



## VERSO IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?

**ovvero: il jobs act, la rottamazione e la nuova fattoria degli animali**

di Gaetano Veneto\*

Dalla scorsa primavera il Governo appena insediatosi del nuovo Premier, Matteo Renzi, terzo e speriamo ultimo Capo del Governo nominato dal Quirinale dopo il fallimento, interno ed internazionale, dell'ultimo Governo parlamentare, il Berlusconi-ter, nei primi 100 giorni di programma governativo "annunciato" come impegno improrogabile e di certa attuazione, si proponeva tre temi essenziali per dare una scossa ad un Paese che, già da allora, sembrava porsi, se non ai margini, agli ultimi posti di una Unione europea, già di per sé, lentamente quanto inesorabilmente avviata tra gli ultimi vagoni della locomotiva di uno stanco treno delle democrazie capitalistiche dell'Occidente europeo.

Per restare al nostro campo di interesse e di vita quotidiana, segnaliamo che, tra i tre grandi temi, a detta dello stesso Premier, quasi certamente quello determinante per invertire la rotta della inarrestabile, apparentemente, crisi economica e sociale, era, come continua ad essere, quello della stagnazione e sempre più negativa situazione del mercato del lavoro e delle piccole e medie imprese, elemento trainante, da sempre, della nostra società.

Un primo conato di intervento si è rivelato, pur nelle comprensibili difficoltà poste dalla urgenza del provvedimento emanato (un decreto che al suo interno prevedeva e prevede un rinvio ad un ben più ampio ed organico intervento di sistema), di un certo interesse ma insieme portatore



di frutti molto limitati. I provvedimenti presi in tema di ampliamento delle forme di ingresso, più flessibili e rapide, del mercato del lavoro di precari (in particolare i giovani) con alcune modalità burocratiche notevolmente alleggerite dalla limitazione di controlli ed autorizzazioni amministrative, finalmente, sia pur oltre i 100 giorni promessi, sono stati trasferiti in sede parlamentare (il Senato, nel nostro caso) per essere riportati nel quadro più ampio del preannunciato disegno di legge, il famoso Jobs Act che prevede una serie di interventi normativi da attuare attraverso il conferimento al Governo di apposite deleghe.

Il progetto coltivato dal Governo sembra avere le sembianze di un ambizioso intervento volto ad introdurre numerose misure, così da "rivoluzionare" l'intero mercato del lavoro da un lato "rottamando", dall'altro cercando nuove vie d'uscita alla profonda crisi. Si ipotizza la riforma della disciplina degli ammortizzatori sociali, il rinnovamento dei servizi per il lavoro e le politiche attive in questo campo, la semplificazione di procedure e adempimenti in materia di lavoro

(in tutti questi casi riprendendo gli spunti del decreto precedente), soprattutto si lancia un'ambiziosa parola d'ordine in tema di riordino delle forme contrattuali di lavoro e, infine, di misure di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per tutto questo progetto di "mondo nuovo" si pone comunque un vincolo che, molto spesso, questo Governo, forse avventurosamente, pone alle sue iniziative: l'invarianza di oneri finanziari, così da evitare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Nel quadro sopra indicato, con riserva di analizzare, speriamo a breve, gli effettivi contenuti dell'intervento legislativo, senza lasciarci trascinare da previsioni o elucubrazioni di giornalisti o di politici (o, perfino, di giuristi, magari parruconi, nel gergo colorito dello Statista fiorentino odierno), appaiono necessarie alcune brevi considerazioni che non vogliono apparire avventate sentenze, assolutorie o di condanna.

Una prima considerazione viene supportata, senza tema di smentita, pena la rottamazione governativa, proprio da una di-

chiarazione del Premier che, ad una ennesima richiesta giornalistica di prendere posizione sulla abrogazione di un tabù (e non totem, visto che qualunque lessico, dai più paludati quali la Treccani o il Vocabolario della Crusca, ai più comuni, quelli scolastici, distinguono correttamente i due termini, invitando ad usare il primo sul tema) come il (quasi defunto) articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Alla domanda degli assetati, quanto spesso pilotati ed opportunistici, diffusori di notizie su tutti i mass-media, Renzi ha finalmente e giustamente risposto che, da dati ufficiali, il tema dell'articolo 18 ha interessato nell'ultimo anno 3.000 casi sottoposti al vaglio dei giudici: si noti che nello stesso periodo di tempo, come ricavato da chi scrive dalla lettura dei dati Istat, le cessazioni, di qualsivoglia tipo, di rapporti di lavoro (individuali e collettivi) hanno interessato oltre 1.300.000 lavoratori, con i più diversi tipi di contratto, a tempo determinato e non, precari o stabili, subordinati o parasubordinati.

