

**PROVINCIA DI ROMA  
DIPARTIMENTO XI<sup>^</sup> - SERVIZIO I<sup>^</sup>  
AREA CENTRI IMPIEGO**

**DIRIGENTE : *Dottor Antonio Capitani***  
**Ufficio politiche attive del lavoro, comunicazione &  
coordinamento dei Centri per l' Impiego della Provincia di  
Roma**  
**RESPONSABILE : *Signora Roberta Tamburri***

**RASSEGNA STAMPA ANNO 2007**  
**relativa al materiale giuridico pubblicato nel mese di  
SETTEMBRE**

**CURATA dalla *Dott.ssa Silvana Abruzzi***

**Dal mese di aprile 2006 in via sperimentale -e da maggio a  
regime- è possibile effettuare una consultazione immediata degli  
articoli in rassegna.**

PER APRIRE IL COLLEGAMENTO ENTRARE SU [www.informaservizi.it](http://www.informaservizi.it)  
ALLA CASELLA RASSEGNA STAMPA ( IN ALTO A SINISTRA ),  
POSIZIONARSI CON IL MOUSE SULL'INDICE E CLICCARE SUL NUMERO  
DELLA PAGINA RELATIVA ALL'ARTICOLO PRESCELTO.

DOPO AVER VISIONATO IL CONTENUTO DI UN DETERMINATO  
ARTICOLO, SI PUO' TORNARE ALLA SCHERMATA PRECEDENTE  
CLICCANDO A SINISTRA SULLA LINGUETTA "SEGNALIBRI" (BOOKMARKS  
in lingua inglese ) IN POSIZIONE VERTICALE OD ORIZZONTALE  
SECONDO LE VERSIONI DI ADOBE READER.

SI HA COSI' , SUBITO, UN QUADRO ANALITICO E COMPLETO DI TUTTO  
IL DOCUMENTO, POI SI CLICCHERA' UNA VOLTA SULLA PARTE DEL  
TESTO SULLA QUALE SI DESIDERA ENTRARE.

CHI HA UN MONITOR DOVE NON SONO EVIDENTI I SEGNALIBRI, VADA  
CON IL MOUSE ALLA CORNICE SINISTRA DEL DOCUMENTO FINCHE' IL  
CURSORE NON APPARE COME UNA DOPPIA LINEA VERTICALE, PREMA IL  
TASTO SINISTRO DEL MOUSE DUE VOLTE ED I SEGNALIBRI  
COMPARIRANNO.

**P A R T E A - MATERIALE GIURIDICO INERENTE LE  
COMPETENZE ISTITUZIONALI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO  
PUBBLICATO NEL MESE DI SETTEMBRE**

**P A R T E B - MATERIALE GIURIDICO IN STRETTA  
ANALOGIA COL CAMPO TEMATICO DEI SERVIZI PER  
L'IMPIEGO PUBBLICATO NEL MESE DI SETTEMBRE**

**P A R T E C - PANORAMICA SULL'EVOLUZIONE DELLE  
PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA, SULLE  
PROBLEMATICHE DI GENERE E SULLA LORO TUTELA NEL  
TERRITORIO INERENTE IL MATERIALE GIURIDICO NEL  
MESE DI SETTEMBRE**

## **IN SINERGIA CON L'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITA'**

Nella nostra Provincia, è stata instaurata una stretta collaborazione sinergica fra il Servizio I<sup>^</sup> -Area Centri Impiego- del Dipartimento XI<sup>^</sup> -LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE- e l'Ufficio delle Consigliere di Parità.

**A far data dalla riunione dei Responsabili dei Centri per l'Impiego di mercoledì 9 novembre 2005, alla PARTE A, inerente le competenze istituzionali dei Centri per l'Impiego, ed alla PARTE B, inerente il materiale legislativo in stretta analogia con il campo tematico dei Servizi per l'Impiego, si aggiunge la PARTE C, dedicata alle Pari Opportunità uomo-donna nel lavoro, che ogni mese vi proporrà segnalazioni, estratti e recensioni di articoli e pubblicazioni specifiche.**

### **CHI SONO LE CONSIGLIERE DI PARITA'**

Le Consigliere di Parità sono organismi istituiti nel 1986, perfezionati successivamente con la legge 125/91, e, solamente di recente, tramite il Dlgs 196 del 2000, potenziati e dotati degli strumenti operativi necessari per svolgere funzioni di promozione e controllo sull'attuazione concreta dei principi di uguaglianza e pari opportunità nel mondo del lavoro.

Le Consigliere, di livello provinciale, regionale e nazionale, che costituiscono tutte insieme la rete delle Consigliere di Parità, sono pubblici ufficiali ed hanno il compito, nell'ambito del territorio di competenza,, di intervenire sui casi segnalati che ravvisano una qualunque discriminazione di genere, in applicazione dei principi costituzionali nazionali e delle norme giuridiche europee, quali le direttive sulle parità di trattamento.

L'istituto è gratuito.

Le Consigliere possono agire in giudizio, avvalendosi di esperti legali, supportando eventuali ricorsi promossi dagli interessati dinanzi al Giudice del Lavoro o al Tar, e sostenendo le relative spese tramite l'apposito fondo a disposizione.

Difficoltà all'ingresso nel mondo del lavoro, demansionamento, trasferimenti ingiustificati, attribuzione di compiti esorbitanti, atteggiamenti vessatori, quali molestie o aggressioni sessuali, impossibilità ad accedere alla formazione, a seguito di un periodo di maternità ?

In questi casi la lavoratrice o il lavoratore possono rivolgersi alle Consigliere per vedere tutelati i loro diritti.

Tra gli altri compiti istituzionali affidati alle Consigliere si segnalano la tutela ed assistenza ai soggetti (pubblici e privati) che operano nel mercato del lavoro nonché la promozione di politiche attive di pari opportunità sul territorio.

Per saperne di più

**CERCA SUL SITO DELLA PROVINCIA DI ROMA**

( [www.provincia.roma.it](http://www.provincia.roma.it)) prima alla sezione **CHI SIAMO**, poi su **ALTRI UFFICI**, infine su **LA CONSIGLIERA DI PARITA'**

**La Consigliera di Parità Effettiva : Franca Cipriani**

e-mail : [f.cipriani@provincia.roma.it](mailto:f.cipriani@provincia.roma.it)

**La Consigliera Supplente : Daniela Belotti**

e-mail : [d.belotti@provincia.roma.it](mailto:d.belotti@provincia.roma.it)

**Ufficio delle Consigliere di Parità**

**Via Nomentana n. 54 -00161 Roma -**

**4° piano, stanza n. 3**

**Recapiti telefonici : 06 / 6766 8603 - 06 / 6766 8559**

**Fax: 06 / 6766 8560**

**Per conoscere le attività delle Consigliere di Parità e per tutte le altre informazioni,**

**cliccare sul sito: [www.consiglieraparitaroma.it](http://www.consiglieraparitaroma.it)**

## **Indice generale**

### **Parte A**

[N. 1 \(parte A\) - pagina 20 -](#)

da "IL SOLE 24" del 1° settembre 2007

**LAVORO - DA OGGI IL PERSONALE DEVE ESPORRE IL DOCUMENTO**

**APPALTI, AL DEBUTTO IL TESSERINO**

Da oggi, per effetto della legge 123 del 3 agosto 2007 (pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale" del 10 agosto 2007, tutto il personale occupato presso qualsiasi impresa appaltatrice o subappaltatrice è tenuto ad esporre la tessera di riconoscimento individuale.

Solo i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono adempiere a tale onere istituendo ed aggiornando un apposito registro collettivo, vidimato dalla direzione provinciale del Lavoro.

[N. 2 \( parte A\) - pagina 21 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

## **FLUSSI 2006**

***PERMESSO SPECIALE A CHI PERDE IL LAVORO***

[N.3 \(parte A\) - pagina 22 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

***IMPRESE E ADEMPIMENTI - MOLTIPLICATI DOCUMENTI ED INVII  
AGLI ENTI ED AL DIPENDENTE***

**L'ASSUNZIONE INCIAMPA NELLA RAGNATELA  
BUROCRATICA**

***DA SETTE ANNI SI ASPETTA LA COMUNICAZIONE UNIFICATA***

[N.4 \(parte A\) - pagina 25 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**ASSUNZIONI: LE OMISSIONI E GLI ERRORI COSTANO  
CARI**

***LA MOTIVAZIONE - PER IL MINISTERO LA VIOLAZIONE DELL'ITER  
OSTACOLA IL MONITORAGGIO SUL MERCATO DEL LAVORO E LA  
LOTTA AL SOMMERSO***

Le violazioni degli obblighi connessi alla procedura di assunzione hanno natura sostanziale.

[N.5 \(parte A\) - pagina 26 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

***LAVORO E PREVIDENZA - LA REGOLARIZZAZIONE IMPONE L'ACCORDO  
SINDACALE***

**SOMMERSO, SANATORIA SENZA CONCILIAZIONE**

***PER I PREMI ASSICURATIVI LA GESTIONE RESTA ALL'INPS***

La mancanza dell'atto di conciliazione individuale, che la Finanziaria 2006 prevede per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro in nero, non impedisce al datore di accedere ai benefici derivanti dall'emersione e dalla stabilizzazione.

L'Inps, nella circolare 116/07, sottolinea che è indispensabile solo l'accordo sindacale, stipulato a livello aziendale o territoriale, finalizzato alla regolarizzazione di tutti i lavoratori interessati le cui generalità, complete di codice fiscale, devono essere indicate nell'istanza.

Senza l'accordo sindacale, quindi, non vi può essere regolarizzazione, mentre la mancata sottoscrizione degli accordi individuali non è di ostacolo all'accesso alla procedura.

[N. 6 \(parte A\) - pagina 27 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

**EXTRACOMUNITARI, BLOCCATE LE PRESTAZIONI  
IRREGOLARI**

L' Inps corre ai ripari per evitare la liquidazione di prestazioni indebite agli extracomunitari non stagionali.

[N.7 \(parte A\) - pagina 28 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

**SCUOLA, DIFFERITA LA COMUNICAZIONE**

**ECCEZIONE ALLA REGOLA - LA NOTA INFORMATIVA AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUO' ESSERE INVIATA FINO A 10 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO**

**SANATORIA PER IL PASSATO - LE SANZIONI GIA' IRROGATE AI DIRIGENTI SCOLASTICI PER INOSSERVANZA DEI TERMINI DI LEGGE SONO STATE ANNULLATE**

[N.8 \(parte A\) - pagina 29 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PREVIDENZA - LE CASE DI SOFTWARE: L'INPS NON HA DEFINITO LE PROCEDURE DI INVIO**

**PER I DIPENDENTI AGRICOLI DICHIARAZIONI BLOCCATE PER GLI OPERATORI PROBLEMI ANCHE NEL PROGRAMMA DELL'ISTITUTO**

**Nessuna diagnosi degli errori**

**Il Dmag**

*E' il modello previsto per la dichiarazione della manodopera agricola: in particolare, riguarda operai a tempo determinato (Otd), operai a tempo indeterminato (Oti) e compartecipanti individuali (Ci).*

*E' stato istituito con la circolare Inps 64 del 17 marzo 1998, in sostituzione dei modelli Acc1/Oti, Acc1/Otd-Ci e Acc1/Oti-Diarie.*

**La denuncia di Assosoftware**

*Secondo l'associazione nazionale dei produttori di software gestionale e fiscale, la nuova procedura non funziona: non si riescono ad inviare i dati e non vengono diagnosticati gli errori.*

*Inoltre, le specifiche tecniche non sono state comunicate alle imprese produttrici di software, che non hanno quindi potuto sviluppare prodotti aggiornati.*

[N.9 \(parte A\) - pagina 30 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 20 settembre 2007

**LAVORO - PAUSA NELLA CONCERTAZIONE NELL'ATTESA DI UN INCONTRO CON IL GOVERNO**

**RIFORMA APPRENDISTATO FERMATA DALLE REGIONI**

**I SINDACATI: SERVONO REGOLE COMUNI A TUTTO IL TERRITORIO**

[N.10 \(parte A\) - pagina 31 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 25 settembre 2007

**LAVORO - L'OPERAZIONE PREVISTA DALLA FINANZIARIA PERMETTE DI SUPERARE IL BLOCCO DISPOSTO DAGLI ISPETTORI PER IL "NERO"**

**SOMMERSO, SANATORIA ANTI-FERMO**

**LA REGOLARIZZAZIONE IMPONE ALLE AZIENDE DI PAGARE DUE TERZI DEI CONTRIBUTI**

**ULTIMI GIORNI - DOPO L'ACCORDO CON I SINDACATI TERRITORIALI LE DOMANDE VANNO PRESENTATE ENTRO LUNEDI' 1° OTTOBRE**

**LE CONDIZIONI - L'IMPRESA PUO' PORRE RIMEDIO A SITUAZIONI OGGETTO DI PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI O DI SENTENZE NON PASSATE IN GIUDICATO**

[N.11 \(parte A\) - pagina 33 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 25 settembre 2007

**LE ISTRUZIONI SULLA STABILIZZAZIONE - IL PRIMO BILANCIO DELL'OPERAZIONE**

**GRADUATORIA PER LE INTESE SULLA STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI A PROGETTO**

Per la stabilizzazione dei lavoratori a progetto sono preferiti i rapporti subordinati a tempo pieno ed indeterminato oppure con almeno 25 ore settimanali.

Invece, ci sono scarse possibilità di accoglimento per i rapporti stabilizzati con contratto a tempo determinato o di apprendistato.

I criteri della graduatoria sono stati fissati dalla direzione centrale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro con la nota firmata ieri, prot. 11899.

[N.12 \(parte A\) - pagina 35 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 26 settembre 2006

**VIA LIBERA DEFINITIVO AL Ddl**

**FALSE DIMISSIONI, STOP PER LEGGE**

**LE REGOLE - NECESSARIO UTILIZZARE UN MODULO NUMERATO CHE SARA' VALIDO 15 GIORNI**

**APPLICAZIONE A DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI**

**Tre mesi per i prospetti**

**Stop al foglio bianco**

- *Il disegno di legge punta a superare il fenomeno delle "lettere in bianco" che, talvolta, alcuni datori di lavoro fanno firmare ai dipendenti al momento dell'assunzione. Questa prassi, peraltro, viene censurata dai giudici del lavoro già in base alla normativa vigente. Secondo i sindacati, nello scorso anno sono stati 40mila i casi riscontrati, che hanno riguardato per la maggior parte dei casi le donne.*

**Il modulo ministeriale**

- *I moduli saranno realizzati dal ministero del Lavoro e della previdenza sociale, e dovranno essere emanati entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge. Dovranno contenere un codice alfanumerico progressivo di identificazione per evitare contraffazioni, la data di emissione e gli spazi da compilare a cura del firmatario. I moduli avranno una validità di 15 giorni dalla data di emissione.*

## Dove trovare il modulo

- *Gli stampati realizzati dal ministero potranno essere scaricati anche attraverso il sito internet del Lavoro. In alternativa saranno disponibili gratuitamente presso le sedi dei sindacati e dei patronati, grazie ad una convenzione che dovrà essere stipulata entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge. I moduli potranno essere ritirati presso i centri territoriali per l'impiego ed altre postazioni pubbliche.*

### [N.13 \(parte A\) - pagina 36 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

#### **IMMIGRAZIONE - SI AVVICINA IL TRAGUARDO DEL DECRETO FLUSSI**

#### **AI PRIMI PASSI IL RIORDINO DELLA LEGGE BOSSI-FINI**

E' partito ieri mattina, in commissione Affari costituzionali alla Camera, l'esame del disegno di legge delega Amato-Ferrero (n.2976) sull'immigrazione e di altri nove Ddl abbinati.

E' un debutto soft per il provvedimento messo a punto dal Governo per modificare la legge Bossi-Fini (legge 189/2002).

## Parte B

### [N. 1 \(parte B\) - pagina 42 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 1° settembre 2007

#### **ISTRUZIONE - DECRETO IN "GAZZETTA"**

#### **AL LAVORO PIU' TARDI: L'ETA' MINIMA DA OGGI E' A 16 ANNI**

#### **IL VINCOLO - L'OBBLIGO SCOLASTICO DIVENTA DI DIECI ANNI.**

Da oggi l'età minima per lavorare passa da quindici a sedici anni.

Entrano, infatti, in vigore i nuovi requisiti fissati dall'articolo 1, comma 622 della Finanziaria.

