



LA DIFESA CONTRO TUTTE LE PRECARIETA'

Spiegazioni semplificate delle varie forme di precarietà

Strumenti pratici di autotutela

Azioni per la stabilizzazione del rapporto di lavoro

A cura degli Avvocati

Alessio Ariotto, Vincenzo Caponera, Jacobo Sanchez Codoni, Elia De Caro, Luca Di Francesco, Monica Esposito, Massimiliano Ferretti, Marzia Guadagni, Marco Guercio, Giuseppe Lentini, Enrico Luberto, Mario Marcuz, Alberto Piloni, Giuseppe Spanò, Giuseppe Maria Villano e della Dott.ssa Valentina Paoli

Premessa

Questo non è, né vuole essere, un manuale. Non è una pubblicazione scientifica. Non aggiunge niente alla disputa dottrinale giuslavoristica. Questo è uno strumento di emancipazione e di liberazione dalla condizione peggiore in cui si può trovare una persona: la precarietà. E' stata la nostra esperienza sul campo a suggerirci la compilazione di questo volume. La maggior parte dei lavoratori vivono senza potersi rappresentare un futuro, senza poter accedere ad un mutuo per l'acquisto di una casa, senza poter pensare a farsi una famiglia, in condizioni di precarietà e non sono a conoscenza di un fatto chiaro ed incontrovertibile: i meccanismi giuridici attraverso i quali vengono create le condizioni di precarietà ed instabilità del rapporto di lavoro sono spesso illegittimi ed è possibile agire in giudizio per rimuoverne gli effetti. Questo strumento quindi serve ai lavoratori e alle lavoratrici precari/e, a quelli/e che precari/e non sono ma che potrebbero diventarlo, a quelli/e che ancora non sono lavoratori o lavoratrici e che presto lo saranno, per scardinare la convinzione che non c'è mai niente da fare contro lo strapotere di chi ci dà lavoro. In questo volume abbiamo voluto circoscrivere la nostra analisi all'interno del mondo del lavoro precario affrontando il tema delle forme in cui esso può presentarsi, degli strumenti di difesa e dei meccanismi per la stabilizzazione del rapporto e della tutela delle condizioni di salute nei luoghi di lavoro. Abbiamo voluto fornire alcuni suggerimenti che possono essere utili per migliorare la propria condizione nel luogo di lavoro e che possono rappresentare il primo passo per una consapevolezza delle opportunità che il sistema normativo offre per una stabilizzazione del rapporto di lavoro. Spesso i diritti ci sono e non vengono azionati dai lavoratori perché nessuno (neanche le organizzazioni sindacali) provvede a fornire loro un quadro completo delle possibili tutele che l'ordinamento prevede.

Per tutte le domande che dovessero sorgere dalla lettura del presente volume abbiamo attivato una casella e-mail dell'associazione a cui scrivere: info@retelegale.net ed una form sul sito www.retelegale.net.

Buona lettura

Avv. Marco Guercio

Coordinatore nazionale Retelegale.net

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Dovendo affrontare il tema della precarietà non potevano non cominciare la nostra analisi dalla forma contrattuale che ha dato vita al fenomeno e che ancora oggi risulta essere la più diffusa: il lavoro interinale che, partorito dalla Legge Treu, oggi vive sotto le forme del contratto di somministrazione grazie al D. LGS 276/03 attuativo della legge 30/03.

Dobbiamo innanzitutto sapere che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la regola, quelli a tempo determinato e quelli di somministrazione a tempo determinato continuano ad essere l'eccezione nel nostro ordinamento.

La somministrazione di lavoro è regolata dall'art. 20 e ss del D lgs 276/2003 e dal D lgs 368/2001.

Di fatto, il 2° comma del art. 22 Dlgs 276/2003 testualmente recita: *"In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile,*

Sembra evidente come il legislatore, facendo espressamente riferimento al D lgs 368/2001, ha preteso mettere in stretta relazione i rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con quelli "normali" a tempo determinato.

Pertanto, i contratti di lavoro in somministrazione, che possono concludersi unicamente quando esistano oggettive esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, **devono contenere tutti quei requisiti elencati nel D lgs 368/2001, con espressa –ed unica- esclusione di quelli cui all'art. 5 commi 3 e 4 (riassunzione ravvicinata nel tempo).**

L'art. 1 del menzionato D lgs 368/2001 sancisce, sotto il titolo *apposizione del termine* che:

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

*2. L'apposizione del termine è **priva di effetto** se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma* *1.*

Con il decreto legislativo n. 368/2001 il legislatore, in attuazione della direttiva comunitaria 1999/70/CE, che a sua volta ha recepito l'accordo quadro in materia

di contratto a tempo determinato concluso a livello europeo il 18.03.1999, ha ridisegnato *ex novo* la disciplina dei contratti a tempo determinato.

Al fine di permettere il controllo circa la sussistenza delle ragioni giustificatrici del termine e di evitare comportamenti fraudolenti del datore di lavoro, finalità espressamente prevista nella poc'anzi indicata direttiva europea, l'art. 1, comma 2 del d.lgs. 368/2001 in questione, prevede che l'apposizione del termine sia priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, **da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni che hanno determinato l'apposizione del termine, in modo chiaro ed esaustivo permettendo il lavoratore di controllare sé tali esigenze si sono verificate durante lo svolgimento della prestazione.**

La necessità di una specifica individuazione nell'accordo scritto delle ragioni giustificative dell'apposizione del termine non può che tradursi sul piano processuale nella possibilità di verifica oggettiva da parte del Giudice di tali ragioni, **il quale deve essere posto in grado di avere cognizione esatta e precisa della motivazione dell'assunzione a termine.**

Il citato decreto prevede altresì esplicitamente in vari artt. la sanzione della conversione del contratto a termine invalido in contratto a tempo indeterminato (artt. 1, 4 e 5 cit. decr. legs), dovendosi ritenere che la sanzione implicita (come pure era nella precedente disciplina) sia in via generale la conversione in contratto a tempo indeterminato (trattandosi sotto il profilo sistematico di sanzione generale richiamata anche per i nuovi tipi di contratto dal d. lgs 276/03, es. art. 27, 56, 69) e che l'onere della prova secondo i principi generali incomba sul soggetto che si avvantaggia della deroga e che deve dimostrare la sussistenza delle condizioni che la legittimano.

Il CCNL dei lavoratori "in somministrazione" di lavoro prevede che il contratto possa essere prorogato un massimo di 4 volte, con una durata complessiva delle proroghe di 24 mesi.

SCHEDA PRATICA

- il datore di lavoro, per assumere personale in somministrazione a tempo determinato, deve dichiarare le esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, obiettivamente verificabili e di natura temporanea, passeggera o transitoria;
- se il lavoratore impugna il contratto, spetta al datore di lavoro la prova della sussistenza di tale esigenze;

- il datore di lavoro deve specificare nel contratto quali sono le esigenze;
- tale specificazione deve essere chiara, esaustiva, particolareggiata e completa;
- se le esigenze non sono specificate, o non sono vere, o non sono di natura temporanea, il lavoratore può pretendere l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, con diritto a percepire tutti gli stipendi maturati nelle more del Giudizio (salvo nei confronti della P.A.).

INDIZI RIVELATORI DI ABUSI

- quando si fanno tanti contratti successivi, con qualche giorno di "stacco" formale;
- quando il datore di lavoro utilizza in maniera sistematica lavoratori in somministrazione per esigenze normali del ciclo produttivo;
- quando il contratto fa un generico richiamo alla legge, senza precisare i reali motivi della assunzione;
- quando nel contratto non sono specificati il n° di lavoratori in somministrazione assunti;
- quando il datore di lavoro assume direttamente a tempo indeterminato altri lavoratori arrivati dopo, per le medesime mansioni;
- quando esistono contratti aziendali che prevedono l'onere del datore di assumere il personale "somministrato" dopo un periodo di lavoro, ma pochi giorni prima dell'arrivo di tale data, l'agenzia non rinnova il contratto;
- quando l'utilizzatore, dopo un periodo di tempo, chiede al lavoratore di cambiare agenzia o di passare, "formalmente" alle dipendenze di una cooperativa, anche se, di fatto, le mansioni, orario e quant'altro rimangono invariate;
- quando il numero di lavoratori in somministrazione supera la percentuale prevista dal CCNL applicabile dall'utilizzatore.

COSA FARE

- se il contratto è nullo, perché ha violato il n° massimo di 4 proroghe previsto dal CCNL; perché non ha specificato in maniera chiara i motivi dell'assunzione; perché tali motivi non esistevano o non avevano natura temporanea o transitoria, possiamo fare ricorso al Giudice **richiedendo l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore (salvo nei**

confronti della P.A., ove si può pretendere esclusivamente il risarcimento del danno);

- è importante sapere che, se contestiamo un contratto per assenza di motivi, l'onere della prova è posto a carico del datore di lavoro, che si avvale della deroga della regola generale per cui il rapporto normale di lavoro è quello a tempo indeterminato;
- è fondamentale sapere se i sindacati e la ditta, molto spesso alla "chetichella" e, comunque, senza averne dato adeguata pubblicità, hanno sottoscritto un accordo che obbliga la ditta ad assumere personale in somministrazione dopo un periodo determinato di tempo; ovviamente è importante riuscire a procurarsi una copia;
- è fondamentale segnarsi il nome e cognome dei lavoratori (in uno con le mansioni espletate anche se diverse da quelle che erano state loro indicate nel contratto) che sono arrivati dopo di noi in ditta, e sono stati successivamente assunti a tempo indeterminato;
- è fondamentale segnarsi nomi, cognomi ed indirizzi di tutti gli altri lavoratori che erano in ditta con noi durante il periodo di lavoro, affinché possano venire a testimoniare, se necessario;
- è bene capire che testimoniare è un obbligo civico, non una prerogativa del singolo; un testimone ha l'obbligo di comparire, se viene chiamato;
- è fondamentale conservare tutti i contratti, proroghe e busta paga;
- è importante attivarsi subito, appena scaduto l'ultimo contratto;
- è altresì importante riuscire a capire se ci sono delle commesse specifiche che incrementano il bisogno di mano d'opera, nonché segnare i periodi nei quali arrivano più lavoratori in somministrazione;
- il lavoratore, per aiutare se stesso in caso di vertenza, dovrebbe avere una idea precisa del n° di lavoratori che ci sono in ogni reparto, quanti assunti direttamente dall'azienda a tempo indeterminato, quanti a tempo determinato, quanti in somministrazione, se ci sono soci lavoratori ecc.

Cessione di ramo d'azienda e appalto successivo (art. 2112 cod. civ.)

Ci è sembrato opportuno dare un particolare risalto ad un fenomeno che riguarda moltissime lavoratrici e moltissimi lavoratori e che negli ultimi tempi si è sviluppato esponenzialmente con il consenso spesso troppo frettoloso delle organizzazioni sindacali. Di fatto, lavoratori e lavoratrici che potevano considerarsi immuni dal fenomeno della precarietà in quanto dipendenti di aziende sedicenti robuste e solide, si trovano, a causa della cupidigia datoriale che si manifesta nella tendenza alla riduzione dei costi a scapito della qualità della produzione, ad essere ceduti ad una azienda più piccola, magari con meno di quindici dipendenti, meno solida e meno robusta nell'ambito della quale la perdita del posto di lavoro diviene molto più probabile con tutto ciò che ne consegue sul piano della ricattabilità dei prestatori di lavoro. Entriamo nel dettaglio, dunque, di questo fenomeno.

Di cosa parliamo?