*continua all'ultima pagina*



**All'interno:**

- 2** Stop alle assenze strategiche
- 3** Amianto e responsabilità
- 4** Modifiche al d.lgs. n. 81/2008
- 6** Indennità Mini-Aspi

\* Professore di Diritto del Lavoro  
Università degli Studi di Bari



**Lavoro e tutele**

# STOP ALLE ASSENZE STRATEGICHE

*La Cassazione lancia un monito ai lavoratori assenteisti: si rischia il licenziamento anche prima del superamento del periodo di comporto!*

di Clarenza Binetti



Con la recentissima sentenza n. 18678 del 4 settembre 2014 la Suprema Corte di Cassazione ha riconosciuto la legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo irrogato ad un dipendente in ragione delle sistematiche assenze cd. "a macchia di leopardo" che, pur non avendo superato il periodo di comporto, avevano reso la sua prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile da parte del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione nel confermare la decisione della Corte d'appello tralascia l'aspetto sul quale si incentrava l'intera difesa del lavoratore, relativo al mancato superamento del periodo di comporto, concentrando la sua attenzione sul comportamento del dipendente, sul suo scarso rendimento, sull'inadeguatezza della prestazione lavorativa sotto il profilo produttivo e sui problemi derivati all'organizzazione produttiva aziendale dalle assenze poste in essere dal dipendente, elementi che,

nel loro complesso, la portano a decidere per la legittimità del licenziamento.

Poco importa che le assenze non siano state tante e troppo lunghe, ciò che interessa è lo scarso rendimento del dipendente ossia che sia rilevabile e provata la violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente e che, in seguito alle assenze, si sia venuto a determinare una enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato, "avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferiti ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione" (Cass., n. 3876 del 2006).

Non è tutto.

Nel caso di specie le assenze a singhiozzo del dipendente-ricorrente spesso comunicate "all'ultimo momento", anche se giustificate o comunque incolpevoli, incidono in maniera notevole

non solo sulla produzione, ma anche sulle esigenze di organizzazione e funzionamento aziendale, dando luogo a scompensi organizzativi, generando problemi di non poco conto, malcontenti tra i dipendenti e forte disagio al datore di lavoro.

Il lavoratore, così come emerge nella fase istruttoria condotta nei precedenti gradi di giudizio, faceva assenze brevi anche di soli due o tre giorni, talvolta reiterate nello stesso mese, ma a ridosso dei suoi giorni di riposo.

Era, inoltre, incline nell'assentarsi proprio quando gli era stato assegnato il turno di lavoro durante il week-end o durante la notte e tali assenze generavano nel datore di lavoro, com'è facile immaginare, non solo forti difficoltà nel reperire personale per la sostituzione quanto anche malumori nei colleghi di lavoro che, loro malgrado e all'ultimo momento, dovevano provvedere alla sostituzione del lavoratore assente.

A quanto pare la Corte ha scelto oggi di punire il lavoratore "furbetto", il "lavativo" di turno, quello che predilige l'agiatazza di un giaciglio ad un triste turno di notte, colui che preferisce essere libero il sabato e la domenica incurante dei bisogni e delle necessità aziendali e, soprattutto, poco incline a preoccuparsi delle esigenze dei propri colleghi di lavoro.

Sicuramente non si è inteso privilegiare l'interesse aziendale ed organizzativo assegnando un ruolo inferiore al diritto alla salute e alla cura della stessa, ma si è probabilmente voluto sottolineare che non si può abusare dei diritti concessi per legge né della pazienza dei datori di lavoro e, soprattutto, dei propri colleghi!

## Morti sul lavoro

# Amianto e responsabilità

*Sussiste nesso causale tra la mancata adozione di cautele doverose e la malattia contratta a causa delle mansioni svolte*

di Daniela Cervellera

E' un dato acquisito dalla scienza medica e riconosciuto dalla giurisprudenza che il mesotelioma pleurico sia un patologia multifattoriale riconducibile alla inalazione di fibre di amianto.

Tale relazione causale probabilistica è supportata dall'esistenza di una legge scientifica cd. di copertura. Tuttavia sul riconoscimento del nesso causale incidono due tesi contrapposte relative, rispettivamente, alla cd. dose killer ed alla cd. dose dipendente.

L'accoglimento della prima tesi farebbe propendere per l'esclusione dell'efficacia causale, nello sviluppo della patologia, dell'esposizione a fibre di amianto conseguita alla omissione, successiva alla inalazione della dose iniziale, dell'adozione delle misure di sicurezza volte ad abbattere le polveri sul luogo di lavoro. Secondo tale tesi, infatti, rileva esclusivamente l'esposizione iniziale e considerevole a fibre di amianto (dose killer o trigger dose), da sola sufficiente allo sviluppo del processo patogeno, ritenendo non incidente, sul periodo di latenza, l'assunzione aggiuntiva di dosi.

Ne deriva che, pur sussistendo una condotta colposa del datore di lavoro, la stessa non è riconducibile all'evento in quanto non incidente né sulla insorgenza della patologia né, tantomeno, sul periodo di latenza (insussistenza del nesso causale).

A tale tesi si contrappone quella della cd. dose dipendente secondo la quale le esposizioni successive alla prima determinano una maggiore intensità dell'azione cancerogena ed una riduzione del periodo di latenza. Poiché, pertanto, ciascuna esposizione ad amianto concorre alla formazione della dose cumulativa, la condotta omissiva del datore di lavoro assume efficacia causale sia rispetto all'insorgenza della patologia che relativamente alla



riduzione del periodo di latenza (sussistenza del nesso causale).