### [N.2 \(parte B\) - pagina 42 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

#### **SCUOLA - IN ATTESA DELLA RIFORMA DEL 2009, DEBUTTANO LE INDICAZIONI NAZIONALI ED I CORSI PER I PIU' PICCOLI**

#### **NOVITA' IN AULA PER IL PRIMO CICLO**

#### **ARRIVA IL REGOLAMENTO CHE SEMPLIFICHERA' IL MECCANISMO DELLE SUPPLENZE**

### [N. 3 \(parte B\) - pagina 43 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

#### **COMPETENZE COMUNI DA ACQUISIRE**

#### **L'OBBLIGO A 16 ANNI ENTRA NEL BIENNIO DELLE SUPERIORI**

**I debiti si saldano**

**Il meccanismo**

*Giro di vite sui debiti scolastici.*

*La promozione con debito è diventata un fenomeno sempre più diffuso: molti studenti hanno preso l'abitudine di tralasciare qualche materia contando sul fatto che fino ad ora non sono state previste adeguate contromisure.*

*Ora è arrivato l'obbligo di recuperare nell'anno successivo, pena la non ammissione agli esami di stato.*

*La nuova disciplina si applica gradualmente: quest'anno gli studenti che nel 2006/2007 hanno frequentato le classi terze della scuola superiore e sono stati promossi in quarta con qualche debito formativo hanno l'obbligo di saldare il debito entro l'anno scolastico 2007/2008.*

*Il consiglio di classe può concedere un anno in più, motivando la propria decisione.*

### **Il recupero**

*Spetta alle scuole realizzare i corsi di recupero ed accertare se i debiti sono stati saldati, dando informazione sia agli alunni sia alle famiglie.*

*Le scuole possono provvedere a preparare i ragazzi, per saldare i debiti, nel corso dell'estate e possono utilizzare anche personale non interno alla scuola.*

*A fine estate, i consigli di classe accertano se il debito è stato superato.*

*La procedura ricorda quanto avveniva con gli esami di riparazione, con un'importante differenza: a pagare le spese per la preparazione provvedono le scuole, non le famiglie.*

*Resta il problema che gli istituti scolastici non hanno i soldi per pagare le collaborazioni esterne.*

### [N. 4 \(parte B\) - pagina 45 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 5 settembre 2007

**ISTRUZIONE - ALL'ESAME DEL GOVERNO IL DECRETO LEGGE CHE PREVEDE SANZIONI PIU' SEVERE PER I DOCENTI**

**SCUOLA, ASSENTEISMO SOTTO TIRO**

**CORSA CONTRO IL TEMPO DEGLI UFFICI PER COMPLETARE LE NOMINE**

**NUOVI PROGRAMMI - PER IL PRIMO CICLO FIORONI ARCHIVIA LE TRE "I" E PUNTA A CONCENTRARE LO STUDIO SU ITALIANO E MATEMATICA**

### [N. 5 \(parte B\) - pagina 46 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 6 settembre 2007

**STRETTA SULLE SANZIONI AI DOCENTI**

**PIU' POTERI AI DIRIGENTI SCOLASTICI: DALLA SOSPENSIONE CAUTELARE AL TRASFERIMENTO**

[N.6 \(parte B\) - pagina 47 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

**CORTE Ue - CHI ISCRIVE UN FIGLIO ALL'ESTERO DEVE AVERE LE STESSE AGEVOLAZIONI DEL PAESE DI ORIGINE**

**SCUOLA PRIVATA, SCONTI EUROPEI**

**ALLARGATO IL CAMPO D'AZIONE DEL CAMPO FISCALE DI FAVORE**

**NESSUN LIMITE - IL DIRITTO RIENTRA NELLA LIBERA PRESTAZIONE DI SERVIZI E NON PUO' ESSERE OSTACOLATO DALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE**

[N.7 \(parte B\) - pagina 48 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

**SCUOLA, DIFFERITA LA COMUNICAZIONE**

**ECCEZIONE ALLA REGOLA - LA NOTA INFORMATIVA AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUO' ESSERE INVIATA FINO A 10 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO**

**SANATORIA PER IL PASSATO - LE SANZIONI GIA' IRROGATE AI DIRIGENTI SCOLASTICI PER INOSSERVANZA DEI TERMINI DI LEGGE SONO STATE ANNULLATE**

[N. 8 \(parte B\) - pagina 49 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 18 settembre 2007

**LAVORO – LA CASSAZIONE FISSA IL CAMPO D'AZIONE DEI DATORI**

**CHI DENIGRA L'AZIENDA METTE A RISCHIO IL POSTO**

**NESSUN AUTOMATISMO - VANNO CONSIDERATI COMPLESSIVAMENTE I VARI EPISODI CHE POSSONO LEDERE IL RAPPORTO DI FIDUCIA CON IL DIPENDENTE**

[N. 9 \(parte B\) - pagina 50 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 18 settembre 2007

**SCUOLA - LE REGOLE NELLA BOZZA DI DECRETO CHE IL MINISTRO FIORONI HA SOTTOPOSTO AI SINDACATI**

**TORNA L'ESAME DI RIPARAZIONE**

**IL GIUDIZIO A SETTEMBRE POTREBBE SCATTARE GIA' DA QUEST'ANNO**

**LE INDICAZIONI - CORSI SU MISURA PER CHI HA INSUFFICIENZE PER LA MATURITA' 2007-2008 RESTA IN VIGORE IL MECCANISMO DEI DEBITI FORMATIVI**

[N.10 \(parte B\) - pagina 52 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 21 settembre 2007

**LAVORO - PER L'ISTITUZIONE C'E' TEMPO FINO AD APRILE 2008**

**SPAZIO AI REGISTRI INFORMATICI PER GLI ADDETTI A RISCHIO CANCRO**

**LA TUTELA DELLA PRIVACY - I DATORI CHE SCELGONO LA MODALITA' ELETTRONICA DEVONO GARANTIRE ADEGUATE MISURE DI SICUREZZA SUL TRATTAMENTO DEI DATI**

Il registro e le cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni, istituiti con il decreto ministeriale 155/07, possono essere elaborati anche mediante sistemi informatizzati che garantiscano la privacy.

[N.11 \(parte B\) - pagina 54 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 22 settembre 2007

**SCUOLA, MENO STATO PIU' REGIONE**

**IL DOSSIER ELABORATO DAI MINISTERI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE E DELL'ECONOMIA PREVEDE ANCHE IL "PRATICANTATO" DEI PROFESSORI**

**VALUTAZIONE : PER GLI INSEGNANTI SARANNO PREVISTI CORSI DI SPECIALIZZAZIONE E DI AGGIORNAMENTO, GLI ISTITUTI RICEVERANNO UNA PAGELLA SULL'EFFICIENZA E LA PROFESSIONALITA'**

**OCCUPAZIONE : ENTRO DIECI ANNI SARANNO ASSUNTI ALTRI 220MILA DOCENTI - PROGRAMMI PER CANCELLARE IL PRECARIATO E RIDURRE IL FORTE DIVARIO TRA NORD E SUD.**

[N.12 \(parte B\) - pagina 56 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 24 settembre 2007

**PERSONALE - IL CONSIGLIO DI STATO BLOCCA GLI SCATTI AUTOMATICI**

**AVANZAMENTI SOLO PER CONCORSO**

**IL PRINCIPIO - LA RICLASSIFICAZIONE DEL COMUNE E LO SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI NON POSSONO ELEVARE LE QUALIFICHE DEI DIPENDENTI**

[N.13 \(parte B\) - pagina 57 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 26 settembre 2007

**LA STABILIZZAZIONE DEI PARASUBORDINATI -MOLTE INTESI NON CORRETTE**

**CALL CENTER, ACCORDI DA INTEGRARE**

Se gli accordi sindacali conclusi per la stabilizzazione dei rapporti a progetto non sono regolari potranno essere adeguati entro l'8 dicembre senza che sia pregiudicata la validità dell'accordo.

Lo fa sapere la direzione generale per l'Attività ispettiva del ministero del Lavoro con la nota del 24 settembre.

[N. 14 \(parte B\) - pagina 58 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

**PREVIDENZA - LE NOVITA' FRA LA LEGGE MARONI ED IL PROTOCOLLO SUL WELFARE**

**PER LE ANZIANITA' ARRIVA L'ULTIMA FINESTRA 2007**

## **POSSONO LASCIARE I DIPENDENTI CON ALMENO 57 ANNI DI ETA'**

In attesa delle novità contenute nella legge Maroni, che dal 2008 porta a due le date fisse per l'accesso al pensionamento anticipato, e delle misure collegate al Protocollo del 23 luglio, il 1° ottobre si apre l'ultima finestra del 2007 per le anzianità.

### [N.15 \(parte B\) - pagina 59 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 29 settembre

#### **TUTELA DEI DATI PERSONALI - DECISIONE DEL GARANTE DIRITTO DI DIFESA BATTE PRIVECY**

Il diritto di conoscere i propri dati personali non può venire sempre e comunque prima di tutto.

Ci sono situazioni in cui la privacy va temperata con altre esigenze, come quella della difesa in sede processuale.

Allo stesso modo, il Garante non può rappresentare il giudice di istanze che con la riservatezza hanno poco a che vedere.

Questi principi sono stati affermati dall'Authority nell'esame di due differenti ricorsi, entrambi rigettati.

## **Parte C**

### [N.1 \(parte C\) - pagina 66](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

#### **TUTELA DEI LAVORATORI - IL RIMEDIO PIU' FREQUENTE E' IL RISARCIMENTO DEI DANNI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI, Ue DIVISA SULLE SANZIONI**

#### **DENOMINATORE COMUNE E' LA NECESSITA' DI GIUSTIFICAZIONI**

L'Unione europea si divide sulle conseguenze del licenziamento illegittimo.

### [N. 2 \(parte C\) - pagina 68](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 4 settembre 2007

#### **ISTITUTI TECNICI - GLI INFORTUNI IN ASSEMBLEA PROF. RESPONSABILI SOLO CON DELEGA Corte di cassazione, sentenza n. 33760**

### [N.3 \(parte C\) - pagina 69](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 4 settembre 2007

#### **CONGEDO PARENTALE - IN CASO DI PARTO PLURIMO RIPOSI AGGIUNTIVI PER IL PADRE**

#### **LA VICENDA - IL DOPPIO PERMESSO SCATTA ANCHE SE LA MADRE E' LAVORATRICE AUTONOMA O PARASUBORDINATA**

In occasione dei parti plurimi anche il padre lavoratore ha diritto ai riposi giornalieri "aggiuntivi".

Questa è la risposta ad un interpello formulato al ministero del Lavoro dal Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro teso a conoscere se il padre lavoratore dipendente avesse avuto diritto o meno, in caso di parto plurimo, ai riposi giornalieri aggiuntivi, non goduti dalla madre in quanto lavoratrice autonoma o parasubordinata.

#### [N.4 \(parte C\) - pagina 70 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 5 settembre 2007

### **CASSAZIONE - DEVONO ASSICURARSI CHE I MINORI FREQUENTINO PER I GENITORI OBBLIGO DI VIGILANZA "ESTESO"**

I genitori hanno l'obbligo non solo di mandare i figli a scuola, ma anche di assicurarsi che questi ultimi frequentino effettivamente le lezioni.

La precisazione è contenuta in una sentenza della Corte di cassazione (la n. 33847).

#### [N.5 \(parte C\) - pagina 71](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

### **MOBBING, LA VIGILANZA TOCCA AL DATORE**

**LA CASSAZIONE HA APPENA RIBADITO CHE NON ESISTE IL REATO, MA IL RISARCIMENTO PUO' ESSERE INDIRECTO TUTELA IN AZIENDA - E' UNO DEGLI OBBLIGHI DEL CODICE CIVILE LA DIFESA DELLA SALUTE PSICO-FISICA DEI DIPENDENTI DA QUALSIASI RISCHIO**

**L'EVOLUZIONE - DALLA PRIMA DEFINIZIONE AGLI INIZI DEGLI ANNI '90 ALLE ATTUALI DISTINZIONI: IN VERTICALE O DIRETTO, ORIZZONTALE O STRATEGICO**

## **Il glossario**

### **1**

#### **Che cos'è**

*Dall'inglese to mob, attaccare, accerchiare. Il termine, ripreso dall'etologia, è stato introdotto in psicologia del lavoro da Heinz Leymann agli inizi degli Anni 90:*

- *forma di comunicazione ostile ed immorale diretta in maniera sistematica da uno o più individui verso un altro individuo che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa (Leymann);*
- *processo di comunicazioni e di azioni conflittuali tra colleghi o tra superiori in cui la persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e mancanza di difese, aggredita direttamente ed indirettamente, da una o più persone con aggressioni sistematiche, frequenti e protratte nel tempo il cui fine consiste nell'estromissione, reale o virtuale, della vittima dal luogo di lavoro. (Ege)*

### **2**

#### **I soggetti**

- *Strategico, o verticale (bossing), quando è il management a porre in essere le condotte mobbizzanti, dirette o indirette,*

*spesso intese a far uscire dall'azienda un lavoratore poco gradito ed in condizioni di non licenziabilità;*

- *orizzontale, se le azioni ed il comportamento che definiscono il mobbing partono dai colleghi per le più svariate ragioni;*
- *combinato, dato da una somma di azioni verticali ed orizzontali;*
- *diretto o indiretto, a seconda che sia rivolto alla vittima oppure al suo ambiente di lavoro e/o alle persone a lei vicine;*
- *leggero o pesante, a seconda che si identifichi con comportamenti silenziosi e sottili,. Difficili da identificare oppure si appalesi attraverso aggressioni fisiche o verbali.*

### 3

#### Le tipologie

- *mobber: il/i soggetti attivi nell'azione;*
- *mobbizzato: il lavoratore che subisce l'azione;*
- *side mobber: collega di lavoro non attivamente coinvolto nella pratica di mobbing ma silenzioso spettatore di essa, in una situazione di accerchiamento passivo che rendono difficoltosa la prova del mobbing.*

Le più importanti decisioni di merito e di legittimità:

Corte Costituzionale, sentenza n.22 del 2006

Corte Costituzionale, sentenza n.359 del 2003

Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 18262/2007

Corte di Cassazione, Sezione penale n. 33624/2007

Tar Abruzzo

Tribunale Venezia, n. 40/2007

Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 4774/2006

Tribunale Civitavecchia, sentenza 20 luglio 2006

Corte dei Conti, 25 ottobre 2005

Corte di Cassazione, Sezione lavoro n.9068/2005

Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 6326/2004

Corte di Cassazione, Sez. Unite Civili, n. 8438/2004

Corte di Cassazione, Sezione penale n. 10090/2001

[N. 6 \(parte C\) - pagina 76 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**IL RICONOSCIMENTO INAIL - PESANO LE SCELTE ORGANIZZATIVE  
MOBBING: LA LISTA UFFICIALE DEI DISTURBI  
"PROFESSIONALI"**

[N. 7 \(parte C\) - pagina 77 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

***I DISEGNI DI LEGGE - ALLA CAMERA ED AL SENATO***

**MOBBING: PROVE D' INNOCENZA A CARICO DEI SOGGETTI CHIAMATI IN CAUSA**

***L' ESEMPIO FRANCESE - L'ULTIMO DEI PROGETTI PRESENTATI RIPRENDE LA NORMA ADOTTATA A PARIGI ANCHE SULLE FORME CONNESSE ALLE RIORGANIZZAZIONI***

Il Parlamento europeo ha lanciato l'allarme per tempo (ris. 2001/2339): anche se del fenomeno del mobbing non si conosce la reale entità, va richiamata l'attenzione sul fatto che la precarietà del lavoro, in particolare tra donne, crea condizioni propizie alla sua pratica, nelle varie forme, e costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza dei fenomeni.

Peraltro, l'incidenza di fatti di violenza e molestie sul lavoro, che configurano "il mobbing", presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri, sia per la diversa sensibilità al fenomeno, sia perché esistono diversità culturali nonché differenze tra i sistemi giuridici".

Conseguentemente, il Parlamento europeo ha esortato gli stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie.

[N.8 \(parte C\) - pagina 78 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**LAVORO FEMMINILE, LA SFIDA DI LISBONA**

Il Programma obiettivo per la promozione dell'occupazione femminile, il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, il consolidamento di imprese femminili e la creazione di progetti integrati in rete, previsto dalla legge 125/91, per il 2007 firmato dal ministro del Lavoro Cesare Damiano, nell'ambito delle azioni per l'occupabilità femminile, assume un'importanza particolare, tenuto conto che è l'anno internazionale delle pari opportunità.

[N. 9 \(parte C\) - pagina 79 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 17 settembre 2007

***ADOZIONI - UN DOCUMENTO DELL'Ai. Bi.***

**ADOZIONI, PIU' PESO AL PRIVATO SOCIALE**

***RIFORME URGENTI - SOTTO LALENTE IL RUOLO DEI TRIBUNALI PER I MINORI PER I TEMPI LUNGI DELLE PROCEDURE NEL NOSTRO PAESE***

[N.10 \(parte C\) - pagina 80 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 19 settembre 2007

***LAVORO - A 13 ANNI DALLA "626"***

**NASCE IL REGISTRO DEI DIPENDENTI A RISCHIO CANCRO**

**DECRETO IN "GAZZETTA" - LA SORVEGLIANZA PREVEDE ANCHE L'ISTITUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DI CARTELLE SANITARIE PER I SINGOLI ADDETTI**

A tredici anni dalla 626, diventa realtà il regolamento attuativo per la istituzione dei registri e delle cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni.

Si tratta del decreto ministeriale del 12 luglio 2007, n.155, pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale" 217 di ieri ed emanato dal ministro della Salute.

[N.11 \(parte C\) - pagina 82 -](#)

**CASSAZIONE**

**MINORI TESTIMONI NEI CASI DI VIOLENZA**

I bambini che dichiarano di aver subito abusi sessuali possono essere fonte di prova e le dichiarazioni dei genitori sui fatti loro riferiti dai figli hanno il peso di una testimonianza.

[N.12 \(parte C\) - pagina 82 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 24 settembre 2007

**TRIBUNALE MINORI - REVOCATO L'OK PER I TROPPI VINCOLI POSTI DAI CONIUGI**

**ADOZIONE SENZA CONDIZIONI**

**I RILIEVI - IL GIUDIZIO DI IDONEITA' E' MINATO DALLA CONDOTTA DELLA COPPIA CHE PRETENDE UNA BAMBINA BIONDA E DAGLI OCCHI AZZURRI**

[N.13 \(parte C\) - pagina 83 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

**DONNE, LE CARRIERE DIFFICILI**

**PRESENZA FEMMINILE IN FORTE AUMENTO, MA RESTANO I BLOCCHI**

**PROVINCIA DI ROMA**  
**DIPARTIMENTO XI<sup>^</sup> - SERVIZIO I<sup>^</sup>**  
**AREA CENTRI IMPIEGO**  
**DIRIGENTE : *Dottor Antonio Capitani***

**Ufficio politiche attive del lavoro, comunicazione & coordinamento  
dei Centri per l' Impiego della Provincia di Roma**  
**RESPONSABILE : *Signora Roberta Tamburri***

**RASSEGNA STAMPA ANNO 2007**  
**relativa al materiale giuridico pubblicato nel mese di**  
**SETTEMBRE**

**CURATA dalla *Dott.ssa Silvana Abruzzi***

**Dal mese di aprile 2006 in via sperimentale -e da maggio a  
regime- è possibile effettuare una consultazione immediata degli  
articoli in rassegna.**

PER APRIRE IL COLLEGAMENTO ENTRARE SU [www.informaservizi.it](http://www.informaservizi.it)  
ALLA CASELLA RASSEGNA STAMPA ( IN ALTO A SINISTRA ),  
POSIZIONARSI CON IL MOUSE SULL'INDICE E CLICCARE SUL NUMERO  
DELLA PAGINA RELATIVA ALL'ARTICOLO PRESCELTO.

DOPO AVER VISIONATO IL CONTENUTO DI UN DETERMINATO  
ARTICOLO, SI PUO' TORNARE ALLA SCHERMATA PRECEDENTE  
CLICCANDO A SINISTRA SULLA LINGUETTA "SEGNALIBRI" (BOOKMARKS  
in lingua inglese ) IN POSIZIONE VERTICALE OD ORIZZONTALE  
SECONDO LE VERSIONI DI ACROBAT READER.

SI HA COSI' , SUBITO, UN QUADRO ANALITICO E COMPLETO DI TUTTO  
IL DOCUMENTO, POI SI CLICCHERA' UNA VOLTA SULLA PARTE DEL  
TESTO SULLA QUALE SI DESIDERA ENTRARE.

CHI HA UN MONITOR DOVE NON SONO EVIDENTI I SEGNALIBRI, VADA  
CON IL MOUSE ALLA CORNICE SINISTRA DEL DOCUMENTO FINCHE' IL  
CURSORE NON APPARE COME UNA DOPPIA LINEA VERTICALE, PREMA IL  
TASTO SINISTRO DEL MOUSE DUE VOLTE ED I SEGNALIBRI  
COMPARIRANNO.