- Ad esempio del servizio di gestione della posta e dei documenti aziendali, ovvero della gestione degli immobili sia in locazione che direttamente utilizzati dalla tua azienda, se è "gestito" da qualcuno diverso dal tuo datore di lavoro;
- ma anche del magazzino o della gestione del personale e, in generale, del trasferimento delle pretese

articolarioni funzionalmente autonome più comunemente note come "rami", in cui è possibile suddividere un'azienda.

Per trasferimento s'intende ogni mutamento della titolarità di un'attività economica e può avvenire in qualunque forma.

Come distinguere la cessione dall'appalto?

In caso di appalto l'azienda di cui sei dipendente (l'appaltante) incarica un altro soggetto (l'appaltatore) di compiere una attività in suo favore con totale assunzione di ogni rischio e, di norma, utilizzando mezzi propri.

In caso di cessione di ramo d'azienda al cessionario vengono invece trasferiti tutti i mezzi del ramo ceduto.

Cosa succede al lavoratore?

Il lavoratore non ha diritto di opporsi alla propria cessione quando venga ceduto insieme al ramo d'azienda presso cui lavora.

Può, ovviamente, contestare che sia una cessione valida.

Altrimenti può solo dimettersi senza preavviso.

I sindacati – attraverso la contrattazione con l'azienda – possono “amministrare”, cioè concordare i criteri per il trasferimento dei lavoratori all'azienda cessionaria (art. 47, L. n. 428/ 90) ma solo nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Che diritti si perdono col trasferimento?

L'art. 2112 c.c. al primo comma stabilisce che il lavoratore ceduto conserva **tutti i diritti** ma in realtà non è così.

Sicuramente non si perdono tutti i diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore, come i **crediti**. Il **Tfr** deve essere pagato da cedente e cessionario sino alla data del trasferimento e dal solo cessionario per il periodo successivo. Gli altri diritti sono collegati al mantenimento del contratto o accordo che li prevede e il comma tre consente al cessionario di sostituire i contratti purché la sostituzione avvenga con contratti del medesimo livello. Ovviamente la sostituzione potrà essere anche peggiorativa. Molto spesso la precedente contrattazione, attraverso la c.d. armonizzazione, si conserva sino alla sua scadenza naturale, dopo di che il “nuovo” datore può imporre il nuovo CCL che egli applica agli altri suoi dipendenti.

Gli **accordi aziendali** anche se espressamente richiamati in clausole di salvaguardia all'atto della cessione del ramo, molto spesso hanno vita breve, certamente non superiore alla vigenza contrattuale, e il più delle volte quando si concretizzano in aspetti economici vengono inglobati nella retribuzione di fatto (generalmente come superminimo) senza possibilità di futuri incrementi.

L'**anzianità di servizio** non si perde.

Molto spesso il trasferimento di ramo d'azienda costituisce il mezzo fraudolento per pervenire per altra via alla riduzione di personale ; appare necessario che la “storia” della cessione venga valutata prima, durante e dopo la stessa al fine di individuare, per esempio, se l'inclusione del lavoratore nel numero di coloro che saranno ceduti è o meno strumentale ed arbitraria, se permangono presso l'azienda che ha ceduto fasi lavorative, meccanismi di controllo e di direzione dell'attività lavorativa ceduta da parte del cedente. Preliminare è accertare se il ramo di azienda sia preesistente, abbia una sua effettiva autonomia produttiva e/o organizzativa e il lavoratore ne faccia parte (c.d. inerenza) da tempi certi e non strumentali (messo lì all'ultimo momento).

Cosa accade in caso di appalto successivo fra cedente e cessionario del ramo?

L'ultimo comma dell'art. 2112 c.c. prevede che in caso di appalto fra cedente e cessionario la cui esecuzione avvenga utilizzando il ramo ceduto il cedente, salvo diversa previsione del c.c.n.l. è obbligato al pagamento delle retribuzioni dei dipendenti del cessionario appaltatore sino ad un anno dopo la scadenza dell' appalto.

Illiceità del contratto di appalto

Il contratto d'appalto è disciplinato agli artt. 1655 e seguenti c.c.: *“L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro”*.

Ciononostante, il d. lgs. 276/03 (e successive modifiche ed integrazioni) all'articolo 29 dispone: *“... il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa. In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti”*.

Tale ultima disposizione appare quale limpido esempio di norma mal scritta, in quanto il legislatore della 276-2003, dopo aver richiamato e fatto propri gli elementi che contraddistinguono il contratto di appalto, ha, immediatamente dopo, precisato che essi possono anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo.

Volendo a questo punto, conferire chiarezza al testo di legge non possiamo che ritenere, anche alla luce del successivo articolo 84 (*“... adotta con proprio decreto codici di buona pratica e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. ...”*) e della successiva circolare ministeriale che il legislatore, della 276-2003, redigendo l'articolo 29 in questione, abbia

inteso far proprio l'insegnamento della Corte di Cassazione a Sezioni Unite, nella nota sentenza n. 10183-1990, formatasi in materia di interposizione di mano d'opera.

Alla luce di ciò si deve allora ritenere che l'appalto è illecito

- ogni qual volta l'appaltatore, di cui è dipendente il lavoratore, sia privo, per la realizzazione di un'opera o di un servizio, di proprie attrezzature e materie prime ovvero quando

- l'appaltatore, in un appalto di servizi ad alta intensità di lavoro apporti know how (si pensi ad un appalto stipulato per il funzionamento del centro informatico della società committente), non eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei propri dipendenti, essendo in tale caso irrilevante individuare a chi appartengono i mezzi di produzione.

In tali casi, di illiceità dell'appalto, il lavoratore può, con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro, chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa che ha effettivamente utilizzato la sua prestazione lavorativa.

E' evidente che il lavoratore, antecedentemente alla proposizione del ricorso, dovrà essere in grado di specificare in cosa consisteva l'appalto e le mansioni da lui svolte e dovrà essere in grado di chiarire a chi appartenevano i fattori della produzione (macchine, capitali, attrezzature) e da chi veniva esercitato il potere organizzativo e direttivo.

In ogni caso, non appare irrilevante sottolineare che, in caso di appalto, la società committente è obbligata in solido con l'appaltatore, entro un anno dalla cessazione del contratto di appalto, a corrispondere ai lavoratori quanto loro dovuto a titolo di trattamento retributivo e contributi previdenziali. Pertanto, il lavoratore, qualora vantasse crediti di lavoro nei confronti della società appaltatrice, potrà, entro il limite di un anno, rivolgere la richiesta di pagamento anche nei confronti della società committente.

Il rapporto di lavoro flessibile

Lavoro a tempo parziale o part-time (D.L.vo 22 febbraio 2000, n. 61)

Questa particolare forma contrattuale porta come conseguenza una precarizzazione del lavoro soprattutto quando viene imposta dal datore di lavoro incidendo da un punto di vista economico sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Vediamo di cosa si tratta.

Il lavoro a tempo parziale (o part-time) è il lavoro stabilito dal contratto individuale, con un orario inferiore a quello stabilito dalla legge (40 ore settimanali – art. 3, comma 1, D.L.vo 8 aprile 2003, n. 66) o a quello (minore delle 40 ore) fissato dai contratti collettivi applicabili.

È di tipo **orizzontale** quando la riduzione riguarda il normale orario giornaliero; è di tipo **verticale** quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma per limitati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno; è di tipo **misto** quando la limitazione avviene in modo combinato, orizzontale e verticale.

Il lavoro a tempo parziale può essere applicato anche ai **contratti a tempo determinato** stipulati per ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo del datore, per l'assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o per la sostituzione di lavoratori in congedo; la mancanza di dette causali non comporta la trasformazione del contratto *part-time* in un contratto a tempo pieno, ma in un contratto *part-time* a tempo indeterminato.

Il contratto a tempo parziale deve avere **forma scritta**; tuttavia, la mancanza di forma scritta (che può essere provata anche per testimoni, qualora si dimostri di aver perduto il contratto senza propria colpa) non determina la nullità del rapporto ma, a richiesta del lavoratore, comporta la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

Il contratto deve, inoltre, indicare la **durata della prestazione** lavorativa e la **collocazione temporale dell'orario** con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In caso di mancanza della prima indicazione, il lavoratore potrà chiedere al giudice di dichiarare l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno; in caso di mancanza della seconda, il giudice potrà unicamente determinare le modalità di svolgimento della prestazione, sulla base delle esigenze palesate dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore avrà diritto ad un risarcimento danni valutato in via equitativa.

Al lavoratore a tempo parziale spettano **gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno**, in alcuni casi rapportati alla durata della prestazione (ferie,

retribuzione globale, trattamento economico per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità), in altri casi del tutto uguali (retribuzione oraria, durata del periodo di prova e delle ferie annuali, durata del periodo di astensione per maternità, ecc.). Alcuni istituti ricevono una regolamentazione differenziata a seconda del tipo di part-time: ad esempio il comparto per malattia è uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno solo per il *part-time* orizzontale, mentre per quello verticale è proporzionato alla prestazione, ma queste differenziazioni hanno natura giurisprudenziale e, quindi, possono non essere costanti.

Il lavoratore **non può essere obbligato** a modificare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Il rifiuto alla modifica non può costituire causa di licenziamento. La **trasformazione** del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve risultare da accordo scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro. Ai lavoratori a tempo pieno è riconosciuto un diritto di precedenza in caso di assunzione di personale a tempo parziale: il datore deve darne comunicazione ai lavoratori a tempo pieno impiegati in unità produttive comprese nell'ambito comunale dove deve avvenire l'assunzione e deve prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, i contratti collettivi possono prevedere un **diritto di precedenza** per lavoratori *part-time* impiegati in attività produttive site nello stesso ambito comunale ed adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali viene effettuata l'assunzione. In caso di violazione del diritto di precedenza, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno pari alla differenza fra quanto percepito nel *part-time* e quanto avrebbe potuto percepire in caso di rapporto a tempo pieno. I lavoratori affetti da patologie oncologiche hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, previo accertamento ad opera di una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale di zona. Al termine delle cure potranno richiedere il ritorno al tempo pieno.

In caso di *part-time* orizzontale, il datore potrà chiedere al lavoratore lo svolgimento del c.d. **lavoro supplementare**, cioè di una prestazione lavorativa svolta oltre l'orario pattuito, ma entro il limite dell'orario a tempo pieno; la richiesta potrà essere avanzata anche ai lavoratori a tempo determinato, ma solo se assunti per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il lavoro supplementare non potrà superare il numero

massimo di ore stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, i quali potranno prevedere anche le conseguenze dell'eventuale superamento del limite fissato. Il lavoratore potrà rifiutare la prestazione del lavoro supplementare senza che ciò possa costituire giustificato motivo di licenziamento, ma il rifiuto opposto, laddove il lavoro supplementare sia regolamentato dal contratto collettivo, può causare sanzioni disciplinari. Pur se abrogato, appare opportuno che le organizzazioni sindacali si adoperino per inserire nei contratti collettivi il cd. **principio di consolidamento**, in base al quale il lavoratore può chiedere che il lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, divenga definitivamente parte del proprio orario di lavoro.

In caso di *part-time* verticale o misto è possibile lo svolgimento di **lavoro straordinario**, secondo le normali regole, legali e contrattuali, vigenti per il lavoro a tempo pieno. Pertanto, in mancanza di regolamentazione da parte dei contratti collettivi, lo straordinario è solo volontario, eccezionale e compensato con maggiorazioni retributive.

