assenza di ragioni di temporaneità, legittimando, così ex lege l'abuso del ricorso del contratto a termine, già censurato in più occasioni. Il medesimo legislatore, inoltre, pretenderebbe che ai lavoratori della scuola non si applicasse l'art. 5 comma 4 bis del Decreto Legislativo n. 368 che come è noto recita *"Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o*

aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2 ...".

La norma appena citata, così come il capoverso precedente, devono essere ritenute illegittime sia con riferimento ai principi costituzionali che con riferimento all'Accordo Quadro citato e, quindi, se in sede di conversione del Decreto Legge non vi saranno correzioni al testo, non potrà risultarne altro che un aumento del contenzioso a cui migliaia di lavoratori saranno costretti a ricorrere. Ovviamente, i lavoratori dovranno chiedere un'immediata disapplicazione della norma in questione tenuto conto di quanto segue.

I principi della Corte di Giustizia

La Corte di Giustizia, ha più volte sancito i seguenti principio di diritto: *"l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretato nel senso che, qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato non preveda, nel settore considerato, altra misura effettiva per evitare e, nel caso, sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato successivi, il detto accordo quadro osta all'applicazione di una normativa nazionale che vieta in maniera assoluta, nel solo settore pubblico, di trasformare in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una successione di contratti a tempo determinato che, di fatto, hanno avuto il fine di soddisfare fabbisogni permanenti e durevoli del datore di lavoro e devono essere considerati abusivi"*. (cfr. tra le altre Corte di Giustizia delle Comunità Europee, sentenza *Adeneler* del 4 luglio 2006, C-212/04; sentenza *Angelidaki*, 23/4/09, C-378-80/07). E' il giudice dell'ordinamento interno, ha precisato la Corte (2006, par. 39) (cfr. anche sentenza 4/7/06, nel procedimento C- 212/2004, *Adeneler*, sulla legislazione greca), che deve verificare la soddisfazione dei requisiti di "adeguatezza" della sanzione, cioè *"di carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente effettivo e dissuasivo"* (par. 36). Ma anche i giudici nazionali hanno seguito i principi comunitari dichiarando illegittimo il ricorso a sequenze di contratti a tempo determinato stipulati con l'Amministrazione Scolastica, condannando al contempo la stessa a risarcire il danno subito dai lavoratori. Proprio rispetto alla quantificazione del danno si sono avute diverse pronunce. Alcuni giudici hanno individuato il quantum da risarcire nella differenza tra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbero dovuto percepire se i lavoratori precari fossero stati da subito assunti con contratto a tempo indeterminato, (cfr. tra le altre Tribunale di Alba, 8 novembre 2010, Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, n. 17454 del 10 novembre 2010; Tribunale di Genova sent. n. 520 del 25.03.2011), altri giudici hanno preso come parametro quanto previsto dall'art. 32 della L. 183/10 ed hanno quindi previsto un risarcimento "forfettario", altri invece, in assenza di prova del danno pur dichiarando la nullità del termine apposto ai contratti, hanno finito, però, per escluderlo e sanzionando, quindi, pesantemente l'Amministrazione Scolastica. A questo proposito vale

la pena di rilevare come il danno sia in *re ipsa*, ma non solo. E' la prova stessa del danno che deve essere ritenuta "in re ipsa". La condizione stessa di precarietà ha condizionato l'esistenza di migliaia di lavoratori della scuola che non hanno potuto progettare un futuro.

La giurisprudenza nazionale

Del resto le Sezioni Unite con successive n. 1338, 1340 e 1341 del 26.01.2004, hanno chiarito che il giudice italiano deve interpretare la norma nazionale in modo conforme a quanto stabilito dalla giurisprudenza della Corte Europea, ed ha altresì affermato che *"il danno non patrimoniale, anche secondo la CEDU, costituisce una conseguenza della detta violazione e cioè di regola, per effetto della violazione stessa"*

Come è noto poi l'abuso del ricorso ai contratti a termine è stato censurato ancor più pesantemente dai Tribunali di Siena e di Livorno, che hanno varcato la soglia, fino ad oggi ritenuta invalicabile rispetto alle amministrazioni pubbliche (ex art. 36 D. Lgs. 165/2001), della conversione dei rapporti di lavoro con termine nullo in rapporti a tempo indeterminato. Hanno così condannato l'Amministrazione Scolastica alla trasformazione del contratto a termine in contratto a termine indeterminato (cfr. Tribunale di Siena n. 699 del 29.01.2011; Tribunale di Livorno del 14.03.2011) ritenendo di applicare così in concreto i principi comunitari sopra riportati ed assicurando l'irrogazione di una sanzione ad effetto realmente dissuasivo.

Del resto per il personale della scuola l'orientamento finora portato avanti dalla giurisprudenza circa la inapplicabilità della conversione nel presupposto che ai sensi dell'art. 97 della Costituzione si accede per selezione pubblica e che, quindi, osti a tale principio una eventuale trasformazione del contratto da termine ad indeterminato come nel settore privato, è illogico. I docenti e gli ATA che in questi giorni stanno proponendo i ricorsi sono tutti lavoratori che hanno superato una prova selettiva e che in forza del superamento di detta prova sono collocati in graduatorie dalle quali l'Amministrazione attinge per il reclutamento del personale.