**P A R T E     A - MATERIALE GIURIDICO INERENTE LE  
COMPETENZE ISTITUZIONALI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO  
PUBBLICATO NEL MESE DI SETTEMBRE**

## **Indice**

### [N. 1 \(parte A\) - pagina 20 -](#)

da "IL SOLE 24" del 1° settembre 2007

**LAVORO - DA OGGI IL PERSONALE DEVE ESPORRE IL DOCUMENTO**

### **APPALTI, AL DEBUTTO IL TESSERINO**

Da oggi, per effetto della legge 123 del 3 agosto 2007 (pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale" del 10 agosto 2007, tutto il personale occupato presso qualsiasi impresa appaltatrice o subappaltatrice è tenuto ad esporre la tessera di riconoscimento individuale.

Solo i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono adempiere a tale onere istituendo ed aggiornando un apposito registro collettivo, vidimato dalla direzione provinciale del Lavoro.

### [N. 2 \(parte A\) - pagina 21 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

### **FLUSSI 2006**

**PERMESSO SPECIALE A CHI PERDE IL LAVORO**

### [N.3 \(parte A\) - pagina 22 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**IMPRESE E ADEMPIMENTI - MOLTIPLICATI DOCUMENTI ED INVII AGLI ENTI ED AL DIPENDENTE**

**L'ASSUNZIONE INCIAMPA NELLA RAGNATELA BUROCRATICA**

**DA SETTE ANNI SI ASPETTA LA COMUNICAZIONE UNIFICATA**

### [N.4 \(parte A\) - pagina 25 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**ASSUNZIONI: LE OMISSIONI E GLI ERRORI COSTANO CARI**

**LA MOTIVAZIONE - PER IL MINISTERO LA VIOLAZIONE DELL'ITER OSTACOLA IL MONITORAGGIO SUL MERCATO DEL LAVORO E LA LOTTA AL SOMMERSO**

Le violazioni degli obblighi connessi alla procedura di assunzione hanno natura sostanziale.

### [N.5 \(parte A\) - pagina 26 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

**LAVORO E PREVIDENZA - LA REGOLARIZZAZIONE IMPONE L'ACCORDO SINDACALE**

**SOMMERSO, SANATORIA SENZA CONCILIAZIONE**

**PER I PREMI ASSICURATIVI LA GESTIONE RESTA ALL'INPS**

La mancanza dell'atto di conciliazione individuale, che la Finanziaria 2006 prevede per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro in nero, non impedisce al datore di accedere ai benefici derivanti dall'emersione e dalla stabilizzazione. L'Inps, nella circolare 116/07, sottolinea che è indispensabile solo l'accordo sindacale, stipulato a livello aziendale o territoriale, finalizzato alla regolarizzazione di tutti i lavoratori interessati le cui generalità, complete di codice fiscale, devono essere indicate nell'istanza.

Senza l'accordo sindacale, quindi, non vi può essere regolarizzazione, mentre la mancata sottoscrizione degli accordi individuali non è di ostacolo all'accesso alla procedura.

[N. 6 \(parte A\) - pagina 27 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

**EXTRACOMUNITARI, BLOCCATE LE PRESTAZIONI IRREGOLARI**

L'Inps corre ai ripari per evitare la liquidazione di prestazioni indebite agli extracomunitari non stagionali.

[N.7 \(parte A\) - pagina 28 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

**SCUOLA, DIFFERITA LA COMUNICAZIONE**

**ECCEZIONE ALLA REGOLA - LA NOTA INFORMATIVA AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUO' ESSERE INVIATA FINO A 10 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO**

**SANATORIA PER IL PASSATO - LE SANZIONI GIA' IRROGATE AI DIRIGENTI SCOLASTICI PER INOSSERVANZA DEI TERMINI DI LEGGE SONO STATE ANNULLATE**

[N.8 \(parte A\) - pagina 29 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PREVIDENZA - LE CASE DI SOFTWARE: L'INPS NON HA DEFINITO LE PROCEDURE DI INVIO**

**PER I DIPENDENTI AGRICOLI DICHIARAZIONI BLOCCATE PER GLI OPERATORI PROBLEMI ANCHE NEL PROGRAMMA DELL'ISTITUTO**

**Nessuna diagnosi degli errori**

**Il Dmag**

*E' il modello previsto per la dichiarazione della manodopera agricola: in particolare, riguarda operai a tempo determinato (Otd), operai a tempo indeterminato (Oti) e compartecipanti individuali (Ci).*

*E' stato istituito con la circolare Inps 64 del 17 marzo 1998, in sostituzione dei modelli Acc1/Oti, Acc1/Otd-Ci e Acc1/Oti-Diarie.*

**La denuncia di Assosoftware**

*Secondo l'associazione nazionale dei produttori di software gestionale e fiscale, la nuova procedura non funziona: non si riescono ad inviare i dati e non vengono diagnosticati gli errori.*

*Inoltre, le specifiche tecniche non sono state comunicate alle imprese produttrici di software, che non hanno quindi potuto sviluppare prodotti aggiornati.*

[N.9 \(parte A\) - pagina 30 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 20 settembre 2007

**LAVORO - PAUSA NELLA CONCERTAZIONE NELL'ATTESA DI UN INCONTRO CON IL GOVERNO**  
**RIFORMA APPRENDISTATO FERMATA DALLE REGIONI**  
**I SINDACATI: SERVONO REGOLE COMUNI A TUTTO IL TERRITORIO**

[N.10 \(parte A\) - pagina 31 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 25 settembre 2007

**LAVORO - L'OPERAZIONE PREVISTA DALLA FINANZIARIA PERMETTE DI SUPERARE IL BLOCCO DISPOSTO DAGLI ISPETTORI PER IL "NERO"**

**SOMMERSO, SANATORIA ANTI-FERMO**

**LA REGOLARIZZAZIONE IMPONE ALLE AZIENDE DI PAGARE DUE TERZI DEI CONTRIBUTI**

**ULTIMI GIORNI - DOPO L'ACCORDO CON I SINDACATI TERRITORIALI LE DOMANDE VANNO PRESENTATE ENTRO LUNEDI' 1° OTTOBRE**

**LE CONDIZIONI - L'IMPRESA PUO' PORRE RIMEDIO A SITUAZIONI OGGETTO DI PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI O DI SENTENZE NON PASSATE IN GIUDICATO**

[N.11 \(parte A\) - pagina 33 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 25 settembre 2007

**LE ISTRUZIONI SULLA STABILIZZAZIONE - IL PRIMO BILANCIO DELL'OPERAZIONE**

**GRADUATORIA PER LE INTESE SULLA STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI A PROGETTO**

Per la stabilizzazione dei lavoratori a progetto sono preferiti i rapporti subordinati a tempo pieno ed indeterminato oppure con almeno 25 ore settimanali.

Invece, ci sono scarse possibilità di accoglimento per i rapporti stabilizzati con contratto a tempo determinato o di apprendistato.

I criteri della graduatoria sono stati fissati dalla direzione centrale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro con la nota firmata ieri, prot. 11899.

[N.12 \(parte A\) - pagina 35 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 26 settembre 2006

**VIA LIBERA DEFINITIVO AL Ddl**

**FALSE DIMISSIONI, STOP PER LEGGE**

**LE REGOLE - NECESSARIO UTILIZZARE UN MODULO NUMERATO CHE SARA' VALIDO 15 GIORNI**

**APPLICAZIONE A DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI**

## Tre mesi per i prospetti

### Stop al foglio bianco

- *Il disegno di legge punta a superare il fenomeno delle "lettere in bianco" che, talvolta, alcuni datori di lavoro fanno firmare ai dipendenti al momento dell'assunzione. Questa prassi, peraltro, viene censurata dai giudici del lavoro già in base alla normativa vigente. Secondo i sindacati, nello scorso anno sono stati 40mila i casi riscontrati, che hanno riguardato per la maggior parte dei casi le donne.*

### Il modulo ministeriale

- *I moduli saranno realizzati dal ministero del Lavoro e della previdenza sociale, e dovranno essere emanati entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge. Dovranno contenere un codice alfanumerico progressivo di identificazione per evitare contraffazioni, la data di emissione e gli spazi da compilare a cura del firmatario. I moduli avranno una validità di 15 giorni dalla data di emissione.*

### Dove trovare il modulo

- *Gli stampati realizzati dal ministero potranno essere scaricati anche attraverso il sito internet del Lavoro. In alternativa saranno disponibili gratuitamente presso le sedi dei sindacati e dei patronati, grazie ad una convenzione che dovrà essere stipulata entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge. I moduli potranno essere ritirati presso i centri territoriali per l'impiego ed altre postazioni pubbliche.*

### [N.13 \(parte A\) - pagina 36 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

#### **IMMIGRAZIONE - SI AVVICINA IL TRAGUARDO DEL DECRETO FLUSSI**

#### **AI PRIMI PASSI IL RIORDINO DELLA LEGGE BOSSI-FINI**

E' partito ieri mattina, in commissione Affari costituzionali alla Camera, l'esame del disegno di legge delega Amato-Ferrero (n.2976) sull'immigrazione e di altri nove Ddl abbinati.

E' un debutto soft per il provvedimento messo a punto dal Governo per modificare la legge Bossi-Fini (legge 189/2002).

### Articoli riportati

N. 1 (parte A)

da "IL SOLE 24" del 1° settembre 2007

#### **LAVORO - DA OGGI IL PERSONALE DEVE ESPORRE IL DOCUMENTO**

#### **APPALTI, AL DEBUTTO IL TESSERINO**

Da oggi, per effetto della legge 123 del 3 agosto 2007 (pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale" del 10 agosto 2007, tutto il personale occupato

presso qualsiasi impresa appaltatrice o subappaltatrice è tenuto ad esporre la tessera di riconoscimento individuale.

Solo i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono adempiere a tale onere istituendo ed aggiornando un apposito registro collettivo, vidimato dalla direzione provinciale del Lavoro.

In particolare, l'articolo 6 specifica sinteticamente i dati che devono essere riprodotti sulla tessera (generalità del lavoratore, indicazione del datore di lavoro, fotografia) e precisa l'estensione dell'obbligo ai lavoratori autonomi "che esercitano la propria attività nel medesimo luogo".

Tuttavia la norma null'altro aggiunge in merito alle modalità di applicazione della nuova prescrizione, il cui mancato rispetto determina, a carico del datore di lavoro, sanzioni amministrative fino a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Trattandosi dell'estensione a tutti i contratti di appalto della disposizione dell'articolo 36 bis della legge 248/06 (di conversione del decreto legge 223/06) riferita ai soli cantieri edili e di cui viene riprodotta pedissequamente la formulazione testuale, gli operatori aziendali, in fase di prima applicazione, potrebbero prudentemente adeguare l'intervento alle indicazioni già fornite in tale occasione dal ministero del Lavoro.

Pertanto, in base alla circolare 29 del 28 settembre 2006, la tessera deve riportare, oltre all'indicazione del nome e cognome del dipendente, la data di nascita ed il nome o la ragione sociale dell'impresa.

La circolare tuttavia non precisa numerosi aspetti applicativi, tra cui l'eventuale sussistenza dell'obbligo di indicare anche il numero di matricola e la sede del datore di lavoro, o la possibilità di non predisporre un apposito cartellino esponendo in sua vece il badge aziendale per la rilevazione presenze, purché riportante i dati.

Non è inoltre chiara la fattispecie individuata dal legislatore delle ipotesi di distacco e di somministrazione di lavoro.

N. 2 ( parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

## **FLUSSI 2006**

### ***PERMESSO SPECIALE A CHI PERDE IL LAVORO***

Visti i tempi lunghi, capita spesso che quando un immigrato "chiamato" dall'estero arriva in Italia il datore ha già trovato un'altra soluzione.

Fino ad oggi non c'era niente da fare: al lavoratore non restava che tornare a casa.

Solo nel caso di cessazione del lavoro per "causa di forza maggiore" un nuovo datore di lavoro poteva farsi carico dell'assunzione.

Ora invece viene data una possibilità a tutti grazie al "permesso per attesa occupazione": chi arriva e vede sfumare la possibilità di un'assunzione potrà restare in Italia per altri sei mesi e cercare un nuovo lavoro regolare.

N.3 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**IMPRESE E ADEMPIMENTI - MOLTIPLICATI DOCUMENTI ED INVII  
AGLI ENTI ED AL DIPENDENTE**

**L'ASSUNZIONE INCIAMPA NELLA RAGNATELA  
BUROCRATICA**

**DA SETTE ANNI SI ASPETTA LA COMUNICAZIONE UNIFICATA**

Tutte le tappe da rispettare per ogni nuovo ingresso in  
azienda

**1**

**LE COMUNICAZIONI VERSO GLI ENTI**

**Centro per l' Impiego:**

*comunicazione preventiva entro il giorno precedente  
l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato ed autonomo  
(co.co.co e lavoratori a progetto, agenti, soci di cooperative,  
borsisti, stageurs).*

*Nell'attesa del modulo informatico unificato le aziende utilizzano  
il vecchio C/ASS integrato, un fac-simile "fai da te" contenente i  
dati richiesti dal Lavoro nelle note n.440/2007 e 4746/2007.*

*Il modulo è trasmesso on line con raccomandata A/R.*

**Inail:**

*la denuncia nominativa assicurati (DNA) è obbligatoria per i  
dipendenti e parasubordinati e deve essere trasmessa entro il  
giorno di effettivo inizio della prestazione lavorativa, on line, con  
posta elettronica ovvero con collegamento telematico all' Agenzia  
delle Entrate.*

*La denuncia sarà poi sostituita dalla comunicazione unificata  
telematica.*

**Inps:**

*i datori di lavoro agricoli sono obbligati a trasmettere alla sede  
Inps territorialmente competente la comunicazione di assunzione,  
solo con modalità telematica, mediante copia della sezione  
matricola del registro d'impresa.*

*Tale obbligo sarà sostituito dalla comunicazione unificata  
telematica.*

**2**

**LE COMUNICAZIONI VERSO IL DIPENDENTE**

**Lettera di assunzione:**

*al momento dell'assunzione il datore deve comunicare al  
dipendente per iscritto la sede, la durata del contratto,  
l'inquadramento e le mansioni, il trattamento economico e  
normativo (in particolare l'orario di lavoro, le ferie, il preavviso,  
l'eventuale durata del periodo di prova.*

**Numero di matricola:**

*al momento dell'assunzione, l'azienda comunica al dipendente, anche all'interno della lettera di assunzione, il numero di matricola generale attribuitogli.*

**Informativa privacy ed informativa sulla destinazione Tfr:**

*unitamente alla lettera di assunzione, deve essere consegnata al dipendente l'informativa prevista dalla legge sulla sicurezza del trattamento dei dati personali nonché informativa sull'obbligo di destinazione del TFR ed il relativo modulo TFR2 (solo se il lavoratore non ha mai effettuato l'opzione).*

**3**

### **GLI ALTRI OBBLIGHI**

**La visita medica preassuntiva:**

*è obbligatoria per gli apprendisti, i minori, nonché per i lavoratori addetti ad attività rischiose.*

**Libro matricola:**

*all'atto dell'assunzione, il datore di lavoro aggiorna il libro matricola (cartaceo o tenuto con archiviazione ottica) inserendo in corrispondenza del primo numero progressivo utile il nome del lavoratore, il codice fiscale, la categoria, la data di assunzione, nonché gli eventuali dati utili per l'erogazione degli Anf ovvero per il diritto alle detrazioni per i familiari a carico.*

**4**

### **CASI PARTICOLARI**

**Lavoratori extracomunitari:**

*l'assunzione è subordinata all'autorizzazione rilasciata dallo Sportello Unico per l'immigrazione.*

**Lavoratori disabili e categorie protette:**

*l'instaurazione del rapporto è subordinata al rilascio del relativo nulla osta di avviamento da parte del collocamento obbligatorio.*

Dopo sette anni dalla riforma del collocamento (Dlgs 181/2000, modificato dal Dlgs 297/2002) le principali innovazioni devono ancora trovare attuazione ed i datori di lavoro continuano a scontrarsi con le complicazioni e gli appesantimenti burocratici che accompagnano ogni nuova assunzione.

Solo una parte delle novità ha infatti trovato una provvisoria attuazione nella Finanziaria 2007 (che ha disciplinato la comunicazione preventiva), mentre la definitiva entrata a regime delle nuove regole continua ad essere subordinata all'emanazione del Dm previsto dal Dlgs 181/2000, che conterrà anche il nuovo modulo di comunicazione unificata da trasmettere con modalità telematica.

Solo con l'introduzione del modulo unificato, infatti, si sfolteranno gli adempimenti: verranno sostituite tutte le comunicazioni da effettuare all'Inail, all'Inps, alle Direzioni del lavoro, allo Sportello unico per l'immigrazione.

Non mancano, tuttavia, possibili inciampi: purtroppo, la bozza del documento che circola da qualche tempo sembra pesante nelle

dimensioni e complessa nella compilazione; inoltre, non tutte le Province saranno informaticamente pronte a recepire la nuova comunicazione, con il rischio di dover utilizzare procedure differenziate.

In ogni modo, fino all'avvento del nuovo modello, vediamo le tappe che l'imprenditore deve percorrere per instaurare un nuovo rapporto di lavoro.

### ***I PRIMI ADEMPIMENTI***

La prima comunicazione va fatta al Centro per l'Impiego, non oltre il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro, salvo i casi di forza maggiore, ovvero di avvenimenti di carattere straordinario tali da imporre un'assunzione immediata.

L'obbligo della comunicazione -inizialmente previsto solo per i dipendenti- è stato esteso a numerose categorie di lavoratori autonomi quali i co.co.co a progetto e non, gli agenti, gli associati in partecipazione, nonché ai soci di cooperativa, agli stagisti ed ai borsisti.,

I dubbi e le difficoltà operative sull'adempimento di questo obbligo sono comunque numerosi ed è per questo che il ministero del Lavoro aggiorna sul proprio sito la sezione sull'argomento.

Per i datori agricoli, poi, la comunicazione raddoppia e va trasmessa in via telematica anche all'Inps.

La seconda comunicazione è diretta all'Inail, denuncia nominativa assicurativa obbligatoria sia per i dipendenti sia per i parasubordinati e deve invece essere contestuale, cioè trasmessa entro il giorno in cui l'attività lavorativa è effettivamente iniziata, e solo attraverso modalità informatica.