Nei contratti di lavoro a tempo parziale, potranno essere inserite, al momento della stipula o successivamente al sorgere del rapporto, anche delle **clausole flessibili**, in base alle quali viene pattuita una variazione nella collocazione temporale della prestazione.

Nel part-time verticale o misto possono essere inserite **clausole elastiche** (come per flessibili si rimanda a quanto chiarito in seguito)

I contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali devono stabilire le condizioni, le modalità e i limiti per l'utilizzazione ed il contenuto delle clausole flessibili ed elastiche ma, in mancanza di regolamentazione collettiva, dette clausole potranno essere pattuite individualmente. Devono, inoltre, essere previste **specifiche compensazioni** cui i lavoratori avranno diritto; non necessariamente si tratterà di somme di denaro.

Clausole flessibili e clausole elastiche potranno essere inserite anche nei contratti di lavoro a tempo determinato.

Lavoro supplementare

Che cos'è?

il **lavoro supplementare** è la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario pattuito nei contratti di **part-time orizzontale**, cioè nei contratti nei quali la riduzione dell'orario è relativa al normale orario giornaliero. (anche se a tempo

determinato, ma solo per lavoratori assunti per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

Come funziona?

Il datore di lavoro chiede al lavoratore la disponibilità allo svolgimento di lavoro supplementare, che dovrà rientrare nei **limiti** stabiliti dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) e, comunque, non potrà superare i limiti di orario ordinario; ciò vuol dire che al lavoratore non potrà essere richiesta un prestazione lavorativa eccedente le quaranta ore settimanali o quelle stabilite dal contratto collettivo applicabile.

È obbligatorio?

Il **lavoratore potrà rifiutare** la prestazione ma, se il lavoro supplementare è previsto dal contratto collettivo, il rifiuto potrà essere fonte di sanzione; in ogni caso, il rifiuto non potrà mai costituire giustificato motivo di licenziamento.

Clausole flessibili e elastiche

Che cosa sono?

La **clausola flessibile**, che può essere inserita nel contratto *part-time* di qualunque tipo, consente al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione.

La **clausola elastica**, che può essere inserita solo nel *part-time* verticale (quello nel quale la prestazione è svolta a tempo pieno, ma per limitati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno) e misto (quando la limitazione della prestazione è sia verticale che orizzontale) e consente al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; in pratica si concede un consenso preventivo allo svolgimento del lavoro supplementare. Le ore di lavoro supplementare che eccedono le quaranta previste dalla legge, o quelle minori previste dai contratti collettivi, saranno considerate come lavoro straordinario.

Come funzionano?

Le clausole flessibili ed elastiche sono inserite nei contratti di lavoro solo dietro **consenso scritto del lavoratore**, che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale delle r.s.a. indicato dal lavoratore. Devono essere previste delle **specifiche compensazioni**, che non devono necessariamente avere carattere economico (riposi, ecc.). Deve essere previsto un **preavviso** di almeno due giorni, sicuramente aumentabile dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali devono stabilire le **condizioni**,

le **modalità** e i **limiti** per l'utilizzazione ed il contenuto delle clausole flessibili ed elastiche ma, in mancanza di regolamentazione collettiva, dette clausole potranno essere **pattuite individualmente**.

Sono obbligatorie?

Il lavoratore **potrà rifiutare** l'inserimento delle clausole elastiche o flessibili all'interno del proprio contratto di lavoro a tempo parziale, senza che detto rifiuto integri giustificato motivo di licenziamento. Nemmeno la contrattazione collettiva potrà rendere obbligatori l'inserimento delle clausole in questione. Non sono possibili sanzioni di alcun genere a carico del lavoratore che non presti il proprio consenso. Tuttavia, il lavoratore alla prima assunzione non avrà possibilità di scelta.

E' opportuno, anzi necessario, che il lavoratore che trasformi il rapporto da tempo pieno a parziale cerchi di inserire, sia pure con la previsione del preavviso, la facoltà incondizionata di richiedere ante tempus la ritrasformazione a tempo pieno, con il conseguente obbligo del datore di adeguarsi, senza poter eccepire ragioni organizzative e tecnico produttive come ostative al sollecito rientro a full time.

Rapporto di lavoro a tempo determinato

Questa forma contrattuale rappresenta l'archetipo del contratto precario, il più diffuso ed il primo modello di lavoro-non lavoro. Particolarmente diffuso anche nel pubblico impiego, questa tipologia contrattuale, più volte disciplinata negli ultimi anni e sempre per estendere la sua utilizzabilità, è tuttavia, nella casistica, quella più spesso convertita in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a causa della complessa normativa che ne regola il funzionamento spesso poco conosciuta anche dai datori di lavoro. E' molto importante, dunque, che chi ha un contratto a termine o chi potrebbe averne uno, sappia tutto quello che di seguito può leggere.

Il rapporto di lavoro è normalmente a tempo indeterminato, tuttavia il datore di lavoro al momento dell'assunzione può decidere di fissare una scadenza alla durata del contratto. Fino al 2001 il ricorso al contratto a termine era ammesso solo in alcune situazioni imprevedibili e straordinarie specificamente elencate dai contratti collettivi nazionali e dalla Legge 230/62.

La riforma del 2001 (D Lgs. 368/01) ha profondamente modificato questa tipologia contrattuale. Al momento di recepire la direttiva comunitaria sul lavoro a termine (Dir. CE 70/99) si è di fatto liberalizzata la possibilità di applicare un termine ai rapporti di lavoro. Oggi infatti la scadenza del contratto può essere fissata per ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive. Non è inoltre richiesta alcuna specifica ragione per assumere con un termine se il rapporto di lavoro, puramente occasionale, non è superiore a 12 giorni o se riguarda le seguenti particolari categorie di lavoratori:

- dirigenti;
- lavoratori in mobilità - solo con contratto al massimo di un anno per il quale il datore di lavoro beneficia di agevolazioni contributive -
- lavoratori disabili (art. 11 L. 68/1999), soggetti che hanno ritardato il pensionamento (art. 75 L 388/00);
- nel settore dei servizi e del turismo per un periodo non superiore a tre giorni;
- per l'assunzione di personale addetto all'assistenza o ai servizi operativi nel settore del trasporto aereo.

Il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere stipulato per iscritto, con l'indicazione del termine e delle ragioni per cui viene stipulato (art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 368/2001).

L'inosservanza della forma scritta rende il contratto nullo e il rapporto si considera a tempo indeterminato. L'atto scritto non è richiesto per le assunzioni con durata non superiore a 12 giorni di calendario, (art. 1, c. 4, D.Lgs. n. 368/2001) né per quelle dei dirigenti. Il termine finale del contratto può risultare anche indirettamente: così, ad esempio, nel caso di assunzione per ragioni sostitutive è sufficiente un mero rinvio al momento del futuro rientro del lavoratore da sostituire. Non sono previsti generalmente limiti massimi di durata del contratto a termine, tranne che nei seguenti casi:

- lavoro a giornata: 3 giorni (art. 10, c. 3, D.Lgs. n. 368/2001);
- lavoro occasionale: 12 giorni non prorogabili (art. 1, c. 4, D.Lgs. n. 368/2001);
- deroga al divieto di assunzione temporanea: 3 mesi prorogabili (art. 3, lett. b), D.Lgs. n. 368/2001);
- settore aeroportuale: 4 e 6 mesi (art. 2, D.Lgs. n. 368/2001);
- contratti di breve durata: fino a 7 mesi, non prorogabili, o maggior durata stabilita dalla contrattazione collettiva (art. 10, c. 8, D.Lgs. n. 368/2001);
- deroga al divieto per assunzioni di lavoratori in mobilità: 12 mesi non prorogabili (art. 3, lett. b), D.Lgs. n. 368/2001);
- lavoratori anziani in possesso dei requisiti di pensionamento: 2 anni, ripetibili (art. 10, c. 6, D.Lgs. n. 368/2001);
- proroga del contratto a termine: 3 anni complessivi (art. 4, D.Lgs. n. 368/2001);
- contratti dei dirigenti: 5 anni (art. 10, c. 4, D.Lgs. 368/2001).

Copia del contratto deve essere fornita al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'assunzione in servizio (art. 1, c. 3, D.Lgs. n. 368/2001).

Una volta scaduto il termine prefissato, il rapporto di lavoro è concluso senza necessità di preavviso né di comunicazioni formali.

Proroga del termine

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale sia inferiore a tre anni e vi sia il consenso del lavoratore (art. 4, D.Lgs. n. 368/2001). La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato originariamente stipulato. Le ragioni giustificatrici della proroga possono essere anche diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto iniziale purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La durata complessiva del rapporto a termine non può comunque essere superiore a tre anni. L'onere di provare l'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano la proroga è a carico del datore di lavoro. Per i contratti di breve durata non è ammessa proroga (art. 10, c. 8, D.Lgs. n. 368/2001).

Prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 368/2001). Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratti di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Quando è vietato il contratto a termine

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- se nei sei mesi precedenti l'azienda ha licenziato lavoratori addetti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di assunzione; se nell'azienda è in atto una sospensione dei rapporti di lavoro (cassa integrazione) o una riduzione dell'orario con diritto all'integrazione salariale, che coinvolge lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce il contratto a termine;
- se l'impresa non ha effettuato la valutazione dei rischi prescritta dalle norme di legge sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (art. 4 D Lgs 626/94). Il numero massimo dei contratti a termine stipulabili in luogo di lavoro è una materia affidata dalla legge ai contratti collettivi nazionali di lavoro, in tal senso fa testo il contratto collettivo applicato in azienda. Esistono una serie di eccezioni all'applicazione dei limiti quantitativi:
 - se il contratto dura non più di sette mesi;
 - se il contratto è stipulato nella fase di avvio di nuove attività;
 - per esigenze di sostituzione o di stagionalità;
 - per ragioni collegate ai picchi produttivi;
 - per specifici spettacoli: radiofonici o televisivi;
 - per assunzioni a conclusione di un tirocinio formativo;
 - per assumere un lavoratore di età superiore ai cinquantacinque anni;
 - per attività o servizi straordinari o occasionali definiti nel tempo.

Retribuzione e diritti

Al lavoratore a termine spettano gli stessi diritti economici e normativi del lavoratore a tempo indeterminato: le ferie, la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto (TFR) e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori inquadrati allo stesso livello - ovviamente in modo proporzionale al periodo di lavoro prestato.

In caso di malattia egli beneficia delle indennità degli istituti di previdenza per un periodo pari a quello dell'attività svolta nei dodici mesi precedenti. (vedi anche: Infortuni sul lavoro e malattie professionali).

Per raggiungere la dimensione d'impresa dell'articolo 18 della legge 300/70 sono computabili solo coloro che hanno un contratto a termine superiore a nove mesi.

Cosa fare?: In caso di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, non sussiste per il lavoratore cessato dal servizio l'onere di impugnazione del licenziamento nel termine di sessanta giorni previsto, a pena di decadenza, dall'art. 6 della legge n. 604/1966. Infatti, in tale caso, il rapporto cessa non già in forza di un licenziamento formalmente intimato (che costituirebbe il necessario presupposto per l'applicabilità dell'art. 6 cit.), bensì per l'apparente operatività del termine stesso in ragione dell'esecuzione che le parti danno alla clausola nulla. Da ciò deriva l'applicabilità della disciplina della nullità con la conseguenza che in qualsiasi tempo il lavoratore può far valere l'illegittimità del termine e chiedere l'accertamento della perdurante sussistenza del rapporto e la condanna del datore di lavoro a riattivarlo riammettendolo al lavoro; ad eccezione:

1) dell'ipotesi in cui il protrarsi della mancata reazione del lavoratore all'estromissione dall'azienda ed il suo prolungato disinteresse alla prosecuzione del rapporto esprimano, come comportamento tacito concludente, la volontà di risoluzione consensuale del rapporto stesso; 2) nell'ulteriore ipotesi in cui il rapporto (apparentemente) a termine si sia risolto per effetto di uno specifico atto di recesso del datore di lavoro (licenziamento), che si sia sovrapposto alla mera operatività del termine con la conseguenza applicazione, in tale ultimo caso, sia del termine di decadenza di cui all'art. 6 cit., sia della disciplina della giusta causa e del giustificato motivo del licenziamento.