Tale ultima tesi è condivisa dalla comunità scientifica che ritiene determinate, nel processo di cancerogenesi, l'esposizione prolungata al rischio di sviluppo della neoplasia.

In tale senso si è ripetutamente espressa la giurisprudenza di legittimità (Cass. 988/2002; Cass. 2216/2008; Cass. 33311/2012) che ha riconosciu-

to la sussistenza di un rapporto esponenziale tra dose di cancerogeno assorbita e risposta tumorale con conseguente aumento dell'incidenza delle neoplasie che derivano dalla esposizione e minore durata del periodo di latenza.

E' rinvenibile, pertanto, un nesso di causalità tra omessa adozione delle misure di prevenzione e protezione da parte del datore di lavoro e decesso del lavoratore conseguente alla prolungata esposizione a polveri di amianto nei casi in cui, pur non potendosi determinare il momento esatto in cui la malattia sia insorta, è da ritenersi prevedibile che la condotta doverosa avrebbe potuto rendere maggiore il tempo di latenza (nel caso del mesotelioma anche di 40 anni).

In tal senso non può essere esclusa la penale responsabilità del datore di lavoro, nei casi in cui, nell'esercizio di un'attività pericolosa lo stesso non adotti misure idonee di protezione, come la bonifica ambientale, che limitino le dosi espositive e riducano la quantità di fibre inalate (con maggiore possibilità di rimozione delle stesse dal polmone). In tal modo, seppur non possa essere, si consentirebbe di allungare il periodo di latenza con il conseguente aumento degli anni di vita dei lavoratori esposti.





**Lavoro salute e sicurezza**

# Modifiche al d.lgs. n. 81/2008:

di Elena Chiefa



La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano uno degli aspetti più importanti e più avanzati della politica dell'UE relativa sia alla occupazione che agli affari sociali.

Nel corso degli ultimi decenni l'adozione e l'applicazione di un vasto corpus normativo comunitario ha permesso indubbiamente di migliorare le condizioni di lavoro negli Stati membri dell'UE e di compiere importanti progressi per quanto riguarda la riduzione sia degli infortuni sia delle patologie connesse alle attività lavorative.

Il 25 marzo 2014 è entrato in vigore il nuovo decreto legislativo (n. 19 del 19/02/2014), di recepimento della Direttiva 2010/32/UE del Consiglio del 10 maggio 2010 che attua l'accordo quadro, concluso da HOSPEEM (Associazione datori di lavoro del settore ospedaliero e sanitario) e FSESP (Federazione sindacale europea dei servizi pubblici), in materia di prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario). Al d.lgs. n. 81/2008 viene aggiunto il nuovo Titolo X-bis.

L'accordo mira a proteggere le lavoratrici ed i lavoratori dal rischio di ferite provocate da oggetti taglienti o acuminati (bisturi, dispositivi di sutura, siringhe, ecc.) utilizzati in ambito sanitario nonché a prevenire il rischio di ferite e infezioni dovute all'uso di dispositivi medici taglienti. Prevede, altresì, un approccio integrato alla valutazione e alla prevenzione dei rischi, alla formazione e informazione, alla sensibilizzazione ed al monitoraggio.

Le strategie per la promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nell'Unione europea si basano su un approccio globale del benessere sul luogo di lavoro, tenendo conto anche della evoluzione del mondo del lavoro e della comparsa di nuovi rischi, ivi compresi quelli di natura psicosociale.

Nonostante i numerosi progressi compiuti, i dati sulle condizioni di lavoro dimostrano che numerosi lavoratori europei ritengono che la loro salute o la loro sicurezza siano minacciate a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa, infatti, circa il 35% dei lavoratori ritiene che il lavoro svolto rappresenta un rischio per la loro salute.

Tuttavia la riduzione dei rischi professionali non è omogenea, infatti, alcune tipologie di lavoratori (lavoratori giovani, lavoratori precari, lavoratori più anziani, lavoratori migranti, ecc.) sono maggiormente sovraesposti ai rischi professionali; inoltre, alcuni settori di attività sono particolarmente pericolosi (edilizia, agricoltura, trasporti, pesca ed anche la sanità e i servizi sociali); da evidenziare, altresì, che alcune categorie di imprese sono più vulnerabili (in particolare, le PMI che dispongono di minori risorse per poter attuare sistemi complessi per la protezione dei lavoratori).

I rischi cui possono andare incontro i lavoratori sono molteplici; rischi di natura infortunistica, rischi di natura igienico-ambientale e rischi trasversali. Tra i rischi di natura igienico-ambientali preoccupano i rischi derivante da agenti biologici. Infatti, le lesioni provocate dall'uso di dispositivi medici taglienti o da punture rappresentano certamente un rischio professionale frequente per gli operatori sanitari. Le lesioni provocate da detti dispositivi medici sono particolarmente pericolose proprio a causa del potenziale rischio di trasmissione di agenti biologici patogeni tramite il sangue e altro materiale biologico potenzialmente infetto per la presenza di batteri, virus (HCV, HBV, HIV, ecc.) o altri microrganismi.