### ***INFORMAZIONI AI DIPENDENTI***

Sul datore di lavoro ricadono altresì obblighi informativi nei confronti dei dipendenti, ai quali nella lettera di assunzione deve comunicare sede, durata del contratto, trattamento economico, inquadramento e mansioni, orario di lavoro, ferie, preavviso, ovvero in luogo di questi ultimi elementi rinviare al Ccnl applicato.

La lettera va consegnata all'atto dell'assunzione, insieme alla comunicazione della registrazione effettuata sul libro matricola.

Alla lettera di assunzione, inoltre, vanno allegati l'informativa privacy ex articolo 13 Dlgs 196/2003, e un questionario sulla destinazione del Tfr.

Se poi risulta che il dipendente non ha mai esercitato l'opzione, oppure che ha interamente riscattato la posizione individuale accumulata in precedenti rapporti presso i fondi pensione, allo stesso dovranno essere consegnate l'informativa sulle possibili scelte ed il modello Tfr2.

### ***ALTRI OBBLIGHI***

All'assunzione di particolari categorie di lavoratori sono connessi, inoltre, particolari obblighi quali la visita medica preassuntiva obbligatoria per gli apprendisti, i minori e per i lavoratori addetti ad attività che comportano rischi specifici.

Altro delicato adempimento amministrativo connesso all'assunzione è l'aggiornamento e la tenuta del libro matricola.

A seguito dell'inasprimento delle sanzioni introdotto dalla Finanziaria 2007, e delle recenti indicazioni del ministero del Lavoro e dell'Inail, le

aziende devono porre particolare attenzione nella tenuta e nella compilazione del libro matricola, ricordando che il libro è unico, ma che una copia ovvero un estratto dello stesso va sempre conservato presso la sede dei lavori.

N.4 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

## **ASSUNZIONI: LE OMISSIONI E GLI ERRORI COSTANO CARI**

### ***LA MOTIVAZIONE - PER IL MINISTERO LA VIOLAZIONE DELL'ITER OSTACOLA IL MONITORAGGIO SUL MERCATO DEL LAVORO E LA LOTTA AL SOMMERSO***

Le violazioni degli obblighi connessi alla procedura di assunzione hanno natura sostanziale.

Di questo ne è fortemente convinto lo stesso ministero del Lavoro secondo cui queste violazioni impediscono di fatto una delle funzioni essenziali dello Stato: il monitoraggio del mercato del lavoro e soprattutto la lotta al fenomeno del sommerso (circolare 12/01).

L'ultimo intervento di riforma del sistema sanzionatorio della disciplina del collocamento risale al 2003, quando con l'articolo 19 del decreto legislativo 276 sono state riviste e fissate le attuali misure delle principali violazioni.

Vediamole in sintesi.

### ***COMUNICAZIONE PREVENTIVA***

L'omessa ovvero tardiva comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego, prevista dall'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 510/96, convertito nella legge 608/96, è soggetta alla sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro, per ciascun lavoratore interessato.

Per questa violazione, laddove la sanzione sia irrogata dall'ispettore in sede di accertamento, è ammesso il ricorso alla procedura della diffida previsto dall'articolo 13 del Dlgs 124/2004 (con conseguente pagamento della sanzione minima di 100 euro).

E' altresì prevista la riduzione alla metà della sanzione minima, nel caso in cui il datore/committente provveda spontaneamente ad effettuare la comunicazione entro 5 giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione (articolo 19 comma 5 del Dlgs 276/2003).

### ***OBBLIGHI INFORMATIVI***

L'inadempimento degli obblighi informativi verso il lavoratore subordinato, previsti dall'articolo 4-bis del Dlgs 181/2000 (lettera di assunzione e comunicazione del numero di matricola), sono invece sanzionati, sempre ai sensi dell'articolo 19 del Dlgs 276/2003, con la pena pecuniaria da 250 a 1500 euro per ciascun lavoratore.

### ***DENUNCIA INAIL***

L'omessa od errata trasmissione all'Inail della denuncia nominativa degli assicurati è punita, fino a quando tale obbligo non sarà soppresso per effetto dell'entrata in vigore della comunicazione preventiva unificata, con la sanzione amministrativa di 51,62 euro per ciascun assicurato (articolo 14, comma 2, Dlgs 38/2000).

### ***MATRICOLA, PRIVACY E Tfr***

La misura della sanzione per i casi di irregolare tenuta del libro matricola, fattispecie a cui è riconducibile l'omessa ovvero errata registrazione del nuovo lavoratore assunto, è stata quintuplicata dall'articolo 1, comma 1177 della legge 296/2006 (Finanziaria 2007).

La nuova sanzione va da un minimo di 125 euro ad un massimo di 770 euro (articolo 195 delo Dpr 1124/65), fermo restando l'applicabilità dell'istituto della diffida (pagamento della misura minima di 125 euro).

Ricordiamo infine che il codice della privacy (Dlgs 196/2003), sanziona all'articolo 161 l'omessa ovvero inidonea informativa all'interessato/lavoratore con il pagamento di una somma da 3.000 a 30.000 euro in presenza di dati sensibili e giudiziari di maggiore rilevanza).

Nessuna specifica sanzione è prevista dal Dlgs 252/2005 qualora il datore ometta o tardi nel consegnare l'informativa sulla destinazione del Tfr, fermo restando che lo stesso può incorrere nell'applicazione delle sanzioni amministrative da parte dell'Inps (in caso di tardivo versamento al fondo di tesoreria) ovvero degli interessi da parte dei fondi pensione.

N.5 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

### ***LAVORO E PREVIDENZA - LA REGOLARIZZAZIONE IMPONE L'ACCORDO SINDACALE***

#### ***SOMMERSO, SANATORIA SENZA CONCILIAZIONE PER I PREMI ASSICURATIVI LA GESTIONE RESTA ALL'INPS***

La mancanza dell'atto di conciliazione individuale, che la Finanziaria 2006 prevede per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro in nero, non impedisce al datore di accedere ai benefici derivanti dall'emersione e dalla stabilizzazione.

L'Inps, nella circolare 116/07, sottolinea che è indispensabile solo l'accordo sindacale, stipulato a livello aziendale o territoriale, finalizzato alla regolarizzazione di tutti i lavoratori interessati le cui generalità, complete di codice fiscale, devono essere indicate nell'istanza.

Senza l'accordo sindacale, quindi, non vi può essere regolarizzazione, mentre la mancata sottoscrizione degli accordi individuali non è di ostacolo all'accesso alla procedura.

L'atto di conciliazione individuale ha, infatti, solo effetto conciliativo per la parte retributiva e normativa del rapporto, non coinvolgendo l'aspetto contributivo.

Anche in presenza di accordo transattivi, le retribuzioni da indicare nell'istanza non possono essere inferiori a quelle contrattuali, eventualmente adeguate ai minimali contributivi.

Sull'importo delle retribuzioni così determinate saranno pertanto calcolati contributi e premi, a carico del datore nella misura dei due terzi di quanto evaso nel periodo oggetto di regolarizzazione.

La gestione della procedura è affidata all'Inps a cui l'istanza deve essere rivolta (salvo proroghe, entro il 30 settembre) anche riguardo i premi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

A questo proposito l'Inail, con nota prot. 7091 del 10 settembre, ha precisato che i dati da indicare sul modulo predisposto dall'Inps sono quelli necessari per il calcolo del premio dovuto per ogni lavoratore regolarizzato, identificato dal codice fiscale.

Occorre cioè indicare il numero di "posizione assicurativa territoriale" e la voce di tariffa riferita alle retribuzioni afferenti ogni periodo assicurativo denunciato.

Come per l'Inps, anche per l'Inail i versamenti vanno effettuati con F24, compilando la specifica sezione con il codice della sede, il codice ditta e relativo controcodice, il numero di riferimento 999600, la causale "P" e l'importo a debito versato.

Ai fini del calcolo di quanto dovuto, il premio deve essere maggiorato dell'1% di cui all' art. 81 Testo unico.

Ferma restando la competenza dell'Inps per l'attività istruttoria, il provvedimento di accoglimento dell'istanza è adottato da un Collegio formato dai direttori della Dpl, dell' Inps, dell' Inail e degli altri enti previdenziali.

Il provvedimento di accoglimento della domanda determina l'estinzione di tutte le sanzioni di natura penale, amministrativa e civile strettamente connesse alla denuncia ed al versamento dei contributi e dei premi (Inps, circolare 116/07).

Nulla è, invece, previsto per le sanzioni tributarie per la mancata tassazione delle retribuzioni erogate ai lavoratori durante il periodo di lavoro oggetto della regolarizzazione.

Se la domanda è presentata da un datore domestico per un lavoratore italiano o straniero in possesso di regolare permesso di soggiorno, evidenzia l'eventuale mancata presentazione della dichiarazione dei redditi da parte del lavoratore.

Se il datore riveste, invece, il ruolo di sostituto d'imposta, dalla procedura di regolarizzazione emergono una serie di inadempienze a suo carico, che vanno dalla mancata trattenuta e mancato versamento della ritenuta d'acconto alla violazione dell'obbligo di certificazione e di dichiarazione delle retribuzioni erogate.

N. 6 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

## **EXTRACOMUNITARI, BLOCCATE LE PRESTAZIONI IRREGOLARI**

L' Inps corre ai ripari per evitare la liquidazione di prestazioni indebite agli extracomunitari non stagionali.

La mancata apposizione da parte di alcuni datori di lavoro agricoli sul modello Dmag AG del codice 039, che identifica i lavoratori extracomunitari "stagionali", ha infatti determinato l'indebita erogazione di prestazioni di disoccupazione e di trattamenti di famiglia cui tali lavoratori non avevano diritto.

Per evitare il ripetersi di tale fenomeno, l'Istituto ha bloccato la liquidazione delle prestazioni di disoccupazione a tutti i lavoratori elencati in un database messo a disposizione dal ministero dell' Interno, a seguito di richiesta dell' Inps.

Per l'individuazione degli extracomunitari con permesso di lavoro stagionale, l'Istituto, con messaggio 22146/07, fa alcune precisazioni.

In particolare, i permessi stagionali non possono essere di durata superiore ai nove mesi, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del Dlgs 286/98 e pertanto tutti i permessi di soggiorno di durata superiore ai 9 mesi sono sicuramente non stagionali.

Possono essere rilasciati permessi di soggiorno non stagionali di durata inferiore ai 9 mesi; per individuare tali casi, bisognerà tener conto del fatto che l'indicazione sul permesso di soggiorno che il lavoratore è adibito a lavoro subordinato anche stagionale non identifica il permesso di soggiorno stagionale, ma il tipo di attività cui sarà adibito.

Inoltre, va controllato che il lavoratore abbia mantenuto la residenza nel Paese di provenienza: i lavoratori che hanno la residenza in Italia, ancor più se da svariati anni, non sono stagionali.

Infatti, alla scadenza del permesso stagionale il lavoratore è obbligato a rientrare nel Paese di provenienza, il che è accertabile sul passaporto.

Sulla base di tali indicazioni, dovranno essere accolte o riesaminate per l'accoglimento le domande di disoccupazione agricola presentate da lavoratori che saranno stati individuati quali non stagionali previo l'utilizzo della procedura di variazione dati elenchi Otd.

N.7 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

**SCUOLA, DIFFERITA LA COMUNICAZIONE**

**ECCEZIONE ALLA REGOLA - LA NOTA INFORMATIVA AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUO' ESSERE INVIATA FINO A 10 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO**

**SANATORIA PER IL PASSATO - LE SANZIONI GIA' IRROGATE AI DIRIGENTI SCOLASTICI PER INOSSERVANZA DEI TERMINI DI LEGGE SONO STATE ANNULLATE**

Presidi salvi sulla comunicazione di assunzione.

Con l'entrata in vigore del decreto legge 147 del 7 settembre scorso, sulle comunicazioni di assunzione le scuole possono finalmente tirare un sospiro di sollievo.

Infatti, con una eccezione alla severa regola generale,, i dirigenti scolastici potranno d'ora in poi dare notizia ai Servizi per l'impiego dell'instaurazione dei rapporti di lavoro con insegnanti ed altro personale non docente fino a dieci giorni dalla stipula dei relativi contratti di lavoro.

Attualmente, tanto per i rapporti di lavoro privato quanto per il pubblico impiego, la regola generale è quella stringente che è stata posta dalla Finanziaria 2007 (la legge 296/06, all'articolo 1, comma 1180), per cui le comunicazioni di assunzione devono avvenire entro il giorno antecedente a quello in cui si instaura il rapporto lavorativo.

Lo stesso termine di dieci giorni varrà inoltre per la notizia di trasformazioni, variazioni e cessazioni dei rapporti con il personale in servizio.

Ma le buone notizie per le scuole non sono finite qui.

L'articolo 2 comma 4 dello stesso decreto legge ha stabilito che le sanzioni irrogate in passato a presidi e direttori, per l'inosservanza dei termini previsti dalle vigenti disposizioni, siano annullate.

Si incrina cos' il fronte di rigore voluto dal legislatore per tutto l'impiego contrattualizzato, pubblico e privato, nell'ambito della più ampia strategia volta al contrasto del sommerso e questo, tecnicamente, e per quanto la cosa possa a prima vista apparire singolare, può riguardare senz'altro anche l'ambito pubblico.

Si pensi ad una sostituzione a tempo indeterminato per maternità presso un Comune, la quale prenda avvio in difetto di preventiva comunicazione di assunzione o, come accade spesso, all'attività di insegnanti supplenti formalizzate solo dopo qualche giorno.

Tali ipotesi potrebbero ricadere sotto la previsione dell'articolo 36-bis, legge 248/06, con relativa maxisanzione.

Così non è improbabile che a questa prima ipotesi di esclusione, specie per il pubblico impiego, possano seguire altre richieste di trattamento di favore.

Non è un caso, però, che si siano innanzitutto favoriti gli istituti scolastici, molti dei quali -in special modo statali- dall'inizio dell'anno si erano trovati in gravi difficoltà nel dare corso tempestivamente agli adempimenti preventivi, soprattutto in riferimento all'assunzione di docenti precari.

Erano così fioccate le previste sanzioni, con contestazioni di addebiti da parte degli Uffici del lavoro.

Ne era seguita una levata di scudi, specie da parte degli stessi sindacati della scuola, che aveva condotto ad una decisa linea difensiva la stessa amministrazione scolastica, senza che tuttavia ciò bastasse a giustificare le condotte tardive (ma in molti casi anche omissive) delle scuole e si riuscisse a superare la chiara ed univoca lettera della legge.

La pressione degli ambienti scolastici trova così coronamento, se confermato in via di conversione, nel decreto legge di questi giorni recante disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico.

Del beneficio potrà ovviamente giovare ogni ente, pubblico e privato, che possa definirsi "istituzione scolastica".

N.8 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PREVIDENZA - LE CASE DI SOFTWARE: L'INPS NON HA DEFINITO LE PROCEDURE DI INVIO**

**PER I DIPENDENTI AGRICOLI DICHIARAZIONI BLOCCATE PER GLI OPERATORI PROBLEMI ANCHE NEL PROGRAMMA DELL'ISTITUTO**

**Nessuna diagnosi degli errori**

**Il Dmag**

***E' il modello previsto per la dichiarazione della manodopera agricola: in particolare, riguarda operai a tempo determinato (Otd), operai a tempo indeterminato (Oti) e partecipanti individuali (Ci).***

***E' stato istituito con la circolare Inps 64 del 17 marzo 1998, in sostituzione dei modelli Acc1/Oti, Acc1/Otd-Ci e Acc1/Oti-Diarie.***

## **La denuncia di Assosoftware**

***Secondo l'associazione nazionale dei produttori di software gestionale e fiscale, la nuova procedura non funziona: non si riescono ad inviare i dati e non vengono diagnosticati gli errori.***

***Inoltre, le specifiche tecniche non sono state comunicate alle imprese produttrici di software, che non hanno quindi potuto sviluppare prodotti aggiornati.***

Scadenza ad ostacoli per le aziende del settore agricolo che devono presentare all' Inps il Dmag.

Questo modello serve per dichiarare la manodopera impiegata: dagli operai a tempo determinato (Otd), agli operai a tempo indeterminato (Oti) ai compartecipanti individuali (Ci).

A restare nel cassetto dei datori di lavoro e degli intermediari potrebbe essere la denuncia del secondo trimestre, per cui l'Inps ha dato tempo fino al 23 settembre.

La dichiarazione telematica contiene i dati aziendali e quelli necessari per il calcolo dei contributi, insieme con le informazioni retributive dei lavoratori.

L'istituto di previdenza, però, ha cambiato, quest'estate, le procedure informatiche per l'invio telematico.

Ma i due canali per la trasmissione non funzionano.

Quello dei sistemi gestionali messi a punto dalle case di software non è più adeguato al nuovo standard richiesto dall' Inps e -secondo la denuncia di Assosoftware, l'associazione di settore- non è stato possibile predisporre il nuovo tracciato perché l'istituto non ha provveduto a rendere note le specifiche tecniche e questo mentre non funziona neppure il percorso informativo messo a disposizione dall'Inps, che pure richiederebbe anche una prova di dedizione da parte dei datori di lavoro per l'imputazione manuale dei dati.

Le indicazioni di criticità arrivano sempre da Assosoftware che, a fine luglio, ha scritto una lettera all' Inps per richiedere le specifiche tecniche e per mettere in luce le anomalie del programma pubblicato sul sito dell' Istituto.

N.9 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 20 settembre 2007

***LAVORO - PAUSA NELLA CONCERTAZIONE NELL'ATTESA DI UN INCONTRO CON IL GOVERNO***

***RIFORMA APPRENDISTATO FERMATA DALLE REGIONI***

***I SINDACATI: SERVONO REGOLE COMUNI A TUTTO IL TERRITORIO***

La rivoluzione dell' istituto dell'apprendistato deve fare i conti con le Regioni, che hanno chiesto al Governo un incontro preliminare tra istituzioni.

Non è un segreto che le Regioni, avendo competenza in materia di formazione, hanno legiferato in maniera autonoma, dando vita a quattordici forme di apprendistato, che non dialogano tra di loro ed hanno sistemi di certificazione e di accreditamento indipendenti.

D'altra parte, è forte l'esigenza, sollevata all'unanimità dalle parti sociali, di trovare una cornice comune per consentire il decollo di quella che è l'unica forma contrattuale valida per l'inserimento dei giovani.

Ciò che andrebbe evitato, è la dilatazione temporale eccessiva in attesa di un accordo tra le Regioni.

Per questo motivo, c'è l'esigenza di un intervento sostitutivo temporaneo in attesa che le norme locali si mettano al passo.

