

# AVEVAMO RAGIONE NOI !

## SPENDING REVIEW:



**24.000** I LAVORATORI P. A. IN ESUBERO

**1.600** UFFICI DELLO STATO IN CHIUSURA

**32.000** I POSTI LETTO DA TAGLIARE

**120**  I PICCOLI OSPEDALI A RISCHIO

**50** LE PROVINCE IN SOPPRESSIONE

**4** ANNI IL BLOCCO AI CONTRATTI P. A.

**MA LA CASTA E LE PENSIONI D'ORO NON LE TOCCANO  
E' ORA DI DIRE BASTA !**

**DAI VOCE AL TUO DISSENSO**

**14 Settembre 2012**

**24 ORE DI SCIOPERO**

**PER I LAVORATORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**



**Federazione Sindacati Indipendenti**  
Sede Nazionale: Roma (00155) Viale Ettore Franceschini n. 73 Tel.06.42013957 Fax 06.42003671

C.I.P. 12/07/2012

## Sommario

- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
| 2  | Spending Review o pietra tombale della sanità e della PA ?                      | 18 | Nuovi ruoli e competenze di Regioni ordinarie ed autonome-dopo la riforma Delrio          |
| 4  | La Responsabilità professionale e i danni cagionati dall'infermiere. Chi paga ? | 20 | La riduzione delle tutele del lavoro nel c.d. Jobs act – Maternita' e Congedi Parenterali |
| 10 | Niente anticipo del T.F.S. per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni     | 24 | La riduzione delle tutele del lavoro nel c.d. JOBS ACT : I CONTROLLI A DISTANZA           |
| 16 | La riduzione delle prefetture operata dal Viminale e la delega Madia            | 28 | La riduzione delle tutele del lavoro nel c.d. JOBS ACT - I LICENZIAMENTI                  |

Il premier Renzi ha confermato che in sanità non ci saranno nuovi tagli, ma solo riduzione degli sprechi e che "male che vada, avremo le stesse cifre di quest'anno" ...

## ***Spending Review o pietra tombale della sanità e della Pubblica amministrazione ?***

Il Presidente del Consiglio, Matteo Renzi, ha ereditato i provvedimenti di Spending Review dai Governi che lo hanno preceduto e in 19 mesi non si è mai sbilanciato e non ha mai fatto conoscere le sue idee sulla sanità, limitandosi a intervenire (di rado) con due tormentoni: ridurre il numero delle poltrone dei manager e uniformare il costo delle siringhe. Ma, subito, ha liquidato Cottarelli insediando alla spending review il super commissario, Yoram Gutgeld, che ha seminato il panico con il roboante titolo di inizio agosto 2015 che ventilava 10 miliardi di tagli alla sanità, senza più intervenire poi per smentire o confermare.

Recentemente il premier Renzi ha confermato che in sanità non ci saranno nuovi tagli, ma solo riduzione degli sprechi e che "male che vada, avremo le stesse cifre di quest'anno, cioè nel 2016 le stesse cifre del 2015", ovvero 3,3 miliardi in meno rispetto a quanto stabilito dal Patto.

Il Ministro Padoan ha poi dichiarato che sulla sanità "Si può spendere meno e meglio" e che nella prossima legge di Stabilità il governo "guarderà a tutte le fonti possibili di risparmio".

Il Ministro Lorenzin difende il Patto per la Salute perché solo l'applicazione delle misure ivi contenute permettono di recuperare risorse, accusa di irresponsabilità le Regioni per aver rinunciato ai due miliardi ed è pronta al braccio di ferro con il

MEF per ottenere nel 2016 le risorse previste dal Patto.

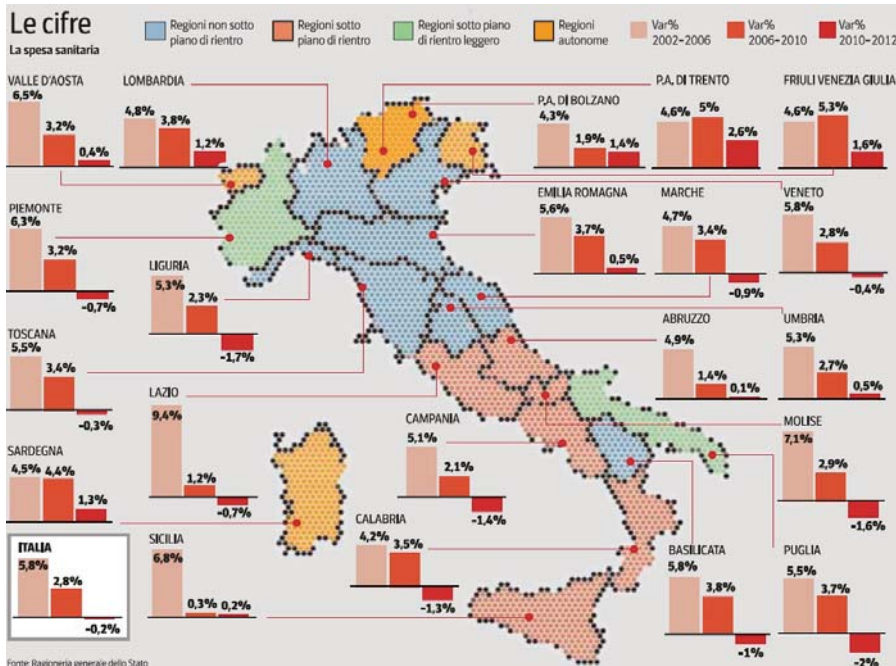
Il Presidente Chiamparino, portavoce di una Conferenza delle Regioni che non è in grado di sostenere un serio federalismo fiscale solidale, è d'accordo a mantenere in sanità le risorse risparmiate a condizione che i 3,3 miliardi previsti per il 2016 vengano confermati, pena la non sostenibilità del SSN. E la Presidente della Commissione Igiene e Sanità del Senato - Emilia Grazia De Biasi - rifiuta categoricamente ogni ipotesi di ulteriori tagli alla sanità, dice che teme l'ingresso delle assicurazioni e chiede al Ministro Lorenzin e al governo un maggior coinvolgimento del Parlamento sulle decisioni che riguardano la sanità.

Intanto regna un clima di continua incertezza - che affligge la sanità ormai da molti anni - e mancano all'appello importanti provvedimenti dal rinnovo dei contratti all'attuazione dei nuovi LEA, l'attuazione degli standard ospedalieri, la riorganizzazione delle cure primarie, le nuove competenze delle professioni sanitarie (comma 566), la legge sulla responsabilità professionale, etc.

Ma ripercorriamo una breve cronistoria dell'ultimo periodo.

È l'autunno del 2008 quando, dopo gli accordi di Lisbona, il ministro Brunetta inizia la sua campagna per la riforma della P.A. presentando il cosiddetto "piano industriale" ed additando il lavo-

ratori del settore come fannulloni; di lì a poco il parlamento gli vota la delega contenuta nella legge 15 del 2009. Nell'aprile del 2009 che il ministro sottoscrive con le confederazioni sindacali un accordo per l'applicazione della riforma degli assetti contrattuali nel p.i. che non si concretizzerà più a seguito dell'avvento del collegato lavoro del 2010 che blocca i contratti e dalla lettera (strettamente riservata) inviata dalla Bce al Governo italiano datata 5 agosto 2011 e firmata dal presidente Jean Claude Trichet e dal futuro numero uno dell'Eurotower, Mario Draghi. E di lì ad un anno sono approvate dal parlamento ed entrano in vigore le nuove norme in materia di revisione della spesa pubblica (spending review) che prevedono la pesante riorganizzazione del sistema paese, della sua pubblica amministrazione e della sua sanità con il taglio dei piccoli ospedali. Ma era il 15 novembre 2012 quando, nell'assordante silenzio di governo e Regioni, scadeva il termine per sottoscrivere il Patto per la Salute 2013-2015, determinando - senza alcuna mediazione delle Regioni - l'applicazione delle misure di contenimento della spesa pubblica che hanno sottratto alla sanità oltre 30 miliardi di euro. Da allora, il rapido avvicinarsi di tre esecutivi, l'assenza di programmazione sanitaria e l'entità-rapidità dei tagli hanno causato uno sconquasso senza precedenti



Stato Regioni raggiunge l'accordo sulla proposta di intesa per i tagli alla sanità: 2,352 miliardi per il 2015 e il 2016.

- 4 agosto 2015. La Camera vota la fiducia al decreto Enti Locali che recepisce i tagli.

- 18 settembre 2015. Il governo approva la nota di aggiornamento del DEF 2015: il fatto che non siano espressamente indicati nuovi tagli alla sanità, non esclude affatto che la Legge di Stabilità 2016 possa prevederli.

Insomma, la cronistoria dimostra che se per un certo periodo l'agenda politica della sanità è stata congelata per non turbare le elezioni regionali (marzo-maggio), quel tempo è finito e il governo che ha saggiato la debolezza di un parlamento prono ad ogni angheria pur di non sciogliersi oggi si può rimettere mano alla scure e tagliare senza pietà.

Anche perché di certo la scure del governo non è stata ferma nel frattempo allenandosi con alcuni altri provvedimenti di certo non secondari per i lavoratori; affilando la lama nell'attesa di intervenire il governo si è portato a casa le deleghe del Job Acts, della Buona Scuola, dei provvedimenti per la riorganizzazione della Pubblica Amministrazione, della riforma fiscale ed altro ancora.

In poche parole ci sta propinando la medicina imposta dalla Troika alla Grecia, che però l'Italia si è bevuta qualificandola come il male minore. Tanto a pagare sono stati e saranno i "fannulloni" della P.A.

Ma a farne le spese sono la salute e le tasche dei cittadini.

Adamo Bonazzi  
Segretario Generale

nella sanità pubblica, tanto da indurre Camera e Senato ad avviare parallelamente due indagini sulla sostenibilità del servizio sanitario nazionale (SSN).

Il 10 luglio 2014 s'intravede la luce fuori dal tunnel: governo e Regioni sottoscrivono il Patto per la Salute che fissa le risorse per la sanità e definisce la programmazione sanitaria per il triennio 2014-2016 con due fondamentali precisazioni. Con la prima - "salvo eventuali modifiche che si rendessero necessarie in relazione al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e a variazioni del quadro macroeconomico" - non si esclude la possibilità nuovi tagli per esigenze di finanza pubblica. Con la seconda - "i risparmi derivanti dall'applicazione delle misure contenute nel Patto rimangono nella disponibilità delle singole Regioni per finalità sanitarie" - il Patto lancia tra le righe il principio di disinvestimento (da sprechi e inefficienze) e riallocazione (in servizi essenziali e innovazioni), precisando che quanto recuperato dalle Regioni in ambito sanitario

non deve essere "distratto" verso altri settori.

Da allora professionisti sanitari e cittadini hanno assistito impotenti alla progressiva scadenza degli adempimenti del Patto per la Salute sotto il segno di una schizofrenia legislativa che ha permesso alla politica di concorrere al "suicidio assistito" del SSN scaricando sempre le proprie responsabilità:

- 16 ottobre 2014. Con la Legge di Stabilità 2015 il governo gioca di fioretto: non prevede tagli alla sanità, ma chiede alle Regioni di recuperare 4 miliardi. Si riaccende il conflitto istituzionale tra governo, che non consente sconti, e Regioni che si trincerano dietro lo slogan "no money, no Patto".

- 26 febbraio 2015. Dopo oltre 4 mesi di consultazioni le Regioni - incapaci di formulare una proposta concreta - rinunciano all'incremento del fondo sanitario di oltre 2 miliardi previsto dal Patto; le imminenti elezioni in sette Regioni rimandano continuamente la decisione su "dove tagliare".

- 2 luglio 2015. La Conferenza

La corte di Cassazione ha avuto modo di sottolineare che la responsabilità dell'ente ospedaliero, gestore di un servizio pubblico sanitario, e la responsabilità del professionista sanitario dipendente

## ***La Responsabilità professionale e i danni cagionati dall'infermiere. Chi paga ???***

Sono tanti i dubbi che assalgono i professionisti alle dipendenze delle aziende sanitarie sia pubbliche che private; tra questi :

- se il professionista sanitario, nell'esercizio del suo mandato, pone in essere atti che vadano a ripercuotersi negativamente sul proprio assistito, in questa ipotesi il datore di lavoro copre gli eventuali danni e nel contempo il relativo risarcimento?

La risposta è positiva, tanto in ambito pubblico, quanto in quello privato.

L'ipotesi descritta cristallizza il delicato campo della "responsabilità obiettiva" del datore di lavoro, il quale tanto per l'inadempienza contrattuale delle prestazioni connesse all'assistenza della clientela, quanto per i fatti illeciti del dipendente, risponderà sempre e comunque dei danni da questi commessi, salva la facoltà di azione di rivalsa per ottenere la restituzione di quanto corrisposto.

La normativa di riferimento è in primis il codice civile e nello specifico:

- ART. 1218 c.c. : " il debitore che, nell'adempimento dell'obbligazione, si avvale dell'opera di terzi risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro."

- ART. 2049 c.c. : " I padroni ed i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incom-

benze a cui sono adibiti."

Si tratta, quindi, di una forma di responsabilità oggettiva del datore di lavoro non legata all'eventuale colpa di quest'ultimo.

Il dolo o la colpa vanno, infatti, valutati con riferimento al solo comportamento dell'ausiliario e non a quello del titolare; in tal senso va inteso l'orientamento di quella parte della dottrina e della giurisprudenza che parla di "presunzione assoluta di colpa".

Presupposti per l'applicazione di tali disposizioni di legge sono:

a) l'esistenza di un danno causato dall'azione dell'ausiliario;

b) l'esistenza di un rapporto tra ausiliario e debitore – committente (definito rapporto di preposizione);

c) la relazione tra il danno e l'esercizio delle incombenze dell'ausiliario (nesso di causalità).

Quindi da qui emerge che anche il professionista sanitario potrebbe essere chiamato a rispondere direttamente dei danni arrecati all'assistito ma essendo la sua attività considerata come prestazione d'opera intellettuale, se la prestazione implicasse la soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà – e quindi non di mera routine – il prestatore d'opera non risponderebbe dei danni, se non in caso di dolo o di colpa grave.