In Europa le ferite provocate da aghi e altri strumenti taglienti e acuminati risultano tra i rischi più comuni e gravi per il personale sanitario. È noto che il personale sanitario (infermieri, medici, ecc.) ed in particolar modo quello impegnato in alcune settori (Pronto soccorso, 118, terapia intensiva, sala operatoria, ecc.), può incorrere più facilmente in ferite

provocate dall'uso di aghi o altri strumenti taglienti e acuminati.

Come già detto con il d.lgs. n. 19 del 19/02/2014 il nostro paese ha recepito la Direttiva 2010/32/UE in merito alla prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario, che fissa dei requisiti minimi. Gli Stati membri hanno la facoltà di adottare disposizioni supplementari per tutelare i propri lavoratori. Questa pratica deve essere incoraggiata per far sì che i requisiti nazionali siano il più possibile chiari ed efficaci.

Detto decreto oltre alla direttiva n. 2010/32/UE, fa riferimento anche:

alla direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18/09/2000, relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro;

- al Titolo X del d.lgs. 9/04/2008, n. 81, e successive modificazioni, concernente le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici;

- alla risoluzione del Parlamento europeo del 6/07/2006, recante raccomandazioni alla Commissione sulla protezione dei lavoratori sanitari europei da infezioni trasmissibili per via ematica a seguito di ferite provocate da aghi;

- alla preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'8/11/2013 e la successiva adottata nella riunione del 14/02/2014.

Con il d.lgs. 19/02/2014, n. 19 (art. 1), dopo il titolo X del d.lgs. n. 81/2008 si inserisce il Titolo X-bis in tema di «Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario» che consiste in sei articoli.

L'art. 286-bis delinea il campo di applicazione con l'individuazione di tutti i soggetti interessati dal provvedimento (tutti i lavoratori che operano, nei luoghi di lavoro interessati da attività sanitarie, alle dipendenze di un datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ivi compresi i tirocinanti, gli apprendisti, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori somministrati, gli studenti che seguono corsi di formazione sanitaria ed i sub-fornitori).

L'art. 286-ter fornisce le definizioni necessarie ai fini della chiarezza applicativa.



continua alla pagina seguente

# la prevenzione delle ferite da taglio e da punta

continua dalla pagina precedente

L'art. 286-quater riporta alcune misure generali di tutela (importanza della formazione del personale e necessità di adottare misure idonee ad eliminare o contenere al massimo il rischio di ferite ed infezioni sul lavoro attraverso l'elaborazione di una politica globale di prevenzione che tenga conto delle tecnologie più avanzate, dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro, dei fattori psicosociali legati all'esercizio della professione e dell'influenza esercitata sui lavoratori dall'ambiente di lavoro).

L'art. 286-quinquies richiama la necessità nell'ambito della valutazione dei rischi che la stessa includa la determinazione del livello di rischio espositivo nei confronti di malattie che possono essere contratte in relazione a tutte le modalità lavorative che possono essere svolte in ambiente di lavoro ospedaliero, in modo tale da coprire tutte le situazioni di rischio che comportano ferite o punture e contatto con sangue o altro veicolo di infezione, nella consapevolezza della importanza di un ambiente di lavoro ben organizzato e dotato delle necessarie risorse.

L'art. 286-sexies individua tutte le necessarie misure di prevenzione specifica che devono essere adottate nel caso in cui la valutazione dei rischi evidenzia rischio concreto di ferite da taglio o da punta con pericolo di infezioni e prescrive l'adozione delle procedure da adottare in caso di ferite, ivi compresa la corretta notifica degli infortuni ed il monitoraggio, con la registrazione e l'analisi delle cause e circostanze che hanno determinato il verificarsi dell'evento.

L'art. 286-septies reca la disciplina sanzionatoria, introducendo una serie di obblighi e adempimenti penalmente sanzionati.

L'art. 2 del d.lgs. n. 19/2014 reca la clausola di invarianza finanziaria. Non si introducono nuove funzioni a carico delle strutture sanitarie, ma riguarda attività rientranti nelle funzioni già attribuite dall'ordinamento giuridico alla competenza delle stesse, il cui espletamento è previsto avvalendosi delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Non si prevedono incrementi di oneri a carico della finanza pubblica.

Si evidenzia, comunque, che riguardo al rischio biologico è fondamentale, come richiesto dalla legge, una valutazione



del rischio:

- per definire per ogni reparto e per ogni profilo professionale un proprio livello di rischio;
- per individuare i provvedimenti utili a ridurre tale rischio;
- per definire una scala di priorità degli interventi necessari;
- per individuare le necessità relativamente a: informazione, formazione e addestramento, sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per i lavoratori esposti, adozione del registro degli esposti ad agenti biologici, vaccinazioni.