Ma non solo.

I medesimi lavoratori sono chiamati all'inizio dell'anno scolastico a coprire posti che risultano "vacanti e disponibili" in organico. In conclusione, quindi, questi lavoratori avrebbero diritto ad essere assunti a tempo indeterminato. Il Governo, quindi, avrebbe dovuto emanare un Decreto Legge che risolvesse questa situazione di precarietà non giustificata né sul piano logico, né sul piano del diritto. Invece, come sopra rilevato, ha previsto una norma che se dovesse essere mantenuta nella legge di conversione dovrebbe essere disapplicata dai giudici nazionali perché in contrasto con il diritto comunitario oltre che censurata sotto il profilo della sua legittimità costituzionale avuto riguardo agli artt. 3, 4, 11, 24 e 111, e 117 della Costituzione, in tema di eguaglianza, diritto al lavoro, alla difesa ed al rispetto dei principi comunitari.

I lavoratori precari della scuola, quindi, dovranno ancora battersi, ma non devono scoraggiarsi e con loro i propri difensori, dalle prese di posizione di un legislatore poco attento ai principi di diritto ■

LA TOSCANA TRA CRISI E RIPRESA

ANDREA RANFAGNI

La Regione interviene su stage e ammortizzatori in deroga

Il mese di aprile è stato segnato da due iniziative ad opera della Regione Toscana, la quale, nell'esercizio delle competenze conferitegli dalla legge ordinaria e dalla Costituzione, è intervenuta su due importanti aspetti del mercato del lavoro: quello dei tirocini e quello degli ammortizzatori sociali.

In entrambi i casi siamo di fronte alla sottoscrizione di accordi con le parti sociali.

Protocollo d'Intesa su tirocini e stage di qualità

Il primo accordo stipulato da Regione Toscana e parti sociali è relativo alla materia dei tirocini e degli stage.

L'argomento riceve già una seppur scarna disciplina a livello statale, contenuta nell'art. 18, l. n. 196/1997 (cosiddetto Pacchetto Treu), nel quale sono contenuti una serie di principi e criteri generali in materia. Quello dei tirocini è, tuttavia, un settore nel quale, anche alla luce dei più recenti interventi della Corte costituzionale (Sentenza n. 50 del 28 gennaio 2005), la Regione gode di una competenza legislativa esclusiva. Così si spiega l'intervento della Regione Toscana.

Obiettivo dichiarato dell'accordo (sollecitato dal Parlamento europeo con la risoluzione del 6 luglio 2010) è quello di, affrontare ed eliminare lo sfruttamento dei giovani da parte dei datori di lavoro che sembrano sempre più utilizzare l'apprendistato e il tirocinio per sostituire l'impiego regolare.

Con l'accordo in questione le parti si sono così impegnate ad iniziare, a partire dal 1 giugno 2011, un periodo di sperimentazione in materia da eseguire secondo le disposizioni contenute nella carta dei tirocini e stage di qualità nella Regione Toscana contenuta nell'allegato A della stessa Intesa.

Tale Carta prevede una serie di garanzie nei confronti dei giovani coinvolti in progetti di stage e tirocinio, fino ad oggi non previste dalla legge ordinaria dello Stato.

Si prevede, in primo luogo, una precisa definizione di tirocinio inteso come misura di accompagnamento al lavoro finalizzata a creare un contatto diretto tra una persona in cerca di lavoro ed un'azienda, allo scopo sia di permettere al tirocinante di acquisire un'esperienza per arricchire il proprio curriculum sia di favorire una possibile costituzione di un rapporto di lavoro con l'azienda ospitante. La Carta precisa, poi, che sono esclusi da tale definizione gli stage/tirocini curriculari promossi da università e istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale e i periodi di pratica professionale, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso.

In conformità all'art. 18, l. n. 196/1997, la Carta prevede poi che l'attivazione di un tirocinio/stage necessiti di un soggetto terzo promotore (Centri per l'impiego, Enti bilaterali, associazioni sindacali e datoriali, soggetti privati non aventi scopi di lucro accreditati ai

sensi della vigente normativa regionale, Università), nonché di un'apposita convenzione sottoscritta da quest'ultimo e dall'ente ospitante il tirocinante/stagista.

Le principali novità, come dicevamo, attengono però all'individuazione di misure antielusivo, non previste dal Pacchetto Treu. Si prevede, in particolare, che il tirocinio non possa essere utilizzato per attività per le quali non sia necessario un periodo formativo e che i tirocinanti non possono essere utilizzati per funzioni che non rispettino gli obiettivi formativi del tirocinio stesso. Si prevede, altresì, che l'impresa ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante.

Ancora, la Carta prevede che non si può far ricorso al tirocinio/stage per sostituire i contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale dell'azienda nei periodi di malattia, maternità o ferie nonché per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale.

In via antielusiva si prevede, infine, che l'impresa ospitante deve: essere in regola con la normativa sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con la normativa sul collocamento dei lavoratori disabili, non aver licenziato se non per giusta causa personale nei 24 mesi precedenti l'attivazione dello stage/tirocinio, non avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio.