Contratto di lavoro a Progetto

Il contratto a progetto (Co. co. Pro), a differenza del predecessore contratto di collaborazione coordinata e continuativa, (Co. Co. Co.) è disciplinato dal D. Lgs. 276/03 (decreto Maroni) che ne individua forma, contenuto e limiti.

Per tutti quelli che hanno questo tipo di contratto non è difficile capire che si tratta di uno strumento in mano alle aziende per evitare di stipulare contratti di tipo subordinato a tempo indeterminato che, ancora oggi, nonostante il quadro mutato, rappresentano l'unico tipo contrattuale in linea con l'art. 36 della costituzione e, quindi, legittimi. In teoria, infatti, il Collaboratore a progetto non collabora genericamente all'attività del datore di lavoro: è un lavoratore autonomo che ha come unica finalità quella di porre in essere la sua attività lavorativa in vista della realizzazione del progetto. Ora, si badi bene, il termine progetto è stato inserito, da chi ha pensato questa legge, per evidenziare l'autonomia del collaboratore il quale non compie una attività di tipo subordinato. Il co. co. Pro., che cos'è allora? Un lavoratore che può osservare un orario di lavoro, perché la stessa realizzazione del progetto lo impone, può prestare la sua opera utilizzando macchinari e locali dell'azienda (che in questo caso non si definisce datrice di lavoro ma) committente, che deve raccordarsi dal punto di vista organizzativo con qualcuno che impartisce alcune disposizioni di massima ma il cui unico scopo è quello di realizzare il progetto individuato nel contratto. Durante l'esecuzione del contratto, quindi, un osservatore esterno potrebbe non notare, all'interno di una unità produttiva, la differenza tra il lavoratore a progetto ed il dipendente. Il vero lavoratore a progetto è spesso un professionista con particolari capacità che, sulla base di direttive di massima sulle modalità di esecuzione, in autonomia realizza un progetto utile per l'azienda con la conseguenza che, una volta realizzato il progetto, il contratto si estingue anche prima del termine convenzionalmente individuato. In questi anni, a seguito della emanazione del D. Lgs. 276/03 molte sono state le cause nelle quali il collaboratore a progetto chiedeva il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato con la conseguente stabilizzazione del proprio posto di lavoro ed il raggiungimento del sogno di non dover attendere il mese successivo per sapere se avrà diritto o meno ad uno stipendio e quindi a sopravvivere dignitosamente. In che cosa consistono queste cause? In pratica l'oggetto dell'accertamento giudiziale è il raffronto tra quello che è la realtà formale e, cioè, quanto è stato

scritto nel contratto, ivi compreso quanto descritto nel progetto allegato allo stesso, e la realtà sostanziale intesa come la descrizione di quanto, invece, accade nella pratica quotidiana del lavoro. Il presupposto di questo accertamento è triplice.

Il progetto, che deve essere allegato al contratto, non può mai coincidere con l'oggetto sociale dell'impresa. Che cosa vuol dire? Vuol dire che se un'azienda ha come oggetto sociale quello di confezionare vestiti, il progetto non potrà mai riguardare il confezionamento dei vestiti altrimenti vi sarebbe la presunzione difficilmente superabile della subordinazione con conseguente accoglimento del ricorso del lavoratore. Peraltro, se l'azienda, per il perseguimento dell'oggetto sociale, utilizzasse esclusivamente lavoratori a progetto, allora, risulterebbe ulteriormente acclarata la natura subordinata del rapporto. Altro presupposto è che il progetto, se pur descritto in maniera articolata e se pur diverso dall'oggetto sociale dell'imprenditore, esista veramente oppure no. In questo caso si dovrà provare attraverso testimoni, produzioni documentali, che il progetto allegato al contratto in realtà non coincide con l'attività svolta dal lavoratore con conseguente trasformazione del rapporto di lavoro autonomo in rapporto di lavoro subordinato. Ulteriore presupposto, è rappresentato dall'eventuale svolgimento, da parte del lavoratore, di mansioni diverse da quelle descritte nel contratto di lavoro a progetto. In definitiva si deve accertare se l'attività lavorativa svolta dal lavoratore consista o meno in una mera messa a disposizione delle energie lavorative con onere di diligenza. Se così fosse allora può dirsi accertata la natura subordinata del rapporto.

Come già detto, l'attività del lavoratore a progetto deve consistere in una prestazione che deve essere resa in piena autonomia e produttiva di un risultato utile per la parte datrice. Diversamente, lo svolgimento di una attività sottoposta al potere direttivo e di controllo non potrà non condurre, in sede giudiziale, al riconoscimento della natura subordinata del rapporto.

Quello che molti lavoratori a progetto possono fare è verificare, andando in Camera di Commercio e richiedendo una "visura camerale" dell'azienda presso la quale lavorano, se vi sia o meno corrispondenza tra il progetto dedotto nel contratto e l'oggetto sociale che troveranno ben delineato nelle prime pagine della visura. La visura può essere richiesta da chiunque ed ha un costo molto basso (4-5 euro). Una volta fatto questo è consigliabile acquisire tutti gli elementi di prova (siano essi fonti testimoniali o documenti) che facciano

emergere la difformità tra quanto previsto nel contratto e l'attività lavorativa in concreto svolta. Con tutto questo materiale ci si può rivolgere ad un Avvocato che verificherà la possibilità di intentare una causa con il datore per il riconoscimento del rapporto di lavoro. Due sono le precisazioni d'obbligo. La prima è che non è possibile ottenere la stabilizzazione del contratto a progetto in contratto di lavoro subordinato per chi collabora con le pubbliche amministrazioni per le quali è necessario una procedura selettiva. La seconda è che l'accertamento della natura subordinata del rapporto condurrà alla stabilizzazione dello stesso, con conseguente obbligo per il datore di ripristinare il rapporto o reintegrare il lavoratore indipendentemente dal fatto che l'azienda occupi più o meno di 16 dipendenti, mutando, a seconda della diversa soglia dimensionale, solo il regime sanzionatorio applicabile (diritto comune o art. 18 s.l.).

Insomma, è vero che il mondo del lavoro ha partorito alcuni "mostri" come il contratto a progetto la cui unica finalità è quella di diminuire il costo del lavoro con conseguente aumento dei livelli di sfruttamento dei giovani precari. E' vero però che è possibile provare a lottare per smascherare le intenzioni (quando ci sono) poco nobili dei datori di lavoro e trasformare attraverso una pronuncia giudiziale la propria precarietà in stabilità grazie ad altre norme che nel nostro ordinamento di ispirazione social-democratica, sopravvivono, anche in forza della battaglia che molti di noi conducono per la salvaguardia dei principi costituzionali.

La tutela delle lavoratrici parasubordinate

L'art. 66 del D.lgs 276/2003 disciplina la sospensione del lavoro conseguente la gravidanza delle lavoratrici a progetto. Il co. 1 afferma che la gravidanza non comporta l'estinzione del rapporto di lavoro ma la sospensione senza erogazione del corrispettivo. Il co. 3 prevede che in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salvo previsioni migliorative previste dai contratti individuali.

Tale disciplina non si applica alle collaboratrici coordinate e continuative delle pubbliche amministrazioni.

A fronte di tale disciplina riguardante il lavoro a progetto, successive disposizioni, hanno tuttavia cercato di estendere alcune delle tutele previste dal

D.lgs 151/2001 relativo alla tutela e sostegno della maternità e della paternità, alle lavoratrici parasubordinate (intendendosi per tali non solo le lavoratrici a progetto, ma più in generale le lavoratrici iscritte al Fondo Inps gestione separata), ad esclusione delle lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali (cioè inferiori a trenta giorni di durata nell'anno solare e con un compenso inferiore a cinquemila euro con lo stesso committente).

In particolare il D.M. 12/07/2007, attuativo della legge 296/06, ha introdotto anche per le lavoratrici parasubordinate :

- un periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria dal lavoro) durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi successivi al parto. Tale periodo può essere anticipato, durante la gestazione, per i lavori da ritenersi gravosi e pregiudizievoli. La tutela è riconosciuta anche in caso di adozione e affidamento per un periodo di tre mesi dalla data di effettivo ingresso del bambino in famiglia, a condizione che il bambino non abbia superato i sei anni di età all'atto di adozione o affidamento.
- la possibilità di flessibilizzare il periodo di astensione obbligatoria: la lavoratrice parasubordinata può decidere di astenersi dal lavoro il mese prima del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale scelta non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- Un congedo di astensione facoltativa dal lavoro (congedo parentale) per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. La tutela è riconosciuta anche in caso di adozione e affidamento per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o affidamento, i dodici anni di età.

Per quanto riguarda il trattamento economico la lavoratrice parasubordinata ha diritto all'indennità di maternità (per il periodo di astensione obbligatoria) e all'indennità per congedo parentale (per il periodo di astensione facoltativa) corrisposta dalla gestione separata Inps, in presenza di tali requisiti:

- non deve essere iscritta ad altre forme di previdenza obbligatoria (oltre al Fondo della Gestione separata Inps);
- devono esserle accreditati almeno tre mensilità di contribuzione maggiorata (dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, dello 0,72% per i periodi successivi) nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità.
- non deve essere in pensione

Le prestazioni economiche sono corrisposte dal Fondo Inps gestione separata: la lavoratrice parasubordinata ha diritto ad un'indennità di maternità per astensione obbligatoria pari all'80% della retribuzione media giornaliera percepita dalla collaboratrice nei dodici mesi che precedono il periodo indennizzabile ed ha diritto ad un'indennità di congedo parentale per astensione facoltativa dal lavoro nella misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità.

Per ottenere l'indennità di maternità per astensione obbligatoria e l'indennità di maternità per congedo parentale la lavoratrice parasubordinata deve effettuare all'Inps e al committente apposita domanda, corredata da idonea certificazione.

Il diritto all'astensione obbligatoria e facoltativa si estende anche al padre lavoratore parasubordinato, iscritto alla Gestione separata, a condizione che siano stati accreditati almeno tre mesi di contribuzione dello 0,5% fino all'entrata in vigore del d.m. 12/07/2007, dello 0,72% per i periodi successivi, nei dodici mesi l'insorgenza di una delle ipotesi di seguito contemplate) nelle seguenti ipotesi:

- morte o grave infermità della madre;
- - abbandono del bambino da parte della madre;
- -affidamento del padre in via esclusiva.

Tale diritto spetta anche al padre adottivo o affidatario che sia in possesso del requisito contributivo minimo nei dodiciprecedenti la data di effettivoingresso del minore nella famiglia del lavoratore e a condizione che la madre non ne faccia richiesta. In tale ipotesi il reddito di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità è quello percepito nei dodici mesi precedenti l'ingresso in famiglia del minore.