N.10 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 25 settembre 2007

**LAVORO - L'OPERAZIONE PREVISTA DALLA FINANZIARIA PERMETTE DI SUPERARE IL BLOCCO DISPOSTO DAGLI ISPETTORI PER IL "NERO"**

**SOMMERSO, SANATORIA ANTI-FERMO**

**LA REGOLARIZZAZIONE IMPONE ALLE AZIENDE DI PAGARE DUE TERZI DEI CONTRIBUTI**

**ULTIMI GIORNI - DOPO L'ACCORDO CON I SINDACATI TERRITORIALI LE DOMANDE VANNO PRESENTATE ENTRO LUNEDI' 1° OTTOBRE**

**LE CONDIZIONI - L'IMPRESA PUO' PORRE RIMEDIO A SITUAZIONI OGGETTO DI PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI O DI SENTENZE NON PASSATE IN GIUDICATO**

### Le fasi della procedura

**1**

**Il datore di lavoro stipula un accordo aziendale o territoriale sulla stabilizzazione dei lavoratori che ha impiegato in nero.**

**2**

**Impresa e lavoratore compiono transazioni di fronte alle commissioni di conciliazione (articoli 410 e 411 del Codice di procedura civile), con effetto ai fini retributivi, oltre che a quelli di natura risarcitoria.**

**3**

**Impresa e lavoratore stringono un contratto di lavoro subordinato di durata di almeno due anni.**

**4**

**L'impresa deve versare subito una somma pari a circa un settimo dei contributi e dei premi omessi di propria competenza.**

**5**

**L'impresa propone la domanda di regolarizzazione alla sede Inps competente per territorio**

**6**

**Con decisione congiunta di Lavoro, Inps e Inail, l'impresa viene ammessa alla sanatoria ed al versamento fino a 60 rate mensili.**

**Si sospende l'efficacia di sentenze e provvedimenti sul sommerso.**

La sanatoria sul sommerso può essere una via d'uscita per i datori di lavoro cui sono state contestate irregolarità in materia di lavoro.

Per fruire della regolarizzazione, però, ci sono ormai pochi giorni a disposizione: infatti, salvo proroga -che dovrebbe essere prevista da una

legge- il termine scade domenica 30 settembre, che slitta a lunedì 1° ottobre.

Anche a fronte del rischio delle misure di sospensione dell'attività aziendale, approfittare dei vantaggi della sanatoria prevista dall'articolo 1, comma 1192 e seguenti della legge 296/2006 appare molto conveniente.

Per esempio, se gli ispettori dispongono il fermo dell'attività produttiva, proposta l'istanza di stabilizzazione, si potrà subito riprendere l'attività imprenditoriale, senza pagare in anticipo alcuna sanzione aggiuntiva.

### ***I PASSI DELLA SANATORIA***

Per "emergere", l'azienda deve innanzitutto stipulare un accordo di stabilizzazione con le rappresentanze sindacali interne.

Nel caso di loro assenza, l'accordo andrà concluso con le organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Raggiunti gli accordi, datore e lavoratore si presentano alle commissioni di conciliazione (articoli 410 e 411 Codice di procedura civile), transando su aspetti di natura retributiva per il lavoratore, come sui profili di ogni futura pretesa risarcitoria (ma l'assenza dell'atto di conciliazione -secondo l'Inps- non preclude la sanatoria).

Quindi, le parti sono chiamate a sottoscrivere un contratto di lavoro subordinato conforme a quanto previsto dall'accordo collettivo, di durata non inferiore a due anni.

Solo allegando tali atti il datore di lavoro sarà abilitato a proporre istanza di regolarizzazione alla sede Inps competente per territorio.

### ***LA SANATORIA LIBERA DAL BLOCCO***

La stabilizzazione consente anche di riprendere le attività imprenditoriali bloccate dagli ispettori del lavoro che abbiano riscontrato alte percentuali di "nero".

Quindi, tra i vantaggi offerti a chi decide di uscire dal sommerso, non vi è ora "solo" la liberazione da sanzioni.

Possono proporre istanza anche quelle imprese

Nei cui confronti siano ancora in corso gli accertamenti e per cui non sia ancora stato preso alcun provvedimento..

Non solo.

Possono essere oggetto di sanatoria anche quelle situazioni che già siano state definite con provvedimenti amministrativi o con sentenze non passate in giudicato.

Le richieste dovranno essere inviate alla sede Inps competente per territorio, che instruirà le pratiche, con la richiesta alle aziende delle eventuali integrazioni documentali.

L'accoglimento delle domande viene assunto congiuntamente dai dirigenti provinciali del Lavoro, Inps e Inail.

La circolare Inps 116/07 non ha chiarito se, per regolarizzazioni concernenti settori speciali (per esempio, lo spettacolo), debbano concorrere, almeno alla verifica delle domande, anche gli ulteriori istituti interessati (l'Enpals).

La stessa circolare ha previsto restrizioni quanto all'ammissibilità di contratti di riallineamento, quali il lavoro intermittente e, in generale, i contratti di natura formativa.

Nella domanda di ammissione andranno indicate le generalità dei lavoratori che si intende fare emergere ed i periodi di lavoro presi in considerazione ai fini della sanatoria.

Ma non si potrà retrocedere oltre i cinque anni precedenti alla presentazione dell'istanza, anche con riferimento ai rapporti di lavoro (subordinato od autonomo) già cessati.

Con la presentazione della domanda deve essere provato il versamento di una somma, a titolo di contributi, pari ad un quinto del dovuto.

Il risparmio dell'azienda sarà di oltre un terzo rispetto a quello che avrebbe versato, tempo per tempo, alle diverse gestioni assicurative competenti.

Inoltre, non sono dovuti interessi sul capitale.

I versamenti successivi alla domanda potranno poi essere ripartiti in 60 rate mensili.

N.11 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 25 settembre 2007

### **LE ISTRUZIONI SULLA STABILIZZAZIONE - IL PRIMO BILANCIO DELL'OPERAZIONE**

### **GRADUATORIA PER LE INTESE SULLA STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI A PROGETTO**

#### **Le criticità**

#### **Ministero del Lavoro, circolare prot. 25/segr/0011899**

- *Alcuni accordi prevedono la stabilizzazione per tranches di collaboratori, con assunzioni scaglionate in un lasso temporale che travalica ampiamente il termine massimo fissato dall'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006 in un anno dalla stipulazione dell'accordo di stabilizzazione, con previsione di trasformazione dei contratti fino all'anno 2010;*
- *Contrariamente a quanto previsto nella circolare n.17/2006, alcuni accordi sembrano consentire transitoriamente il mantenimento di rapporti di collaborazione a progetto per lo svolgimento di attività "in bound";*
- *A fronte di verbali ispettivi che contestano la posizione lavorativa di un determinato numero di collaboratori a progetto l'accordo ne stabilizza solamente una parte (a fronte della previsione normativa che estende ai lavoratori non compresi nel verbale ispettivo l'accesso alla stabilizzazione se operanti nelle stesse condizioni); (...)*
- *Alcuni accordi ammettono la stabilizzazione anche mediante forme contrattuali quali il lavoro intermittente o part time con ridottissimo impegno orario di lavoro.*

Per la stabilizzazione dei lavoratori a progetto sono preferiti i rapporti subordinati a tempo pieno ed indeterminato oppure con almeno 25 ore settimanali.

Invece, ci sono scarse possibilità di accoglimento per i rapporti stabilizzati con contratto a tempo determinato o di apprendistato.

I criteri della graduatoria sono stati fissati dalla direzione centrale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro con la nota firmata ieri, prot. 11899.

Il 30 aprile è scaduto il termine per la stipula degli accordi sindacali finalizzati alla regolarizzazione dei "falsi" rapporti di lavoro a progetto.

La sanatoria è disciplinata dal comma 1202 della legge 296/2006.

Il ministero ha messo in evidenza alcuni punti degli accordi che non risultano in linea con la norma e che mettono a rischio la regolarizzazione di almeno tremila lavoratori.

Secondo il ministero non possono essere considerati validi gli accordi che diluiscono in un termine molto ampio il processo di stabilizzazione dei lavoratori a progetto.

A questo riguardo l'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006 prevede un termine non superiore ad un anno mentre in alcune intese tra imprese e sindacati sono previsti termini fino al 2010.

Un'altra anomalia riscontrata dal ministero riguarda le realtà aziendali in cui, a fronte di verbali ispettivi in cui viene contestato l'inquadramento contrattuale di un determinato numero di collaboratori, altri accordi prevedono la stabilizzazione solo per alcuni di essi e ciò in violazione della legge.

Inoltre, non sono ammessi quei verbali che anche solo in modo transitorio consentono la prosecuzione di rapporti di collaborazione per prestazioni in bound o quelli che prevedono la stabilizzazione con contratti part time o mediante il contratto a chiamata.

Tutti questi elementi passeranno al vaglio del ministero del Lavoro e dell'Economia i quali sono chiamati ad esprimersi per l'approvazione degli accordi e la concessione del contributo statale, ad integrazione del contributo a carico del datore.

Infatti, va tenuto conto che le risorse a disposizione per finanziare la stabilizzazione sono molto limitate, con la conseguenza che probabilmente non tutti gli accordi potranno trovare un definitivo accoglimento.

E proprio sulla scorta del plafond economico, il ministero spiega che verranno preferiti quegli accordi che prevedono la stabilizzazione dei lavoratori a progetto con contratti a tempo pieno ed indeterminato.

A seguire verranno preferiti i contratti a tempo indeterminato part time con un orario di almeno 26 ore settimanali, contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 24 mesi e, infine, le stabilizzazioni mediante apprendistato.

Non potranno in alcun modo essere accettati gli accordi che prevedono una stabilizzazione con contratto a chiamata, con contratto di inserimento o con rapporti part time inferiori a 12 ore.

1912 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 26 settembre 2006

**VIA LIBERA DEFINITIVO AL Ddl**

**FALSE DIMISSIONI, STOP PER LEGGE**

**LE REGOLE - NECESSARIO UTILIZZARE UN MODULO NUMERATO CHE SARA' VALIDO 15 GIORNI**

**APPLICAZIONE A DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI**

**Tre mesi per i prospetti**

**Stop al foglio bianco**

- *Il disegno di legge punta a superare il fenomeno delle "lettere in bianco" che, talvolta, alcuni datori di lavoro fanno firmare ai dipendenti al momento dell'assunzione. Questa prassi, peraltro, viene censurata dai giudici del lavoro già in base alla normativa vigente. Secondo i sindacati, nello scorso anno sono stati 40mila i casi riscontrati, che hanno riguardato per la maggior parte dei casi le donne.*

**Il modulo ministeriale**

- *I moduli saranno realizzati dal ministero del Lavoro e della previdenza sociale, e dovranno essere emanati entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge. Dovranno contenere un codice alfanumerico progressivo di identificazione per evitare contraffazioni, la data di emissione e gli spazi da compilare a cura del firmatario. I moduli avranno una validità di 15 giorni dalla data di emissione.*

**Dove trovare il modulo**

- *Gli stampati realizzati dal ministero potranno essere scaricati anche attraverso il sito internet del Lavoro. In alternativa saranno disponibili gratuitamente presso le sedi dei sindacati e dei patronati, grazie ad una convenzione che dovrà essere stipulata entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge. I moduli potranno essere ritirati presso i centri territoriali per l'impiego ed altre postazioni pubbliche.*

Dopo l'approvazione della Camera arriva il nulla osta anche in Senato per il disegno di legge n. 1695 sulle nuove modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie.

La legge introduce l'obbligo di consegnare le dimissioni su un modulo numerato che avrà una validità di 15 giorni.

Questo stampato sarà distribuito dai centri territoriali per l'impiego e da altre postazioni pubbliche e dovrà attestare la certezza "cronologica" della volontà del lavoratore di dimettersi.

La disposizione si applica non solo ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato ma anche a tutti gli altri contratti di lavoro, siano essi a tempo continuato o parziale, comprese anche le prestazioni di lavoro autonomo, indipendente e di consulenza.

Le prescrizioni della legge, approvata in via definitiva dal Senato, stabiliscono, poi, la nullità delle dimissioni in assenza dei requisiti e delle forme prescritte.

N.13 (parte A)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

## ***IMMIGRAZIONE - SI AVVICINA IL TRAGUARDO DEL DECRETO FLUSSI***

### **AI PRIMI PASSI IL RIORDINO DELLA LEGGE BOSSI-FINI**

E' partito ieri mattina, in commissione Affari costituzionali alla Camera, l'esame del disegno di legge delega Amato-Ferrero (n.2976) sull'immigrazione e di altri nove Ddl abbinati.

E' un debutto soft per il provvedimento messo a punto dal Governo per modificare la legge Bossi-Fini (legge 189/2002).

**Ingressi in Italia veicolati da liste di collocamento nei Paesi di origine, decreto flussi varato ogni tre anni, accento sulla figura dello sponsor ed avvio dell'autosponsorizzazione, semplificazione della procedura per il rilascio dei permessi di soggiorno con il coinvolgimento degli Enti locali e permessi più lunghi:**

**sono questi alcuni dei punti-chiave del Ddl delega firmato dai ministri dell' Interno, Giuliano Amato, e della Solidarietà sociale, Paolo Ferrero.**

### ***IL DECRETO FLUSSI***

Intanto, si avvicina al traguardo il decreto flussi 2007, che prevederà la presentazione delle domande da parte dei lavoratori extra-Ue solo in via telematica.

In pratica, gli extracomunitari potranno rivolgersi alle associazioni per l'assistenza alla compilazione o scaricare dal sito dell' Interno i documenti. Spetterà poi alle stesse associazioni girare al Vicinale, sempre per via telematica, le domande.

### ***LA "CARTA BLU" Ue***

Di immigrazione ieri si è parlato anche a Strasburgo.

Il Parlamento Ue, approvando una relazione presentata da Lilli Gruber (Pse), ha sollecitato la messa a punto di una direttiva che fissi un quadro comune di diritti ed obblighi dei lavoratori immigrati ed ha detto sì alla creazione della "Carta blu", un permesso di lavoro Ue per facilitare la circolazione dei lavoratori qualificati in Europa.

**PROVINCIA DI ROMA**  
**DIPARTIMENTO XI<sup>^</sup> - SERVIZIO I<sup>^</sup>**  
**AREA CENTRI IMPIEGO**  
**DIRIGENTE: *Dottor Antonio Capitani***

**Ufficio politiche attive del lavoro, comunicazione & coordinamento dei Centri per l' Impiego della Provincia di Roma**

**RESPONSABILE: *Signora Roberta Tamburri***

**RASSEGNA STAMPA ANNO 2007**  
**relativa al materiale giuridico pubblicato nel mese di**  
**SETTEMBRE**

**CURATA dalla *Dott.ssa Silvana Abruzzi***

**Dal mese di aprile 2006 in via sperimentale -e da maggio a regime- è possibile effettuare una consultazione immediata degli articoli in rassegna.**

PER APRIRE IL COLLEGAMENTO ENTRARE SU [www.informaservizi.it](http://www.informaservizi.it) ALLA CASELLA RASSEGNA STAMPA ( IN ALTO A SINISTRA ), POSIZIONARSI CON IL MOUSE SULL'INDICE E CLICCARE SUL NUMERO DELLA PAGINA RELATIVA ALL'ARTICOLO PRESCELTO.

DOPO AVER VISIONATO IL CONTENUTO DI UN DETERMINATO ARTICOLO, SI PUO' TORNARE ALLA SCHERMATA PRECEDENTE CLICCANDO A SINISTRA SULLA LINGUETTA "SEGNALIBRI" (BOOKMARKS in lingua inglese ) IN POSIZIONE VERTICALE OD ORIZZONTALE SECONDO LE VERSIONI DI ACROBAT READER.

SI HA COSI' , SUBITO, UN QUADRO ANALITICO E COMPLETO DI TUTTO IL DOCUMENTO, POI SI CLICCHERA' UNA VOLTA SULLA PARTE DEL TESTO SULLA QUALE SI DESIDERA ENTRARE.

CHI HA UN MONITOR DOVE NON SONO EVIDENTI I SEGNALIBRI, VADA CON IL MOUSE ALLA CORNICE SINISTRA DEL DOCUMENTO FINCHE' IL CURSORE NON APPARE COME UNA DOPPIA LINEA VERTICALE, PREMA IL TASTO SINISTRO DEL MOUSE DUE VOLTE ED I SEGNALIBRI COMPARIRANNO.

**P A R T E B - MATERIALE GIURIDICO IN STRETTA ANALOGIA COL CAMPO TEMATICO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUBBLICATO NEL MESE DI SETTEMBRE**

## Indice

### [N. 1 \(parte B\) - pagina 42 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 1° settembre 2007

**ISTRUZIONE - DECRETO IN "GAZZETTA"**

**AL LAVORO PIU' TARDI: L'ETA' MINIMA DA OGGI E' A 16 ANNI**

**IL VINCOLO - L'OBBLIGO SCOLASTICO DIVENTA DI DIECI ANNI.**

Da oggi l'età minima per lavorare passa da quindici a sedici anni.

Entrano, infatti, in vigore i nuovi requisiti fissati dall'articolo 1, comma 622 della Finanziaria.