Bisogna però fare una precisazione:

le prestazioni professionali affette da negligenza, imprudenza

o imperizia saranno punibili anche a titolo di colpa lieve (anche se sia minimo il livello di inadeguatezza della prestazione eseguita), proprio perché il "peccato" sta a monte e consiste nel discostarsi dagli standard di prudenza o diligenza; quest'ultime sono requisiti essenziali e quindi non devono mai difettare in chi esercita la professione sanitaria. Il datore di lavoro, invece, risponderà anche per la colpa lieve del suo ausiliario.

Per quanto concerne l'attività svolta dal professionista sanitario nell'ambito di lavoro in una struttura pubblica valgono le medesime considerazioni.

La corte di Cassazione ha avuto modo di sottolineare che la responsabilità dell'ente ospedaliero, gestore di un servizio pubblico sanitario, e la responsabilità del professionista sanitario, suo dipendente, ha natura contrattuale di tipo professionale.

Ne consegue che la responsabilità diretta dell'ente e quella del professionista, inserito organicamente nella struttura del servizio, sono disciplinate in via analogica dalle norme che regolano la responsabilità in tema di prestazione professionale medica in esecuzione di un contratto di opera professionale.

Pertanto, il professionista sarà chiamato a rispondere assieme all'ente gestore per danni cagionati da dolo o colpa grave, ma non per colpa lieve perché sarà tenuto a risponderne solo la



## ***La Responsabilità professionale e i danni cagionati dall'infermiere. Chi paga ???***

struttura presso cui lavora, sempre che ci si trovi di fronte ad una fattispecie di prestazione che abbia implicato problemi tecnici di particolare difficoltà.

Una problematica di stringente attualità attiene alle assicurazioni che l'ente pubblico intende contrarre per i danni arrecati dai dipendenti sanitari.

Si ritiene pacifica la legittimità dell'assicurazione contratta per risarcire le conseguenze negative arrecate a terzi da colpa lieve dell'infermiere, essendo, in tal caso, solamente la struttura sanitaria chiamata a risponderne.

Per quanto attiene l'ipotesi di assicurare anche fattispecie risarcitorie derivanti da colpa grave o dolo, si versa in ambiti molto più controversi.

E' stato, infatti, da più parti evidenziata l'asserita illiceità di co-

perture assicurative che un ente pubblico dovesse contrarre a carico dei propri bilanci per quei rischi scaturiti da colpa grave o dolo dei propri dipendenti, in quanto idonee a deresponsabilizzare gli stessi da possibili irregolarità future.

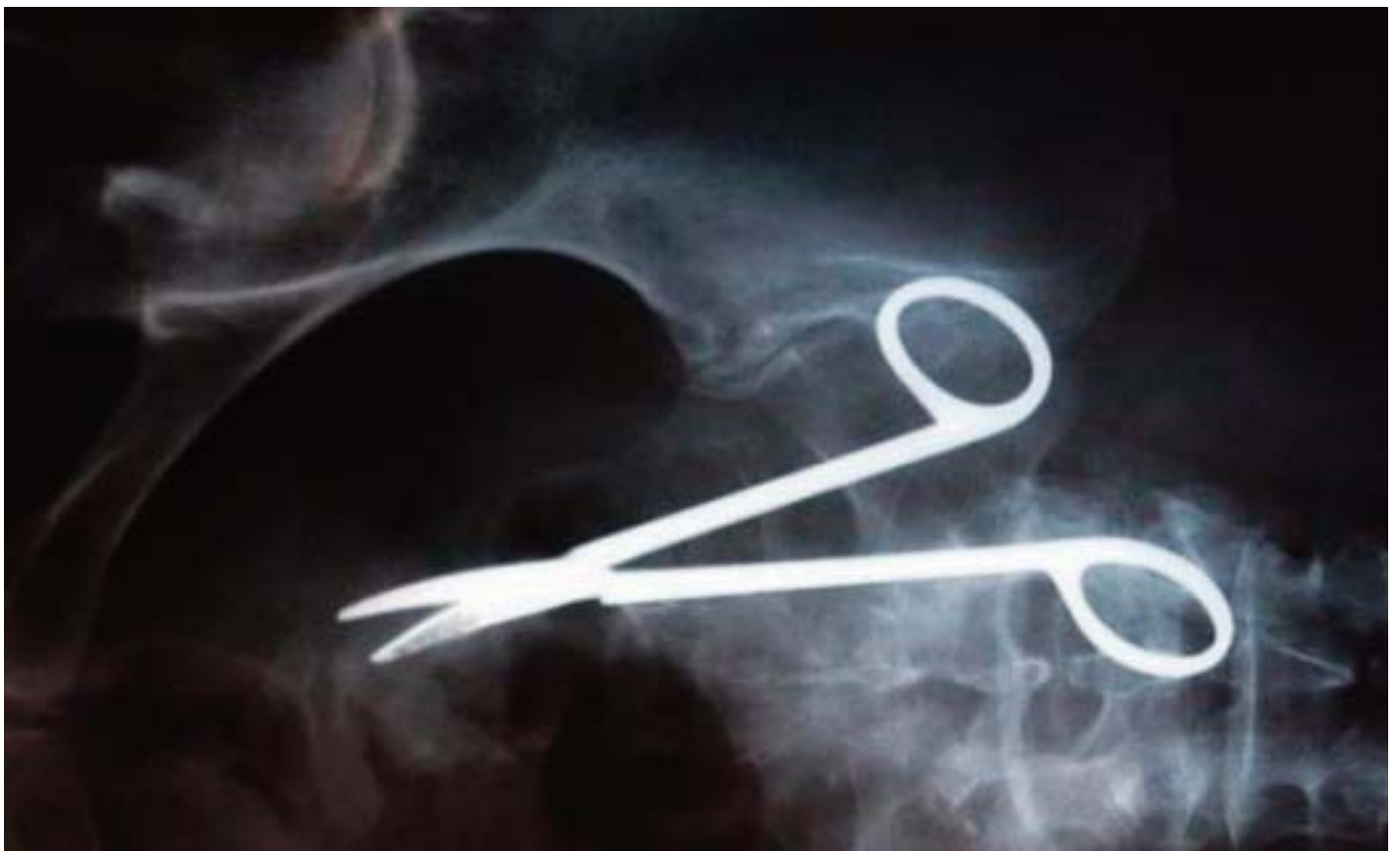
La Sezione Lombardia della Corte dei Conti si è chiaramente espressa sull'illegittimità, da parte degli enti pubblici, di poter stipulare polizze assicurative per colpa grave dei propri dipendenti che siano "estensione" di una assicurazione di rischio "principale" (per colpa lieve).

Va rammentato che già la Manovra Finanziaria 2011 stabilì la necessità per tutti i professionisti iscritti ad albi di stipulare una polizza assicurativa per la responsabilità professionale.

La disciplina si ritiene applicabile

anche agli infermieri, in quanto hanno un rapporto diretto con i pazienti – sia come dipendenti di un ente (pubblico o privato) che come liberi professionisti – e potrebbero essere chiamati a rispondere di eventuali danni direttamente dagli assistiti o, in rivalsa, dall'ente/struttura datoriale.

- L'obbligo di una polizza di rc professionale, pur essendo istituito dalla c.d legge Balduzzi (189/2012), viene successivamente prorogato ad agosto 2014. La proroga che ha fatto slittare dal 13 agosto 2013 al 13 agosto 2014 l'obbligo per gli "esercenti le professioni sanitarie" di dotarsi di un'assicurazione contro la responsabilità civile si deve a un emendamento sul DL 69/2013 "Del fare" approvato dalle commissioni Bilancio e Af-



fari costituzionali.

Purtroppo ancora oggi non è stata data attuazione a tale obbligo in quanto non sono stati ancora fissati i requisiti e criteri minimi di adeguatezza del contratto di assicurazione.

Prima della legge Balduzzi, su questa problematica e per i professionisti ,erano già stati emanati altri decreti quali:

- Decreto del Presidente della Repubblica 137/2012 il quale disciplina l'esercizio delle professioni regolamentate [quelle con albo] afferma:

Art. 5 – Obbligo di assicurazione

1. Il professionista è tenuto a stipulare, anche per il tramite di convenzioni collettive negoziate dai consigli nazionali e dagli enti previdenziali dei professionisti, idonea assicurazione per i danni derivanti al cliente dall'esercizio dell'attività professionale, comprese le attività di custodia di documenti e valori ricevuti dal cliente stesso. Il professionista deve rendere noti al cliente, al momento dell'assunzione dell'incarico, gli estremi della polizza professionale, il relativo massimo e ogni variazione successiva.

2. La violazione della disposizione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare.

3. Al fine di consentire la negoziazione delle convenzioni collettive di cui al comma 1, l'obbligo di assicurazione di cui al presente articolo acquista efficacia decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

Quindi, la legge è molto chiara: ogni professionista deve stipulare una polizza di assicurazione per i rischi connessi alla respon-

sabilità civile. Se non lo fa, il suo ordine di appartenenza può sanzionarlo. Ma soprattutto, in caso di errore professionale dovrà rispondere in proprio con un risarcimento.

**CHI E' VERAMENTE OBBLIGATO AD ASSICURARSI?**

La polizza deve coprire un rischio professionale, quindi ci si assicura se si esercita e se si hanno clienti. Per essere 'Professionista' serve ben più di una iscrizione ad un albo: occorre quindi che l'attività professionale sia effettivamente svolta, con apertura di P.Iva e iscrizione alla propria gestione previdenziale obbligatoria. **MA E' SOLO UNA QUESTIONE DI OBBLIGO?**

No, l'assicurazione è utile soprattutto perché protegge il cliente e il professionista dalle conseguenze degli errori professionali. Pensiamo alla RC Auto: nessuno circolerebbe in auto senza assicurazione, perché in caso di incidente con colpa dovremmo risarcire i danni con il nostro patrimonio. Così tutti ci sentiamo al sicuro perché sappiamo che chi circola in strada è assicurato e la sua assicurazione può risarcire le vittime di un incidente.

Per la RC Professionale il discorso è analogo: da clienti, ci sentiamo garantiti se sappiamo che il professionista che sta lavorando per noi è assicurato, e come professionisti possiamo lavorare con serenità perché sappiamo che in caso di errore la nostra polizza ci aiuterà ad uscirne senza venderci la casa.

L'esercizio professionale è rischioso: dall'ingegnere che progetta un ponte che poi crolla per errori di calcolo, all'avvocato che dimentica una scadenza e reca

un danno economico al cliente, al medico che esegue male una manovra chirurgica, fino all'infermiere che sbaglia l'impostazione di un trattamento creando danni al paziente.

**IL COSTO DEL RISCHIO: Quanto pagano gli altri professionisti?**

Esistono professioni più rischiose di altre, e si vede dal costo delle polizze. Ogni attività professionale è soggetta ad una stima di rischio ed esistono categorie professionali mediamente più rischiose di altre. Per dare solo un'idea indicativa delle 'quotazioni', da una rapida ricerca su Google emergono premi – la tariffa annua da pagare per essere assicurati – che vanno:

- dai 1000 ai 3000 euro per un Commercialista, un Avvocato o un Consulente del Lavoro
- fino ai 3500 euro per un Ingegnere
- 6000 euro per un chirurgo e 19.000 euro per un chirurgo di alta specializzazione

Ma il costo si abbassa sensibilmente se l'acquisto della polizza è in forma collettiva: un'associazione, una cassa mutua, un sindacato, un Ordine professionale possono acquistare una polizza per tutti i loro iscritti, garantendo una platea di assicurati abbastanza numerosa da ottenere risultati in termini di costo molto buoni, a parità di condizioni.

Gli errori del professionista quali sono?

Le 'RC Professionali' (RC = acronimo di Responsabilità Civile) sono polizze assicurative che hanno lo scopo di coprire economicamente un rischio derivante dall'esercizio di un'attività professionale, in particolare nel caso in cui il professionista commetta

## La Responsabilità professionale e i danni cagionati dall'infermiere. Chi paga ???



un errore.

Quali errori può fare un professionista? Possono essere svariati quali:

- Negligenza: quando vengono trascurate, per superficialità o disattenzione, le regole e le modalità comuni nello svolgere un'attività.
- Imprudenza: quando un'attività è svolta in modo poco prudente, avventato, impulsivo.
- Imperizia: particolarmente importante per i professionisti, l'imperizia è lo svolgimento di particolari e complesse attività senza averne la capacità tecnica specifica;

Un esempio di imperizia tratto da un caso classico di giurisprudenza è quello del chirurgo che cagiona un danno perché effettua un intervento in una branca della chirurgia in cui non ha esperienza professionale.

Può essere colpevole di imperizia l'infermiere che effettua una prestazione per cui non è adeguatamente preparato, recando un

danno al paziente.

La colpa in cui si può incorrere ha anche diversi livelli di gravità:

- Colpa Lievissima
- Colpa lieve: quando non viene rispettata la normale diligenza richiesta ad un professionista, che – è sempre bene ripeterlo – è comunque gravato da un onere di diligenza superiore a quella richiesta al comune cittadino.
- Colpa Grave: quando non vengono rispettate nemmeno le più elementari indicazioni di condotta, che chiunque rispetterebbe.

Al professionista è chiesta una diligenza diversa e superiore a quella del 'buon padre di famiglia' o del comune cittadino. Insomma, il distintivo ha oneri e onori.

Non basta iscriversi all'albo o collegio e leggersi qualche libro di settore in presenza di una richiesta 'particolare', per essere in regola con l'aspettativa sociale di un professionista, che mediamente deve essere più che bravo

di quello che ci si aspetterebbe da un comune cittadino. La normativa sull'esercizio delle professioni riconosce in modo deciso che il ruolo del professionista non può essere preso superficialmente, perché deve rispondere all'aspettativa dei cittadini di trovarsi di fronte una persona molto competente nel proprio ambito. Come Muoversi nella giungla delle Polizze. Quali criteri?

Per stipulare una polizza RC Professionale ci sono molte vie, tante quante le compagnie e le organizzazioni che offrono questo prodotto. Inutile elencarle qui, dato che il mercato quotidianamente. Trovo più utile offrire qualche indicatore rapido per comparare le offerte.

UN PO' DI STORIA...