La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi

Appare del tutto evidente come un volume come questo non possa non occuparsi dell'istituto in forza del quale è possibile interrompere un rapporto di lavoro determinando la perdita del salario e quindi la massima situazione di instabilità. Purtroppo negli ultimi tempi la giurisprudenza ha ristretto di molto i casi di nullità del licenziamento rendendo questo fenomeno assai più diffuso che in passato. Potendo ognuno essere vittima di un licenziamento è molto importante far conoscere i limiti del recesso datoriale nei termini che di seguito si indicano.

Il licenziamento regolarmente intimato: l'obbligo di comunicazione scritta

L'articolo 2, della legge 604 del 1966, contempla due distinti obblighi per il datore di lavoro:

- 1) L'obbligo di comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore.
- 2) L'obbligo di comunicare al lavoratore i motivi del licenziamento. Tale obbligo sorge solo quando il licenziamento, comunicato per iscritto, sia privo di motivazione e il lavoratore chiede al datore di lavoro che gli vengano comunicati i motivi del recesso.

La violazione dell'obbligo di comunicazione scritta del licenziamento: Il licenziamento orale

L'articolo 2, della legge 604 del 1966, impone al datore di lavoro di comunicare per iscritto il licenziamento. Pertanto, il licenziamento intimato oralmente dal datore di lavoro al lavoratore è inefficace ed è inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro ma mantiene a carico del datore di lavoro l'obbligo di corrispondere al lavoratore la retribuzione.

Cosa fare?: il lavoratore licenziato oralmente dovrà, nel medesimo giorno o in un giorno successivo al licenziamento recarsi sul posto di lavoro, accompagnato da una persona, e chiedere al datore di lavoro di prendere servizio. Qualora il datore si rifiuti e tale rifiuto avvenga alla presenza dell'accompagnatore, quest'ultimo potrà fungere da testimone nella causa di lavoro; tale offerta è opportuna venga ribadita a mezzo lettera raccomandata con l'esplicita offerta della prestazione. E' necessario che non si faccia passare molto tempo per evitare che si possa sostenere una risoluzione consensuale o, peggio, ipotizzare che il lavoratore se ne sia andato via volontariamente.

La violazione dell'obbligo di comunicazione dei motivi del licenziamento:
l'obbligo di motivazione

Diversamente, se il licenziamento venga intimato per iscritto ma non contenga alcuna motivazione o una motivazione generica, il lavoratore può richiedere la comunicazione degli stessi entro quindici giorni dalla comunicazione del licenziamento. Tale obbligo di motivazione, a carico del datore di lavoro, sorge quando il licenziamento intimato per iscritto è totalmente privo di motivazione o contiene una motivazione del tutto generica e il lavoratore richiede che gli vengano comunicati i motivi del licenziamento. In tale caso, la norma prevede che il datore di lavoro, a seguito della richiesta di comunicazione dei motivi da parte del lavoratore, deve, entro sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Qualora il datore di lavoro non comunicasse al dipendente i motivi del licenziamento scritto, lo stesso sarebbe inefficace.

Cosa fare?: il lavoratore dovrà con una semplice lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, chiedere al datore di lavoro che gli vengano comunicati i motivi del licenziamento. Nella medesima lettera, il lavoratore dovrà, altresì, comunicare al datore di essere a sua disposizione per l'erogazione delle prestazioni lavorative.

✓Il licenziamento scritto per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa si verifica quando il lavoratore pone in essere un comportamento che incide immediatamente sull'elemento fiduciario del rapporto di lavoro e che non consente la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto. Tale licenziamento, a meno che non attenga a fatti privati del lavoro e che tali fatti non siano connessi al rapporto, è sempre disciplinare.

Il licenziamento scritto per giustificato motivo soggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo ricorre quando l'inadempimento del lavoratore, ai propri obblighi contrattuali, sia di tale rilevanza da far ritenere che la prosecuzione del rapporto sia pregiudizievole per il conseguimento degli scopi aziendali. Il giustificato motivo soggettivo si differenzia dalla nozione di giusta causa solo per la minore gravità della condotta tenuta dal lavoratore dipendente. Anche in tale caso, il licenziamento è sempre qualificabile come disciplinare.

Il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo: la procedura che deve essere seguita dal datore di lavoro.

Il licenziamento per giusta causa (fatti che minano il rapporto fiduciario e che sono connessi al rapporto di lavoro), e per giustificato motivo soggettivo presuppongono una mancanza del lavoratore, ovvero, un inadempimento dei suoi obblighi. La conseguenza che ne deriva è di fondamentale importanza per il datore di lavoro, in quanto se egli volesse licenziare un proprio dipendente, per mancanze da questo commesse, egli dovrà seguire la procedura prevista dall'articolo 7 della Legge 300 del 1970 o quella, eventualmente migliorativa, prevista dai CCL.

I comportamenti del lavoratore che possono determinare il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Abbandono del posto di lavoro; Assenza ingiustificata dal servizio per più giorni consecutivi; Danneggiamento di beni aziendali; Furto di beni aziendali; Ingiurie e minacce; Insubordinazione verso i propri superiori; Molestie sessuali; Scarso rendimento; Timbratura irregolare e dolosa delle schede di controllo; Inosservanza della Legge in materia di malattia

Relativamente a tale ultimo caso, deve affermarsi che il datore di lavoro può intimare il licenziamento al lavoratore qualora questo, risultando assente ingiustificato dal posto di lavoro per più giorni, non provveda a comunicare al datore di lavoro, in tempi brevissimi, il proprio stato di malattia e non provveda ad inviargli il certificato medico.

Cosa fare?: In caso di malattia, il lavoratore entro 24 ore deve comunicare lo stato di malattia ed entro 2 giorni inviargli, con lettera raccomandata, il certificato medico.

Durante lo stato di malattia il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi presso la sua residenza dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00. In tale fasce orarie, infatti, può essere effettuata una visita medica di controllo. In caso di assenza, la legge 638 del 1983 prevede sanzioni di carattere economico e il datore di lavoro potrebbe avviare una procedura disciplinare.

Cosa fare?: in caso di contestazione disciplinare per assenza alla visita medica di controllo, il lavoratore potrà giustificare la sua assenza, affermando di essersi recato per esigenze urgenti e indifferibili presso lo studio del suo medico curante. A tal fine dovrà premunirsi di certificato, rilasciato dal suo medico curante, attestante l'effettuata visita medica.

Il licenziamento disciplinare nei rapporti di lavoro privati

A tale riguardo occorre ricordare che il licenziamento disciplinare ricorre in tutte le ipotesi in cui il licenziamento intimato dal datore di lavoro sia motivato da un comportamento colpevole del lavoratore. In tal modo, rientra nella nozione di licenziamento disciplinare sia la fattispecie di recesso per giusta causa per fatti connessi al rapporto di lavoro sia la fattispecie di recesso per giustificato motivo soggettivo. Pertanto, se il datore di lavoro motiva il licenziamento del lavoratore con presunte mancanze del dipendente, questo licenziamento deve definirsi come disciplinare.

In tale caso il licenziamento disciplinare può considerarsi formalmente legittimo a condizione che: il datore abbia provveduto ad affiggere in luogo accessibile a tutti il codice disciplinare; il licenziamento sia preceduto da una lettera inviata al lavoratore contenente la contestazione precisa degli addebiti ovvero l'indicazione specifica dei fatti dell'infrazione; il datore di lavoro abbia concesso al lavoratore un termine, almeno 5 giorni, per esercitare, per iscritto o oralmente, il diritto di difesa. Il datore di lavoro, se ritenesse insoddisfacenti le giustificazioni del lavoratore, potrà irrogare la sanzione disciplinare del licenziamento decorsi cinque giorni dalle giustificazioni a difesa. In ogni caso, anche se il datore rispetti la procedura formale e abbia provveduto ad affiggere il codice disciplinare, in luogo accessibile a tutti, il licenziamento eventualmente intimato può essere invalido, qualora la sanzione del licenziamento non sia proporzionale al fatto contestato ovvero quando la contestazione disciplinare avvenga a distanza di molto tempo dalla compiuta infrazione.

Cosa fare? Il lavoratore a seguito di una contestazione disciplinare dovrà, entro cinque giorni dalla ricezione della contestazione, fornire, con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, le sue giustificazioni, contestando i fatti addebitategli e/o chiedere di essere sentito personalmente con l'assistenza dell'organizzazione sindacale cui ha conferito mandato.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ricorre in tutte le ipotesi in cui la motivazione del licenziamento, adottata dal datore di lavoro, sia riconducibile a *ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.*

E' il caso di asserire che competerà esclusivamente al datore di lavoro l'onere di provare in sede giudiziale tanto l'affermata esigenza aziendale quanto

l'esistenza di un nesso di causalità tra la predetta esigenza e l'atto di licenziamento.

I casi che possono determinare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Chiusura del cantiere per fine lavori

La chiusura del cantiere può costituire motivo di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tuttavia, in tale ipotesi, compete al datore di lavoro l'onere di provare, in sede giudiziale, l'impossibilità di utilizzare il prestatore di lavoro in altri e diversi cantieri.

Contrazione dell'attività lavorativa; Perdita di appalto; Tossicodipendenza

Quest'ultima materia è interamente regolata dalla Legge 26 giugno 1990 e dal D.P.R. n. 309 del 09 ottobre 1990. L'articolo 124, del citato D.P.R., dispone che *"i lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari dell'ASL o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni ... I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità"*. La citata norma conferisce al lavoratore tossicodipendente il diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario al trattamento riabilitativo e di recupero. Pertanto, nell'ipotesi in oggetto, alcuna espulsione del lavoratore risulta possibile nell'immediato stante il diritto del dipendente alla conservazione del posto di lavoro, senza retribuzione, qualora ricorrano i presupposti richiesti dalla menzionata norma.

Il licenziamento discriminatorio

Al lavoratore licenziato, per motivi esclusivamente discriminatori (sindacali, sesso, religione, politici, razziali, in una parola immediatamente ritorsivi) ed accertati in sede giudiziale, compete la reintegrazione nel posto di lavoro con il diritto a percepire la retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra nel luogo di lavoro.

Il licenziamento per causa di matrimonio

E' nullo il licenziamento attuato a causa di matrimonio. Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Il licenziamento della lavoratrice madre

La Corte Costituzionale ha affermato che il licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e puerperio è affetto da nullità con la conseguenza che la donna lavoratrice avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ovvero alla continuità retributiva. A tale riguardo, è bene chiarire che la reintegrazione nel posto di lavoro avrà luogo solo se l'impresa ha alle sue dipendenze più di 15 dipendenti.

Le necessarie iniziative del lavoratore successivamente all'intimazione del licenziamento

In tutti i casi di licenziamento individuale, ivi inclusa la fattispecie del licenziamento disciplinare, il lavoratore dovrà, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento, **far pervenire** all'indirizzo del datore di lavoro una lettera raccomandata con ricevuta di ritorno (o anche un telegramma il cui originale dovrà recare la sottoscrizione del lavoratore), con la quale impugna il licenziamento intimatogli. E' sufficiente che il lavoratore scriva nella lettera di impugnare il licenziamento comminatogli. In ogni caso, è opportuno che il lavoratore, con la medesima lettera, ponga in essere una dichiarazione di disponibilità all'effettuazione delle prestazioni di lavoro. Tale dichiarazione evita, per il datore, la possibilità di sostenere, in sede giudiziale, che il rapporto è cessato per risoluzione consensuale o per dimissione del lavoratore.