Il numero dei tirocini attivati annualmente deve essere, poi, proporzionato alle dimensioni dell'azienda ospitante e in tal senso si prevede: che chi non ha personale a tempo indeterminato non può attivare tirocini; chi ne ha fino a 6, può attivare un solo tirocinio; chi ha dai 7 ai 19 lavoratori a tempo indeterminato può attivare due tirocini; chi ha dai 20 dipendenti in su, può attivare i tirocini nel limite del 10%.

La verifica dei suddetti requisiti spetta ovviamente al soggetto promotore (ad es. il centro per l'impiego) nel momento in cui viene attivato il tirocinio. E' così impossibile per il lavoratore contestare un domani vizi inerenti tali requisiti e rivendicare il rapporto di lavoro. E ciò proprio sul presupposto che è il soggetto promotore a fare da garante e gli obblighi in questione sono dell'impresa verso lo stesso e non verso il lavoratore.

Non è chiaro cosa succeda nel caso in cui l'impresa non rispetti gli obblighi nei confronti della Regione. L'Intesa a tal riguardo non dice niente.

Ad ogni modo, non bisogna dimenticare che qualora nonostante il rispetto di tutta la procedura nei fatti il giovane stagista / tirocinante non riceva una formazione adeguata, ma svolga una vera e propria attività lavorativa subordinata, egli ha la possibilità di agire in giudizio per il relativo accertamento e con tutte le conseguenze di legge sul piano retributivo e contributivo (cfr. Cassazione 1380/2006).

La Carta recepita dall'accordo prevede poi, quale ulteriore novità rispetto a quanto disposto dall'art. 18, l. n. 196/1997, la possibilità che la convenzione (stipulata tra soggetto promotore ed azienda ospitante) individui una borsa di studio pari a 400,00 euro mensili da corrispondere al giovane tirocinante/stagista. La novità è da leggere positivamente in quanto la Toscana è l'unica regione che impone un sostegno economico ai tirocinanti.

Queste dunque le previsioni contenute nell'accordo siglato da Regione Toscana e parti sociali.

Ricordiamo come per il momento inizierà un periodo di sperimentazione a far data dal 1 giugno prossimo. Le parti si sono però già impegnate per arrivare alla conclusione di un successivo accordo, che sarà il preludio per l'adozione poi di una vera e propria legge regionale in materia.

Accordo quadro sugli ammortizzatori sociali in deroga

Il secondo accordo sottoscritto dalla Regione Toscana con le parti sociali è del 22 aprile 2011 ed attiene al settore degli ammortizzatori sociali in deroga quindi all'estensione degli strumenti di sostegno del reddito e di lotta alla disoccupazione anche a quei settori e a quelle categorie non rientranti nel campo di applicazione degli stessi in base a quanto previsto dalla normativa nazionale.

Esso arriva a seguito dell'accordo Stato Regioni sottoscritto in materia il 20 aprile 2011. L'intesa in oggetto da così seguito a quanto era già stato previsto nel biennio 2009-2010, dove, proprio in virtù di analoghi accordi Stato-Regioni, la Regione Toscana era intervenuta con propri finanziamenti finalizzati alla concessione dei trattamenti in deroga.

Gli ammortizzatori sociali in deroga previsti dall'accordo toscano sono due: CIG e mobilità. Per quanto riguarda la CIG, si prevede che le risorse di copertura dell'accordo siano destinate alla concessione del suddetto trattamento in favore: di aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui non è prevista la corresponsione di ammortizzatori sociali dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria); di aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per le quali sono previsti ammortizzatori sociali dalla normativa vigente (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria) e che non possono usufruire di tali ammortizzatori o che non possono accedervi. In merito alla durata del suddetto trattamento, si prevede che ciascuna richiesta non possa essere inferiore ai 15 giorni né superiore ai 4 mesi continuativi a lavoratore, fino ad un massimo di 12 mesi complessivi per lavoratore per anno solare. Per quanto riguarda, invece, l'istituto della mobilità essa è rivolta a tre categorie di lavoratori: a) gli apprendisti licenziati che non rientrano nella normativa di cui all'art. 19, commi 1, lettera c), 1-bis, 1-ter della legge n. 2/2009 (ovvero coloro che non beneficiano del medesimo trattamento di mobilità in deroga in forza di intervento dell'ente bilaterale); b) i lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex l. n. 223/1991, o di disoccupazione ordinaria che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturano il diritto effettivo alla pensione nei dodici mesi successivi; ovvero per i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali dipendenti da imprese cessate e per le quali sono in corso progetti di reindustrializzazione; c) lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione,

licenziati o cessati nel corso del 2011/2012, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento di mobilità ex l. n. 223/1991 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria. Le suddette categorie di lavoratori per beneficiare della mobilità devono essere iscritti allo stato di disoccupazione, essere residenti in Toscana ed essere stati interessati nel periodo 1.1.2011 - 31.12.2012 da licenziamento (ad eccezione di quello per giusta causa) o da cessazione del rapporto di lavoro ad esclusione delle dimissioni volontarie. Oltre a ciò è richiesta un'anzianità presso l'impresa che licenzia di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivo, ivi compresi i periodi ferie, festività, infortuni e maternità. Fanno eccezione a quest'ultimo requisito i lavoratori somministrati, che possono aver maturato un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione. I lavoratori licenziati, ma esclusi dal trattamento di mobilità ex l. n. 223/1991 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria, devono altresì aver maturato, oltre al requisito appena esposto, anche un'anzianità complessiva di lavoro (quindi maturata anche presso aziende diverse da quella che licenzia) non inferiore a 36 mesi, comunque comprensiva anche dei periodi di lavoro con contratto atipico.