Il contratto di assicurazione nasce come una scommessa: in una fumosa locanda inglese, di proprietà di un tale Mr. Lloyd, si scommetteva sulle navi da carico, se sarebbero affondate o meno durante il viaggio. In que-





sto modo, divenne più sicuro mettere in mare nuove navi perché veniva in qualche modo 'assicurato' che in caso di affondamento si sarebbe recuperata una parte del valore, attraverso la scommessa. Da allora, le assicurazioni sono diventate uno strumento potente per lo sviluppo economico, perché attraverso la raccolta di molti 'premi' – il denaro pagato da chi vuole coprire un rischio – si può rendere meno tragica la perdita economica prodotta da pochi 'sinistri' – gli eventi avversi che danno luogo al risarcimento.

Questo poche note ci permettono già di orientarci, e di passare a stabilire alcuni criteri per valutare le varie offerte di polizze.

1. I rischi coperti e i rischi esclusi. Sono presenti in ogni contratto e sono tutti i casi in cui la polizza opera oppure non opera. Conviene fare molta at-

tenzione per non trovarsi nella situazione di aver scelto la polizza più economica, senza rendersi conto che ha una copertura troppo limitata e, ad esempio, non paga alcune cause frequenti di danno. Più ampia è la casistica di casi coperti, meno sono quelli esclusi e meglio è.

2. La colpa grave. Occorre verificare che la polizza copra la colpa grave, che è l'accadimento più rischioso in termini di entità del danno – anche economico.

3. La franchigia. La polizza può prevedere che per ogni sinistro esista una parte di danno che il professionista deve comunque pagare a proprie spese. Chiaramente, più la franchigia è bassa e meglio è: pagare una polizza e poi trovarsi costretti a versare 500 / 1000 euro di tasca propria non è il massimo. Esistono polizze a franchigia ZERO, tanto vale orientarsi su quelle.

4. Il massimale. Si tratta del massimo esborso che la compagnia si impegna a pagare in caso di danno. Chiaramente, il massimale dovrà essere proporzionato all'entità del danno che potremmo produrre: non ha senso assicurare per 1.000.000 di euro l'attività di vendita di figurine, mentre per un neurochirurgo lo stesso massimale può essere troppo basso rispetto ai danni che può produrre con la propria attività.

5. La doppia polizza. Può capitare di avere due polizze diverse stipulate per lo stesso rischio. Il caso è previsto dall' ART.1910 c.c.: il risarcimento non può superare il danno effettivamente subito, e in caso di una pluralità di assicurazioni per lo stesso rischio, dovrebbero risponderne tutte in proporzione. Ma non va sempre così: molte assicurazioni usano la formula per cui 'prima



## La Responsabilità professionale e i danni cagionati dall'infermiere. Chi paga ???

paga l'altra, e dove non arriva il massimale integro io'. Ora, è intuitivo che se due polizze stipulate dalla stessa persona contengono questa condizione, può nascere un problema nel risarcire il danno. Meglio prestare attenzione!

6. Spese legali: non è tutto oro... spesso dietro questa dicitura si nasconde qualcosa di diverso da quel che ci si aspetta. Spesso la compagnia assicurativa non garantisce la copertura delle spese legali, ma garantisce a se stessa la scelta di intervenire o meno sostituendosi al proprio assicurato nel procedimento penale che lo interessa. Il motivo è facile da intuire: dall'esito del procedimento penale spesso deriva la quantificazione del risarcimento in sede civile, che è la compagnia a dover sborsare. Quindi, a meno che sul contratto non sia scritto diversamente, per 'Spese Legali' non si intende che l'assicurazione paga il nostro avvocato di fiducia e i nostri consulenti tecnici, ma che può

decidere se subentrare nel procedimento a nostro carico in base alla sua convenienza.

7. Periodo assicurato, retroattività e garanzia postuma. In generale le polizze coprono le richieste di risarcimento avanzate durante il periodo di copertura della polizza, anche per danni cagionati in passato. Ad esempio, io posso aver provocato un danno senza essere assicurato, poi essermi assicurato in un secondo momento, e aver ricevuto richiesta di risarcimento dopo la stipula della polizza.

Quali sono le insidie? Le polizze possono prevedere un periodo massimo di retroattività, oltre il quale non rispondere: ad esempio 'sinistri occorsi fino a tre anni prima della data di stipula'. Questa condizione è sempre da prendere in considerazione nel valutare una polizza. La garanzia postuma è invece una copertura aggiuntiva, piuttosto rara, in cui l'assicurazione si impegna a coprire gli ex assicurati che cessano l'attività professionale per

un certo numero di anni.

Infine, il premio. Quanto costa all'anno? Volutamente ho lasciato per ultimo questo punto, perché l'analisi delle polizze va svolta con attenzione sulle caratteristiche, e soltanto dopo si può ragionare in termini di prezzo da pagare. Il prezzo deve essere commisurato alle caratteristiche del prodotto.

Entriamo più nel dettaglio di alcune polizze offerte gratuitamente da alcuni sindacati comprese nella tessera:

1. Controllare il massimale se per singolo evento o è un aggregato unico a livello nazionale, questo va a variare parecchio il prezzo e il valore del prodotto.

2. La Tutela Legale deve essere sempre separata dalla Responsabilità Civile perché solo così si può avere garanzia che la polizza copre l'assicurato e non l'assicurazione.

3. Controllare la percentuale della trattenuta sindacale, nel senso se è 0,60% o 0,70% o 1,00%

Facendo due calcoli e prendendo ad esempio un infermiere con uno stipendio base di 1800 euro la trattenuta sindacale di 0,60% corrisponde a circa 11 euro con lo 0,70% circa 12 euro con l'1,00% sono circa 18 euro o bene facendo due calcoli tra lo 0,60 e 1% vi sono ben 7 euro di differenza moltiplicando per 12 mensilità vien fuori la somma di ben 84 euro, quindi è realmente gratuita la polizza offerta da taluni sindacati.

Siamo professionisti non somari!

Michele Schinco  
Segretario Naz. di Federazione



Sfumata la possibilità di avere un anticipo del TFS per i dipendenti pubblici, manca un decreto da 15 anni

## ***Niente anticipo del T.F.S. per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni***

Con sentenza numero 18230 del 17 settembre 2015 i giudici della corte di cassazione hanno negato a una docente l'erogazione del TFS che le era stata già rifiutata dall'Inpdap in occasione della fruizione di un anno di aspettativa per motivi di studio.

I Giudici mettono in evidenza un vuoto legislativo che si protrae oramai da 15 anni, cioè dall'entrata in vigore della legge 53/2000 articolo 7, in materia di anticipazioni di tutte le indennità assimilabili al Tfr, e quindi anche del Tfs, in caso di fruizione di congedi.

Un'inversione di marcia da parte dei Giudici della cassazione, infatti sia il tribunale che la corte di appello di Firenze avevano accolto la richiesta della lavoratrice, dipendente del Ministero dell'Istruzione, che aveva chiesto nel 2003 un congedo per la formazione (aspettativa non retribuita) per l'anno scolastico 2003-2004, al fine di potere svolgere un periodo di studi e ricerca presso un'università estera, chiedendo all'INPDAP l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, ma la domanda era stata respinta.

La Corte di Appello di Firenze, facendo riferimento all'articolo 7 della legge 53 del 2000 che regola le anticipazioni del Tfr e, ne prevede l'erogazione oltre che nei casi previsti dalla norma del codice civile anche in occasione di periodi di congedo per il proprio sostentamento, hanno dato ragione alla lavoratrice nonostante non sia stato adottato alcun regolamento dal ministero per la Funzione pubblica come prescritto al comma 3 del medesimo articolo per stabilire le modalità applicative per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

La Legge n. 53 del 2000, art. 7, comma 1, aveva previsto la possibilità di ottenere l'anticipazione del TFR e TFS a tutti i dipendenti sia pubblici e privati, comunque fosse denominato Il fondo avente analoga funzione

Da tale disposizione era possibile ritenere che in tutte le ipotesi di anticipazione del TFR, quelle previste dall'art. 2120 cod. civ. e quelle per i congedi di cui alla Legge n. 53 del 2000, si applicano ai dipendenti privati e pubblici, comunque sia denominato il fondo avente analoga funzione e destinazione del trattamento di

fine rapporto, così restando irrilevante la diversa natura della buonuscita rispetto al TFR.

Per i Giudici della corte di appello non poteva essere un ostacolo al riconoscimento del diritto in favore del dipendente pubblico la mancata normativa di attuazione demandata al Ministero della Funzione Pubblica, ben potendo applicare le regole, anche contabili, dettate dall'art. 2120 cod. civ, mediante meri riscontri aritmetici riguardo alla posizione dei singoli dipendenti.

Argomenti a supporto di tale tesi potevano ricavarsi dalla sentenza n. 9/2000 della Corte Costituzionale, la quale, investita della questione sollevata da dipendente un pubblico il cui rapporto era escluso dalla privatizzazione, aveva negato la disparità di trattamento, così implicitamente confermando che la disposizione di cui all'art. 2120 cod. civ. possa trovare applicazione ove si tratti di dipendente pubblico il cui rapporto di lavoro viene regolato dal diritto privato.

Di parere diverso è la Corte di Cassazione, che sancisce che la Legge 53/2000 non determina alcuna equipollenza tra il tratta-





mento di fine rapporto disciplinato dal medesimo art. 2120 cod. civ. e quello di fine servizio operante nel pubblico impiego, il quale è soggetto ancora al D.P.R. n. 1032 del 1973, che ne disciplina la materia.

La stessa Corte citando la sentenza n. 15998 del 2006, richiama la Legge 8 agosto 1995, n. 335 "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare", nel quadro complessivo di omogenizzare gradualmente il lavoro pubblico e privato anche per quanto riguarda gli aspetti previdenziali distinguendo tra assunti dal 1 gennaio 1996 e occupati alla data del 31 dicembre 1995. Per i primi è stato stabilito che "i trattamenti di fine servizio, comunque denominati, sono regolati in base a quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ.", rimettendo alla contrattazione collettiva nazionale le modalità per l'applicazione della disciplina del trattamento in materia di fine rapporto.

Essendo che ad oggi non vi è un regolamento, trova la completa applicazione il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 69, comma 2, dove sancisce che, in attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti pubblici la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

Non operando dunque l'art. 2120 cod. civ., si deve applicare, ai fini del trattamento di fine rapporto del dipendenti pubblici l'indennità di buonuscita per la quale non sono previste le anticipazione (D.P.R. n. 1032 del 1973).

In tale contesto normativo va collocata la previsione, contemplata dalla Legge n. 53/2000, art. 7, infatti il legislatore non ha inteso assimilare, l'indennità di fine servizio spettante al dipendente pubblico (nella specie, l'indennità di buonuscita) al trattamento di fine rapporto, che restano istituti regolati da diverse norme, ecco il perché della previsione di cui all'art. 7, 3 comma, che rimanda ad

un successivo decreto interministeriale per la definizione delle modalità applicative.

La Cassazione ribadisce quindi che l'estensione del Tfr del settore privato anche nel pubblico vale solo per i nuovi assunti, cioè i dipendenti pubblici assunti con contratto a tempo determinato in servizio al 30 maggio 2000 e il personale a tempo indeterminato assunto con decorrenza dal 1° gennaio 2001. Nulla è mutato per le altre categorie di Lavoratori.

Ad eccezione del personale militare che possono richiedere il TFS al raggiungimento dei limiti di età il resto del personale della Pubblica Amministrazione ha diritto a vedersi liquidare il TFS soltanto alla data di cessazione del rapporto. Quindi ai dipendenti pubblici si applica ancora la previsione dell'articolo 26 del Dpr 1032/1973, che non consente alcuna anticipazione del TFS.

Angelo Greco  
Segretario Naz. di Federazione



Escludendo la formazione scolastica, che è disciplinata da un impianto normativo a se, vi sono altre forme di formazione che si intersecano strettamente con le dinamiche del mondo del lavoro

## La formazione e il mondo del lavoro

Il mondo del lavoro è cambiato. Non si tratta di una frase fatta che poi nasconde il vecchio adagio del principe Salina nel film *Il Gattopardo*: "Se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi".

Il cambiamento c'è stato per davvero ed è ancora in atto e riguarda sia il pubblico impiego che quello privato.

Negli ultimi anni al grido di "ce lo chiede l'Europa", i numerosi governi che si sono succeduti hanno apportato modifiche sostanziali sia al Decreto Legislativo 165/2001 che alla legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) fino ad abbattere un mostro sacro come l'articolo 18.

Inoltre, con la riforma Fornero è cambiato anche l'impianto degli ammortizzatori sociali, il meccanismo di finanziamento, i tempi e le finalità.

Il nuovo sistema di ammortizzatori sociali si basa sulla ASPI - Assicurazione sociale per l'impiego, un sussidio operativo dal 1° gennaio 2013 che sostituisce la maggior parte delle indennità di disoccupazione vigenti in precedenza (indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, indennità di disoccupazione speciale nell'edilizia e, dal 2017, indennità di mobilità).

Tutte le riforme introdotte hanno fatto riferimento alla formazione professionale.

Parlare oggi di lavoro, quindi, significa parlare anche di formazione, unanimemente riconosciuta come parte inte-

grante delle misure a sostegno dell'occupazione e delle performances aziendali e individuali.

Escludendo la formazione scolastica, che è disciplinata da un impianto normativo a se e che vede nello stato l'attore principale sia della programmazione che della sua attuazione, vi sono altre forme di formazione che si intersecano strettamente con le dinamiche del mondo del lavoro e che vede come attori gli ordini professionali, le regioni, i vari ministeri e la stessa Unione Europea. **AGGIORNAMENTO CONTINUO DELLE PROFESSIONI**

A tal proposito è utile ricordare che esiste un obbligo di aggiornamento continuo per tutti gli esercenti una professione che preveda l'iscrizione a ordini o collegi sancito dall'art. 7 del DPR 137 del 7 agosto 2012. Tale obbligo era già in capo alle professioni sanitarie sin dal 2002, obbligo che è stato ribadito all'art. 3, comma 5, lettera b) del DECRETO-LEGGE 13 agosto 2011, n. 138, che recita:

"previsione dell'obbligo per il professionista di seguire percorsi di formazione continua permanente predisposti sulla base di appositi regolamenti emanati dai consigli nazionali, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di educazione continua in medicina (ECM). La violazione dell'obbligo di formazione continua determina un illecito disciplinare e come tale è sanzionato sulla base di quanto stabilito dall'ordinamento professionale che dovrà integrare tale previsione;"

Aggiornarsi, quindi, è un dovere ed è caldamente consigliato anche agli esercenti quelle professioni che non hanno alcun albo. Infatti, la legge n°4 del 14 gennaio 2013 stabilisce che anche figure professionali come i tributaristi, gli amministratori di condominio, pur non avendo l'obbligo di aggiornarsi, possono dare vita ad associazioni su base volontaria, che curino anche l'aggiornamento professionale, in modo da qualificare maggiormente, agli occhi dell'utenza, la propria attività professionale.