### [N.2 \(parte B\) - pagina 42 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

**SCUOLA – IN ATTESA DELLA RIFORMA DEL 2009, DEBUTTANO LE INDICAZIONI NAZIONALI ED I CORSI PER I PIU' PICCOLI**

**NOVITA' IN AULA PER IL PRIMO CICLO**

**ARRIVA IL REGOLAMENTO CHE SEMPLIFICHERA' IL MECCANISMO DELLE SUPPLENZE**

### [N. 3 \(parte B\) - pagina 43 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

**COMPETENZE COMUNI DA ACQUISIRE**

**L'OBBLIGO A 16 ANNI ENTRA NEL BIENNIO DELLE SUPERIORI**

#### **I debiti si saldano**

#### **Il meccanismo**

*Giro di vite sui debiti scolastici.*

*La promozione con debito è diventata un fenomeno sempre più diffuso: molti studenti hanno preso l'abitudine di tralasciare qualche materia contando sul fatto che fino ad ora non sono state previste adeguate contromisure.*

*Ora è arrivato l'obbligo di recuperare nell'anno successivo, pena la non ammissione agli esami di stato.*

*La nuova disciplina si applica gradualmente: quest'anno gli studenti che nel 2006/2007 hanno frequentato le classi terze della scuola superiore e sono stati promossi in quarta con qualche debito formativo hanno l'obbligo di saldare il debito entro l'anno scolastico 2007/2008.*

*Il consiglio di classe può concedere un anno in più, motivando la propria decisione.*

#### **Il recupero**

*Spetta alle scuole realizzare i corsi di recupero ed accertare se i debiti sono stati saldati, dando informazione sia agli alunni sia alle famiglie.*

*Le scuole possono provvedere a preparare i ragazzi, per saldare i debiti, nel corso dell'estate e possono utilizzare anche personale non interno alla scuola.*

*A fine estate, i consigli di classe accertano se il debito è stato superato.*

*La procedura ricorda quanto avveniva con gli esami di riparazione, con un'importante differenza: a pagare le spese per la preparazione provvedono le scuole, non le famiglie.*

*Resta il problema che gli istituti scolastici non hanno i soldi per pagare le collaborazioni esterne.*

[N. 4 \(parte B\) - pagina 45 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 5 settembre 2007

**ISTRUZIONE - ALL'ESAME DEL GOVERNO IL DECRETO LEGGE CHE PREVEDE SANZIONI PIU' SEVERE PER I DOCENTI**

**SCUOLA, ASSENTEISMO SOTTO TIRO**

**CORSA CONTRO IL TEMPO DEGLI UFFICI PER COMPLETARE LE NOMINE**

**NUOVI PROGRAMMI - PER IL PRIMO CICLO FIORONI ARCHIVIA LE TRE "I" E PUNTA A CONCENTRARE LO STUDIO SU ITALIANO E MATEMATICA**

[N. 5 \(parte B\) - pagina 46 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 6 settembre 2007

**STRETTA SULLE SANZIONI AI DOCENTI**

**PIU' POTERI AI DIRIGENTI SCOLASTICI: DALLA SOSPENSIONE CAUTELARE AL TRASFERIMENTO**

[N.6 \(parte B\) - pagina 47 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

**CORTE Ue - CHI ISCRIVE UN FIGLIO ALL'ESTERO DEVE AVERE LE STESSE AGEVOLAZIONI DEL PAESE DI ORIGINE**

**SCUOLA PRIVATA, SCONTI EUROPEI**

**ALLARGATO IL CAMPO D'AZIONE DEL CAMPO FISCALE DI FAVORE NESSUN LIMITE - IL DIRITTO RIENTRA NELLA LIBERA PRESTAZIONE DI SERVIZI E NON PUO' ESSERE OSTACOLATO DALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE**

[N.7 \(parte B\) - pagina 48 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

**SCUOLA, DIFFERITA LA COMUNICAZIONE**

**ECCEZIONE ALLA REGOLA - LA NOTA INFORMATIVA AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUO' ESSERE INVIATA FINO A 10 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO**

**SANATORIA PER IL PASSATO - LE SANZIONI GIA' IRROGATE AI DIRIGENTI SCOLASTICI PER INOSSERVANZA DEI TERMINI DI LEGGE SONO STATE ANNULLATE**

[N. 8 \(parte B\) - pagina 49 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 18 settembre 2007

**LAVORO – LA CASSAZIONE FISSA IL CAMPO D'AZIONE DEI DATORI CHI DENIGRA L'AZIENDA METTE A RISCHIO IL POSTO NESSUN AUTOMATISMO - VANNO CONSIDERATI COMPLESSIVAMENTE I VARI EPISODI CHE POSSONO LEDERE IL RAPPORTO DI FIDUCIA CON IL DIPENDENTE**

[N. 9 \(parte B\) - pagina 50 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 18 settembre 2007

**SCUOLA - LE REGOLE NELLA BOZZA DI DECRETO CHE IL MINISTRO FIORONI HA SOTTOPOSTO AI SINDACATI TORNA L'ESAME DI RIPARAZIONE IL GIUDIZIO A SETTEMBRE POTREBBE SCATTARE GIA' DA QUEST'ANNO LE INDICAZIONI - CORSI SU MISURA PER CHI HA INSUFFICIENZE PER LA MATURITA' 2007-2008 RESTA IN VIGORE IL MECCANISMO DEI DEBITI FORMATIVI**

[N.10 \( parte B\) - pagina 52 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 21 settembre 2007

**LAVORO - PER L'ISTITUZIONE C'E' TEMPO FINO AD APRILE 2008 SPAZIO AI REGISTRI INFORMATICI PER GLI ADDETTI A RISCHIO CANCRO**

**LA TUTELA DELLA PRIVACY - I DATORI CHE SCELGONO LA MODALITA' ELETTRONICA DEVONO GARANTIRE ADEGUATE MISURE DI SICUREZZA SUL TRATTAMENTO DEI DATI**

Il registro e le cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni, istituiti con il decreto ministeriale 155/07, possono essere elaborati anche mediante sistemi informatizzati che garantiscano la privacy.

[N.11 \(parte B\) - pagina 54 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 22 settembre 2007

**SCUOLA, MENO STATO PIU' REGIONE**

**IL DOSSIER ELABORATO DAI MINISTERI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE E DELL'ECONOMIA PREVEDE ANCHE IL "PRATICANTATO" DEI PROFESSORI**

**VALUTAZIONE : PER GLI INSEGNANTI SARANNO PREVISTI CORSI DI SPECIALIZZAZIONE E DI AGGIORNAMENTO, GLI ISTITUTI RICEVERANNO UNA PAGELLA SULL'EFFICIENZA E LA PROFESSIONALITA'**

**OCCUPAZIONE : ENTRO DIECI ANNI SARANNO ASSUNTI ALTRI 220MILA DOCENTI - PROGRAMMI PER CANCELLARE IL PRECARIATO E RIDURRE IL FORTE DIVARIO TRA NORD E SUD.**

[N.12 \(parte B\) - pagina 56 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 24 settembre 2007

**PERSONALE - IL CONSIGLIO DI STATO BLOCCA GLI SCATTI AUTOMATICI**

**AVANZAMENTI SOLO PER CONCORSO**

**IL PRINCIPIO - LA RICLASSIFICAZIONE DEL COMUNE E LO SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI NON POSSONO ELEVARE LE QUALIFICHE DEI DIPENDENTI**

[N.13 \(parte B\) - pagina 57 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 26 settembre 2007

**LA STABILIZZAZIONE DEI PARASUBORDINATI –MOLTE INTESI NON CORRETTE**

**CALL CENTER, ACCORDI DA INTEGRARE**

Se gli accordi sindacali conclusi per la stabilizzazione dei rapporti a progetto non sono regolari potranno essere adeguati entro l'8 dicembre senza che sia pregiudicata la validità dell'accordo.

Lo fa sapere la direzione generale per l'Attività ispettiva del ministero del Lavoro con la nota del 24 settembre.

[N. 14 \(parte B\) - pagina 58 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

**PREVIDENZA - LE NOVITA' FRA LA LEGGE MARONI ED IL PROTOCOLLO SUL WELFARE**

**PER LE ANZIANITA' ARRIVA L'ULTIMA FINESTRA 2007**

**POSSONO LASCIARE I DIPENDENTI CON ALMENO 57 ANNI DI ETA'**

In attesa delle novità contenute nella legge Maroni, che dal 2008 porta a due le date fisse per l'accesso al pensionamento anticipato, e delle misure collegate al Protocollo del 23 luglio, il 1° ottobre si apre l'ultima finestra del 2007 per le anzianità.

[N.15 \(parte B\) - pagina 59 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 29 settembre

**TUTELA DEI DATI PERSONALI - DECISIONE DEL GARANTE**

**DIRITTO DI DIFESA BATTE PRIVECY**

Il diritto di conoscere i propri dati personali non può venire sempre e comunque prima di tutto.

Ci sono situazioni in cui la privacy va temperata con altre esigenze, come quella della difesa in sede processuale.

Allo stesso modo, il Garante non può rappresentare il giudice di istanze che con la riservatezza hanno poco a che vedere.

Questi principi sono stati affermati dall'Authority nell'esame di due differenti ricorsi, entrambi rigettati.

**Articoli riportati**

N. 1 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 1° settembre 2007

**ISTRUZIONE - DECRETO IN "GAZZETTA"**

**AL LAVORO PIU' TARDI: L'ETA' MINIMA DA OGGI E' A 16 ANNI**

**IL VINCOLO - L'OBBLIGO SCOLASTICO DIVENTA DI DIECI ANNI.**

Da oggi l'età minima per lavorare passa da quindici a sedici anni.

Entrano, infatti, in vigore i nuovi requisiti fissati dall'articolo 1, comma 622 della Finanziaria.

La manovra 2007 ha stabilito che a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008 i minori potranno essere assunti se hanno compiuto i 16 anni di età ma soltanto se hanno un'istruzione scolastica articolata in almeno dieci anni.

In extremis è stato completato il quadro normativo della riforma.

Ieri è stato pubblicato nella "Gazzetta Ufficiale" n.202 il regolamento della Pubblica istruzione (decreto 22 agosto 2007, n.139) chiamato a fissare i livelli di competenza che gli studenti dovranno raggiungere nel biennio delle superiori.

Per quanto riguarda i contratti stipulati entro il 31 agosto con minori che non hanno i nuovi requisiti richiesti dall'articolo 1, comma 622, la direzione generale per l'Attività ispettiva del ministero del Lavoro ha chiarito che, in base al principio giuridico "tempus regit actum", essi continueranno a valere.

In ogni caso, l'impatto delle novità dovrebbe interessare una platea limitata, poiché per assumere un apprendista in base alla "vecchia" legge 25/55 è già necessario aver compiuto 16 anni (dopo le modifiche apportate dalla legge 196/97).

L'effetto delle novità è quello di allungare l'obbligo di istruzione portandolo a dieci anni.

L'obiettivo è quello di far conseguire un titolo di studio di scuola secondaria superiore od una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età.

N.2 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

**SCUOLA – IN ATTESA DELLA RIFORMA DEL 2009, DEBUTTANO LE INDICAZIONI NAZIONALI ED I CORSI PER I PIU' PICCOLI**

**NOVITA' IN AULA PER IL PRIMO CICLO**

**ARRIVA IL REGOLAMENTO CHE SEMPLIFICHERA' IL MECCANISMO DELLE SUPPLENZE**

**L'agenda per l'anno 2007/08**

**Il periodo di studio**

**Obbligo d'istruzione: fino a 16 anni minimo**

**Percorso formativo: 10 anni minimo**

## **Tra il nido e l'infanzia**

*Debutteranno le sezioni primavera destinate ai bambini dai 2 ai 3 anni. Sono 1158 sezioni all'interno degli asili nido o delle scuole materne.*

## **I programmi dall'infanzia alle medie**

*Scatta la fase sperimentale delle Indicazioni per il curricolo (anni 2007/08 e 2008/09).*

*Il programma si articola per campi di esperienza nelle scuole dell'infanzia ed in aree disciplinari nel primo ciclo.*

*Nelle primarie c'è l'obbligo di una lingua comunitaria.*

## **Le "insufficienze"**

*Il debito formativo va recuperato entro l'anno successivo.*

*La regola si applica a partire da quest'anno per gli studenti con debiti iscritti nelle IV classi delle superiori.*

*Le scuole organizzano appositi corsi di recupero gratuiti*

## **Le supplenze**

*Arriva il nuovo regolamento.*

*Tra le novità:*

*monitoraggio informatico delle disponibilità;*

*spezzoni fino a 6 ore attribuiti in via prioritaria ai docenti già in servizio;*

*graduatorie per supplenze brevi;*

*stretta sulle sanzioni.*

N. 3 ( parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

## **COMPETENZE COMUNI DA ACQUISIRE**

## **L'OBBLIGO A 16 ANNI ENTRA NEL BIENNIO DELLE SUPERIORI**

### **I debiti si saldano**

#### **Il meccanismo**

*Giro di vite sui debiti scolastici.*

*La promozione con debito è diventata un fenomeno sempre più diffuso: molti studenti hanno preso l'abitudine di tralasciare qualche materia contando sul fatto che fino ad ora non sono state previste adeguate contromisure.*

*Ora è arrivato l'obbligo di recuperare nell'anno successivo, pena la non ammissione agli esami di stato.*

*La nuova disciplina si applica gradualmente: quest'anno gli studenti che nel 2006/2007 hanno frequentato le classi terze della scuola superiore e sono stati promossi in quarta con qualche debito formativo hanno l'obbligo di saldare il debito entro l'anno scolastico 2007/2008.*

*Il consiglio di classe può concedere un anno in più, motivando la propria decisione.*

#### **Il recupero**

***Spetta alle scuole realizzare i corsi di recupero ed accertare se i debiti sono stati saldati, dando informazione sia agli alunni sia alle famiglie.***

***Le scuole possono provvedere a preparare i ragazzi, per saldare i debiti, nel corso dell'estate e possono utilizzare anche personale non interno alla scuola.***

***A fine estate, i consigli di classe accertano se il debito è stato superato.***

***La procedura ricorda quanto avveniva con gli esami di riparazione, con un'importante differenza: a pagare le spese per la preparazione provvedono le scuole, non le famiglie.***

***Resta il problema che gli istituti scolastici non hanno i soldi per pagare le collaborazioni esterne.***

Debutta l'obbligo d'istruzione fino a 16 anni previsto dalla Finanziaria 2007.

In attesa della definizione delle norme attuative previste dalla legge, il ministro della Pubblica istruzione ha deciso di avviarlo con una lettera del 30 luglio 2007 indirizzata ai presidi della scuola secondaria di secondo grado.

Un metodo alquanto originale e dalla non chiarissima valenza giuridica.

Il nuovo obbligo d'istruzione è entrato in vigore il primo settembre 2007 e dovrà essere adottato nel biennio iniziale di tutte le scuole superiori.

Si tratta di un percorso che ha la durata di almeno dieci anni.

Si realizza, dalla fine del primo ciclo, nel biennio iniziale della scuola superiore e, in via transitoria, nei corsi triennali di istruzione e formazione professionale, promossi dalle Regioni.

Sono coinvolti nella scelta i ragazzi che hanno conseguito la licenza media lo scorso mese di giugno.

La riforma, che ha validità transitoria in attesa che si avvii il nuovo secondo ciclo dal 2009, non prevede né un biennio unico né un biennio unitario.

L'ordinamento della scuola superiore rimane per ora immutato.

Ciascun indirizzo di studio conserva i propri curricula ma bisogna garantire a tutti, all'interno del piano di studi vigente, dei saperi e delle competenze che assicurino "l'equivalenza formativa di tutti i percorsi, nel rispetto dell'identità dell'offerta formativa e degli obiettivi che caratterizzano i curricula dei diversi ordini, tipi ed indirizzi di studio".

Non è prevista, quindi, una riforma degli ordinamenti ma il recepimento dei saperi, individuati in un documento tecnico allegato alla lettera del 30 luglio 2007, "nei curricula dei primi due anni degli istituti di istruzione secondaria superiore di ordine classico, scientifico, magistrale, tecnico, professionale ed artistico previsti dai vigenti ordinamenti".

In altri termini, i vari indirizzi di studio resteranno immutati e si continueranno ad insegnare le vecchie discipline; le scuole avranno il compito di implementare, ciascuna nel proprio contesto ordinamentale, i saperi e le competenze previsti dal documento tecnico.

La gran parte di tali saperi viene già studiata nei programmi delle discipline del biennio.

A seconda degli indirizzi può mancare solo qualcosa.

La riforma obbliga tutte le scuole a far studiare agli alunni anche i saperi mancanti nei propri curricula.

Come sottolinea il ministro nella sua lettera, l'obbligo di istruzione opera all'interno delle norme della riforma Moratti, "in base alle quali nessun giovane può interrompere il proprio percorso formativo senza aver conseguito un titolo di studio od almeno una qualifica professionale entro il 18° anno di età.

L'obbligo di istruzione costituisce, quindi, un passaggio obbligatorio che non ha carattere di terminalità e non è caratterizzato da un proprio ordinamento.

N. 4 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 5 settembre 2007

***ISTRUZIONE - ALL'ESAME DEL GOVERNO IL DECRETO LEGGE CHE PREVEDE SANZIONI PIU' SEVERE PER I DOCENTI***

***SCUOLA, ASSENTEISMO SOTTO TIRO***

***CORSA CONTRO IL TEMPO DEGLI UFFICI PER COMPLETARE LE NOMINE***

***NUOVI PROGRAMMI - PER IL PRIMO CICLO FIORONI ARCHIVIA LE TRE "I" E PUNTA A CONCENTRARE LO STUDIO SU ITALIANO E MATEMATICA***

Anche la scuola fa i conti con l'assenteismo e l'inadempienza dei propri dipendenti.

E promette linea dura.

La stessa fermezza con cui intende garantire un inizio d'anno con tutti i docenti in cattedra.

Per oggi è atteso infatti all'esame del Consiglio dei ministri il decreto legge sulle "Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2007-2008".

***IL TESTO ALL'ESAME DEL Cdm***

Il testo prevede, accanto al ripristino del modello unitario di tempo pieno a 40 ore, una serie di norme che consentirebbero di accelerare i tempi nell'applicazione di sanzioni ai docenti sottoposti a procedimenti disciplinari.

Il decreto legge, oltre a contenere sanzioni più rapide e certe (come la sospensione cautelare) per i professori inadempienti, o coinvolti in indagini per reati gravi o gravissimi, darebbe più poteri ai presidi per avviare il licenziamento dei docenti inadempienti.

***ELEMENTARI E MEDIE***

Ieri intanto il ministro Giuseppe Fioroni ha reso note le Indicazioni per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione, in pratica i nuovi programmi.

Il ministro ha riaffermato la centralità di italiano, matematica, storia e geografia, in contrapposizione con la riforma Moratti, che metteva al

centro dell'apprendimento scolastico le cosiddette "tre i" (inglese, impresa ed internet).

Va detto, però, che si tratta di un innesto di carattere sperimentale che entrerà in vigore dal 2009/10.

Intanto, mentre la scuola vive l'ennesima prova di metamorfosi le famiglie e gli studenti si preparano a fare i conti con il tradizionale balletto delle supplenze di inizio d'anno.