Licenziamento collettivo

Ricorre l'ipotesi di licenziamento collettivo in due ipotesi: quando, l'impresa, che ha finalità di lucro ed ha ottenuto l'intervento della c.i.g.s., preveda durante il periodo di integrazione o alla sua scadenza di non poter riassorbire tutti i lavoratori sospesi e di non poter fare ricorso a misure alternative; quando, i datori di lavoro imprenditori, che occupano almeno 16 dipendenti, effettuino, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, almeno 5 licenziamenti in 120 giorni, in una o più unità nell'ambito della stessa provincia. Le norme sui licenziamenti collettivi non si applicano in diverse ipotesi (per es.

alle imprese di somministrazione; alle attività stagionali; alla fine lavoro nelle costruzioni edili).

Cosa fare?: Se l'impresa proceda a più licenziamenti e da essa sono stati qualificati come individuali, i lavoratori possono provarne la natura collettiva e chiederne l'inefficacia per inosservanza della particolare procedura che deve essere osservata in ipotesi di licenziamenti collettivi.

Tale procedura è così composta: 1) l'impresa deve comunicare alle r.s.a. e alle r.s.u. (o in mancanza alle associazioni di categoria) l'intenzione di voler procedere al licenziamento collettivo, specificando, tra l'altro, i motivi che determinano la situazione di eccedenza e le ragioni per le quali si ritiene di non poter adottare misure alternative ovvero il numero e i profili professionali del personale eccedente, i tempi di attuazione del programma etc... Secondo un orientamento di giurisprudenza, la mancanza dei motivi richiesti rende illegittimo il licenziamento collettivo; altro orientamento ritiene che l'accordo sindacale ha efficacia sanante.

Cosa fare?: il lavoratore per rendere illegittimo il licenziamento deve allegare e provare che l'incompletezza delle informazioni sono di rilevanza tale che avrebbero potuto condizionare diversamente l'accordo.

Ricevuta la predetta comunicazione, le r.s.a. o le r.s.u. (o in mancanza le associazioni di categoria), nei 7 giorni successivi, possono richiedere un incontro con l'impresa per esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza. L'esame congiunto richiesto deve esaurirsi in 45 giorni (la metà se il numero dei dipendenti coinvolti è inferiore a 10) e l'esito della consultazione deve essere comunicato alla Direzione del Lavoro, che, in caso di esito negativo deve convocare le parti per un ulteriore incontro. Tale esame deve esaurirsi in 30 giorni (la metà se il numero dei dipendenti coinvolti è inferiore a 10). Raggiunto l'accordo o esaurita negativamente la procedura, il datore può comunicare per iscritto il licenziamento ai lavoratori eccedenti, con il rispetto dei termini di preavviso, e trasmettere, alla Direzione Regionale e alle associazioni di categoria, l'elenco dei lavoratori licenziati.

La mancanza o incompletezza della comunicazione rende inefficaci i licenziamenti.

Cosa fare?: Il lavoratore licenziato per acquisire gli elementi necessari per valutare la sua posizione dovrà rivolgersi ai soggetti destinatari della comunicazione

L'individuazione dei lavoratori da licenziare è effettuata dal datore ma l'individuazione deve avvenire: in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri convenzionali eventualmente previsti nell'accordo sindacale o, in mancanza facendo applicazione dei criteri legali (carichi di famiglia, anzianità di servizio, esigenze tecnico produttive ed organizzative); solo a seguito di accordo tra le parti possono essere adottati criteri diversi dai precedenti per l'individuazione dei lavoratori da porre in mobilità.

Cosa fare? Il lavoratore licenziato deve impugnare il licenziamento, con qualsiasi atto scritto, idoneo a rendere nota la relativa volontà, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione

Il lavoro irregolare

Il lavoro irregolare, ovvero quel tipo di rapporto di lavoro che nasce e si sviluppa in modo contrario o difforme alla norme di legge è notoriamente di grande diffusione specialmente tra alcune categorie di lavoratori e per alcune fattispecie di lavoro.

I lavoratori immigrati in primis, sono tra coloro che subiscono tali forme di rapporti di lavoro al di fuori delle regole, ma nel novero vi rientrano anche coloro che sono costretti a dover ricorrere ad un secondo o terzo lavoro, per poter sostenere un tenore di vita adeguato e normale.

La propensione alla diffusione di irregolarità si ravvisano soprattutto nel lavoro domestico, nell'edilizia, nel lavoro apparentemente autonomo, nel lavoro in cooperativa, nel turismo e nella ristorazione.

Tra le forme contrattuali dove più si evidenziano irregolarità si affermano il cd. co.co.pro. (contratto a progetto), il lavoro a tempo determinato, la somministrazione di lavoro, l'associazione in partecipazione, le collaborazioni occasionali, tutte forme di lavoro introdotte o rese ancora più flessibili di quanto lo fossero in precedenza con il noto d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e successive modifiche e integrazioni.

Nel linguaggio giuridico e sociale si tende ad usare una definizione specifica per identificare il lavoro irregolare nelle sue varie esplicazioni, ovvero lavoro nero, lavoro grigio, lavoro in elusione.

Il lavoro c.d. nero si ha normalmente quando il lavoratore esercita di fatto la sua prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro, senza averne regolarizzato il proprio rapporto di lavoro, sotto il profilo esemplificativo degli omessi contributivi, retributivi ecc.; il lavoro c.d. grigio è il caso in cui un lavoratore è assunto in regola, ma la realtà concreta con cui si svolge il rapporto lavorativo è diversa da quella formalizzata nel contratto di lavoro (per esempio un orario di lavoro diverso da quello pattuito nel contratto, un inquadramento diverso da quello reale, una cifra in busta paga ed un'altra effettivamente fornita ecc.); il lavoro in elusione è la tipica situazione in cui si trova il lavoratore autonomo, il quale assunto come lavoratore autonomo, spesso nelle piccole aziende, nella realtà svolge una mansione tipica con tutti gli elementi propri della subordinazione.

Quindi, gli elementi tipici che rientrano nella irregolarità del rapporto di lavoro riguardano specialmente alcuni fattori come: irregolarità di natura fiscale e contributiva, mancata dichiarazione fiscale, sotto-fatturazione, mancata denuncia dei dipendenti all'INPS e all'INAIL, parziale adempimento contributivo dichiarando prestazioni inferiori a quelle effettuate; ma anche di carattere retributivo e salariale come la registrazione di una paga superiore a quanto effettivamente pagato, erogazione di fuori-busta, utilizzo improprio di contratti a progetto etc..

Il lavoro irregolare normalmente si svolge in due ambiti o in aziende iscritte regolarmente al registro delle imprese che ricorrono a forme di lavoro irregolare o in aziende del tutto irregolari che ricorrono direttamente al lavoro irregolare.

Il dato più preoccupante è dato sicuramente dall'incremento di utilizzo di manodopera consistente prevalentemente in lavoratori extracomunitari sforniti di permesso di soggiorno.

Si segnala in proposito la circolare del 4 agosto 2007, invita i Questori ad estendere l'applicazione del permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale anche agli/alle immigrati/e nei confronti dei/delle quali saranno accertate condizioni di violenza o grave sfruttamento sui luoghi di lavoro.

I lavoratori, spesso incoscienti sullo stato in cui si trovano nel lavorare in nero, si trovano particolarmente deprivati nei diritti basilari in caso di infortunio sul posto di lavoro, in quanto scoperti da qualsiasi azione di tutela da parte dell'Inail o Inps, salvo la via giudiziale penale o civile con i relativi costi.

I sistemi di controllo in tema di repressione e prevenzione del lavoro nero vuoi per la mancanza di Ispettori del Lavoro, vuoi per carenza di fondi e mezzi, vuoi per sanzioni che non verranno mai pagate, sono agli occhi di tutti insufficienti.

Il MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE con DECRETO 11 Ottobre 2007 provvede ad istituire "la Cabina nazionale di regia sull'emersione del lavoro nero ed irregolare". Tale Cabina avrebbe il compito di concorrere allo sviluppo, alla promozione, implementazione e monitoraggio delle politiche di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare.

In particolare, le sue funzioni sono volte allo sviluppo dei piani territoriali di emersione e di promozione dell'occupazione regolare; alla valorizzazione dei comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (CLES); all'individuazione delle azioni e degli interventi da finanziare attraverso il Fondo per l'emersione del lavoro irregolare; alla realizzazione di campagne nazionali di informazione

per la prevenzione del lavoro sommerso e irregolare. Inoltre, al fine di fronteggiare situazioni di commistione tra lavoro sommerso o irregolare e fenomeni di criminalità organizzata, la Cabina individuerà forme di collaborazione con la Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno della mafia e con la Direzione nazionale antimafia

Come tutelarsi in caso di lavoro irregolare.

Il rapporto di lavoro intercorrente tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore trova la sua regolamentazione in particolari disposizioni come lo Statuto dei Lavoratori, il Codice Civile, le varie leggi speciali, Regolamenti e Direttive Comunitarie che vengono recepite nel nostro ordinamento nonché ovviamente la Costituzione Italiana,

La legislazione è varia e di difficile comprensione, ma l'ignoranza della legge non è ammessa ed il lavoratore, per poter tutelare la propria situazione in termini di diritti e di doveri durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, è bene che sia a conoscenza degli elementi basilari su come tutelarsi.

Il datore di lavoro nel momento in cui assume il lavoratore, deve dare luogo alla c.d. **comunicazione di assunzione**.

La comunicazione di assunzione va inoltrata almeno il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro.

Per le comunicazioni di cessazione, trasformazione o proroga di un rapporto iniziato anteriormente l'obbligo di comunicazione on-line va comunque inoltrato con il programma informatico, questo indipendentemente dal fatto che il programma non abbia riscontro dell'inizio del rapporto di lavoro stesso. Con tale procedura si sostituiscono le precedenti Comunicazioni obbligatorie da effettuare per es. all' Inail.

Con la comunicazione al Centro per l'Impiego, tramite il sistema informatico, si adempie quindi alla: Comunicazione **INAIL** (assolvimento dell'obbligo della Denuncia Nominativa degli Assicurati - DNA), Comunicazione **INPS**, Comunicazione alla **Prefettura** (per l'assunzione e la cessazione dei rapporti di lavoro riguardanti lavoratori extracomunitari fatta allo Sportello Unico per l'Immigrazione), Comunicazione **ENPALS** (riguardante lavoratori dello spettacolo). Queste sono le novità introdotte dal Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007 , che è in vigore dai primi mesi di gennaio del 2008.

Quando il datore di lavoro non adempie a tale procedura, il lavoratore è in una posizione irregolare, ovvero di lavoro c.d. nero. Normalmente i rapporti di lavoro in nero sono rapporti di lavoro subordinato.

L'articolo 2094 c.c. dispone che è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Tale rapporto di lavoro può essere preceduto anche da un patto di prova.

L'art. 2096 c.c. stabilisce che l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. Conseguenza della mancanza dall'atto scritto del patto di prova è che il contratto deve ritenersi a tempo indeterminato sin dall'inizio dell'attività lavorativa espletata.

La forma scritta necessaria, a norma dell'art. 2096 c.c., per il patto di assunzione in prova è richiesta "ad substantiam", e tale essenziale requisito di forma, la cui mancanza comporta nullità assoluta dell'assunzione in prova e la sua immediata ed automatica conversione in assunzione definitiva, deve sussistere sin dall'inizio del rapporto, senza alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie.

E' stata ammessa solo la non contestualità della sottoscrizione del contratto da parte di entrambe le parti prima della esecuzione del contratto medesimo, ma non anche la successiva documentazione della clausola orale mediante la sottoscrizione, originariamente mancante, di una delle parti, atteso che ciò si risolverebbe nella inammissibile convalida di un atto nullo, con sostanziale diminuzione della tutela del lavoratore. (Cassazione civile, sez. lav., 14 aprile 2001, n. 5591, Soc. Sca c. Marsili).