Per quanto riguarda l'offerta formativa, inizialmente gli ordini avevano preso su di sé il monopolio della gestione dei corsi», sottolinea il legale. Poi, una sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, datata 28 febbraio 2013, ha liberalizzato il mercato e ora anche altri enti indipendenti possono erogare i corsi di formazione, anche online. Questi enti devono essere accreditati presso gli ordini di riferimento e devono inoltre impegnarsi a trasmettere poi all'ordine di competenza il conteggio dei crediti maturati.

**FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Sono in vigore dal 26 gennaio 2012 le specifiche e le nuove direttive sulla formazione minima obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro definite nell'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 e che interessa Lavoratori - compresi dirigenti e preposti (personale con compiti direttivi) - oltre che i datori di la-



## La formazione e il mondo del lavoro

voro (RSPP), per una corretta applicazione del decreto legislativo 81/2008.

Si tratta di importanti linee guida sui contenuti della formazione generale e di quella specifica per l'attività dell'impresa; sulla durata e sulle modalità di formazione e aggiornamento di lavoratori e lavoratrici in base ai diversi profili di rischio assegnati ai settori lavorativi di appartenenza; sul modo in cui va organizzata; sui requisiti dei docenti. Vediamo in sintesi cosa prevede l'accordo relativo ai lavoratori.

Il percorso formativo si articola in 2 moduli, articolati in base al rispetto di quanto dal d.lgs 81/2008.

Il 1° modulo riguarda la formazione generale, ha una durata minima di quattro ore per tutti i settori e riguarda i concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Il 2° modulo è invece relativo alla formazione specifica che, in base all'art.37 del d.lgs 81/2008, deve avvenire in occasione della costi-

tuzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione, al momento del trasferimento o cambiamento di mansioni o ancora quando si introducono nuove attrezzature di lavoro o nuove tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

La durata minima è di 4, 8 oppure 12 ore, a seconda dei rischi riferiti a ciascuna mansione e settore di appartenenza, che possono essere bassi, medio o alti, in base a quanto previsto dalle apposite tabelle.

- Nei settori a rischio basso si prevedono 8 ore: 4 di formazione generale e 4 di formazione specifica.

- Nei settori a rischio medio si prevedono 12 ore: 4 di formazione generale e 8 di formazione specifica.

- Nei settori a rischio alto si prevedono 16 ore: 4 di formazione generale e 12 di formazione specifica.

La formazione prevede per tutti quanti un aggiornamento quin-

quennale di 6 ore, sempre in base alla valutazione dei profili di rischio.

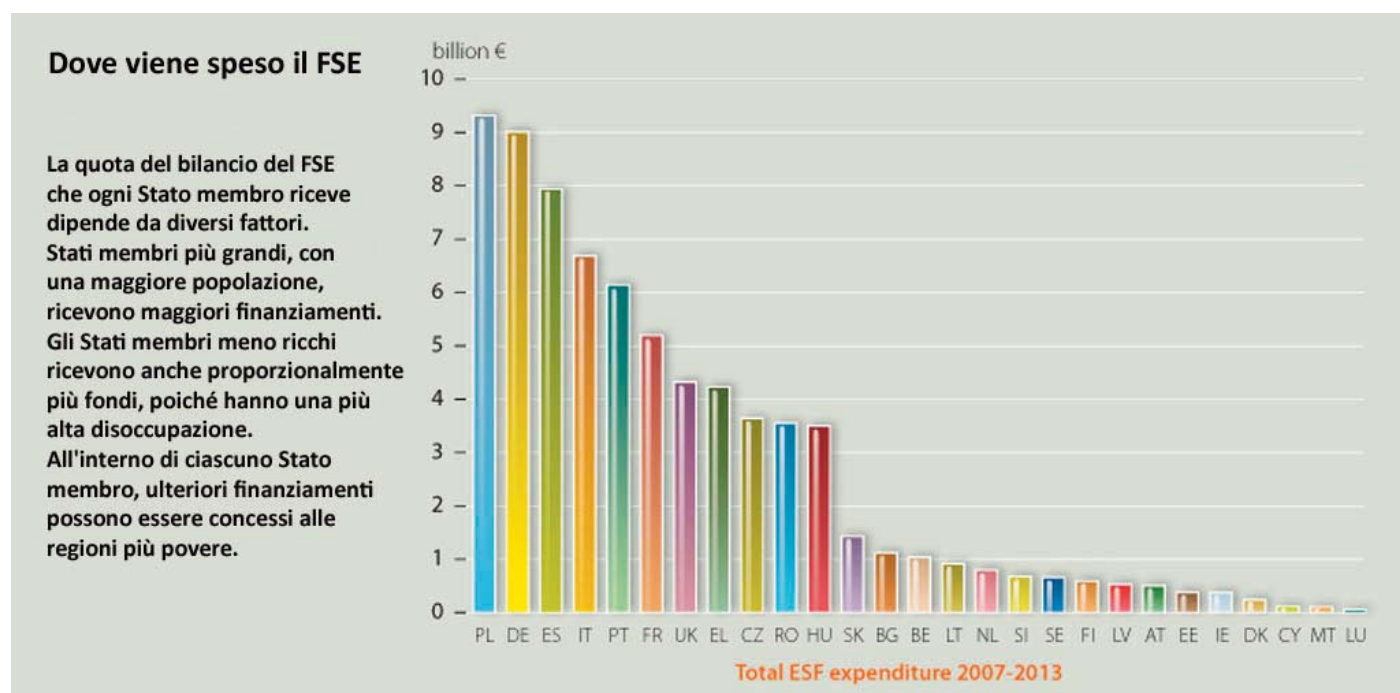
**FORMAZIONE PROFESSIONALE**  
Questa formazione è affidata alle regioni mediante un articolato meccanismo di accreditamento e bandi pubblici.

**ACCREDITAMENTO**

Il primo passo per le agenzie formative è l'accREDITAMENTO presso gli organismi regionali competenti. Tale accREDITAMENTO va effettuato in ciascuna regione nella quale si intende essere presenti ed operare.

Nella maggior parte delle regioni vige il sistema di accREDITAMENTO cosiddetto "a sportello". Non vi sono bandi specifici. Ogni ente, dimostrando di avere i requisiti richiesti, presenta la propria candidatura in qualunque momento. La procedura, svolte le opportune verifiche da parte degli organismi regionali, si conclude solitamente entro tre mesi.

Vi sono tre macrotipologie di formazione per le quali si può richiedere l'accREDITAMENTO:



## La formazione e il mondo del lavoro



### FONDO SOCIALE EUROPEO

- a) obbligo di formazione e di istruzione;
- b) formazione post-obbligo e formazione superiore;
- c) formazione continua e permanente.

La maggior parte degli enti di formazione sono accreditati nelle tipologie "B" e "C", ovvero le tipologie riguardanti il mondo del lavoro, essendo la tipologia "A" riferita alla formazione scolastica obbligatoria.

Relativamente alla formazione che si intende erogare, questa può essere:

- finanziata;
- auto finanziata.

Le singole regioni periodicamente emanano appositi bandi per finanziare attività formative strategiche, ai quali possono partecipare gli enti di formazione accreditati ed aventi i requisiti.

Ma anche in assenza di bandi, gli enti di formazione possono progettare ed attuare specifici percorsi di formazione, riconosciuti dalla regione di appartenenza facendo ricorso al finanziamento diretto dei partecipanti.

Nel caso dei corsi per OSS, per esempio, vi sono corsi finanziati dalle regioni, in cui la frequenza è gratuita, e corsi auto finanziati, in cui i partecipanti devono pagare in proprio la formazione.

I corsi a finanziamento pubblico utilizzano le risorse del Fondo Sociale Europeo.

**COS'È IL FSE**

(Fondo Sociale Europeo)

Il Fondo sociale europeo (FSE) è il principale strumento utilizzato

dall'UE per sostenere l'occupazione, aiutare i cittadini a trovare posti di lavoro migliori e assicurare opportunità lavorative più eque per tutti. A questo fine, l'FSE investe nel capitale umano dell'Europa: i lavoratori, i giovani e chi è alla ricerca di un lavoro. Grazie a una dotazione di 10 miliardi di euro l'anno, l'FSE aumenta le prospettive occupazionali di milioni di cittadini europei, prestando particolare attenzione a chi incontra maggiori difficoltà a trovare lavoro.

L'Unione europea si è impegnata a creare nuovi e migliori posti di lavoro e a realizzare una società inclusiva. Tali obiettivi sono al centro della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'UE. L'attuale crisi economica rende questa sfida ancora più ambiziosa. L'FSE sta rivestendo un ruolo importante per il raggiungimento degli obiettivi dell'Europa e per l'attenuazione degli effetti della crisi, in particolare l'aumento dei livelli di disoccupazione e povertà.

#### LAVORARE IN PARTENARIATO

Il Fondo sociale europeo è definito e attuato in partenariato dalla Commissione europea e dalle autorità nazionali e regionali. Altre parti, come ONG e organizzazioni dei lavoratori, sono coinvolte nell'elaborazione di una strategia FSE e nel monitoraggio della sua attuazione. Collaborare è infatti il metodo migliore per assicurare che le risorse siano impiegate nel modo più efficace ed

efficiente possibile e rispondano ai bisogni di una determinata regione o comunità. Alla base del funzionamento dell'FSE vi sono altri due importanti principi:

- Il cofinanziamento a livello nazionale e regionale: i finanziamenti dell'FSE sono sempre accompagnati da un finanziamento pubblico o privato. I tassi di cofinanziamento variano tra il 50% e l'85% (il 95% in casi eccezionali) dei costi totali dei progetti, a seconda della ricchezza relativa della regione.

- La gestione condivisa per una corretta ripartizione delle responsabilità: le linee guida dell'FSE vengono stilate a livello europeo attraverso consultazioni con un'ampia rosa di parti interessate, mentre i programmi operativi sono negoziati tra le autorità nazionali e la Commissione. L'attuazione, tramite i programmi operativi, è a cura delle autorità competenti di ciascun paese.

#### COME FUNZIONA L'FSE?

Ciascuno Stato membro concorda, insieme alla Commissione europea, uno o più programmi operativi per i finanziamenti dell'FSE durante il periodo di programmazione settennale. I programmi operativi definiscono le priorità di intervento delle attività dell'FSE e i relativi obiettivi. L'UE distribuisce i finanziamenti dell'FSE agli Stati membri e alle regioni al fine di sostenerne i programmi operativi. Tali programmi finanziano progetti nel campo dell'occupazione gestiti da un ventaglio di organizzazioni pub-

## La formazione e il mondo del lavoro

bliche e private, denominate beneficiari. I progetti recano benefici ai partecipanti (generalmente individui, ma talvolta anche organizzazioni o aziende).

### L'FSE IN ITALIA

L'Italia sta utilizzando i finanziamenti dell'FSE per incrementare le opportunità lavorative (in particolare per i giovani), aiutare i gruppi svantaggiati, affinare le competenze della forza lavoro, potenziare i sistemi nazionali di istruzione e formazione e migliorare le capacità amministrative.

L'FSE sostiene l'occupazione in Italia e in tutta Europa, aiutando le persone a trovare posti di lavoro migliori e garantendo opportunità professionali e standard di vita più equi a tutti i cittadini dell'UE. Per farlo, sta investendo nel

capitale umano europeo, ossia i lavoratori, i giovani, i gruppi svantaggiati e tutti coloro che stanno cercando un impiego. Nelle città, nei paesi, nelle comunità rurali e nei quartieri europei sono già attive decine di migliaia di progetti FSE, che stanno stimolando l'aumento di competenze, occupazione e qualifiche, al fine di creare una società più inclusiva per tutti i cittadini europei.

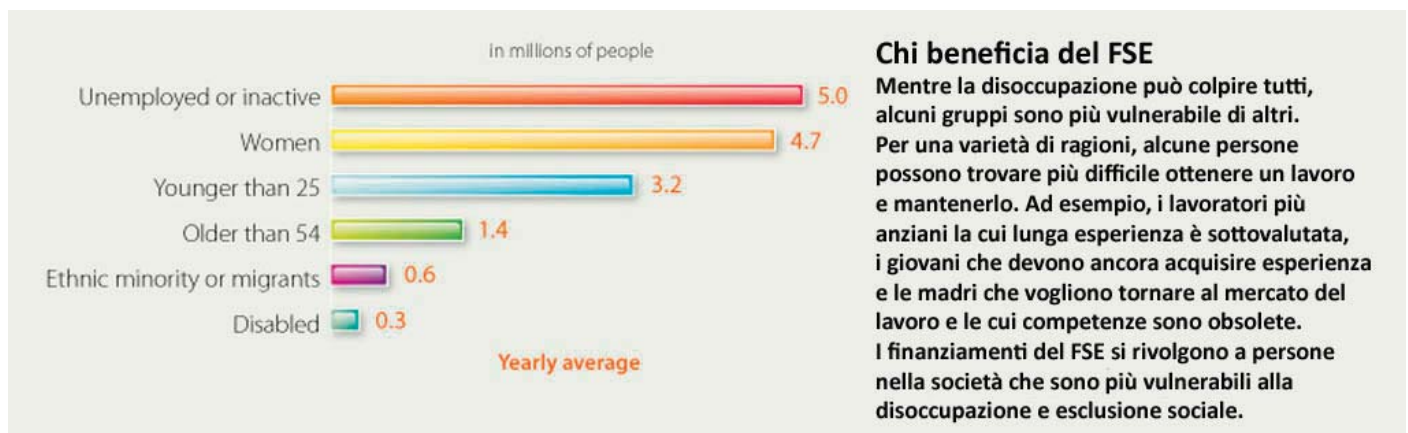
### GRANDE ATTENZIONE AI GIOVANI

Le misure a favore dell'occupazione attuate dall'FSE intendono far entrare i giovani nel mondo del lavoro, contrastare la disoccupazione di lunga durata, promuovere l'occupazione femminile e aiutare i gruppi più svantaggiati,

composti ad esempio da immigrati e persone a rischio povertà, ad accedere al mercato lavorativo. Questi progetti concreti stanno assistendo i giovani nel passaggio dalla scuola al lavoro, grazie al supporto di attività quali stage e tirocini. Sono inoltre disponibili programmi di coaching e corsi di formazione professionale dedicati ai giovani senza qualifiche o scarsamente qualificati. Stando alle previsioni, queste misure dovrebbero fare salire il tasso di occupazione nazionale al 67% entro il 2020.