Si è convinti che le aziende se investono nella protezione della salute dei loro dipendenti attraverso politiche attive di prevenzione ottengono ottimi risultati

come la riduzione dei costi connessi all'assenteismo, la diminuzione della rotazione del personale, una maggiore soddisfazione dei clienti, un incremento della motivazione, un miglioramento della qualità e una migliore immagine dell'azienda. Conseguentemente, i predetti effetti positivi, in un contesto lavorativo sano, possono essere ulteriormente rafforzanti spingendo i lavoratori ad adottare abitudini di vita che migliorino le loro condizioni di salute in generale.

Inoltre, le strategie nazionali devono prendere in considerazione, prioritariamente, l'applicazione di un insieme di strumenti al fine di garantire un elevato livello di rispetto della legislazione, in particolare nei settori ad alto rischio:

- formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori;
- elaborazione di strumenti per facilitare la valutazione dei rischi;
- diffusione, in un linguaggio semplice, di informazioni e linee guida di facile comprensione e applicazione;
- diffusione di buone prassi a livello locale;
- migliore diffusione delle informazioni e accesso a fonti di consulenza;
- ricorso a incentivi economici a livello comunitario (ad esempio attraverso i fondi strutturali) ed a livello nazionale.

Incrementare il capitale salute e favorire la sensibilizzazione nell'ambito delle aziende rende i luoghi di lavoro più sani e più sicuri.



# INDENNITA' MINI-ASPI

**Quando il contributo aggiuntivo si manifesta vano**

di Giuseppe De Biase

C'era una volta un lavoratore dipendente che aveva avuto la fortuna di poter lavorare presso una azienda con un contratto di lavoro stagionale a tempo determinato per 18 ore settimanali per servizi di pulizia.

L'azienda, dal canto suo, era soddisfatta perché aveva sempre i locali puliti e l'Inps, che incamerava i contributi regolarmente versati dall'azienda con l'aliquota aggiuntiva Aspi del 1,4%, pure.

Alla fine della stagione, risoltosi il rapporto di lavoro, il dipendente (memore delle 78 giornate contributive effettuate) ed in attesa di un altro posto di lavoro, si reiscrive al centro per l'impiego e fa domanda di disoccupazione con requisiti ridotti, *pardon* "Mini Assicurazione Sociale per l'impiego".

Fin qui parrebbe una storia normale ma, ahimè, non lo è.

Il lavoratore si vede recapitare dall'Inps il rigetto della domanda Mini-ASPI, in quanto non ha maturato le 13 settimane utili alla richiesta della Mini-Aspi.

Ma come! ... L'azienda aveva regolarmente versato i contributi sulla base del contratto collettivo di categoria; la retribuzione oraria era anche superiore al minimale retributivo Inps di cui alla legge n. 683/1983 e dagli uniemens presentati risultavano 13 settimane e 78 giornate contributive.

Per di più l'azienda aveva versato il contributo aggiuntivo all'Aspi del 1,4%.

E allora quale è la spiegazione folle che non permette al lavoratore part-time, alla fine di un rapporto a tempo determinato per un minimo di 13 settimane di ottenere l'assicurazione sociale per l'impiego?

Il limite retributivo settimanale per l'accredito dei contributi è di 198,17 euro (per l'anno 2013) pari al 40 % del trattamento minimo di pensione.

Pertanto durante le 13 settimane antecedenti il licenziamento o fine rapporto a termine il lavoratore, avendo avuto un imponibile contributivo da contratto (comunque superiore al minimale di legge

di cui alla legge n. 683/1983), inferiore ai 2.576,21 euro (198,17 euro x 13 settimane), non può godere della indennità Mini Aspi, poiché per quest'ultima non necessitano più 78 giornate contributive nell'anno precedente, ma 13 settimane utili ai fini contributivi con lo stesso criterio di cui sopra.

Allora che senso ha il minimale di cui alla legge n. 683/1983 per i part-time?

Eppure il decreto legislativo n. 61/2000, all'art. 4 dispone che il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Ed ancora, se il lavoratore non ha raggiunto i requisiti reddituali per potersi vedere riconosciuto un diritto sacrosanto e legittimo, ai sensi dell'art. 38, comma 2, della Costituzione (i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria ...) perché bisogna versare il contributo aggiuntivo Aspi?

La legge Fornero aveva tra le prerogative principali quella di tutelare i lavoratori atipici ed i lavoratori precari. Come ogni riforma degna di essere chiamata tale avrebbe dovuto avere il coraggio di dare equità sociale ai lavoratori e di creare nuove possibilità di impiego e non pensare a chi perde il lavoro solo nell'ottica di un vantaggio per lo Stato.

Questa era una modifica che doveva e poteva essere fatta; oggi, invece, al problema degli esodati si aggiunge anche la perdita della indennità Mini Aspi da parte di chi avrà la fortuna di trovare nel periodo estivo un lavoro stagionale part-time, ma la sfortuna di non poter far valere i requisiti reddituali di cui sopra.

Come tutte le storie che iniziano con c'era una volta ci si aspetterebbe un finale del tipo e vissero tutti felici e contenti, ma l'unico finale che si trova a questa folle storie è: ... e alla fine solo l'Inps visse felice e contento!