Per quanto attiene, infine, alla durata del trattamento di mobilità in deroga corrisposto dalla Regione Toscana, l'accordo prevede che esso venga concesso per un periodo di tempo pari a: 4 mesi per gli apprendisti licenziati e per coloro licenziati a cui non trova applicazione la l. n.223/1991 e/o il trattamento di disoccupazione ordinaria; fino a 12 mesi per coloro prossimi alla pensione (nei termini sopra esposti) o che abbiano esaurito tutti gli ammortizzatori sociali dipendenti da imprese cessate e per le quali sono in corso progetti di reindustrializzazione. E' importante ricordare, poi, come la domanda di mobilità debba essere presentata dal lavoratore alla Regione Toscana entro il termine di 30 giorni dal licenziamento ■

flash

Flessibilità di orario, contributi per le aziende

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 3 maggio 2011 è stato pubblicato il D.P.C.M. n. 277 del 23 dicembre 2010, contenente il regolamento con i criteri e modalità per la concessione dei contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità di orario.

Il decreto in questione intende dare attuazione all'art. 9, l. n. 53/2000, il quale contiene una norma programmatica volta a favorire la diffusione di misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

E' così prevista l'erogazione di un contributo in favore delle aziende che elaborino e diffondano: a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione; b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

flash

Le altre novità del decreto sviluppo

Il d.-l. n. 70 del 13 maggio 2011, detto anche "Decreto sviluppo", contiene, oltre alla norma sulla non applicabilità della legge sui contratti a termine nel Comparto scuola, anche altre disposizioni relative al mercato del lavoro.

In particolare, l'art. 2 del suddetto decreto legge riconosce agevolazioni, sotto forma di credito d'imposta, in favore di quei datori di lavoro ubicati in Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna), che assumono in pianta stabile lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" secondo quella che è la definizione contenuta nel Regolamento CE n. 800/2008. Sono, in particolare, considerati "svantaggiati" i lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, ovvero che abbiano superato i 50 anni di età, ovvero che vivano soli con una o più persone a carico, ovvero occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna ovvero membri di una minoranza nazionale. Per lavoratori "molto svantaggiati" s'intendono, invece, coloro privi di un lavoro da almeno 24 mesi.

Le imprese che assumono soggetti "svantaggiati" nei 12 mesi successivi all'entrata in vigore dello stesso decreto godono di un "bonus" sotto forma di credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali sostenuti nei primi 12 mesi successivi all'assunzione. Il bonus è corrisposto per 24 mesi qualora l'assunzione riguardi soggetti "particolarmente svantaggiati". Si prevede, poi, che tale diritto a fruire del credito d'imposta decade qualora il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti all'entrata in vigore dello stesso decreto. Analogamente si decade qualora i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero due nelle piccole e medie imprese. Analogamente ancora decade il datore di lavoro che abbia ricevuto pronunce definitive per condotta antisindacale, ovvero accertamenti in materia di violazione della normativa antinfortunistica e previdenziale-fiscale.

Il decreto modifica, poi, l'art. 54 del d.lgs. n. 27/2003, che, nell'individuare i possibili soggetti destinatari del contratto di inserimento lavorativo cita, alla lettera e) del comma 1, le donne residenti in regioni economicamente depresse, le quali, in base alla novità, devono ora altresì essere prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Un'ultima novità rilevante introdotta dal "decreto sviluppo" attiene alle attività ispettive. L'art. 7, comma 1, lettera a), prevede, infatti, che le attività ispettive non possono durare più di 15 giorni e, comunque, non possono essere fatte nei confronti della medesima azienda con una cadenza tra l'una e l'altra inferiore a sei mesi. Se, quindi, un'azienda è destinataria di una ispezione è sicura che prima di 6 mesi gli organi di vigilanza non possono fargliene un'altra.

THYSSEN: I CONFINI MOBILI DELLA RESPONSABILITA' PENALE

CECILIA VALBONESI

Non c'è dubbio che, con la sentenza del 15 Aprile 2011, la Corte d'Assise di Torino abbia segnato un momento di profonda rottura rispetto alla tradizione giurisprudenziale in tema di infortuni sul lavoro, da sempre incline a riconoscere (ove sussistente), in capo agli attori della sicurezza, una responsabilità di tipo squisitamente colposo per gli eventi infausti ad essi ascrivibili.