### LOTTA ALL'ESCLUSIONE SOCIALE

I progetti finanziati dall'FSE promuovono l'inclusione sociale e la riduzione della povertà attraverso una vasta gamma di misure, che includono il supporto sociale mul-



tidimensionale per le vittime di deprivazioni materiali, il miglioramento degli standard legati all'erogazione dei servizi sociali, il sostegno delle persone con disabilità e misure specifiche volte a indirizzare i gruppi emarginati verso una vita più autonoma.

### ISTRUZIONE E FORMAZIONE PIÙ EFFICACI

Per quanto riguarda l'istruzione, gran parte della dotazione servirà a finanziare azioni concrete volte a prevenire l'abbandono scolastico e a migliorare la rilevanza del mercato del lavoro nei sistemi

di istruzione e formazione. Oltre 2,8 milioni di studenti trarranno vantaggio da queste misure, complementari agli investimenti effettuati del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) per la costruzione di nuovi edifici e laboratori scolastici. Con l'intento di consolidare le competenze della forza lavoro, le misure dell'FSE offrono pari accesso alla formazione permanente a tutte le fasce d'età.

### CAPACITÀ AMMINISTRATIVE

L'FSE sta investendo nelle capacità istituzionali e nell'efficienza

delle amministrazioni e dei servizi pubblici nell'ottica di promuovere una regolamentazione, una governance e riforme più efficaci. I fondi vengono inoltre utilizzati per mettere le parti interessate nelle condizioni di offrire occupazione, istruzione, sanità e politiche sociali nonché per stimolare le riforme settoriali e territoriali a livello nazionale, regionale e locale.

Francesco Balducci  
Coordinatore Nazionale

Si vuole tagliare sui presidi territoriali e non si vuole intaccare la burocrazia centrale. Perché la Pubblica Amministrazione così come è concepita è funzionale al sistema partitico nazionale

## ***La riduzione delle prefetture operata dal Viminale e la delega Madia***

A giudicare dal grido di dolore che si è levato all'annuncio da parte del Ministero dell'Interno della riduzione di 23 prefetture, sembrerebbe che i politici che annunciano interrogazioni parlamentari al riguardo e la Triplice che annuncia mobilitazione, nulla sapessero dell'avvenuto licenziamento da parte del Parlamento della legge 124 del 2015 cosiddetta legge Renzi- Madia.

Strano modo di partecipazione alla vita pubblica. O forse costoro pensavano che si fosse a lungo solo giocato sul riordino della pubblica amministrazione?

No signori, così non va!

Non si possono nemmeno immaginare questi vergognosi giochini! A meno che ancora oggi si pensi che la gente comune abbia la sveglia al collo e l'anello al naso. Che la Pubblica Amministrazione vada riformata è cosa ovvia perché la P.A. è l'organizzazione che produce beni e servizi pubblici, ed il suo essere cambia in ragione del suo divenire. Mi spiego meglio, cambia perché cambiano i prodotti, le tecnologie ed il modo di produrre.

Quindi le amministrazioni pubbliche sono un traino fondamentale nel raggiungimento di obiettivi basilari: la riduzione del deficit, la competitività del sistema delle imprese, la qualità dei servizi ai cittadini, la credibilità dello Stato. Per riformare e migliorare i servizi pubblici non basta una legge, occorrono sia un maggiore coinvolgimento e maggiori motivazioni

dei dipendenti, sia maggiore responsabilità dei dirigenti e sia maggiore capacità di indirizzo e di scelta dei responsabili politici. Ora sembra che si voglia solo procedere con tagli e ridimensionamenti alla rinfusa addossando la colpa delle inefficienze della Pubblica Amministrazione solo al personale dipendente che da anni è vittima di un diffamatorio attacco mediatico al quale la pubblica opinione è molto sensibile. Nulla si muove a livello centrale o meglio "tutto cambia perché nulla cambia" e la legge Renzi - Madia ne è l'emblema principe.

Si vuole tagliare sui presidi territoriali e non si vuole intaccare la burocrazia centrale. Perché è ovvio che la Pubblica Amministrazione così come è concepita è funzionale al sistema partitico nazionale, non certo al tessuto socio economico della Nazione.

Noi lo abbiamo scritto e documentato da anni il nostro pensiero e non è un caso che nella Conferenza d' Organizzazione USAE del 21- 23 giugno del 2013 dal titolo "Saltiamo la crisi" abbiamo riproposto un documento che riprendeva gli argomenti presentati nel 2006 all'audizione con le Commissioni Bilancio di Camera e Senato riunite in ordine alla manovra finanziaria del governo Prodi, integrato successivamente dal documento nel quale dopo la riforma del titolo V della Costituzione quando la politica era in piena frenesia federalista, proponevamo di "Togliere il pane

di bocca alla politica degli sprechi".

In quest'ultimo documento mettevamo a disposizione il nostro pensiero sulla visione dello stato e suggerivamo:

1. La riduzione del numero dei parlamentari
  2. L'attenuazione del bicameralismo perfetto
  3. L'abolizione dei consigli e delle giunte provinciali (la parte partitica ovviamente! Le funzioni suggerivamo di ripartirle in parte alle regioni ed in parte alle autonomie locali)
  4. La riorganizzazione degli uffici periferici dello Stato su base regionale (come sopra)
  5. L'abolizione delle prefetture (TUTTE non solo alcune, perché in uno stato senza le provincie sono inutili e le loro funzioni possono essere espletate e ripartite fra gli enti locali)
  6. La riforma degli uffici giudiziari
  7. La riorganizzazione delle forze dell' Ordine (con l'attribuzione all'Arma dei Carabinieri delle funzioni di polizia federale e la riorganizzazione della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza su base regionale; contestualmente andrebbero riviste le attuali competenze con una suddivisione delle funzioni investigative fra la nuova polizia regionale e la polizia locale).
- Mi fermo - per ovvi motivi di spazio - alla parte di documento che riguarda più da vicino la legge Renzi - Madia.
- Ora bisogna ammettere che ave-





vamo visto lontano!

Così, di primo acchito, si potrebbe dire che qualcosa si è mosso in ordine alle riforme. Peccato che le leggi licenziate per la riforma della P.A., mi riferisco al ddl Delrio ed all'ultima legge Renzi Madia abbiano il fiato corto, le gambe corte ed il naso lungo.

O sono scritte male (a proposito bisognerebbe istituire un premio Nobel per la letteratura legislativa italiana) oppure (che pensiero cattivo!) sono scritte apposta per generare confusione nella quale poi i soliti politicanti furbi sguazzano felici ed indisturbati.

Se poi si tratta di una legge delega come la Renzi - Madia che presuppone circa una dozzina di decreti delegati nei quali entrano in gioco diversi ministeri, voilà il giuoco e fatto!

Infatti, il Ministero dell'Interno ha presentato a tempo di record lo schema di decreto del Presidente della Repubblica che prevede la soppressione e cancella gli uffici di governo di 23 città italiane. Il problema è che non spariscono solo le Prefetture, vengono toccate pure le relative Questure

(che saranno declassate a commissariati) ed interessati i Comandi Provinciali di Vigili del Fuoco, Carabinieri e Guardia di finanza, (destinati a diventare semplici distaccamenti).

Una rivoluzione del sistema di sicurezza che dovrebbe entrare a regime entro il 31 dicembre 2016 per un risparmio calcolato in un milione di euro a prefettura. Nel decreto si parla di sportelli sostitutivi delle prefetture eliminate, che dovrebbero mantenerne alcune funzioni da definire.

Ma cosa fanno le prefetture?

Si occupano di immigrazione, ordine e sicurezza pubblica, elezioni, droga e problematiche giovanili, Protezione Civile, anagrafe e stato civile, patenti, libertà civili e cittadinanza.

Bene, il Ministero dell'Interno propone un decreto per risparmiare ben 23 milioni di euro.

Che bravi! Senza avere alcun progetto organico, senza alcuna parola sul personale. Ma allora perchè solo 23 prefetture? Perchè proprio quelle individuate? Con quali criteri? Se le Prefetture non occorrono, aboliamole tutte!

Se bisogna risparmiare facendo solo i conti della servetta (con tutto il rispetto per la medesima), risparmieremmo qualche milioncino di euro in più.

Resta ancora un piccolo dettaglio: ma la razionalizzazione non avrebbe dovuto iniziare solo dopo la ridefinizione delle nuove funzioni da attribuire agli Uffici Territoriali dello Stato?

Ecco come si procede ad applicare una legge in questo paese!

Credo che questa legge sia nata asfittica, che abbia già bisogno di essere modificata e lo dico non perchè non creda fermamente che un rinnovo della organizzazione della Pubblica Amministrazione sia necessario, ma credo anche che al di là di ogni corporativismo sia necessario un maggiore coinvolgimento delle parti interessate, tutte, nessuna esclusa, meno che meno il Sindacato, quello con la S maiuscola che non è mai sceso a compromessi con questa o quella parte partitica.

Vincenzo Mervogliano

Segretario Naz. di Federazione

Ai Comuni (o alla Città metropolitana nei territori della CM) sono trasferite funzioni in materia di turismo, sport, forestazione e tenuta albi regionali del terzo settore

## ***Nuovi ruoli e competenze di Regioni ordinarie ed autonome dopo la riforma Delrio***

E' noto a tutti ed ormai acclarato come la nostra Confederazione in tempi non sospetti (circa 10 anni fa), in linea con un periodo storico caratterizzato dalla voglia di cambiamento rafforzata dalla crisi economica e dall'inadeguatezza della politica a dare risposte, avesse a gran voce richiesto l'eliminazione delle province.

La proposta al tempo vide l'attenzione della politica e l'apparato dello stato si mise, sia pur lentamente, in moto approntando i vari passaggi propedeutici al varo di tale riforma.

Ma nel Paese di Bengodi una cortesia non si nega mai a nessuno soprattutto se la richiesta proviene da qualche potente lobbie, perciò quando successivamente alla nostra proposta il Don Rodrigo di turno intimava che " ... questa riforma non s'è da fare..." ecco scendere in campo la politica delle prestidigitazioni che anziché fare sparire la provincia la trasforma magicamente in " area vasta " e per accontentare tutti, ma proprio tutti, si inventa pure la città metropolitana.

Neppure il mago Silvan sarebbe stato capace di tanto !

Il compito, ma forse sarebbe più opportuno dire " la rogna " di rendere attuativa la trasformazione è stato affidato alle regioni le quali, con qualche deglutizione di troppo, si devono accollare taluni compiti e funzioni ,oneri compresi, di precedente competenza provinciale.

Ma, come in ogni fatto che caratterizza il nostro Belpaese, a bloccare l'euforia del cambiamento arriva la legge di stabilità

2015 che pone un problema di risorse che incide negativamente sul percorso, già difficile, di attuazione della riforma Delrio.

Il taglio di risorse finanziarie di 1 miliardo di euro per le Province e le Città metropolitane, e il contenimento della spesa per la dotazione organica del personale al 50% per le province e al 30% per le Città metropolitane di quella sostenuta per il personale di ruolo all'8 aprile 2014, compromette lo stesso esercizio delle funzioni fondamentali da parte delle province e delle Città metropolitane. Inoltre, è proprio il combinato disposto del taglio a Province e Città metropolitane sommato ai 4 miliardi di tagli alle Regioni che complica l'attribuzione delle funzioni sia in capo alle Regioni, che potrebbero far fatica a prendersene, sia in capo alle Province che potrebbero tendere a disfarsene.

Se infatti, in linea teorica, queste funzioni sarebbero coperte dai trasferimenti statali e da entrate tributarie proprie, è anche necessario considerare che il combinato disposto dei tagli alle Province e Città metropolitane sommato al taglio alle Regioni mette in discussione la sostenibilità finanziaria delle stesse.

Questo quadro schizofrenico non fa altro che produrre l'effetto di far seguire strade e percorsi differenti da una Regione all'altra, nelle scelte di riallocazione delle funzioni anche in virtù del fatto, qualora qualcuno l'avesse dimenticato, della sussistenza di regioni ordinarie e autonome .

Così fra le regioni ordinarie sono

sei le Regioni che hanno definitivamente approvato in Consiglio la legge regionale di riordino : Toscana, Liguria, Umbria, Marche, Lombardia e Calabria.

Sarà poi una coincidenza il fatto che la prima Regione ad aver approvato una legge regionale di riordino sia stata la Toscana ? In tale regione è stata predisposta una riallocazione delle funzioni provinciali (senza il ricorso a rinvii), con individuazione delle funzioni e degli ambiti materiali e dei livelli di governo destinatari del trasferimento di funzioni. La scelta toscana si caratterizza, tuttavia, per una forte connotazione regione-centrica (altra bizzarra coincidenza) riportando in capo alla Regione un ampio numero di funzioni in materia ambientale (gestione rifiuti, difesa del suolo), in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca, qualità dell'aria, inquinamento acustico, energia. Ma anche funzioni in materia di orientamento e formazione professionale e di osservatorio sociale.

Invece, ai Comuni (o alla Città metropolitana nei territori della CM) sono trasferite funzioni in materia di turismo, sport, forestazione e tenuta albi regionali del terzo settore. Le prime tre funzioni devono essere esercitate in forma associata mediante unione o convenzione sulla base degli ambiti di dimensione territoriale adeguata definiti dalla legge regionale. La legge incide sulle funzioni fondamentali delle Province in materia di ambiente, re-



stringendo il perimetro di quelle già previste e attribuite alle Province dalla legge Delrio.