**IN LIBRERIA**  
**IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA**

ANNO VIII - N° 2  
luglio 2014

ISSN 1974-4269  
il diritto dei lavori

Rivista Giuridica Telematica

**il diritto**  
**dei lavori**

[www.dirittodeilavori.it](http://www.dirittodeilavori.it)

diretta da  
**Gaetano Veneto**

COORDINATORE SCIENTIFICO  
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE  
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO  
Gaetano Veneto, Fernando Fita Ortega, Vito Gallotta, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Tucci, Tommaso Germano, Luis Enriquez Nores Torres, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Bari

Realizzata dal  
  
Centro Studi diritto-lavori

RESPONSABILE DI REDAZIONE  
Daniela Cervellera

REDAZIONE  
Mario Assennato, Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile, Marilena Cortese, Silvia Ardua D'Alesio, Domenico Di Pierro, Nicola Gasparro, Francesco Gismondi, Maria Mangiatordi, Felicia Papagni, Emanuela Sborgia, Romeo Tigre, Francesco Verdebello, Pietro Zamparese

**Cacucci Editore**

continua dalla prima pagina

## VERSO IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?

Superato il primo tabù, con buona pace di gufi, anche appollaiati sull'albero del Governo, e all'interno della maggioranza, passiamo a temi un pò più seri, quali quelli della ridefinizione dei troppo numerosi tipi di contratto. Nel testo licenziato dalla Commissione competente per l'esame in Aula si scrive di una delega volta ad "individuare ed analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione delle medesime tipologie contrattuali ...". Ancora sull'argomento si legge di una delega ulteriore al Governo volta alla "redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, semplificate secondo quanto indicato alla lettera a), che possa anche prevedere l'introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti ...".

Eccoci finalmente ai punti centrali e più interessanti di questo disegno governativo che prevede anche l'introduzione "eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ..." fino a giungere a prevedere nuove forme di

"prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali", allargando la platea di utenti e dipendenti a "tutti i settori produttivi", superando antiche e recenti limitazioni. Fermandoci a questi campi e lasciando da parte altre pure importanti aree quali la riforma degli ammortizzatori sociali e l'importantissimo, specie per l'immediato futuro, tema dei tempi di lavoro e *otium* adeguatamente e ampiamente inteso, può per ora affermarsi che, per evitare una epigonica riproduzione dello splendido libro-profezia di Orwell in tema di zoologia, anche umana, in un mondo infestato di lupi, avvoltoi e soprattutto, nel nostro caso, di "gufi", appare necessario proporre agli attuali governanti e, per essi, ad un Premier, forse non a torto, accusato di una malattia pericolosa, sul piano generale sociale ed economico, quanto produttiva sul piano elettorale a breve termine, "l'annuncio", di porre pochi quanto chiari, inequivocabili paletti che valgano insieme a definire gli obiettivi essenziali. Per evitare da parte nostra equivoci e, pertanto, non far produrre "topolini" (per continuare con le metafore animali tanto care ai governanti) da una montagna che oggi, certamente, non appare "incantata", si ritiene necessaria escludere l'avventata ipotesi di un generico contratto unico per legge, o ancora di un esclusivo e *tranchant* "contratto di inserimento con tutele crescenti" totalmente alternativo alle attuali forme di tutela contro abusi ed ingiuste prevalenze nell'esercizio del potere di reces-

so. Il progetto governativo e i lavori parlamentari sembrano più accorti ed equilibrati delle avventurose illazioni politico-giornalistiche, le *boutades* di alcuni soloni di maggioranza e opposizione, ancor più che *ballons d'essai*, sono solo espressione di rozzezza culturale frammista a voglia di esternare a fini più o meno malcelati di esposizione pre-elettorale, creando nel Paese un clima di sfiducia e preoccupazione.

Si tratta, per concludere, di accelerare i lavori delle Aule parlamentari, puntando su un intervento mirato su alcuni essenziali ed urgenti obiettivi che effettivamente diano ossigeno e fiducia ad un mercato del lavoro che resta ancora immobile. Il testo portato in Aula è forse, nella sua ampiezza (spesso foriera di scontri muro contro muro proprio all'interno della maggioranza) e troppo ambizioso per poter vedere la luce prima della già lontana Araba Fenice della riforma radicale del Senato. Se si vuole evitare, dopo il semestre di Presidenza della Unione, e cioè dal prossimo gennaio di cadere sotto i colpi di maglio della Unione europea, per poter finalmente dimostrare che siamo capaci, come e meglio di Grecia e Spagna, di rendere concrete le riforme "annunciate", è necessario ridimensionare una "montagna" evitando che partorisca animaletti orwelliani e negando spazio e voce a gufi, vicini e lontani. Solo così il Paese, oltre a recuperare credibilità, potrà "tornare a riveder le stelle" del benessere e della occupazione, non quelle delle botte da

orbi, interne ed esterne, che deriverebbero dalla mancanza di credibilità e di speranze da parte di tutti, in Italia e all'estero, della capacità, finalmente dopo tanti anni, di un Governo veramente degno di esser chiamato tale e pertanto stimato universalmente.

Sarebbe troppo per tutti noi, specialmente nel nostro Sud che ancora attende un segno di sensibilità da parte di tutte le forze politiche ed istituzionali.