Il datore di lavoro, spesso nei casi di lavoro nero frequentemente licenzia in tronco il lavoratore senza alcun preavviso, che è sempre obbligatorio nei casi in cui non emerga una giusta causa: in tal caso il lavoratore oltre ad avere i risarcimenti dei danni per la illegittimità del risarcimento qualora questo sia illegittimo, ha diritto anche alla relativa indennità per mancato preavviso.

In base alla giurisprudenza si rileva che *la violazione dell'obbligo di **preavviso** del licenziamento, stabilito dall'art. 2118 c.c., comporta l'attribuzione della relativa **indennità** sostitutiva in tutti i casi in cui il licenziamento abbia determinato l'estinzione del rapporto, indipendentemente dal riconoscimento dell'**indennità** risarcitoria di cui all'art. 8 l. 15 luglio 1966 n. 604, nel testo*

sostituito dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990. Infatti la tutela riconducibile alla spettanza del diritto all'indennità sostitutiva del preavviso non presenta alcuna incompatibilità con quella assicurata dal citato art. 8 della legge n. 604 del 1966, la quale svolge una diversa funzione di risarcimento del danno conseguente all'illegittimo licenziamento, con l'assegnazione al lavoratore di una penale forfettaria che assorbe tutte le conseguenze dell'illecito. (Cassazione civile, sez. lav., 14 giugno 2006, n. 13732).

Come si può evincere da queste prime indicazioni, il lavoratore assunto in nero ha gli stessi diritti di un lavoratore assunto in modo regolare, vedi le indennità, il risarcimento danno nel caso di licenziamento illegittimo, tutte le voci che compongono la busta paga in riferimento alla propria qualifica e mansione individuata nel contratto collettivo da applicarsi..

La domanda lecita che il lavoratore spesso si pone è cosa fare per avere gli stessi diritti di un lavoratore assunto in modo regolare da parte del datore di lavoro.

Innanzitutto, occorre essere coscienti della valenza dei propri diritti, e che essere in regola è importante anche per essere tutelati in caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia professionale, per ottenere i contributi per la futura pensione etc.

La prima cosa che il lavoratore deve fare, una volta compreso il suo diritto ad essere regolarizzato e che il datore di lavoro si trova in una posizione di assoluta illegalità, è quella di rivolgersi a un sindacato o a un libero professionista (avvocato).

Il primo intervento che si pone in essere è quello di ricostruire tutta la storia lavorativa intrapresa con il datore di lavoro, tutte le prove documentali (foglio presenze, turnazione, ricevute di pagamento, fatture, ecc tutto ciò che può dimostrare che si è lavorato con quel datore di lavoro per il periodo considerato) o testimoniali che possono essere utili per ricostruire il periodo in cui si è intrapreso il rapporto di lavoro.

Prima di ricorrere al Tribunale del Lavoro, occorre esperire il Tentativo di Conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro del luogo dove si è prestata l'attività lavorativa, o del luogo dove il datore di lavoro ha la sede legale della sua impresa. Dal momento in cui si deposita la richiesta(raccomanda con ricevuta di ritorno alla DPL ed una al datore di lavoro) entro 60 giorni si deve esperire tale tentativo di conciliazione. Decorsi questi giorni, se il tentativo non è

stato esperito si può ricorrere in Tribunale, se è stato esperito e non si è raggiunta la Conciliazione si può ricorrere in Tribunale. Nel caso in cui la Conciliazione non sia stata raggiunta o sia stata raggiunta parzialmente, si può ricorrere in Tribunale secondo le procedure previste dalla normativa. In caso di Conciliazione parziale si potrà ricorrere in Tribunale solo per la parte della controversia non oggetto della Conciliazione. È importante sapere per il lavoratore, che salvo vizi di dolo, violenza, mala fede, l'accordo raggiunto in sede Conciliativa è insindacabile.

Il lavoratore deve essere presente *ad personam* ma si può fare assistere da un sindacalista o da un avvocato al quale conferisce mandato di difesa con procura speciale per transigere la controversia, conciliarla ecc.

Per ricorrere in Tribunale per avere la tutela piena ed effettiva della propria posizione lavorativa occorre analizzare con una articolazione più consistente tutti gli aspetti che hanno caratterizzato il rapporto di lavoro. È importante a tal proposito individuare le mansioni, e la qualifica di appartenenza relativamente al CCNL applicabile (i CCNL di categoria sono visualizzabili normalmente sul sito www.cnel.it). Per la ricostruzione del periodo lavorativo è fondamentale la collaborazione del lavoratore

È importante che durante il periodo di svolgimento del rapporto lavorativo abbia una buona relazione con dei colleghi, ed abbia sempre dei testimoni su cui poter contare per la tutela dei propri diritti.

Deve segnarsi tutte le ore di lavoro svolte, inclusi gli straordinari, il tipo di mansione effettuata, procurarsi i fogli orari il piano ferie ecc, segnarsi le somme ricevute come compenso e, in particolare, nel caso di discussioni con il datore di lavoro si rammenta la fondamentale presenza di un testimone con il quale deve mantenere i contatti per contattarlo quando la causa arriva in Tribunale.

Occorre inoltre effettuare i conteggi per delineare il meglio possibile l'ammontare delle somme dovute al lavoratore per la prestazione lavorativa, effettuare delle visite mediche se ha subito dei danni di tipo biologico, morale etc durante la prestazione lavorativa anche per stabilire ad esempio se tali danni sono correlati al tipo di mansione effettuata alla organizzazione del lavoro etc..

Una volta raccolto tutto il materiale considerato l'avvocato prepara il ricorso ai sensi dell'articolo 414 del C.p.c e lo deposita in Tribunale. Da quel momento ha

inizio tutto l'iter giudiziario che , a secondo dei tempi della giustizia , in tempi medio lunghi, arriverà a definire la posizione del lavoratore.

In caos di licenziamento è possibile adire a una procedura di urgenza ex art. 700 c.p.c. nei casi previsti dall'art. 18 Sta.lav..

Nel caso in cui si lavori in nero, è importante anche ricorrere all'Ispettorato del Lavoro Ufficio denuncie e segnalare all'ispettore del lavoro di turno tutte le anomalie del rapporto di lavoro.

Per una maggiore consistenza ed attendibilità della denuncia è consigliabile presentarsi all'Ispettorato del Lavoro con un testimone che è a conoscenza delle irregolarità,

Questa denuncia è importante perché l'ispettore del lavoro, effettuando l'ispezione di controllo sul luogo di lavoro, stilerà un verbale che potrà essere importante in sede giudiziale sarà alla base della sanzione a carico del datore di lavoro per le violazioni di legge commesse.

Dal 2006 è prevista una procedura di conciliazione anche presso l'Ispettorato del Lavoro: se il datore addiviene ad un accordo non si dà luogo ad ispezione.

Tale tipo di conciliazione comprende l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere anche tutti i contributi allo Stato. Da questo punto di vista tale soluzione, se da un lato ha un forte elemento deterrente per il datore di lavoro nella certezza di un'ispezione laddove non pervenga ad un accordo, ha come contrappeso che i datori tendono a risarcire di meno il lavoratore in quanto devono pagare tutta la regolarizzazione contributiva.

Spesso nei casi di lavoro irregolare è particolarmente gravoso l'onere della prova sul lavoratore. Lo stesso deve provare di aver svolto prestazione lavorativa, il monte-ore svolto, le mansioni esercitate. Per tali motivi è sempre preferibile farsi pagare con assegni o tramite versamenti su conto corrente bancario o postale o, in alternativa, qualora si accettino pagamenti in contanti (spesso gli unici possibili in questi casi) avere un testimone che sia presente al momento dei pagamenti. Ugualmente al fine di provare il tipo e la durata del lavoro prestato occorre una pluralità di testimoni che ricostruisca il rapporto lavorativo (ad esempio colleghi, fornitori, clienti).

Nel caso in cui il lavoratore sia incorso in infortunio sul lavoro, è importante che lo stesso si rechi, oltre che all'Ispettorato del Lavoro, anche presso il comando locale dei Carabinieri, o Commissariato di Polizia di Stato, entro tre mesi dall'evento lesivo, per effettuare apposita denuncia penale.

Da ciò è evidente che per avere la tutela piena dei propri diritti , è essenziale riuscire a farli primeggiare ancor prima che in sede giudiziale in sede lavorativa, non lottando da soli ma sempre con qualche collega che sostenga la valenza dei diritti dei lavoratori e che non sia intimorito dal possibile ricatto datoriale.

La tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore

Il lavoro, infine, può essere reso precario anche quando si svolge, da un punto di vista della stabilità contrattuale, regolarmente. Il datore di lavoro può disattendendo le norme tese a preservare la salute del lavoratore, causare un grave ed irreparabile peggioramento delle condizioni di vita di quest'ultimo con inevitabili conseguenze anche sul rapporto di lavoro. Affrontiamo dunque il tema.

L'integrità psico-fisica è costituita dal complesso delle funzioni naturali dell'uomo e della donna.

Ogni lesione di tale integrità (come può essere il danno alla salute, alla vita di relazione, alla capacità lavorativa, etc. etc.) che derivi da fatto illecito di terzi deve essere risarcita.

L'ordinamento prevede a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore derivante dallo svolgimento dell'attività lavorativa strumenti di tipo preventivo, risarcitorio ed indennitario.

Le principali norme poste a fondamento della tutela in via preventiva dell'integrità psico-fisica del lavoratore sono l'art. 32 della Costituzione che tutela il diritto alla salute (di particolare rilievo anche l'art. 2 che tutela i diritti inviolabili dell'uomo, gli artt. 35-38 che tutelano il lavoro e l'art. 41 secondo cui l'iniziativa economica privata non deve nuocere alla sicurezza, libertà e dignità umana) e **l'art. 2087 del codice civile**. Tale norma, in particolare, impone al datore di lavoro di *"...adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

La regola di carattere generale ha trovato poi specificazione in una notevole legislazione di settore dettata anche in attuazione della normativa comunitaria dettata in materia di sicurezza sul lavoro (come il famoso D.Lgs. n°626/94).

Pertanto, se il datore di lavoro non ottempera agli obblighi specifici espressamente previsti dalla legge o al generale obbligo di cui all'art. 2087 del codice civile, egli sarà responsabile del danno all'integrità psico-fisica derivato al lavoratore dallo svolgimento dell'attività lavorative alle sue dipendenze.

Il datore di lavoro sarà, quindi, tenuto al risarcimento integrale (non limitato ai soli indennizzi e benefici erogati dagli enti previdenziali) del danno subito dal

proprio dipendente e derivato dall'inadempimento degli obblighi di sicurezza che l'ordinamento pone a suo carico.

La responsabilità datoriale viene generalmente ritenuta di tipo "contrattuale" sicché essa è soggetta ad un termine prescrizione decennale e, per il lavoratore, dovrebbe essere sufficiente dimostrare in giudizio il danno subito ed il nesso causale tra tale danno e l'espletamento della propria attività lavorativa incombendo al datore di lavoro, convenuto in giudizio, la prova di avere attuato tutte le misure di sicurezza dettate espressamente dalla legge o necessarie in relazione alla particolarità del lavoro, sulla base dell'esperienza e della tecnica (art. 2087 c.c.).