La Corte ha infatti condannato per omicidio volontario con dolo eventuale l'amministratore delegato con delega in materia di sicurezza sul lavoro; ha invece riconosciuto una responsabilità di natura colposa in capo ai membri del comitato esecutivo, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il dirigente ed il responsabile dello stabilimento di Torino, nonché il responsabile della pianificazione degli investimenti antincendio.

Il quadro normativo

In attesa delle motivazioni della sentenza, si possono fare solo alcune considerazioni marginali sulle scelte della Corte e su come esse, sebbene costituiscano un unicum nel panorama giurisprudenziale, rappresentino tuttavia il riflesso di un profondo cambiamento culturale che prende le mosse da una rinnovata sensibilità nei confronti di temi centrali, quale la sicurezza sul lavoro.

Proprio i tragici fatti occorsi nello stabilimento Thyssen avevano dato la spinta decisiva all'emanazione del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il c. d. Testo Unico della Sicurezza, il quale costituisce un complesso organico di dettagliate ed avanzate prescrizioni volte a prevenire le diverse tipologie di infortuni sul lavoro.

Il T. U. individua in modo tassativo i soggetti sui quali grava l'obbligo di osservare le dettagliate prescrizioni antinfortunistiche.

L'omissione di siffatti obblighi è sanzionata dallo stesso T.U. con una serie di fattispecie contravvenzionali, costruite come reati di pericolo, giacché indirizzati a colpire l'inosservanza in sé, ancor prima che essa si traduca in un evento infausto come la morte o le lesioni in danno del lavoratore.

Quando, tuttavia, esse si verificano, l'inosservanza delle prescrizioni sulla sicurezza, ove causalmente rilevante e soggettivamente ascrivibile agli attori della sicurezza, determinerà il riconoscimento di una loro responsabilità di carattere omissivo.

Il secondo pilastro posto a tutela dell'effettività delle misure antinfortunistiche è rappresentato dalla disciplina sulla c.d. responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001 la quale, nel 2007, è stata estesa anche ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme antinfortunistiche.

Non è questa la sede per addentrarci nelle complesse dinamiche che presidono siffatta forma di responsabilità. Tuttavia, si può sottolineare, in via del tutto generica, la portata decisiva di un tale sistema sanzionatorio, il quale prevede misure tanto eterogenee, quanto efficaci.

Sulla scorta di questo complesso sistema normativo, Corte d'Assise di Torino ha riconosciuto la sussistenza di una responsabilità amministrativa da reato anche per la Thyssen in ragione dei reati commessi nel suo interesse o in suo vantaggio dai propri dirigenti e dai soggetti preposti alla tutela della sicurezza. La Corte ha così inflitto alla Società la multa di un milione di euro, nonché la confisca della somma di € 800.000 costituente il prezzo del profitto stimato sul risparmio di spesa che la

società avrebbe ottenuto omettendo la predisposizione di valide misure antinfortunistiche. A queste sanzioni si aggiunge altresì l'interdizione, per la durata di 6 mesi, dalla possibilità di pubblicizzare i propri prodotti e l'esclusione per pari tempo da contributi e sovvenzioni pubbliche.

Una responsabilità di natura dolosa

Non c'è dubbio quindi che questa sentenza, salutata come epocale, costituisca il momento di approdo giurisprudenziale della crescente attenzione alle problematiche della tutela del lavoro che si registra sul piano normativo. Con questo non si vuole certo dire che il legislatore abbia preceduto *tout court* il giudice, giacché, mai come in questo settore, l'attenzione della giurisprudenza ha offerto un contributo imprescindibile alla costruzione di un impianto normativo idoneo a far fronte alle istanze della modernità produttiva.

Sembra semplicemente che l'odierno approdo giurisprudenziale si inserisca in un dialogo istituzionale (sic!) volto alla sensibilizzazione del settore produttivo nei confronti delle *conseguenze* sanzionatorie che possono derivare dall'inosservanza delle norme poste a tutela della salute e della vita umana.

Sotto questo profilo, spostare il punto di vista della riflessione dalle *cause* alle *conseguenze* realizza, altresì, indubbe finalità di politica criminale.

In una parola, il timore di conseguenze sanzionatorie così gravi per il singolo come per l'ente, che derivano da comportamenti qualificati come dolosi, condurrà, forse, taluno ad assumere decisioni aziendali maggiormente ossequiose delle prescrizioni antinfortunistiche.

Cosa che, certamente, non si è verificata nel caso in esame.

Per vero, ancora non conosciamo le motivazioni della sentenza e non sappiamo se questa "reggerà" nei successivi gradi di giudizio.

Tuttavia, dalle risultanze istruttorie emerge in tutta la sua gravità la portata di scelte aziendali che lasciano sconcertati.

Sembra dunque importante sottolineare, in conclusione, quale sia il significato di una condanna per omicidio volontario a titolo di dolo eventuale. Il giudicante ha infatti ritenuto, sulla base delle prove raccolte, che l'amministratore delegato non si sia rappresentato né abbia voluto direttamente con le sue scelte aziendali cagionare la morte o la lesione degli operai, ma che abbia accettato siffatta evenienza come una conseguenza eventuale, si direbbe quasi "accessoria" della condotta. Pur essendo nel dubbio circa le conseguenze infauste delle proprie decisioni, la Corte ci dice che questi ha accettato il rischio che le proprie scelte cagionassero la morte o la lesione degli operai, come infatti si è verificato.