Ancora un hashtag, visto che solo così siamo di moda ... #matteoadelantecumjuicio, ma adelante nei fatti più che nelle pur valide proposte quotidianamente e velocemente (forse troppo) lanciate.

Bollettino del  
Centro Studi Diritto dei LavoriAnno VI n. 4  
Supplemento al n. 2 Anno IX de  
**la bilancia**Reg. Tribunale Trani n. 14/06  
15 settembre 2014  
ISSN 1972-7704Direttore Scientifico  
**Gaetano Veneto**Direttore Responsabile  
**Luca De Ceglia**Direttore Editoriale  
**Antonio Belsito**In Redazione:  
**Daniela Cervellera**  
Caporedattore**Valerio A. Belsito, Clarenza  
Binetti, Antonio De Simone,  
Maurantonio Di Gioia, Domenico  
Di Piero, Maria Mangiardi**

e-mail: info@csddl.it

stampato da

Tipografia Marchese - Bisceglie

[www.csddl.it](http://www.csddl.it)**Centro Studi diritto**  
dei **lavori**

ricerca &amp; formazione

# CONVEGNO NAZIONALE

## LA FIERA DELLA SICUREZZA

seconda edizione  
Convegno nazionale  
AMBIENTE

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

BARI

16 e 17 settembre 2014 - ore 8.30  
Sala Leccio Padiglione 10 - Lungomare Starita, 4

Giunge alla seconda edizione il convegno nazionale "La Fiera della Sicurezza"; l'evento annuale, interamente dedicato all'approfondimento della normativa in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, costituisce un appuntamento immancabile per l'aggiornamento continuo dei professionisti di settore.

ENTI ORGANIZZATORI:



IN COLLABORAZIONE CON:



EVENTO PATROCINATO DA:



Evento riconosciuto per il rilascio di crediti formativi professionali da:

Ordine degli Avvocati  
Ordine dei Chimici  
FIRAS-SPP per ASPP/RSPP

16 settembre 2014 - AMBIENTE

- 08.30 **REGISTRAZIONE PARTECIPANTI**
- 09.00 **SALUTI**
  - dott. Nichi VENDOLA  
Presidente Regione Puglia
  - prof. avv. Ugo PATRONI GRIFFI  
Presidente Fiera del Levante

**PRESIEDE E COORDINA**  
prof. Tommaso GERMANO  
Titolare della Cattedra di Diritto della Previdenza Sociale
- 9.30 **LA SICUREZZA AMBIENTALE E IL CONTROLLO SOCIALE DEI CITTADINI**  
dott. Lorenzo NICASTRO  
Assessore Regionale alla Qualità dell'Ambiente
- 10.15 **TESTO UNICO AMBIENTE: NOVITÀ, MODIFICHE E AGGIORNAMENTI NORMATIVI DOPO I DECRETI CORRETTIVI**  
On. dott. Edo RONCHI  
Presidente della Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile
- 10.45 **INQUINAMENTO DEL SUOLO E BONIFICHE DEI SITI INQUINATI**  
ing. Stefano VEGGI  
Studio Geotecnico Italiano, Milano
- 11.30 **AMBIENTE E SALUTE NELLA GOVERNANCE AMBIENTALE**  
prof. Giorgio ASSENNATO  
Direttore Generale ARPA Puglia
- 12.15 **LINEA VERDE & GREEN SCHOOL - BOSCH BARI PER UN FUTURO SOSTENIBILE**  
ing. Marinella LAGIOIA  
Energy Manager in Bosch Bari
- 13.00 **PAUSA PRANZO**
- 14.00 **PRESIEDE E COORDINA**  
prof. Gaetano VENETO  
Presidente del Centro Studi di Diritto dei Lavori
- 14.15 **CRITERI PER LA CLASSIFICAZIONE DEI RIFIUTI E CERTIFICAZIONE DELLA PERICOLOSITA'**  
dott. Tomaso MUNARI  
Vice Presidente del Consiglio Nazionale dei Chimici  
EuChemS representative in ECHA Risk Assessment Committee
- 15.00 **PROBLEMATICHE NELLA GESTIONE DEI FANGHI DA DEPURAZIONE IN PUGLIA**  
prof. Nicola COSTANTINO  
Amministratore Unico Acquedotto Pugliese S.p.A.
- 15.45 **LE ATTIVITA' DELLA REGIONE PUGLIA**  
ing. Antonello ANTONICELLI  
Regione Puglia  
Direttore Area Coordinamento per la Riqualificazione, le Tutele e la Sicurezza Ambientale
- 16.30 **IL D.LGS. N. 231/01: LA RESPONSABILITÀ PENALE DELL'AUTORE DEL REATO; EVOLUZIONE NORMATIVA DEL DECRETO, I CAPI DI IMPUTAZIONE PER GLI ILLECITI IN MATERIA DI AMBIENTE**  
dott. Renato NITTI
- 17.00 **IL D.LGS. N. 231/01: ESEMPIO DI APPLICAZIONE IN AZIENDA DI UN SISMA DI GESTIONE 231 CON PROBLEMATICHE DI SICUREZZA E AMBIENTE**  
dott. Gianpaolo AZZINI
- 17.30 **DIBATTITO - CONCLUSIONI**
- 17.45 **CONSEGNA PREMIO ECCELLENZA**