N. 5 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 6 settembre 2007

## **STRETTA SULLE SANZIONI AI DOCENTI**

### ***PIU' POTERI AI DIRIGENTI SCOLASTICI: DALLA SOSPENSIONE CAUTELARE AL TRASFERIMENTO***

#### **Più potere ai dirigenti**

*I provvedimenti di sospensione cautelare obbligatoria nei confronti del personale docente sono disposti dal dirigente preposto all'Ufficio scolastico regionale ma se ci sono ragioni d'urgenza la sospensione può essere disposta dal dirigente scolastico.*

*In mancanza di convalida del dirigente regionale entro dieci giorni dall'adozione il provvedimento è revocato di diritto.*

*Il dirigente può anche disporre l'allontanamento di un docente ed il suo trasferimento ad altre mansioni diverse dall'insegnamento.*

*Il provvedimento è immediatamente comunicato al dirigente preposto all'ufficio scolastico regionale.*

#### **Tempo pieno**

*Torna il tempo pieno.*

*Nella scuola primaria viene reintrodotta l'orario settimanale di 40 ore, comprensivo del tempo dedicato alla mensa.*

*L'organico necessario rimane uguale a quello individuato per lo scorso anno.*

#### **Compensi ai commissari**

*Viene ritoccata la corresponsione dei compensi per i commissari degli esami di Stato.*

*La cifra totale passa da 138 milioni a 178,2 milioni.*

#### **Collaboratori scolastici**

*Dall'anno 2007-2008 i dirigenti scolastici provvedono al conferimento delle supplenze dei "collaboratori scolastici" sulla base delle liste di collocamento predisposte dal Centro per l'impiego territorialmente competente, nel caso risultino esaurite le graduatorie.*

#### **Supplenze per maternità**

*A decorrere dal 2007-2008 gli oneri relativi alle retribuzioni spettanti al personale della scuola nominato in sostituzione delle maternità sono in carico al ministero dell'Economia.*

*Per l'operazione vengono messi a bilancio 66 milioni per il 2007 e 198 a decorrere dal 2008.*

N.6 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 12 settembre 2007

**CORTE Ue - CHI ISCRIVE UN FIGLIO ALL'ESTERO DEVE AVERE LE  
STESSE AGEVOLAZIONI DEL PAESE DI ORIGINE**

**SCUOLA PRIVATA, SCONTI EUROPEI**

**ALLARGATO IL CAMPO D'AZIONE DEL CAMPO FISCALE DI FAVORE  
NESSUN LIMITE - IL DIRITTO RIENTRA NELLA LIBERA  
PRESTAZIONE DI SERVIZI E NON PUO' ESSERE OSTACOLATO  
DALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE**

### **Le conclusioni**

**Corte di giustizia europea, sentenza causa C-76/05**

*Nel caso in cui i contribuenti di uno Stato membro secolarizzino i loro figli in una scuola situata in un altro Stato membro, finanziata essenzialmente mediante fondi privati, l'articolo 49 Ce deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa di uno Stato membro che contempla la possibilità per i contribuenti di far valere, in qualità di oneri straordinari danti diritto ad una riduzione dell'imposta sul reddito, il versamento di rette scolastiche a certe scuole private stabilite sul territorio nazionale, ma esclude in genere tale possibilità trattandosi di rette versate ad una scuola privata stabilita in un altro Stato membro.*

I cittadini comunitari hanno diritto di far studiare i propri figli in istituti scolastici privati di altri Stati membri, ottenendo le stesse agevolazioni fiscali previste per chi frequenta scuole private in patria.

Si tratta, ha chiarito la Corte di giustizia della Comunità europea nella sentenza Schwarz (causa C-76/05), depositata ieri di un diritto che rientra nella libera prestazione dei servizi, che non può essere ostacolato dalla legislazione nazionale.

E' una pronuncia, che se da un lato rafforza i diritti dei cittadini comunitari, dall'altro lato rischia di provocare contraccolpi alle entrate dello Stato.

La vicenda arrivata alla Corte Ue, su rinvio pregiudiziale di un tribunale tedesco, è stata provocata dal rifiuto delle autorità nazionali di concedere, ai genitori di due bambini mandati a studiare in una scuola in Scozia, le stesse deduzioni fiscali previste per gli studenti delle scuole private tedesche.

Prima di tutto, la Corte di giustizia ha inquadrato il diritto di studiare in istituti privati con sede in altri Paesi, nell'ambito della libera prestazione dei servizi, garantita dall'articolo 49 del Trattato Ce.

E' vero -ha precisato la Corte- che la norma si occupa in modo espresso solo della libera prestazione attiva, ossia del diritto di recarsi in un altro Paese per prestare un servizio ma, per garantire in modo effettivo la realizzazione di questa libertà, deve essere inclusa anche quella passiva.

Di conseguenza, il destinatario di un servizio ha, a sua volta, il diritto di circolare in tutto il territorio Ue per ottenere una prestazione in un altro Paese comunitario.

E questo vale non solo, come già chiarito dalla Corte in altre occasioni, per i pazienti che si spostano per ricevere cure mediche, ma anche per chi intende seguire le scuole private in altri Stati.

Infatti, se l'insegnamento è impartito da istituti scolastici finanziati soprattutto con fondi privati, si applicano le norme sulla libera prestazione dei servizi perché viene fornito un insegnamento in cambio di un corrispettivo.

Questo vuol dire che ogni ostacolo diretto o indiretto, anche di carattere fiscale, frapposto dallo Stato di residenza di un cittadino comunitario, deve essere eliminato.

La concessione di agevolazioni fiscali solo a vantaggio dei genitori di alunni che frequentano scuole private in patria, è quindi un ostacolo alla libera prestazione dei servizi perché non si fa altro che "dissuadere i contribuenti dal far frequentare ai propri figli scuole stabilite in un altro Stato membro", rendendone più onerosa la frequenza.

E' un danno non solo per i cittadini, ma anche per le scuole private situate in altri Stati Ue, che si trovano in una situazione più svantaggiosa perché automaticamente escluse dalle agevolazioni fiscali.

E' vero che gli Stati membri hanno la competenza nell'organizzazione del sistema d'istruzione, ma questo potere deve essere esercitato nel rispetto del diritto comunitario, senza aggravii fiscali.

Le autorità tedesche si sono aggrappate alla necessità di garantire la qualità del sistema di istruzione nazionale, di non sovvenzionare, seppure in modo indiretto, gli istituti scolastici di altri Paesi membri e di prevenire una riduzione del gettito fiscale.

Gli eurogiudici hanno però respinto tutte le eccezioni del governo, anche perché la necessità di evitare una riduzione delle entrate fiscali non può essere considerata come motivo imperativo di interesse pubblico.

N.7 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE**

**SCUOLA, DIFFERITA LA COMUNICAZIONE**

**ECCEZIONE ALLA REGOLA - LA NOTA INFORMATIVA AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PUO' ESSERE INVIATA FINO A 10 GIORNI DALLA STIPULA DEL CONTRATTO**

**SANATORIA PER IL PASSATO - LE SANZIONI GIA' IRROGATE AI DIRIGENTI SCOLASTICI PER INOSSERVANZA DEI TERMINI DI LEGGE SONO STATE ANNULLATE**

Presidi salvi sulla comunicazione di assunzione.

Con l'entrata in vigore del decreto legge 147 del 7 settembre scorso, sulle comunicazioni di assunzione le scuole possono finalmente tirare un sospiro di sollievo.

Infatti, con una eccezione alla severa regola generale,, i dirigenti scolastici potranno d'ora in poi dare notizia ai Servizi per l'impiego dell'instaurazione dei rapporti di lavoro con insegnanti ed altro personale non docente fino a dieci giorni dalla stipula dei relativi contratti di lavoro.

Attualmente, tanto per i rapporti di lavoro privato quanto per il pubblico impiego, la regola generale è quella stringente che è stata posta dalla

Finanziaria 2007 (la legge 296/06, all'articolo 1, comma 1180), per cui le comunicazioni di assunzione devono avvenire entro il giorno antecedente a quello in cui si instaura il rapporto lavorativo.

Lo stesso termine di dieci giorni varrà inoltre per la notizia di trasformazioni, variazioni e cessazioni dei rapporti con il personale in servizio.

Ma le buone notizie per le scuole non sono finite qui.

L'articolo 2 comma 4 dello stesso decreto legge ha stabilito che le sanzioni irrogate in passato a presidi e direttori, per l'inosservanza dei termini previsti dalle vigenti disposizioni, siano annullate.

Si incrina cos' il fronte di rigore voluto dal legislatore per tutto l'impiego contrattualizzato, pubblico e privato, nell'ambito della più ampia strategia volta al contrasto del sommerso e questo, tecnicamente, e per quanto la cosa possa a prima vista apparire singolare, può riguardare senz'altro anche l'ambito pubblico.

Si pensi ad una sostituzione a tempo indeterminato per maternità presso un Comune, la quale prenda avvio in difetto di preventiva comunicazione di assunzione o, come accade spesso, all'attività di insegnanti supplenti formalizzate solo dopo qualche giorno.

Tali ipotesi potrebbero ricadere sotto la previsione dell'articolo 36-bis, legge 248/06, con relativa maxisanzione.

Così non è improbabile che a questa prima ipotesi di esclusione, specie per il pubblico impiego, possano seguire altre richieste di trattamento di favore.

Non è un caso, però, che si siano innanzitutto favoriti gli istituti scolastici, molti dei quali -in special modo statali- dall'inizio dell'anno si erano trovati in gravi difficoltà nel dare corso tempestivamente agli adempimenti preventivi, soprattutto in riferimento all'assunzione di docenti precari.

Erano così fioccate le previste sanzioni, con contestazioni di addebiti da parte degli Uffici del lavoro.

Ne era seguita una levata di scudi, specie da parte degli stessi sindacati della scuola, che aveva condotto ad una decisa linea difensiva la stessa amministrazione scolastica, senza che tuttavia ciò bastasse a giustificare le condotte tardive (ma in molti casi anche omissive) delle scuole e si riuscisse a superare la chiara ed univoca lettera della legge.

La pressione degli ambienti scolastici trova così coronamento, se confermato in via di conversione, nel decreto legge di questi giorni recante disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico.

Del beneficio potrà ovviamente giovare ogni ente, pubblico e privato, che possa definirsi "istituzione scolastica".

N. 8 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 18 settembre 2007

**LAVORO – LA CASSAZIONE FISSA IL CAMPO D'AZIONE DEI DATORI  
CHI DENIGRA L'AZIENDA METTE A RISCHIO IL POSTO  
NESSUN AUTOMATISMO - VANNO CONSIDERATI  
COMPLESSIVAMENTE I VARI EPISODI CHE POSSONO LEDERE IL  
RAPPORTO DI FIDUCIA CON IL DIPENDENTE**

**Corte di cassazione 14 settembre 2007, sentenza n. 19232**

*"..... Allorquando siano contestati al dipendente diversi episodi il giudice di merito non deve valutarsi separatamente, bensì globalmente al fine di verificare se la loro rilevanza complessiva sia tale da minare la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dipendente;.....la stessa molteplicità degli episodi, oltre ad esprimere un'intensità complessiva maggiore dei singoli fatti (e della loro somma aritmetica), delinea una persistenza che è di per sé ulteriore negazione degli obblighi del dipendente, ed una potenzialità negativa sul futuro adempimento di tali obblighi....".*

*"...nel giudicare se la violazione disciplinare addebitata al lavoratore abbia compromesso la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro e, quindi, costituisca giusta causa di licenziamento, va tenuto presente che l'intensità della fiducia richiesta è differenziata a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono e che il fatto concreto deve essere valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante, ai fini in esame, alla sua potenzialità di negazione della futura correttezza dell'adempimento".*

Denigrare l'immagine dell'azienda può portare al licenziamento ma il provvedimento non è automatico: sarà legittimo se i singoli episodi, complessivamente considerati, fanno venire meno la fiducia del datore di lavoro.

L'intensità del provvedimento varierà a seconda del tipo di lavoro, del settore dove si opera, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che esse richiedono.

E' questo il principio espresso dalla sentenza della Corte di cassazione 14 settembre 2007, n. 19232.

In sostanza, denigrare l'azienda non sempre comporta il licenziamento.

Il tutto deve essere valutato complessivamente, tenendo conto degli episodi che si sono verificati, del tipo di lavoro e, soprattutto, dell'importanza del settore dove si opera.

N. 9 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 18 settembre 2007

**SCUOLA - LE REGOLE NELLA BOZZA DI DECRETO CHE IL MINISTRO FIORONI HA SOTTOPOSTO AI SINDACATI**

**TORNA L'ESAME DI RIPARAZIONE**

**IL GIUDIZIO A SETTEMBRE POTREBBE SCATTARE GIA' DA QUEST'ANNO**

**LE INDICAZIONI - CORSI SU MISURA PER CHI HA INSUFFICIENZE PER LA MATURITA' 2007-2008 RESTA IN VIGORE IL MECCANISMO DEI DEBITI FORMATIVI**

**I numeri**

**2,6 milioni**

## **Gli studenti delle superiori**

*Secondo le cifre diffuse dal ministero della Pubblica Istruzione sono 2.598.720 gli iscritti alla secondaria di secondo grado per il 2007/2008.*

**1995**

### **Le ultime riparazioni**

*E' stato l'allora ministro di Viale Trastevere, Francesco D'Onofrio, a cancellare la possibilità di rimandare gli studenti a settembre per la "riparazione".*

**41%**

### **Ammessi con debito**

*E' la quota degli studenti che accede all'anno successivo di corso pur non avendo la sufficienza in alcune materie*

**1 su 2**

### **Emergenza in matematica**

*Uno studente su due, fra quelli ammessi con debito, ha gravi carenze in matematica.*

Gli esami di riparazione, aboliti nel 1995, stanno per tornare.

E potrebbero scattare già da quest'anno scolastico.

Il provvedimento è contenuto nella bozza di decreto che il ministro della Pubblica Istruzione, Giuseppe Fioroni, ha inviato ai sindacati ed al Consiglio nazionale della Pubblica Istruzione (Cnpi).

Nei mesi scorsi Fioroni lo aveva più volte annunciato: "I corsi di recupero non bastano, si potrebbe tornare alla possibilità di rimandare a settembre".

Detto fatto: ecco gli undici articoli per stabilire che il giudizio di fine anno sulla preparazione degli studenti delle superiori può slittare a settembre, per chi non raggiunge la sufficienza.

Le ripetizioni, che potranno essere affidate anche ad insegnanti esterni, saranno a carico delle scuole e le famiglie dovranno essere tempestivamente informate.

### **IL RINVIO**

"Nei confronti degli studenti per i quali, al termine delle lezioni, è stato verificato il mancato conseguimento della sufficienza in una o più discipline, che non comporti tuttavia un immediato giudizio di non promozione, il consiglio di classe procede al rinvio della formulazione del giudizio finale", è scritto all'articolo 5 del documento.

A questo punto, il provvedimento detta i tempi di intervento: la scuola dovrà informare subito le famiglie, nel dettaglio, sulle decisioni del consiglio di classe, specificando le carenze rilevate ed i voti proposti dai docenti durante lo scrutinio.

Contestualmente "saranno comunicati gli interventi didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi" che gli istituti dovranno portare a termine entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento.

Entro il 7 settembre, infine, il consiglio di classe dovrà procedere al nuovo scrutinio per la verifica dei risultati conseguiti e "in caso di esito positivo" sarà consentita l'ammissione alla classe successiva.

Manca un esplicito riferimento alla possibilità di bocciare.

Per gli studenti che quest'anno frequentano l'ultimo anno di corso e dovranno affrontare l'esame di maturità il decreto stabilisce che "continuano ad applicarsi, relativamente ai debiti formativi ed all'attribuzione del punteggio per il credito scolastico" le disposizioni ora in vigore sulla nuova maturità.

A partire dal prossimo anno (2008-2009), la bozza chiarisce che "per gli studenti dell'ultimo anno di corso che nello scrutinio del primo trimestre o del primo quadrimestre presentino insufficienze in una o più discipline, il consiglio di classe predispone iniziative di sostegno e relative verifiche, da svolgersi entro il termine delle lezioni" per consentire ai ragazzi "di essere valutati positivamente in sede di scrutinio di ammissione all'esame di Stato".

Un'applicazione immediata degli esami di riparazione investirà soprattutto i Piani dell'offerta formativa (Pof) già predisposti dalle scuole.

Ed il decreto determina anche i tempi della rielaborazione: modalità di recupero e di verifica per saldare i debiti formativi dovranno essere inseriti all'interno del Pof entro il 31 dicembre 2007 e comunicati alle famiglie.

Resta da sciogliere il nodo dei finanziamenti legati ai docenti per i corsi di recupero, anche perché le cifre a disposizione delle scuole non sarebbero sufficienti a fronteggiare l'intero meccanismo previsto dal decreto.

### **LE EMERGENZE**

Nel mirino di Viale Trastevere sono finite le percentuali di ammissione che da molti anni caratterizzano gli scrutini.

Come ha spiegato lo stesso Fioroni lo scorso luglio, "il 41% dei ragazzi accede con debito all'anno successivo e di questi soltanto uno su quattro riesce a recuperare.

Tre studenti su quattro, invece, sostengono gli esami e si diplomano pur avendo insufficienze mai recuperate".

E' emergenza per la matematica: ha gravi carenze uno studente su due tra quelli ammessi con debito, mentre non conosce la lingua straniera uno studente su tre (dei quali il 64% di chi frequenta il liceo linguistico).

L'addensamento maggiore dei debiti si verifica al secondo anno (37,6%) ed al quarto (36,8%).

Va detto che il 37% degli studenti arriva già dalle scuole medie con "sufficiente", valutazione spesso concessa solo per evitare di bocciare.

N.10 ( parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 21 settembre 2007

**LAVORO - PER L'ISTITUZIONE C'E' TEMPO FINO AD APRILE 2008  
SPAZIO AI REGISTRI INFORMATICI PER GLI ADDETTI A  
RISCHIO CANCRO**

**LA TUTELA DELLA PRIVACY - I DATORI CHE SCELGONO LA  
MODALITA' ELETTRONICA DEVONO GARANTIRE ADEGUATE MISURE  
DI SICUREZZA SUL TRATTAMENTO DEI DATI**

Il registro e le cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni, istituiti con il decreto ministeriale 155/07, possono essere elaborati anche mediante sistemi informatizzati che garantiscano la privacy.

L'articolo 10 del decreto consente, infatti, alle aziende pubbliche e private che esercitano le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni a causa della loro attività lavorativa ( art.60 del decreto legislativo 626/94), l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la tenuta informatizzata dei registri e delle cartelle sanitarie di rischio.

Il tutto avviene nel rispetto del principio di necessità, stabilito dall'art.3 del Dlgs 196/03, di ridurre al minimo l'utilizzo dei dati personali ed identificativi.

A tal proposito i datori ed i medici competenti dovranno adottare adeguate misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali, anche mediante il ricorso a tecniche di cifratura dei dati personali sensibili o a codici identificativi che assicurano accessi selettivi ai dati trattati, nonché il tracciamento degli accessi medesimi.

Tali accessi dovranno essere consentiti ai soli soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore e devono rispondere a quanto previsto dal Dpr 513/97 e successive modificazioni.

Le operazioni di validazione delle informazioni, originarie ed integrative, devono essere riconducibili al soggetto al quale si riferisce l'adempimento della tenuta del registro e delle cartelle sanitarie di rischio, con l'apposizione della firma digitale, secondo i termini e le modalità stabilite dal Dlgs 82/05.