Secondo la ricostruzione della Corte, dunque, l'amministratore delegato con delega in materia di sicurezza sul lavoro, era ben consapevole dei rischi che correavano i lavoratori, ed avrebbe accettato di correrli, decidendo di non investire in misure di prevenzione antincendio su uno stabilimento che da lì a poco sarebbe stato smantellato.

Alla Corte d'Appello e soprattutto alla Cassazione, l'"ardua sentenza" definitiva ■

flash

Cassazione: l'indennità per ferie e riposi si prescrive in 10 anni

Una recente sentenza della Cassazione (Sentenza n. 10341 dell'11 maggio 2011) ha affermato che l'indennità sostitutiva di ferie e riposi settimanali non goduti si prescrive in 10 anni e non in 5. Alla base di tale affermazione vi è la concezione dell'indennità in questione quale indennità di carattere risarcitorio e non retributiva. Sul punto gli orientamenti della Cassazione sono contrastanti. Secondo, infatti, un diverso filone (Cassazione nn. 12554/2003, 12311/2003, 15776/2002 e, più recentemente, Cassaz. nn. 6607/2004 e 11262/2010), essendo l'indennità in parola in rapporto di corrispettività con la prestazione lavorativa che avrebbe dovuto essere effettuata nel periodo dedicato al riposo, essa ha carattere retributivo con conseguente assoggettabilità a contribuzione previdenziale, anche perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio non escluderebbe la sua riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponibile delineata dalla L. n. 153/1969, art. 12.

La Cassazione in commento ha però ritenuto di adeguarsi al diverso orientamento (Cassaz. nn. 9999/2009, 3298/2002, 13039/1997, 8212/1997, 2231/1997, 8627/1992) secondo il quale all'indennità in questione deve essere riconosciuta natura risarcitoria in quanto essa è collegata ad un inadempimento contrattuale del datore di lavoro. Questi, quando l'adempimento in forma specifica sia divenuto impossibile (ovvero non sia possibile più far godere le ferie non corrisposte precedentemente) è tenuto al risarcimento del danno, che comprende la retribuzione dovuta per il lavoro prestato nei giorni destinati alle ferie o al riposo, nonché la riparazione di eventuali ulteriori danni subiti dal lavoratore a seguito del mancato ristoro delle energie psicofisiche: un credito che soggiace alla prescrizione ordinaria decennale.

ANDREA RANFAGNI

ATTIVITÀ USURANTI: ECCO IL DECRETO

Nella Gazzetta Ufficiale n. 108 dell'11 maggio 2011 è stato pubblicato il d.lgs. n. 67 del 21 aprile 2011 relativo alle attività usuranti e al pensionamento anticipato. Il suddetto decreto costituisce l'attuazione della delega data in materia al Governo con l'art. 1, l. n. 183/2010 (cosiddetto Collegato lavoro), nonché con gli artt. 1, comma 3, lettere da a) ad f), 90 e 91, l. n. 247/2007. Nello specifico, il Collegato lavoro non aveva fatto altro che riaprire i termini della delega già affidata dalla l. n. 247/2007, ma alla quale non era stato possibile dare attuazione in tempi brevi, confermandone i criteri e i principi direttivi. Il testo è molto importante poiché dopo lunghe attese, riconosce finalmente ai lavoratori che hanno praticato attività particolarmente disagiate e connotate da un particolare indice di stress psico-fisico, la possibilità di accedere prima alla pensione.

Il beneficio

Dal testo emerge, in generale, un diritto al trattamento pensionistico con un anticipo di tre anni rispetto alla generalità dei lavoratori, fermo restando un requisito minimo di anzianità contributiva non inferiore a 35 anni. Se, pertanto, dal 1 gennaio 2013, in base al meccanismo delle quote, si prevede per la generalità dei lavoratori un'età anagrafica minima di 61 anni (da sommare all'anzianità contributiva ai fini del raggiungimento della quota), per i lavoratori usurati questa sarà di 58 anni. Ecco così che se nel 2013 i requisiti ordinari per andare in pensione saranno quota 97, con un minimo di 61 anni, per i gli addetti ai lavori usuranti la quota sarà 94, con un requisito anagrafico di 58 anni e di anzianità contributiva pari a 36 anni. Lo sconto, in sostanza, attiene ad un'età anagrafica minima ridotta di tre anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva (necessaria per il raggiungimento della quota) ridotta di tre unità rispetto ai requisiti ordinari. Restano fermi, comunque, gli adeguamenti dei requisiti agli incrementi della speranza di vita programmati da recenti interventi legislativi (art. 12, d.-l. n. 78/2010; si veda Bollettino n. 8-9/2010), i quali varranno anche per i soggetti in questione, ma con lo sconto, appunto, di tre anni rispetto alla generalità. Analogamente al sistema pensionistico ordinario, anche per quello ridotto il legislatore ha poi previsto un regime transitorio 2008-2012. In particolare, per il periodo compreso tra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009, si prevede un'età anagrafica ridotta di un anno. Per il periodo compreso tra il 1 luglio 2009 e il 31 dicembre 2009, un'età anagrafica ridotta di due anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva inferiore di due unità rispetto ai requisiti indicati per lo stesso periodo in riferimento alla generalità dei lavoratori. Per gli anni 2011 e 2012, si prevede un'età anagrafica inferiore ridotta di tre anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva ridotta di due unità rispetto ai requisiti ordinari.