I restanti provvedimenti delle Regioni Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Puglia e Umbria prevedono solo in parte una concreta riallocazione delle funzioni, privilegiando, anche in questi casi, un ritorno delle funzioni in capo alle Regioni. Per le altre Regioni bisognerà ancora attendere che i DDL approvati in Giunta passino al vaglio delle rispettive Commissioni e del Consiglio. Provvedimenti che fissano principi fondamentali e rinviando il riordino delle funzioni non fondamentali delle province a successivi atti legislativi.

In tal senso le proposte di legge delle Regioni Abruzzo, Campania, Molise, Veneto, Piemonte che si limitano ad enunciare principi e criteri diretti ad indirizzare i successivi atti legislativi di riordino. Le concrete allocazioni delle funzioni con l'individuazione dei relativi ambiti materiali su cui incide il processo di riordino vengono dunque rinviati ad atti successivi.

Tra le regioni a statuto autonomo la più veloce è stata la Sici-

lia dove a fine luglio è stata varata la riforma che prevede la sostituzione delle vecchie province per dar via ad una nuova geografia degli enti locali.

Qui le nove province si trasformeranno in sei Liberi Consorzi (Agrigento, Enna, Messina, Ragusa, Siracusa, Trapani e in tre città metropolitane (Palermo, Catania e Messina).

I liberi Consorzi assorbiranno le funzioni delle vecchie province alle quali si aggiungeranno competenze in materia di servizi sociali e culturali, sviluppo economico, organizzazione del territorio e tutela ambientale, smaltimento rifiuti e depurazione acque.

Le città metropolitane avranno le stesse competenze dei Liberi Consorzi ma si occuperanno anche di coordinare la gestione dei servizi pubblici, mobilità e viabilità, programmazione e gestione dei fondi europei e sindaci non avranno il diritto di guidare i Consorzi.

Cambia nei fatti qualcosa?

Alla luce di quanto fin qui bisogna avere il coraggio di prendere atto che la riforma dell'articolo V della Costituzione è fallita e che c'è un problema generale di ridisegno

del rapporto tra Stato, autonomie locali e Regioni.

Infatti lo Stato non è dimagrito e nei territori si sono moltiplicati i centri decisionali.

Intanto giorno 15 settembre il ministro Marianna Madia ha firmato il decreto ministeriale sulla mobilità del personale delle Province. Il provvedimento sarà quindi inviato alla Corte dei conti per poi essere pubblicato in Gazzetta ufficiale.

Il decreto chiarirà ( ? ) i criteri del trasferimento dei circa 18mila provinciali che attendono di essere ricollocati dopo la legge Delrio. E anche se non è stata raggiunta un'intesa con le Regioni, il 4 settembre il Consiglio dei ministri ha deciso di andare avanti. Il provvedimento, fondamentale per gli spostamenti dei provinciali, fisserà le scadenze per avviare la mobilità e il censimento dei posti disponibili in organico.

La tabella di marcia prevede che entro il 31 ottobre 2015 le aree vaste dovranno fornire i dati sui dipendenti in soprannumero.

Per la stessa data anche le Regioni dovranno definire le funzioni e dunque il numero dei provinciali da assorbire. A fine anno, il ministero della Funzione pubblica renderà pubblici i posti a disposizione e l'elenco del personale in soprannumero.

Il sospetto, più che fondato, è che non saranno le spese della politica a diminuire mentre sarà proprio il personale la vera vittima sacrificale di queste politiche dissociate.

L'eterogeneità delle situazioni non promette infatti nulla di buono e chissà perché mi sovviene ora il detto di natura gattopardiana:

"cambiare tutto per non cambiare nulla" ...

Raimondo Leotta  
Segretario Naz. di Federazione



Le finalità delle misure del provvedimento sono quelle di tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori

## ***La riduzione delle tutele del lavoro nel c.d. Jobs act – Maternità e Congedi Parenterali***

Il Jobs Act è la legge che delega il governo Renzi ad apportare delle riforme nel mondo del lavoro attraverso dei decreti attuativi.

Le riforme previste con il Jobs Act coinvolgono temi come lavoro, welfare, pensioni e ammortizzatori sociali. Con il Jobs Act, infatti, sono previste novità nei contratti (che saranno rivisti, riordinati e in alcuni casi prevederanno il demansionamento per i dipendenti), cambiamenti nelle modalità di gestione di alcune tipologie di licenziamenti, riforma degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione e trattamento di disoccupazione), e semplificazione dell'applicazione dei contratti di solidarietà.

Per chi assume con il contratto a tutele crescenti è prevista una decontribuzione a carico dello Stato (meno tasse). Per chi viene assunto, invece, in caso di licenziamento illegittimo non è più previsto il reintegro in azienda, ma solo un indennizzo in denaro che aumenta in base a quanto tempo il lavoratore ha prestato servizio nell'azienda con il contratto a tempo indeterminato (è fissato comunque un tetto massimo di 24 mensilità). Il reintegro, invece, è previsto solo nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo o nel caso di licenziamento disciplinare se viene provata l'insussistenza del fatto materiale contestato. Oltre al decreto sul contratto a tutele crescenti il Cdm ha varato anche il decreto attuativo sui nuovi ammortizzatori sociali, cioè la Naspi e la Dis-

Coll.

Con l'avvento del 2015 e le nuove norme del Jobs Act, cambia il mondo del lavoro e cambia anche il mondo dei disoccupati tra indennità e sussidi. Innanzitutto scompare la vecchia Aspi, che dal primo maggio si chiamerà Naspi, Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, valida per tutti i lavoratori dipendenti, esclusi quelli del pubblico impiego assunti a tempo indeterminato e degli operai agricoli anch'essi a tempo indeterminato. La Naspi è un sussidio di disoccupazione previsto in caso di disoccupazione involontaria. A differenza della vecchia Aspi durerà più a lungo e potrà arrivare ad un massimo di 24 mesi. La Dis-Coll, invece, è un nuovo ammortizzatore sociale previsto in via sperimentale per chi perderà il lavoro nel 2015. La Dis-Coll consiste in un'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi e per i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati, privi di partita Iva e che hanno almeno 3 mesi di versamenti contributi a partire dal 1° gennaio dell'anno precedente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in materia di «Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro», in attuazione della delega contenuta nella legge n. 183/2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, S.O. n. 34.

Le finalità delle misure del provvedimento sono quelle precise di tutelare la maternità delle lavoratrici – ma in verità le norme guardano con attenzione anche alla tutela della paternità dei lavoratori – e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori (art. 1).

L'art. 26, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 80/2015 stabilisce che le norme dello stesso decreto di cui agli art. 2-3, 5, 7-10 e 13-16 e 24, si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e con limitazione alle sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno, mentre l'eventuale estensione agli anni successivi rimane subordinata alla introduzione di norme che forniscano adeguate coperture finanziarie.

Peraltra la sperimentale e la transitorietà delle disposizioni introdotte col decreto in argomento vengono chiaramente confermate dal quarto e ultimo comma dello stesso art. 26 in ragione del quale ove non entrino tempestivamente in vigore i provvedimenti che dovranno assicurare le coperture finanziarie, rese necessarie dalle innovazioni apportate dal quadro regolato e riformato sui congedi e sulle tutele per la conciliazione vita-lavoro, dal 1° gennaio 2016 e con riferimento a tutte le giornate di astensione riconosciute a decorrere dalla stessa data, le disposizioni normative modificate dagli artt. 2-3, 5, 7-10 e 13-16 del d.lgs. n. 80/2015 troveranno futura appli-



## Jobs act – Maternità e Congedi Parenterali

cazione «nel testo vigente prima dell'entrata in vigore» del decreto delegato attuativo del Jobs Act. Va rilevato, peraltro, che il Ministero del Lavoro con proprio comunicato stampa del 23 giugno 2015 ha inteso precisare che le misure previste dal decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, "diverranno strutturali una volta approvato in via definitiva il decreto di riforma degli ammortizzatori sociali", il quale all'art. 42, comma 2, effettivamente individua una copertura progressiva e permanente degli oneri finanziari previsti, sebbene derivanti da una riduzione del Fondo della legge n. 190/2014 (art. 1, comma 107) previsto per l'attuazione della legge n. 183/2014. Ma attenzione si tratta di misure sperimentali limitate al 2015, che per essere prolungate avranno bisogno di nuove risorse.

Il riordino degli ammortizzatori sociali previsto dal Jobs Act, oltre ad affiancare il sostegno al reddito dei disoccupati, va a sottolineare l'abolizione della Cig in deroga a partire dal prossimo anno.

Non verranno eliminate, invece, la cassa integrazione ordinaria e straordinaria anche se la loro durata cambierà drasticamente, in alcuni settori la durata risulta addirittura dimezzata: massimo 24 mesi nel quinquennio, durata che si alza a 30 mesi per il settore edile e a 36 mesi nel caso si uti-

lizzi un anno dei contratti di solidarietà.

Un'altra novità che a modificare la cassa integrazione riguarda le aliquote di finanziamento: previsto, infatti, un bonus malus per l'effettivo utilizzo da parte delle imprese dell'ammortizzatore. Scendono le aliquote base al 10% mentre saliranno per le imprese che utilizzeranno la cassa integrazione nel seguente modo: 9% nel primo anno di cig 12% per chi ne usufruisce anche il secondo anno, 15% se si utilizza dai 24 ai 36 mesi

In questo modo si intende disincentivare l'utilizzo dell'ammortizzatore e la possibilità di utilizzare la Cig è annullata per le aziende che non hanno speranze di ripresa vietando l'utilizzo dell'ammortizzatore anche in caso di cessata attività.

La Cig, altra novità, viene estesa anche agli apprendisti.

Per quanto riguarda le aziende che tradizionalmente non possono usufruire della Cassa integrazione ci sono delle novità interessanti: le aziende con meno di 5 dipendenti che non possono ricorrere all'ammortizzatore sociale potranno fruire, invece, di un sostegno al reddito per i propri dipendenti che andrà a carico di un fondo di solidarietà residuale presso l'Inps, finanziato dalle stesse aziende con una aliquota dello 0,45% sul monte salari. L'aliquota per finanziare il fondo sale per le aziende con più

di 15 dipendenti che pagheranno lo 0,65% sul monte salari.

Prima di entrare nel merito dei vari provvedimenti, è necessaria una premessa. Queste misure sono una sperimentazione e varranno solo per quest'anno. La copertura finanziaria di 222 milioni, infatti, è sufficiente a coprire solo i restanti mesi dell'anno. Questo non significa che, il 31 dicembre, le novità cadranno nel vuoto. Ma, per assicurare continuità, saranno necessari nuovi decreti che rifinanzino le novità. In caso contrario, con il 2016 si tornerà al modello precedente.

Fra le misure di maggior impatto che rilevano nell'analisi del d.lgs. n. 80/2015 vi sono quelle che attengono alla estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali.

**CONGEDO RETRIBUITO AL 30% FINO A 6 ANNI BAMBINO.** Si prevede che sino al sesto anno di età del bambino (invece del terzo previsto fino ad oggi), le lavoratrici ed i lavoratori abbiano diritto di fruirne con l'indennità pari al 30% della retribuzione. Tra gli impegni - non contenuti per ora in norme - c'è quello di valutare l'estensione anche per i bambini che superano i sei anni, ma solo per le famiglie più povere.

**CONGEDO NON RETRIBUITO FINO A 12 ANNI BAMBINO.** Si estende dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale non retribuito (la cui durata resta



## Jobs act – Maternità e Congedi Parenterali

comunque invariata a 6 mesi, che sale a 10, estendibili a 11 mesi nella coppia). Queste novità valgono anche nei casi di adozione e affidamento.

**POSSIBILITÀ PART-TIME AL 50%.** In assenza delle determinazioni contrattuali, ciascun genitore può scegliere la fruizione del congedo parentale su base oraria (anziché giornaliera), "in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente" all'inizio del congedo parentale. In caso di fruizione oraria è esclusa la commutabilità con permessi o riposi. La possibilità di utilizzare il congedo parentale ad ore era già stata prevista dalla legge di stabilità del 2013 ma era di fatto rimasta nel cassetto perché la stessa rinviava alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità e criteri. E, ad oggi, soltanto pochi contratti l'hanno regolamentata.

**MATERNITÀ OBBLIGATORIA ANCHE OLTRE 5 MESI SE PARTO PREMATURO.** I giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di cinque mesi. Questo va incontro soprattutto ai casi di parti molto prematuri.

**DIVIETO AL LAVORO NOTTURNO.** Resterà in vigore anche oltre il 2015, invece, il nuovo divieto di lavoro notturno a tutela dei genitori adottivi e affidatari, introdotto dall'art. 11 del d.lgs. n. 80/2015.

La norma modifica l'art. 53 del

D.Lgs. n. 151/2001 per estendere, appunto, ai genitori adottivi o affidatari di un minore il diritto a non essere obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il dodicesimo anno di età.

Nel testo finale del decreto la parificazione è completa anche in termini di effettività sostanziale, sul piano sanzionatorio, perché alla medesima stregua dei genitori biologici, a tutela dei quali la legge prevede l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro (art. 18-bis, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66), per il datore di lavoro che obblighi i genitori adottivi o affidatari al lavoro notturno, lo stesso illecito è identicamente sanzionato in forza delle modifiche apportate dall'art. 22 del d.lgs. n. 80/2015 agli artt. 11, comma 2, e 18-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003.

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

**SCENDE DA 15 A 5 GIORNI TERMINE PREAVVISO A DATORE LAVORO.** Si riduce da quindici a cinque giorni il periodo minimo di preavviso per l'esercizio del diritto al congedo parentale da comunicare al datore di lavoro - ferma restando l'ipotesi (già vigente) che i contratti collettivi contemplino un termine più ampio - e si introduce, per l'ipotesi di fruizione su base oraria, un termine minimo di preavviso di due giorni.

**TELELAVORO.** Per incentivare il ricorso al telelavoro per 'cure parentali', si prevede un beneficio

normativo per i datori di lavoro privati: ossia escludendo questi lavoratori dal computo di limiti numerici previsti per l'applicazione di previsioni normative legate alla base occupazionale.

**CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA.** Si prevede la possibilità per le donne vittime di violenza inserite in percorsi di protezione certificati e lavoratrici dipendenti di imprese private di astenersi dal lavoro per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi. Verrà garantita la retribuzione, la maturazione delle ferie e degli altri istituti connessi. E bene ricordare che con il messaggio n. 5626 dello scorso 9 Settembre 2015, l'INPS ha chiarito i tempi e modalità di presentazione delle domande utili a ottenere i Congedi Parentali 2015, la procedura di presentazione della domanda on-line per ottenere i congedi parentali sarà avviata dal prossimo 14 settembre. Da questa data sarà, quindi, possibile utilizzare la modulistica che sarà predisposta e l'area riservata presente sul sito INPS per inoltrare la domanda utile ad ottenere il congedo parentale. In alternativa è possibile utilizzare il contact center dell'INPS o rivolgersi a un patronato. Per quanto riguarda le domande già presentate e quelle che verranno presentate nel prossimo futuro si configura, in definitiva, la seguente situazione, rimangono valide le domande presentate in modalità cartacea fino al 13 settembre, mentre dal 14 settembre 2015 l'INPS accetterà solo domande inviate per via telematica tramite il proprio sito o tramite patronato.

Paride Santi  
Segretario Naz. di Federazione

# F.S.I.



## Polizza Assicurativa

### Rischio professionale

- Copertura per dipendenti P.A. associati FSI (che hanno aderito) in caso di colpa grave
- Responsabilità Civile per associati PP.AA. del Servizio Sanitario Nazionale
- Retroattività di 10 anni
- Massimale di € 2.000.000,00 per sinistro
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato
- Copertura della Responsabilità solidale

### Tutela Legale

- Massimale € 15.000 per sinistro
- Procedimenti penali per imputazioni dolose e colpose;
- Illeciti Amministrativi;
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato;

### Premio Annuo

# € 57,00

Per ulteriori informazioni rivolgeti alla sede sottoindicata o vai alla [pagina assicurazioni](http://www.fsinazionale.it) sul sito:  
**<http://www.fsinazionale.it>**



Recapiti dell'ufficio

C.i.p. Settembre 2015



“Quali limiti al controllo sui dipendenti”

## **La riduzione delle tutele del lavoro nel c.d. JOBS ACT : I CONTROLLI A DISTANZA**

In questi giorni il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi, portando a termine l'iter legislativo del jobs act, tra questi decreti c'è quello che riguarda il controllo a distanza sui lavoratori.

In merito alla attuazione di questo decreto, si è aperto un dibattito molto delicato sull'utilizzo degli strumenti che occorrono al lavoratore nell'ambito della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro, per cui è necessario definire esattamente quali sono i confini legittimi attraverso i quali i datori di lavoro possono esercitarli.

Questo provvedimento modifica l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori sui controlli a distanza, e nella normativa si esplicita che "non è necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale - per l'assegnazione al lavoratore degli strumenti utilizzati per la prestazione lavorativa, anche se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore". E' opportuno definire nell'ambito delle aziende uno specifico regolamento di intesa con le RSU o le si-

gle maggiormente rappresentative, al quale deve essere data massima diffusione tra tutti i dipendenti interessati.

La norma definisce quali sono gli utilizzi consentiti al datore (previo accordo sindacale) degli strumenti attraverso i quali possa derivare, anche involontariamente un controllo a distanza del lavoratore:

esigenze organizzative e produttive;  
sicurezza del lavoro;  
tutela del patrimonio aziendale.

La norma dispone inoltre, che nella ipotesi di imprese con unità produttive situate in province diverse della stessa regione ovvero in più regioni distinte, l'accordo può essere stipulato con RSA e RSU oppure con le rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nel nuovo quadro normativo rappresentato nelle aziende nelle quali non c'è l'accordo con le organizzazioni sindacali l'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo può essere preventivamente autorizzata dalla Direzione Territoriale del Lavoro. Nei casi in cui, l'azienda sia strut-

turata in una pluralità di unità produttive, collocate in province di competenza di più Direzioni Territoriali del Lavoro, prevede che l'autorizzazione possa essere rilasciata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nella relazione tecnica, dove viene evidenziato che, "accordo sindacale o autorizzazione non occorrono neppure quando dagli strumenti e dalle apparecchiature di lavoro derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore, questo passaggio normativo è estremamente difficile perché potrebbe aprire un significativo varco rispetto alle tutele previste del lavoratore, laddove ogni forma di possibile controllo a distanza dei lavoratori era soggetta al vaglio sindacale o ministeriale. Il terzo e ultimo comma del novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sia con strumenti e apparecchiature oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, sia con gli strumenti di lavoro "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro".

Si tratta di una apertura notevole







rispetto al testo oggi vigente, in ragione del quale l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante gli strumenti di controllo a distanza, per dimostrare l'inadempimento contrattuale del lavoratore e a sostegno di procedimenti disciplinari, è stato oggetto di numerosi contenziosi giudiziari.

In ogni caso l'utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti a distanza è sottoposto ad una duplice condizione dal terzo comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970 riscritto dall'art. 23 dello schema di decreto sulle semplificazioni:

- al lavoratore deve essere stata data una adeguata informazione circa le modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché in merito alle modalità di svolgimento dei controlli;
- nei confronti di tutti i lavoratori va in ogni caso rispettata la normativa in materia di tutela della privacy (d.lgs. n. 196/2003).

La nuova disposizione non contiene più la previsione di un contenzioso amministrativo riguar-

dante la decisione assunta dalla DTL, risultando quindi abrogata la norma che oggi permette – al datore di lavoro o alle rappresentanze sindacali a seconda delle circostanze obiettive dell'esito dell'istruttoria procedimentale – di impugnare mediante ricorso alla competente Direzione generale del Ministero del lavoro le decisioni della DTL.

L'articolo 23, comma 2, dello schema di decreto nel modificare l'art. 171 del d.lgs. n. 196/2003 conferma la tutela penale del divieto di operare controlli a distanza con impianti, strumenti e apparecchiature non accordate o non autorizzate preventivamente. Come nel testo vigente, infatti, la violazione del nuovo art. 4 della legge n. 300/1970 si struttura come ipotesi di reato punita in combinato disposto con l'art. 38 della stessa legge n. 300/1970. Poiché l'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003, si limita a stabilire che «Resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio

1970, n. 300», ne deriva che il datore di lavoro è punito con la pena alternativa da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a norma dell'art. 38, comma primo, della legge n. 300/1970, per effetto del rinvio espresso operato dall'art. 171 del D.Lgs. n. 196/2003, tranne che nei casi più gravi laddove le pene dell'ammonda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.

Nell'ipotesi base può trovare applicazione l'istituto della prescrizione obbligatoria, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 124/2004, per cui il personale ispettivo procederà a prescrivere la regolarizzazione del comportamento datoriale, mediante tempestivo ripristino della legalità, che potrà alternativamente consistere nel raggiungimento di un accordo con le rappresentanze sindacali ovvero nella rimozione degli impianti e delle apparecchiature di controllo a distanza illecitamente

## **JOBS ACT : I CONTROLLI A DISTANZA**

installate.

Da ultimo, peraltro, si tenga presente che non configurandosi una ipotesi di reato "proprio", della quale potrebbe divenire imputabile il solo datore di lavoro, la contravvenzione in argomento è idonea a colpire anche il comportamento dei soggetti deputati al controllo a distanza o comunque addetti all'utilizzo delle apparecchiature e degli impianti, che saranno puniti alla medesima stregua del datore di lavoro.

Il decreto delegato di cui all'AG 176/2015 attua sul punto la delega contenuta nella lettera f) del comma 7 dell'articolo unico della legge n. 183/2014 che contiene la previsione di una revisione normativa del quadro regolatorio che oggi disciplina il potere del datore di lavoro di installare e di utilizzare sistemi di controllo a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro (ad es. impianti audiovisivi, sistemi di controllo su elaboratori elettronici e personal computer, impianti e centralini telefonici, smartphone, tablet, ap-

parecchiature elettroniche o digitali di controllo da remoto, localizzatori GPS).

La norma del Jobs Act sembra chiaramente orientata a superare l'odierna disciplina dettata dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e dall'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003 (che nel confermare, anche ai fini della tutela della privacy, il divieto di controllo a distanza sui lavoratori si è limitato a richiamare la norma dello Statuto), consentendo al datore di lavoro una maggiore libertà di azione che prescinda dai passaggi sindacali o amministrativi previsti dalla legge, con una previsione normativa che indichi la procedura da seguire (presumibilmente una mera informativa individuale e collettiva ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali), tenendo conto delle caratteristiche tecniche dei sistemi di controllo a distanza in base alla evoluzione tecnologica, con un contemperamento degli interessi aziendali (le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa) e

di quelli dei lavoratori (la tutela della dignità e della riservatezza). Nelle more della attuazione della legge delega, peraltro, vale la pena ricordare che l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in effetti, giunge appositamente a bilanciare i contrapposti interessi/diritto dell'imprenditore ad esercitare il controllo connesso ai suoi poteri datoriali e del lavoratore a preservare una sfera di privacy intangibile, anche nell'ambito - del luogo e del tempo - del rapporto di lavoro. La norma risponde all'esigenza di limitare il potere del datore di lavoro di esercitare la vigilanza sul comportamento tenuto dai dipendenti nei luoghi dove si svolge l'attività lavorativa. La finalità della disposizione, dunque, è palesemente quella di impedire non già ogni forma di controllo sull'adempimento regolare e corretto della prestazione di lavoro, ma in verità di vietare quei controlli che vengono posti in essere in forme o con modalità che risultano lesive della dignità dei lavoratori, senza



## **JOBS ACT : I CONTROLLI A DISTANZA**

dare rilievo, in principio, al fatto che tale "dignità" risulti manifestazione di riservatezza piuttosto che di libertà morale, o di tutela della personalità del lavoratore o di consapevolezza dei controlli o, infine, di diritto a non essere esposto a controlli obiettivamente eccessivi.

L'art. 4 della legge n. 300/1970, ben è vero, si preoccupa di acconsentire agli accertamenti e ai controlli c.d. "difensivi" sulle attività lavorative e sui luoghi di lavoro, tuttavia il consenso viene assoggettato ad un vaglio sindacale ovvero amministrativo di carattere preventivo, al fine di accertare, appunto, che non vi sia alcun ipotetico pregiudizio a danno della dignità della persona che lavora. Il secondo comma della disposizione rende leciti, infatti, gli impianti audiovisivi e le altre apparecchiature di controllo a distanza che siano «richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro», purché l'installazione degli stessi sia preceduta da un «previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali» ovvero, in mancanza di accordo, da un provvedimento della Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, su istanza del datore di lavoro, nel quale vengono dettate, «ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti». La fattispecie illecita che integra il divieto posto dall'art. 4, comma 1, legge n. 300/1970 è data, pertanto, dalla contestuale sussistenza di due distinti elementi: l'installazione per l'effettivo utilizzo di una apparecchiatura di tipo audiovisivo o comunque atta al controllo a distanza "dell'attività dei lavoratori"

Se, in assenza di "esigenze orga-

nizzative e produttive" o anche di necessità di tutelare la "sicurezza del lavoro", il reato si compie con la mera rilevazione dei due requisiti anzidetti, nel caso sussistano, invece, alternativamente, uno dei due profili da ultimo tracciati, risulterà penalmente sanzionabile l'installazione che abbia come ragione fondante e determinante il controllo a distanza, senza un preventivo accordo sindacale in ambito di rappresentanze aziendali o priva del provvedimento autorizzativo della Direzione Territoriale del Lavoro

Da ultimo, non si può sottacere il ruolo della contrattazione collettiva di prossimità relativamente al tema in argomento, secondo quanto previsto dall'art. 8, commi 1, 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 138/2011, come convertito dalla legge n. 148/2011, che include espressamente fra gli ambiti di intervento derogatorio anche la materia dei controlli a distanza.

Il presidente dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, nel discorso di presentazione della relazione annuale del 23 giugno 2015, ha affermato, a proposito del testo dell'art. 23 dello schema di decreto delegato, che deve ritenersi auspicabile che la norma novellata, "sappia ordinare i cambiamenti resi possibili dalle innovazioni in una cornice di garanzie che impediscano forme ingiustificate e invasive di controllo, nel rispetto della delega e dei vincoli della legislazione europea".

In questo senso, sottolineando come il testo proposto al Parlamento dal Governo possa risultare eccessivamente permissivo sul fronte di un esercizio invasivo e ingiustificato del potere di controllo datoriale, attraverso le più disparate strumentazioni e appa-

recchiature tecnologicamente avanzate.

Rilevano allora, nella disamina della norma così come sarà approvata in via definitiva dopo i pareri parlamentari, le Linee guida del Garante per la privacy di cui alla deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007 che hanno assoggettato alla normativa a tutela del trattamento dei dati personali l'utilizzo della posta elettronica e di internet sui luoghi di lavoro da parte dei lavoratori, sollecitando l'adozione di una regolamentazione interna che consenta di adottare misure organizzative e tecnologiche idonee e vietando ai datori di lavoro di operare trattamenti di dati utilizzando strumenti di controllo a distanza

Riteniamo preoccupante il percorso intrapreso, poiché potrebbe esserci una pesante intrusione nei mezzi di comunicazione usati dai lavoratori, e determinare una "sorveglianza permanente" del lavoratore".

Avevamo delle perplessità sull'utilizzo del Jobs Act da parte del Presidente del Consiglio Renzi, dove in prima applicazione ha cancellato l'art. 18 della legge 300/1970 e che ora interviene su norme che riguardano il diritto e la privacy dei lavoratori.

In conclusione, dobbiamo vigilare affinché la norma non determini interpretazioni illegittime e garantisca i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti con questi strumenti, che siano in linea con le indicazioni del Garante della Privacy. il quale ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le linee guida del 2007 disposizioni relative all'utilizzo della posta elettronica e di internet.

Carlo Trombetti

Segretario Naz. di Federazione

L'unica tutela che "cresce", la troviamo nell'indennità che può essere stabilita dal giudice ove il licenziamento impugnato sia valutato ingiustificato, ma solo dopo il terzo anno di anzianità.