Di particolare (e recente) rilievo è il fenomeno del **mobbing** inquadrato dalla giurisprudenza nell'ambito dell'art. 2087 c.c. (ed anche 2043 e 2049 c.c.), oltretutto nelle norme penali che tutelano l'integrità psico-fisica (artt. 582 e 583 c.p., ma anche 609 bis c.p. nel caso di molestie sessuali, etc.) e che si realizza ogni qualvolta il lavoratore subisca atti e comportamenti provenienti dal datore di lavoro o da colleghi che siano idonei a danneggiare la sua integrità psico-fisica.

Cosa fare? *Per una compiuta tutela è consigliabile che il lavoratore danneggiato dall'inadempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza, ricorra all'assistenza qualificata di un legale o degli organismi collettivi di tutela dei lavoratori.*

Accanto alla tutela di tipo preventivo e risarcitorio (spesso di fatto inoperante rispetto a datori di lavoro insolventi) l'ordinamento prevede, per i casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ed a carico dell'INAIL, Istituto nazionale per l'assicurazione degli infortuni sul lavoro, una tutela di tipo previdenziale ed indennitaria, consistente cioè in un "ristoro" del danno subito che non può ritenersi equivalente ad un vero e proprio risarcimento (ossia totalmente esaustivo del danno).

In particolare l'Inail eroga un indennizzo in conto capitale per le invalidità permanenti comprese tra il 6 ed il 16% della capacità lavorativa mentre viene liquidata una rendita vitalizia (salvo miglioramenti avvenuti entro un certo periodo dalla liquidazione) per le invalidità superiori al 16% (compatibile con il proseguimento dell'attività lavorativa).

Nulla viene erogato per le invalidità inferiori al 6% salvo i giorni di malattia riconosciuti dall'Istituto.

Cosa fare? *In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore deve denunciare l'accaduto al proprio datore di lavoro immediatamente facendogli pervenire i relativi certificati medici (nel settore agricolo il lavoratore deve inoltrare denuncia direttamente all'Istituto). Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio (con prognosi superiore ai tre giorni) all'Inail ed al Ministero del Lavoro entro due giorni da quando ne ha avuto notizia e, in mancanza, può provvedervi direttamente il lavoratore.*

Nel caso di insorgenza di malattia professionale nel corso del rapporto di lavoro, il lavoratore (e in determinati casi l'obbligo di denuncia grava anche sul medico che diagnostica la patologia) deve denunciare la patologia al datore di lavoro entro quindici giorni. A sua volta il datore di lavoro deve denunciare la malattia all'Inail entro cinque giorni dalla comunicazione del lavoratore.

Spesso, soprattutto per le malattie professionali, è consigliabile ed opportuno inviare copia della denuncia e del certificato medico direttamente all'Inail o, quanto meno, accertarsi presso l'Istituto dell'avvenuta denuncia da parte del datore di lavoro.

La mancata tempestiva denuncia da parte del lavoratore comporta unicamente la perdita del diritto all'indennizzo ed all'indennità economica temporanea per i giorni di ritardo.

Nel caso di malattia professionale verificatasi dopo la cessazione del rapporto di lavoro la denuncia, corredata dalla documentazione sanitaria, deve essere effettuata sia all'Inail quanto all'ultimo datore di lavoro (comunque è sufficiente la denuncia all'Inail affinché l'Istituto inizi la propria istruttoria anche perché il datore di lavoro può essere venuto meno successivamente alla cessazione dell'attività lavorativa).

N.B. Per una compiuta tutela (per esempio in relazione alla percentuale di danno biologico riconosciuta) è consigliabile che il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale ricorra all'assistenza qualificata di un legale o degli organismi collettivi di tutela dei lavoratori e dei pensionati.

Accanto alla tutela assicurativa di competenza dell'Inail deve aggiungersi la tutela di tipo previdenziale posta a carico dell'Inps (o altro ente di previdenza cui si appartiene) che provvede ad erogare l'assegno ordinario di invalidità (compatibile con il proseguimento dell'attività lavorativa) o la pensione di inabilità (incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa), per le invalidità pari o superiori ai 2/3 nel primo caso e per la totale perdita della capacità

lavorativa nel secondo; per accedere a tali prestazioni, tuttavia, è necessario essere in possesso di almeno cinque anni di contribuzione (requisito assicurativo fisso) di cui tre versati nel quinquennio precedente la domanda amministrativa (requisito assicurativo mobile).

Nel caso di pensionamento d'inabilità per il calcolo dell'importo della pensione si considerano come versati i contributi per gli anni mancanti sino all'epoca del compimento dell'età pensionabile.

Per ottenere il riconoscimento di tali prestazioni non è necessario che le patologie abbiano carattere lavorativo come nel caso degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, ma se l'invalidità, l'inabilità o la morte derivano dallo svolgimento dell'attività si ha diritto all'assegno o alla pensione anche con un solo contributo settimanale (o giornaliero) nell'arco della vita, purché per lo stesso evento non si abbia diritto a rendita erogata dall'Inail.

Cosa fare? *E' necessario inoltrare domanda di pensionamento all'ente previdenziale corredata da certificato medico redatto su apposito modello (SS3) reperibile presso gli uffici dell'Istituto o sul relativo sito internet. Per una compiuta tutela è consigliabile che il lavoratore divenuto invalido ricorra all'assistenza qualificata di un legale o degli organismi collettivi di tutela dei lavoratori e dei pensionati.*

CHI SIAMO

La tutela dei più deboli, di chi non è di fatto in posizione di parità contrattuale, l'abolizione di ogni forma di discriminazione, di ogni tipo di sfruttamento dell'uomo sull'uomo, la pace e la concordia tra le genti, la diffusione della cultura e della legalità, il miglioramento delle condizioni di lavoro, sono soltanto alcuni tra i principi cui indirizziamo tendenzialmente la nostra attività, nella consapevolezza che l'utopia è ciò che oggi non è ma che domani potrebbe essere

Retelegale.net è una associazione di Avvocate e Avvocati e non solo che si persegue le seguenti finalità:

contribuire alla valorizzazione del ruolo politico e professionale che gli avvocati svolgono all'interno della società contemporanea per il perseguimento del bene collettivo attraverso la tutela dei diritti umani, sociali e politici, con particolare riferimento a quei diritti che più di ogni altro sono connaturati all'equo, democratico e pluralista svolgimento dei rapporti politici e sociali: i diritti dei consumatori, degli utenti e dei fruitori di qualsiasi servizio pubblico o privato, i diritti dei lavoratori, i diritti di chi si trova di fatto in situazioni di svantaggio di qualsivoglia genere, i diritti civili e politici;

promuovere la tutela dei diritti anche attraverso forme alternative di risoluzione delle controversie ed utilizzando tutti gli strumenti di tutela sociale che l'ordinamento prevede;

contribuire al dibattito relativo alle tematiche e problematiche della Giustizia, della tutela dei diritti, dell'esercizio della funzione giurisdizionale, nel cui ambito l'avvocato svolge un ruolo fondamentale ed indispensabile;

sostenere tra gli associati e, se possibile, tra la generalità degli operatori della giustizia, la collaborazione, lo scambio di opinioni, informazioni ed esperienze, nell'ottica del miglioramento continuo della professionalità e dei servizi, anche attraverso la diffusione dell'informatica giuridica e l'utilizzo dei più moderni strumenti tecnologici a disposizione degli studi legali;

promuovere, sostenere ed appoggiare iniziative di solidarietà e tutela sociale;

sostenere e promuovere l'organizzazione di convegni, incontri di studio e pubblicazioni aventi ad oggetto le finalità dell'associazione ed in particolare la tutela dei diritti sociali, anche tramite il confronto e la collaborazione con

università, centri di ricerca ed altri enti; a tal fine è costituito un apposito Comitato Scientifico;

promuovere tra i suoi associati la diffusione dell'informatica giuridica e l'applicazione delle più moderne tecnologie a disposizione degli studi legali;

fare propri, diffondere ed ispirare la propria attività professionale ai principi espressi dal titolo I della Carta Costituzionale del 1948, della Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali firmata a Roma il 4 novembre 1950, del Patto per la Tutela dei diritti civili e politici, del Patto per la tutela dei diritti sociali;

promuovere e diffondere i principi deontologici fra i propri iscritti.

LE SEDI DI RETELEGALE

TORINO

Avv. Alessio Ariotto, Torino 1.11.1964,
studio c.so Francia, 24 - 10143 Torino
tel. 011 488 623 - fax 01119713338

ROMA

Avv. Vincenzo Caponera nato a Roma, il 06 novembre 1963

Avv. Marzia Guadagni nata a Roma il 7.6.1974

Studio: Viale Ventuno Aprile 61-Roma;

Tel: 0644246687;

064403691; fax 06-44252095

Avv. Enrico Luberto 3 luglio 1947 Roma

Studio viale delle Milizie, 9 00192 Roma tel / fax 0637353070 tel riservato
0637353071

E-mail lubenlaw@tiscali.it

BRESCIA

Avv. Jacobo Sanchez Codoni, nato a Madrid il 18 luglio 1978

Studio Corsetto Sant'Agata, n. 22 - Scala B - 1° piano - 25122 Brescia * Tel. 030.
4191995 / Fax 030. 29 3553

Via XXV aprile, n. 33 - 25040 Gianico (Bs) * Tel. 0364 533462 Fax 0364. 526817

BOLOGNA

Avvocato Elia De Caro nato a Napoli il 11.03.1972

Avv. Mario Marcuz, nato a Pordenone il 23/03/1965

Studio via dei Mille 24 40121 Bologna tel. fax. 051.254025

e.mail: mariomarcuz@libero.it

PARMA

Avv. Giuseppe Spanò nato a Parma il 25.08.1970

Studio legale Borgo Antini n. 3 - 43100 Parma

Tel. e fax 0521/285466

www.studiolegalespano.it

LECCE

Avv. Luca Di Francesco, nato a Lecce il 18.01.1972,
Studio: Via Bonaventura Mazzarella n°29, 73100 Lecce
Studio: Via San Cesario n°6, 73020 Cavallino (Le)
Tel. 0832/343750 – Fax: 0832/349532
E-mail: studiolegaleldf@tin.it

LIVORNO PISA GENOVA FIRENZE

Avv. Monica Esposito nata a Savona il 21/8/68
Avv. Massimiliano Ferretti nato a Livorno il 29/9/67
Marco Guercio, nato a Livorno il 5/4/71
Studio Legale Associato Esposito- Ferretti - Guercio: **Livorno**, Scali Manzoni n.
19 57126. Tel 0586899742 Fax 0586884101; **Pisa** Via di Cisanello 121/d bis,
56124. Tel e fax 574200 Rif: Dott. Magni; **Genova** Via Fiume n. 4/5 16121 Tel.
0108680206 Fax 0108680950 Rif. Dott.ssa Bonini. E-mail info@ufficiolegale.net

AGRIGENTO

Giuseppe Lentini, NATO a Palermo IL 29.06.1972
Studio Via Eraclito, 28 - 92100 -
Tel. 0922.606748 - fax 0922. 080629 -
E mail estersab@tin.it

SAN SEVERINO MARCHE e ANCONA

Avv. Alberto Piloni 19 giugno 1966
Studio: p.zza del Popolo n. 53, 62027 San Severino Marche.
tel e fax: 0733634873
recapito:
p.zza Stamira n. 13, 60122 Ancona
tel. 0712076994

NAPOLI

Giuseppe Maria Villano nato a Milano il 29.07.1963
studio in Napoli via Toledo 256 cap 80131
tel 081 407869 - fax 081 421717