I soggetti interessati

L'art. 1 del d.lgs. n. 67/2011 individua le attività i cui lavoratori addetti possono beneficiare del trattamento pensionistico anticipato. Queste sono rappresentate dai: lavori in galleria o miniera, ovvero le mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità; lavori nelle cave, ovvero le mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra ornamentale; lavori in casoni ad aria compressa; lavori svolti dai palombari; lavori ad alte temperature, ovvero mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di seconda fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti a operazioni di colata manuale; lavorazioni del vetro cavo, ovvero mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio; lavori espletati in spazi ristretti, i quali devono avere però un carattere di prevalenza e continuità e in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture; lavori di asportazione dell'amianto, anche qui aventi il carattere della prevalenza e della continuità. Sono interessati dal trattamento pensionistico anticipato, altresì i lavoratori a turni. In particolare, sono interessati non tutti i lavoratori a turni, ma solo coloro che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), per almeno 6 ore e per un minimo di giorni

lavorativi all'anno non inferiore a 78, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009, e non inferiore a 64, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1 luglio 2009.

Ancora, sono interessati i lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra le mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo; i lavoratori addetti alla cosiddetta "linea catena" che, nell'ambito di un processo produttivo in serie, svolgano lavori caratterizzati dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale; i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Le condizioni

Per godere del beneficio pensionistico anticipato è necessario che i lavoratori sopra indicati abbiano svolto una o più delle attività lavorative, per un periodo di tempo pari: a) ad almeno sette anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci di attività lavorativa, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017; b) ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le previsioni aventi decorrenza dal 1 gennaio 2018. Il comma 3 dell'art. 1, d.lgs. n. 67/2011, prevede, poi, che ai fini del computo dei periodi si tenga conto di quelli di svolgimento effettivo delle attività lavorative, con la sola esclusione di quelli totalmente coperti da contribuzione figurativa.

Ancora sui lavoratori che prestano attività a turni

Il comma 6 dell'art. 1, d.lgs. n. 67/2011, prevede, poi, una deroga al beneficio pensionistico sopra esposto in riferimento ad una particolare categoria di lavoratori a turni, ovvero coloro che svolgono attività a turni per un numero di giorni lavorativi annui inferiori a 78 e che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1 luglio 2009. Per quest'ultimi la riduzione del requisito di età anagrafica prevista dal d.lgs. n. 67/2011 non può superare: a) un anno per coloro che svolgono le predette attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 64 a 71; in questo caso il requisito anagrafico è così fissato in 58 anni nel 2009, 59 nel 2011 e 60 dal 2013 in poi; b) due anni per coloro che svolgono le predette attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 72 a 77; per questi lavoratori, il requisito anagrafico sarà così di 57 anni per il 2009, 58 per 2011, 59 dal 2013 in poi. Il comma 7 precisa, infine, che qualora i lavoratori in questione abbiano svolto anche una o più delle attività usuranti più sopra elencate, si applica il beneficio ridotto previsto per i lavoratori a turni solo se, prendendo in considerazione il periodo complessivo in cui sono state svolte le altre attività, quelle a turni siano state svolte per un periodo superiore alla metà.

Pensionamento anticipato solo su richiesta

Per il godimento del beneficio pensionistico in analisi si prevede, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 67/2011, la presentazione di un'apposita domanda da parte del lavoratore interessato, il quale dovrà dunque condurre una autovalutazione sul proprio stato di usura psico-fisica. La domanda dovrà essere presentata entro il 30 settembre 2011, se siano già maturati i requisiti o li si maturi entro il 1 dicembre 2011;

ordinari per andare in pensione saranno quota 97, con un minimo di 61 anni, per i gli addetti ai lavori usuranti la quota sarà 94, con un requisito anagrafico di 58 anni e di anzianità contributiva pari a 36 anni. Lo sconto, in sostanza, attiene ad un'età anagrafica minima ridotta di tre anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva (necessaria per il raggiungimento della quota) ridotta di tre unità rispetto ai requisiti ordinari. Restano fermi, comunque, gli adeguamenti dei requisiti agli incrementi della speranza di vita programmati da recenti interventi legislativi (art. 12, d.-l. n. 78/2010; si veda Bollettino n. 8-9/2010), i quali varranno anche per i soggetti in questione, ma con lo sconto, appunto, di tre anni rispetto alla generalità. Analogamente al sistema pensionistico ordinario, anche per quello ridotto il legislatore ha poi previsto un regime transitorio 2008-2012. In particolare, per il periodo compreso tra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009, si prevede un'età anagrafica ridotta di un anno. Per il periodo compreso tra il 1 luglio 2009 e il 31 dicembre 2009, un'età anagrafica ridotta di due anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva inferiore di due unità rispetto ai requisiti indicati per lo stesso periodo in riferimento alla generalità dei lavoratori. Per gli anni 2011 e 2012, si prevede un'età anagrafica inferiore ridotta di tre anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva ridotta di due unità rispetto ai requisiti ordinari.