17 settembre 2014 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- 08.30 **REGISTRAZIONE PARTECIPANTI**
- 09.00 **SALUTI**
  - ing. Antonio DECARO  
Sindaco Città di Bari
  - prof. Antonio Felice URICCHIO  
Magnifico Rettore Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"
  - ing. A. Michele VINCI  
Presidente Confindustria Bari BAT

**PRESIEDE E COORDINA**  
prof. Tommaso GERMANO  
Titolare della Cattedra di Diritto della Previdenza Sociale
- 09.30 **BENESSERE ORGANIZZATIVO: STATO DELL'ARTE E PROSPETTIVE FUTURE**  
dott. Raffaello Maria BELLINO  
Dirigente medico SPESAL ASL BA - Area Metropolitana
- 10.00 **CONTRIBUTO DELLA FORMAZIONE AL BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
dott.ssa Vivietta BELLAGAMBA  
Segretario Generale F.I.R.A.S. - S.P.P.
- 10.30 **FORMAZIONE SULLA SICUREZZA: DALL'OBBLIGO ALL'EFFICACIA. LA LEVA DEL PRECISION TEACHING**  
prof. Fabio TOSOLINI  
Presidente dell'A.A.R.B.A. (Association for the Advancement of Radical Behavior Analysis)
- 11.45 **NOVITÀ SULLE NORME TECNICHE DEL D. LGS. n. 81/2008, REGOLAMENTAZIONE DEI FONOMETRI IN CLASSE 2, MISURE DI VIBRAZIONI NEL SETTORE AGRICOLO E FORESTALE**  
dott. Diego ANNESI  
Svanitek Italia S.r.l.
- 12.15 **CONCLUSIONI**  
dott. Giovanni ASARO  
Direttore Regionale INAIL Puglia
- 13.00 **PAUSA PRANZO**
- 14.00 **PRESIEDE E COORDINA**  
dott. Fulvio LONGO  
Direttore SPESAL ASL BA Area Metropolitana
- 14.15 **LA SICUREZZA DEL LAVORO NELLE AZIENDE ECCELLENTI - L'ESEMPIO BOSCH**  
ing. Carmine VOX  
Responsabile HSE in Bosch Bari
- 14.45 **MERCATO DEL LAVORO E SICUREZZA**  
dott. Pietro SCRIMIERI  
Direttore Servizi Centrali - Risorse Umane, Organizzazione e Lavoro - AQP S.p.a.
- 15.30 **LA NORMA EN 1090 - MARCATURA CE PER I COMPONENTI STRUTTURALI IN ACCIAIO O ALLUMINIO. OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEI FABBRICANTI, PROGETTISTI, DIRETTORI LAVORI E DEGLI R.S.P.P.**  
P.J. Tonino GHETTI  
Presidente D.E.Ca. System S.r.l. e del Consorzio D.E.Ca. Group
- 16.15 **LA SICUREZZA DEGLI OPERATORI NELLO SVOLGIMENTO DEI LAVORI ELETTRICI—LE NOVITÀ DELLA NORMA CEI 11:27 IV edizione**  
ing. Danilo SALLUSTIO  
Direttore del Dipartimento INAIL Bari - Sett. Ricerca, Certificazioni e Verifica
- 17.00 **L'AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA AGENTI CHIMICI PERICOLOSI, CANCEROGENI E MUTAGENI: LA NUOVA SCHEDA DATI DI SICUREZZA, LA VALUTAZIONE DELLA SICUREZZA CHIMICA E GLI SCENARI DI ESPOSIZIONE. EVOLUZIONE DEI MODELLI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN AMBITO NAZIONALE IN CONFORMITÀ AI REGOLAMENTI REACH E CLP**  
dott. Damiano MANIGRASSI  
Presidente Ordine dei Chimici della Provincia di Bari  
dott. Antonio MAZZONE  
Consigliere Ordine dei Chimici della Provincia di Bari
- 17.30 **CONCLUSIONI: ANALISI DEGLI EFFETTI MOLTIPLICATORI DEL GIOCO DI SQUADRA IN TERMINI DI PREVENZIONE E SALUTE NELLE AZIENDE DI PMI**  
Dott.ssa Laura CONTE  
Economista e Psicologa del Lavoro
- 18.00 **CONSEGNA PREMIO ECCELLENZA**



Segreteria Organizzativa tel. 085 5331167  
Direzione tel. 335 826952

PER ISCRIZIONI:  
e-mail: eliapos@elipos.it  
on line: <http://www.elipos.it>

<http://www.elipos.it/ambiano/convegni/la-fiera-della-sicurezza.html>  
<http://www.elipos.it/sicurezza/convegni/salute-e-sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro.html>

Centro Servizi Eliapos S.r.l.  
Ambiente, igiene, Sicurezza nei Luoghi di Lavoro,  
Formazione, Sistemi di Gestione, Qualità, Ecologia