## **La riduzione delle tutele del lavoro nel c.d. JOBS ACT - I LICENZIAMENTI**

Con il cd. Jobs Act il nuovo legislatore ha enfatizzato mediaticamente, a fini di propiziarne la pubblica accettazione, l'introduzione di un "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti"; destinato ai soli lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro assunti dalle aziende private dopo il 7 marzo 2015. La normativa non si applica ai dipendenti pubblici aumentando così le disparità di trattamento tra pubblico impiego e lavoro privato.

Il contratto è caratterizzato, per il caso di licenziamento ingiustificato del prestatore, dalla non ricorrenza del rimedio re-integratorio in favore dell'applicazione in sua vece di un indennizzo economico, manlevante della responsabilità civile datoriale, graduato in forma crescente in relazione all'anzianità di servizio maturata dal licenziato in azienda.

La natura delle cd. "tutele crescenti" appare, quindi, come formula semantica utilizzata in modo ingannevole. Sicuramente una retromarcia rispetto alle ini-

ziali intenzioni tanto palesate dei responsabili politici all'opinione pubblica nella sua iniziale formula di una maturazione delle tutele direttamente all'anzianità di servizio aziendale dell'ordine dei 3 anni, onde realizzare una parificazione delle tutele dei nuovi assunti con quelle fruite dai già occupati (cioè la reintegra ex art. 18 Stat. lav.).

Niente di tutto questo! Il Jobs Act ha assicurato ai nuovi assunti un pacifico confino nella precarietà. L'unica tutela che "cresce", la troviamo nell'indennità che può essere stabilita dal giudice ove il licenziamento impugnato sia valutato ingiustificato, ma solo dopo il terzo anno di anzianità di servizio.

Per il principio per cui "in Italia è ammesso tutto ciò che non è vietato" avevamo già assistito in precedenza alla legittimazione del lavoro sottopagato con l'art. 8 della legge 148/2011 il quale ha previsto la derogabilità in peius del contratto nazionale da parte della cd. contrattazione di prossimità.

Di fatto è stata tracciata la strada

per la liberalizzazione e monetizzazione dei licenziamenti, escludendo quelli discriminatori (derivanti da ragioni di discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, cui va aggiunto quella per violazione delle norme sulla maternità e paternità, in occasione del matrimonio o per motivo illecito determinante tipo rappresaglia o ritorsione).

Quindi, la nuova disciplina dei licenziamenti improntata esclusivamente a vantaggio della parte datoriale, salvo mantenere la tutela re-integratoria per i soli licenziamenti discriminatori nonché per quelli intimati oralmente (ritenuti nulli come, tra l'altro, già previsto dal disposto ex art. 2 della legge 604/1966), ha sancito quale unico rimedio risarcitorio per il lavoratore privato ingiustificatamente (senza giusta causa o giustificato motivo) del posto di lavoro la monetizzazione. È nostra convinzione che la nuova disciplina a "tutele crescenti" ha





## JOBS ACT - I LICENZIAMENTI

un contenuto palesemente oppressivo e vessatorio per il lavoratore, valutando anche che è prevista una deroga a favore della reintegrazione solo se "sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento" (rif. art. 3 comma 2 D.Lgs. 23/2015).

Riteniamo che una formula così rigida e circostanziata non sia casuale ma frutto di deliberata scelta del legislatore mirata a minimizzare o vanificare l'ipotesi che in sede giudiziale venga ac-

cordata una reintegra a fronte di un licenziamento carente di giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo. Inoltre, pur risultando ancora vigente l'art. 2, Legge 604/66 che dispone l'obbligo a carico del datore di motivare il licenziamento provando la veridicità del fatto o inadempiamento contestato al lavoratore, il nuovo ordinamento ribalta l'onere della prova sul lavoratore lasciando la possibilità a datori di lavoro poco onesti di eludere il reintegro con semplici prove lacunose o inadeguate.

La mancata prova da parte del lavoratore sull'insussistenza del

fatto materiale addebitato risulta prevalente rispetto all'eventuale infondatezza del fatto stesso, cosicché in presenza di una contestazione disciplinare di qualsiasi tipo (anche lieve) il licenziamento verrebbe confermato e il trattamento risarcitorio sarebbe esclusivamente quello indennitario. Questo anche nel caso in cui il licenziamento sia palesemente sproporzionato, giacché il legislatore ha precluso al Giudice la facoltà di derubricare il provvedimento mediante conversione in sanzione conservativa più ragionevole (multa, sospensione). Pertanto la "sussistenza"

**Tabella riepilogativa dei risarcimenti sull'impugnativa licenziamenti modificati dagli effetti del Jobs Act**

	Dipendenti pubblici	Dipendenti privati	
		Assunti prima del 07/03/2015 (ante Jobs Act)	Assunti dopo del 07/03/2015 (post Jobs Act)
<b>Licenziamento "economico"</b>	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.	<b>Dimostrazione sussistenza del licenziamento da parte del DdL:</b> <b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra 12 e 24 mensilità <b>senza reintegra.</b> <b>Mancata dimostrazione sussistenza del licenziamento da parte del DdL:</b> <b>Reintegro</b> sul posto di lavoro più <b>risarcimento</b> nella misura massima di 12 mensilità.	<b>Risarcimento</b> del danno nella misura di 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale con un massimo di 24 mesi <b>senza reintegra.</b>
<b>Licenziamento disciplinare</b> ovvero <b>Licenziamento legato alla inidoneità fisica</b>	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.	<b>Dimostrazione sussistenza del fatto da parte del DdL:</b> <b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra 12 e 24 mensilità <b>senza reintegra.</b> <b>Mancata dimostrazione sussistenza del fatto da parte del DdL oppure previsione di sanzione più lieve nel CCNL:</b> <b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro più <b>risarcimento</b> del danno nella misura massima di 12 mensilità.	<b>Mancata dimostrazione insussistenza del fatto da parte del lavoratore:</b> <b>Risarcimento</b> del danno nella misura di 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale con un massimo di 24 mesi <b>senza reintegra.</b> <b>Dimostrazione insussistenza del fatto da parte del lavoratore:</b> <b>Reintegrazione</b> sul posto di lavoro e <b>indennità risarcitoria</b> commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento al giorno del reintegro dedotta quella che avrebbe potuto ottenere con altro collocamento.

## **JOBS ACT - I LICENZIAMENTI**

del fatto si ha sia che il fatto sussista, sia che il fatto non sussista ma non provato dal lavoratore come tale.

Al tempo stesso, essendo la dimostrazione della "insussistenza" del fatto l'unica arma del lavoratore per non perdere il lavoro, il legislatore ha reso inutilizzabili i codici disciplinari contrattuali che prevedono specifiche correlazioni tra infrazioni tipizzate e sanzioni contemplate.

La nuova disciplina marginalizza, quindi, il ruolo giudiziale a mero esecutore di calcoli matematici per proporzionare l'indennizzo economico agli anni di anzianità, così come getta al macero i codici disciplinari contrattuali, aprendo evidenti spazi per potenziali "padroni" datoriali ed alla oggi legale possibilità di espellere arbitrariamente lavoratori indesiderati e/o non compiacenti.

Infine l'ultimo comma dell'art. 3 del decreto stabilisce che al licenziamento dei nuovi assunti con contratto a cd. "tutele crescenti" non si applica la procedura garantista di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (contraddittorio, audizione del lavoratore a difesa anche con l'assistenza sindacale, termini procedurali per la comminazione della sanzione); garanzie evidentemente considerate d'intralcio ad un provvedimento espulsivo veloce.

Con l'art. 4 l'applicabilità del rimedio indennitario (monetizzazione) viene introdotta anche per i licenziamenti affetti da cd. "vizi formali" individuati nella violazione del requisito di motivazione

(di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 604/1966) o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 300/1970.

In questi casi il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.

L'art. 5 introduce il principio di "mera convenienza" assegnando la facoltà al datore di lavoro di revocare il licenziamento entro quindici giorni dalla sua impugnazione ripristinandolo senza soluzione di continuità, quindi con diritto del lavoratore alla sola retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Infine mediante l'art. 6 viene accordata al datore di lavoro la possibilità di evitare il contenzioso sul disposto licenziamento, tramite conciliazione offrendo al lavoratore licenziato un importo, esente da Irpef e da contribuzione previdenziale, dell'ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in sede di conciliazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impu-

gnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

L'indennizzo economico è dimezzato (art. 9) se l'impresa occupa meno di 15 dipendenti o se è una organizzazione di tendenza (partiti politici, sindacati ecc.), mentre l'art. 10 estende i medesimi criteri anche ai licenziamenti collettivi viziati per intimidazione senza forma scritta o per violazione dei criteri di scelta.

Il trattamento di disoccupazione involontaria e di ricollocazione a carico dello Stato, fruibile soltanto da parte dei licenziati ingiustificatamente, è normato dall'art. 11 che ha previsto l'offerta di un voucher da spendere presso agenzie pubbliche o private impegnate in programmi di riallocazione, ma riscuotibile solo a risultato occupazionale riconseguito.

Ai nuovi assunti posteriormente all'entrata in vigore del decreto attuativo è inapplicabile il rito sul contenzioso dei licenziamenti previsto dalla Legge Fornero mandato in soffitta prima che possa dimostrare una qualsivoglia efficacia (art.12).

Possiamo quindi affermare che la tanto annunciata "riforma rivoluzionaria del lavoro" cd Jobs Act ha mancato il suo dichiarato obiettivo, raggiungendo quello della riduzione dei diritti del lavoro culminata nella liberalizzazione dei licenziamenti. Difatti scegliendo deliberatamente la soluzione più favorevole per le esigenze datoriali di non parificare le tutele dei precari neas-

## JOBS ACT - I LICENZIAMENTI

sunti a quelle degli occupati in regime di stabilità reale e riservando a loro un trattamento dispari rispetto ai già occupati, non ha fatto altro che porre in essere un nuovo dualismo tra lavoratori di "serie A" e lavoratori di

"serie B", determinando (al contrario di quanto auspicato dai rappresentanti del Governo) la disincentivazione della mobilità dei lavoratori, costretti a permanere ingessati sulle posizioni di lavoro già occupate, giacché spo-

standosi verso altre e più appetibili realtà aziendali perderebbero le tutele ante Jobs Act in favore del sistema "tutele crescenti".

Giuliano Palotto  
Segretario Confederale Usae

	Dipendenti pubblici	Dipendenti privati	
		Assunti prima del 24/12/2014 (ante Jobs Act)	Assunti dopo del 24/12/2014 (post Jobs Act)
<b>Licenziamento discriminatorio</b>	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.
<b>Licenziamento viziato da errori formali</b>	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.	<b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra 2 e 6 mensilità.	<b>Risarcimento</b> del danno nella misura di 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale con un massimo di 12 mesi <b>senza reintegra</b> .
<b>Licenziamento collettivo (Legge 223/1991)</b>	<b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del servizio.	<b>Senza violazione criteri di scelta:</b> <b>Risarcimento</b> del danno in misura compresa tra 12 e 24 mensilità <b>senza reintegra</b> . <b>Con violazione criteri di scelta:</b> <b>Reintegro</b> sul posto di lavoro e <b>risarcimento</b> pari ad un massimo di 12 mensilità.	<b>Risarcimento</b> del danno nella misura di 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale con un massimo di 24 mesi <b>senza reintegra</b> .
<b>Disciplina per le piccole imprese con meno di 15 dipendenti</b>	<b>Non si applica</b>	<b>Risarcimento</b> da 2,5 a 6 mensilità <b>senza reintegra</b> .	<b>Azienda con meno di 15 dipendenti al 07/03/2015:</b> <b>Risarcimento</b> variabile da 1 a 6 mensilità in funzione dell'anzianità. <b>Azienda con più di 15 dipendenti al 07/03/2015:</b> Si applicano tutte le nuove regole.
<b>Disciplina per le associazioni di tendenza (sindacati, partiti politici, ecc.)</b>	<b>Non si applica</b>	<b>Non si applica</b> Legge 300/70	Si applicano per intero le nuove regole senza eccezioni.
<b>Conciliazioni in DTL per recessi economici</b>	<b>Non si applica</b>	<b>Si applica</b>	Non si applica procedura in DTL. <b>Conciliazione incentivata:</b> Il DdL offre al lavoratore una somma (esente imposizioni fiscali) pari ad un mese per ogni anno di servizio con un massimo di 18 mensilità. Se il lavoratore accetta perde il diritto di adire le vie legali.
<b>Processo rito Foriero</b>	<b>Non si applica</b>	<b>Si applica</b>	<b>Non si applica</b>





- 9** Corsi di laurea triennali e magistrali
- 96** Master di 1° e 2° livello
- 35** Corsi di Alta Formazione
- 25** Corsi di perfezionamento

PER GESTIRE ADEGUATAMENTE TALE CONVENZIONE LA FEDERAZIONE SI AVVALE DI UN APPOSITO E-LEARNING CENTER POINT DELL'UNIVERSITÀ TELEMATICA PEGASO ISTITUITO PRESSO IL CENTRO DI FORMAZIONE E SERVIZI (GENFOS) CON SEDE IN ROMA VIALE ETTORE FRANCESCHINI N.73.

SUL SITO DELLA FEDERAZIONE ([WWW.FSINAZIONALE.IT](http://www.fsinazionale.it)) E SUL SITO GENFOS ([WWW.GENFOS.IT](http://www.genfos.it)), NELLA APPOSITA SEZIONE, SONO REPERIBILI E SCARICABILI I MODULI DI ISCRIZIONE DA UTILIZZARE PER USUFRUIRE DI TALE CONVENZIONE.

FSI E GENFOS - CON ADEGUATI BANDI - ISTITUIRANNO ALTRESÌ APPOSITE BORSE DI STUDIO DA ASSEGNARE AI PIÙ MERITEVOLI FRA TUTTI GLI ISCRITTI ALLE ATTIVITÀ DIDATTICHE SOPRA DELINEATE.

Per ulteriori informazioni rivolgiti alla sede sottoindicata o vai alla [pagina convenzioni](http://www.fsinazionale.it) sul sito:  
**<http://www.fsinazionale.it>**



Recapiti dell'ufficio