I soggetti interessati

L'art. 1 del d.lgs. n. 67/2011 individua le attività i cui lavoratori addetti possono beneficiare del trattamento pensionistico anticipato.

Queste sono rappresentate dai: lavori in galleria o miniera, ovvero le mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità; lavori nelle cave, ovvero le mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra ornamentale; lavori in casoni ad aria compressa; lavori svolti dai palombari; lavori ad alte temperature, ovvero mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di seconda fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti a operazioni di colata manuale; lavorazioni del vetro cavo, ovvero mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio; lavori espletati in spazi ristretti, i quali devono avere però un carattere di prevalenza e continuità e in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture; lavori di asportazione dell'amianto, anche qui aventi il carattere della prevalenza e della continuità. Sono interessati dal trattamento pensionistico anticipato, altresì i lavoratori a turni. In particolare, sono interessati non tutti i lavoratori a turni, ma solo coloro che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), per almeno 6 ore e per un minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009, e non inferiore a 64, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1 luglio 2009. Ancora, sono interessati i lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra le mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo; i lavoratori addetti alla cosiddetta "linea catena" che, nell'ambito di un processo produttivo in serie, svolgano lavori caratterizzati dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale; i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Le condizioni

Per godere del beneficio pensionistico anticipato è necessario che i lavoratori sopra indicati abbiano svolto una o più delle attività lavorative, per un periodo di tempo pari: a) ad almeno sette anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci di

attività lavorativa, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017; b) ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le previsioni aventi decorrenza dal 1 gennaio 2018. Il comma 3 dell'art. 1, d.lgs. n. 67/2011, prevede, poi, che ai fini del computo dei periodi si tenga conto di quelli di svolgimento effettivo delle attività lavorative, con la sola esclusione di quelli totalmente coperti da contribuzione figurativa.

Ancora sui lavoratori che prestano attività a turni

Il comma 6 dell'art. 1, d.lgs. n. 67/2011, prevede, poi, una deroga al beneficio pensionistico sopra esposto in riferimento ad una particolare categoria di lavoratori a turni, ovvero coloro che svolgono attività a turni per un numero di giorni lavorativi annui inferiori a 78 e che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1 luglio 2009. Per quest'ultimi la riduzione del requisito di età anagrafica prevista dal d.lgs. n. 67/2011 non può superare: a) un anno per coloro che svolgono le predette attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 64 a 71; in questo caso il requisito anagrafico è così fissato in 58 anni nel 2009, 59 nel 2011 e 60 dal 2013 in poi; b) due anni per coloro che svolgono le predette attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 72 a 77; per questi lavoratori, il requisito anagrafico sarà così di 57 anni per il 2009, 58 per 2011, 59 dal 2013 in poi. Il comma 7 precisa, infine, che qualora i lavoratori in questione abbiano svolto anche una o più delle attività usuranti più sopra elencate, si applica il beneficio ridotto previsto per i lavoratori a turni solo se, prendendo in considerazione il periodo complessivo in cui sono state svolte le altre attività, quelle a turni siano state svolte per un periodo superiore alla metà.

Pensionamento anticipato solo su richiesta

Per il godimento del beneficio pensionistico in analisi si prevede, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 67/2011, la presentazione di un'apposita domanda da parte del lavoratore interessato, il quale dovrà dunque condurre una autovalutazione sul proprio stato di usura psico-fisica.

La domanda dovrà essere presentata entro il 30 settembre 2011, se siano già maturati i requisiti o li si maturi entro il 1 dicembre 2011; entro il 1 marzo dell'anno di maturazione dei requisiti, se li si matura dopo tale data. La tardiva presentazione della domanda comporta un differimento (da uno a tre mesi) della decorrenza del trattamento pensionistico, ed in particolare: di un mese, per ritardi compresi entro tale periodo; di due mesi, per ritardi compresi tra un mese e due mesi; di tre mesi, per ritardi superiori ai tre mesi.

Alla domanda di riconoscimento dei benefici per i lavori usuranti deve poi far seguito la domanda di pensionamento.

La domanda deve, infine, essere corredata di taluni documenti, che valgono ad attestare il possesso dei requisiti richiesti dall'art. 1, comma 1, avuto riguardo sia all'adibizione alle mansioni previste sia al tempo di tale adibizione ■

Diritti&Lavoro flash

a cura di
Centro Studi Diritti & Lavoro

Via della Condotta, 12
50122 - Firenze

Comitato scientifico
Avvocato Fabio Rusconi
Avvocato Andrea Danilo Conte

Direttore scientifico
Prof. Giovanni Orlandini

In redazione
Andrea Ranfagni
Alessandro Giovannelli

Hanno collaborato
Avvocato Isetta Barsanti
Avvocato Cecilia Valbonesi

dirittilavoro@gmail.com