Il sistema informatico adottato dovrà comunque garantire in qualsiasi momento, anche a fini di controlli ispettivi, la riproduzione su carta delle informazioni contenute su tale sistema; la rispondenza dei sistemi di elaborazione automatica dei dati ai requisiti richiesti in proposito dal decreto, è dichiarata dal datore di lavoro.

Il decreto, pur entrando in vigore dopo 15 giorni dalla sua pubblicazione sulla "Gazzetta Ufficiale", prevede dei termini transitori ai fini della sua piena attuazione.

Infatti, i registri e le cartelle sanitarie di rischio devono essere istituiti, rispettivamente, dal datore di lavoro e dal medico competente, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto ( quindi entro il 4 aprile 2008).

In fase di prima applicazione, al fine di consentire all' Ispesl l'acquisizione e l'elaborazione dei dati, il datore, da dopo un anno dall'entrata in vigore del decreto in esame, dovrà richiedere all' Istituto stesso copia delle annotazioni individuali contenute nel registro che sarà ora istituito dalle aziende interessate, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio, riguardante lavoratori da assumere e che abbiano in precedenza esercitato attività con esposizione ad agenti cancerogeni.

Nelle more, dalla data quindi delle prossime assunzioni e fino ad ottobre 2008, il datore di lavoro può desumere le informazioni necessarie dalla documentazione in possesso dello stesso lavoratore.

La mancata tempestiva iscrizione dei lavoratori sul registro, o sui sistemi informatici, comporta l'applicazione, a carico del datore, dell'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 a 2582 euro (art.89 Dlgs 626/94), mentre la mancata istituzione delle cartelle di rischio comporta l'applicazione, a carico del medico competente, dell'arresto fino ad un mese o l'ammenda da 258 a 1549 euro (art. 92, Dlgs 626/94).

N.11 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 22 settembre 2007

## **SCUOLA, MENO STATO PIU' REGIONE**

**IL DOSSIER ELABORATO DAI MINISTERI DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE E DELL'ECONOMIA PREVEDE ANCHE IL "PRATICANTATO" DEI PROFESSORI**

**VALUTAZIONE : PER GLI INSEGNANTI SARANNO PREVISTI CORSI DI SPECIALIZZAZIONE E DI AGGIORNAMENTO, GLI ISTITUTI RICEVERANNO UNA PAGELLA SULL'EFFICIENZA E LA PROFESSIONALITA'**

**OCCUPAZIONE : ENTRO DIECI ANNI SARANNO ASSUNTI ALTRI 220MILA DOCENTI - PROGRAMMI PER CANCELLARE IL PRECARIATO E RIDURRE IL FORTE DIVARIO TRA NORD E SUD.**

### **Confronti**

**Ue, record italiano per numero di docenti**

#### **Troppe cattedre**

- *Se si considera nel calcolo del corpo docente anche gli insegnanti di religione, l'Italia ha 9,1 insegnanti ogni 100 studenti, contro una media Ocse di 7,5. Il dato italiano sale nella scuola primaria (9,3) e secondaria inferiore (9,7), mentre diminuisce nella scuola secondaria superiore (8,7). Tra i principali Paesi Ocse solo due hanno in media più docenti dell'Italia: la Grecia (12 ogni 100 studenti) e la Spagna (9,3). Le scuole con minor numero di studenti sono negli Stati Uniti (6,5 ogni 100 studenti) ed in Finlandia (7,6).*
- *Il record italiano è maggiore se si considerano, secondo i dati del ministero della Pubblica istruzione, anche gli insegnamenti tecnico-pratici (la media si alza a 9,6%) e gli insegnanti di sostegno (10,7).*

#### **Retribuzione modesta**

- *In Italia la retribuzione cresce lentamente e non premia il merito. Ponendo come base 100 la media Ocse, dopo 15 anni di insegnamento un docente italiano ha una retribuzione annua pro-capite pari ad 80, mentre la Germania supera quota 120, la Finlandia 110 come anche l'Inghilterra. E' peggio dell'Italia la Grecia che non arriva nemmeno a 70.*

#### **Alta età media**

*In Italia il corpo docente ha un'elevata età media. Per esempio, i professori della scuola primaria nella fascia di età tra i 50 ed i 59 anni sono il 38,9 per cento del totale contro una media Ocse del 25,1 per cento. Nella scuola*

***media inferiore sono il 60,1 contro una media Ocse del 27,3%, nella scuola media superiore sono il 46,4 per cento.***

All'incremento della quantità dell'istruzione non corrisponde un aumento della qualità.

Sotto accusa sono il meccanismo per la formazione degli organici, il reclutamento del personale e l'assenza di un sistema di valutazione che è una delle cause degli scarsi risultati di apprendimento degli studenti italiani.

Sono questi gli elementi che contribuiscono ad allontanare il nostro Paese dall' Europa.

Intanto, entro dieci anni il fabbisogno di insegnanti potrebbe essere di 220mila unità.

Sono dati e proiezioni contenuti nel Quaderno bianco sulla scuola presentato ieri a Roma.

Trattasi di un dossier, elaborato in tandem dai ministeri della Pubblica istruzione e dell' Economia, che scatta la fotografia della scuola ad oggi, attraverso l'analisi dei numeri che la caratterizzano.

Prima di tutto emerge la proposta di un modello di reclutamento che prevede una sorta di praticantato per gli insegnanti: un corso di specializzazione per la formazione alla professione docente, gestito dalle università, nel quale avrebbe un peso, gradualmente crescente (con la progressione del corso), il tirocinio nelle scuole, con il supporto di insegnanti esperti.

Il numero di ammessi sarebbe dimensionato periodicamente con riferimento a previsioni di fabbisogno e turn over.

Si prefigurano poi sistemi d'incentivazione, valorizzazione e progressione di carriera per gli insegnanti.

Nelle elementari sparirà la figura del docente specialista per la lingua inglese.

## **STUDENTI**

Tutte le indagini internazionali convergono nel dimostrare che gli studenti italiani hanno un significativo ritardo nei livelli di conoscenza e di competenza.

Molto elevate sono le differenze di risultato tra le singole scuole.

## **ORGANICI**

Il Quaderno propone una simulazione del fabbisogno di insegnanti.

Il modello consente una stima, sulla base di previsione demografica dell'Istat.

Entro l'anno scolastico 2011/12 si dovrebbero reclutare tra 70 e 90mila nuovi insegnanti, contribuendo sostanzialmente a superare il meccanismo delle graduatorie ad esaurimento.

La cifra salirebbe a 170-220mila docenti da assumere entro il 2016/17.

L'andamento del fabbisogno risulta molto diverso tra le regioni, con una dinamica positiva nei prossimi 5 anni al Nord (ad esclusione della Liguria) ed al Centro ed un calo in tutto il Sud.

## **VALUTAZIONE**

"Il prolungato insuccesso nell'avviare un sistema nazionale di valutazione sugli apprendimenti è un fattore importante del ritardo italiano", è scritto nel Quaderno che sottolinea come i tentativi siano in corso da oltre quindici anni, senza aver sortito alcun risultato e, soprattutto, come la scuola italiana continui sulla strada dell'autoreferenzialità, senza riuscire a mettersi in gioco, sul piano degli obiettivi e dei risultati.

N.12 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 24 settembre 2007

**PERSONALE - IL CONSIGLIO DI STATO BLOCCA GLI SCATTI AUTOMATICI**

**AVANZAMENTI SOLO PER CONCORSO**

**IL PRINCIPIO - LA RICLASSIFICAZIONE DEL COMUNE E LO SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI NON POSSONO ELEVARE LE QUALIFICHE DEI DIPENDENTI**

Il mutamento nella classificazione di un Comune non determina alcun automatico reinquadramento dei suoi dipendenti e neppure il conferimento e l'esercizio di mansioni superiori possono determinare tale effetto.

Sono questi i principi dettati dalla quinta sezione del Consiglio di Stato nella sentenza n. 4670 del 6 settembre.

La sua importanza è data dalla nettezza con cui chiude la porta ad ogni ipotesi di reinquadramento automatico, anche nel caso in cui ciò sia stato deliberato dall'ente.

Nel caso specifico, i giudici di Palazzo Spada hanno confermato la decisione del Tar Puglia che ha rigettato i ricorsi presentati dal dipendente interessato contro l'annullamento della delibera con cui il Comune presso cui egli prestava la propria attività lavorativa provvedeva, a seguito della riclassificazione del Comune, al suo reinquadramento.

La sentenza conferma anche il rigetto della richiesta di riconoscimento del diritto a vedersi inquadrati in una qualifica più elevata a seguito dello svolgimento di mansioni superiori sulla base di un provvedimento formale dell'ente di conferimento di incarichi di responsabilità.

La decisione si basa sul presupposto che nelle amministrazioni pubbliche, in virtù dell'articolo 97 della Costituzione, l'accesso e l'avanzamento dei dipendenti avviene sulla base dei concorsi pubblici, salvo eccezioni che devono essere previste per legge.

Queste eccezioni, ha ricordato più volte la Corte costituzionale, devono essere contenute entro ambiti assai limitati.

L'inquadramento dei dipendenti ha un carattere automatico e "si basa su un'operazione di mero riscontro" della corrispondenza con la qualifica posseduta al momento dell'assunzione.

Non conta in alcun modo il fatto che, successivamente, il Comune abbia acquisito una classe superiore "perché tale situazione non determina, in modo automatico, l'elevazione della qualifica del dipendente".

Tale divieto si applica anche nel caso in cui il Comune abbia deliberato precedentemente "i criteri applicabili al fine della attribuzione delle nuove qualifiche".

Eguale è il reinserimento a seguito del conferimento e dello svolgimento di mansioni superiori.

In primo luogo, il reinquadramento non può essere disposto nel caso in cui al dipendente siano stati attribuiti incarichi di responsabilità, circostanza che in questo caso assume il valore di "riconoscimento formale".

Va ricordato inoltre che il conferimento di mansioni superiori può, negli enti locali, dare diritto solo alla corresponsione della differenza di trattamento economico.

E ancora, non contano ai fini dell'inquadramento del dipendente le mansioni svolte di fatto, ma solo quelle previste dalla sua qualifica per come descritta prima nel Dpr 347/83 ed oggi nell'allegato al contratto nazionale del 31 marzo 1999, nuovo ordinamento professionale.

Siamo cioè in presenza di un'attività che può essere definita "pressoché vincolata di comparazione e di verifica della corrispondenza tra mansioni inerenti alla qualifica posseduta e declaratoria dei nuovi profili professionali".

N.13 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 26 settembre 2007

### ***LA STABILIZZAZIONE DEI PARASUBORDINATI –MOLTE INTESI NON CORRETTE***

#### **CALL CENTER, ACCORDI DA INTEGRARE**

Se gli accordi sindacali conclusi per la stabilizzazione dei rapporti a progetto non sono regolari potranno essere adeguati entro l'8 dicembre senza che sia pregiudicata la validità dell'accordo.

Lo fa sapere la direzione generale per l'Attività ispettiva del ministero del Lavoro con la nota del 24 settembre.

Su 650 aziende è emerso che oltre la metà non ha beneficiato delle disposizioni agevolative previste dall'articolo 1, comma 1202 della legge 296/2006.

Invece, tra quelle che si sono avvalse del provvedimento molte avrebbero sottoscritto un accordo sindacale non corretto.

Per beneficiare del provvedimento entro il 30 aprile dovevano essere stipulati gli accordi sindacali al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante contratti di lavoro subordinato.

Tuttavia, nel verificare gli accordi il ministero ha rivelato anomalie, anche rispetto all' Avviso comune siglato dalle parti sociali il 4 ottobre 2006.

Trattasi di anomalie che, qualora non fossero rimosse, in linea di principio, pregiudicherebbero la regolarizzazione.

Ecco le principali difformità:

- tali accordi prevedono un termine per la stabilizzazione che va oltre l'anno della firma, anche se con riferimento a tale aspetto deve essere rilevato che la norma non fissa espressamente un termine;
- vengono ancora consentiti i rapporti di lavoro a progetto per attività di call center in bound;
- se presente un verbale ispettivo non vengono regolarizzati tutti i lavoratori oggetto di contestazione (questa previsione viola la norma contenuta nel comma 1208);
- sono consentite stabilizzazioni mediante contratti a chiamata o part-time inferiori a 12 ore.

Ora il ministero avverte le aziende che potranno adeguare gli accordi per evitare un sicuro contenzioso con gli ispettori.

La nota prevede che, entro il 9 ottobre, le direzioni provinciali del lavoro dovranno informare delle possibili violazioni le aziende ed i sindacati che hanno presentato accordi di stabilizzazione.

Una volta ricevuta l'informativa, entro 60 giorni le parti dovranno adeguare gli accordi e trasmetterli nella nuova versione alle direzioni provinciali.

In ogni caso, la nota del ministero ha definito le griglie per una graduatoria degli accordi che potranno beneficiare dell'integrazione da parte dello Stato per migliorare il trattamento previdenziale del lavoratore.

Il mancato riconoscimento del contributo non pregiudica la stabilizzazione.

N. 14 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

**PREVIDENZA - LE NOVITÀ FRA LA LEGGE MARONI ED IL PROTOCOLLO SUL WELFARE**

**PER LE ANZIANITÀ ARRIVA L'ULTIMA FINESTRA 2007 POSSONO LASCIARE I DIPENDENTI CON ALMENO 57 ANNI DI ETÀ**

In attesa delle novità contenute nella legge Maroni, che dal 2008 porta a due le date fisse per l'accesso al pensionamento anticipato, e delle misure collegate al Protocollo del 23 luglio, il 1° ottobre si apre l'ultima finestra del 2007 per le anzianità.

La finestra coinvolgerà i dipendenti che abbiano maturato i requisiti entro il secondo semestre 2007 (nel caso del possesso del solo requisito contributivo dei 39 anni occorre l'età anagrafica pari o superiore a 57 anni entro il 30 settembre 2007) ed i lavoratori autonomi in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità entro il primo trimestre 2007.

**I requisiti per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di anzianità sono:**

- **minimo di 35 anni di contributi (con esclusione di quelli figurativi per malattia e disoccupazione indennizzata) e 57 anni di età, o il solo requisito contributivo di 39 anni per i dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle sue forme sostitutive (tabella C, allegata alla legge 449/97);**
- **almeno 35 anni di contributi (esclusi quelli figurativi per malattia e disoccupazione indennizzata) e 58 anni di età, oppure 40 anni di contributi, indipendentemente dal requisito anagrafico di 58 anni, per coltivatori diretti, coloni, mezzadri, artigiani e commercianti.**

Non esiste più il beneficio legato ai lavoratori "precoci", cioè il raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità col requisiti minimo contributivo dei 35 anni e l'età di 56 anni.

Il requisito di assicurazione e di contribuzione può essere raggiunto con il cumulo della contribuzione accreditata nell'assicurazione generale obbligatoria o in una o più gestioni speciali dei lavoratori autonomi solo per la concessione della pensione in una di queste gestioni speciali.

In caso di contribuzione mista, la pensione viene liquidata nella gestione speciale a cui l'assicurato ha contribuito nell'ultimo periodo, e l'accertamento dei requisiti per il diritto va effettuato secondo le disposizioni che regolano la gestione nella quale si liquida la pensione (articolo 21 della legge 613/66).

Nel caso di cumulo derivante da gestione da lavoro autonomo i requisiti per la pensione di anzianità sono, quindi, quelli della gestione speciale dei lavoratori autonomi.

N.15 (parte B)

da "IL SOLE 24 ORE" del 29 settembre

**TUTELA DEI DATI PERSONALI - DECISIONE DEL GARANTE**

**DIRITTO DI DIFESA BATTE PRIVACY**

Il diritto di conoscere i propri dati personali non può venire sempre e comunque prima di tutto.

Ci sono situazioni in cui la privacy va temperata con altre esigenze, come quella della difesa in sede processuale.

Allo stesso modo, il Garante non può rappresentare il giudice di istanze che con la riservatezza hanno poco a che vedere.

Questi principi sono stati affermati dall'Authority nell'esame di due differenti ricorsi, entrambi rigettati.

In un primo caso, il ricorrente aveva chiesto alla compagnia di assicurazioni con cui aveva aperto un contenzioso per risarcimento danni, di conoscere le conclusioni della relazione redatta dal medico legale della società assicuratrice.

Quest'ultima aveva fatto leva sulle proprie esigenze difensive ed aveva consegnato la relazione solo per la parte contenente i dati oggettivi riferiti all'interessato cioè priva del giudizio del medico.

La relazione integrale -aveva spiegato la società- sarebbe stata disponibile una volta venute meno le esigenze difensive.

Non ritenendosi soddisfatto, l'assicurato aveva presentato ricorso al Garante, il quale ha, però, confermato la linea della compagnia.

Nel secondo caso, il Garante ha dovuto rispondere alle lamentele di un gruppo di ricorrenti, che avevano chiesto alla società di erogazione dell'acqua di cancellare i dati personali che li riguardavano.

La richiesta nasceva dal fatto che la società idrica, subentrata al Comune, aveva aumentato le tariffe.

I ricorrenti, nel tentativo di evitare i rincari e ritornare alla gestione in economia da parte dell'amministrazione comunale, contestavano che il rapporto con la nuova società fosse mai stato instaurato.

Il Garante ha risposto che la richiesta dei ricorrenti non era pertinente: il passaggio da un gestore all'altro era, infatti, regolato da disposizioni di legge e non era necessario che la nuova società chiedesse il consenso agli utenti per l'uso dei dati personali, perché l'adempimento di un contratto non lo prevede.

**PROVINCIA DI ROMA**  
**DIPARTIMENTO XI<sup>^</sup> - SERVIZIO I<sup>^</sup>**  
**AREA CENTRI IMPIEGO**  
**DIRIGENTE : *Dottor Antonio Capitani***

**Ufficio politiche attive del lavoro, comunicazione & coordinamento  
dei Centri per l' Impiego della Provincia di Roma**  
**RESPONSABILE : *Signora Roberta Tamburri***

**RASSEGNA STAMPA ANNO 2007**  
**relativa al materiale giuridico pubblicato nel mese di**  
**SETTEMBRE**

**CURATA dalla *Dott.ssa Silvana Abruzzi***

**Dal mese di aprile 2006 in via sperimentale -e da maggio a  
regime- è possibile effettuare una consultazione immediata degli  
articoli in rassegna.**

PER APRIRE IL COLLEGAMENTO ENTRARE SU [www.informaservizi.it](http://www.informaservizi.it)  
ALLA CASELLA RASSEGNA STAMPA ( IN ALTO A SINISTRA ),  
POSIZIONARSI CON IL MOUSE SULL'INDICE E CLICCARE SUL NUMERO  
DELLA PAGINA RELATIVA ALL'ARTICOLO PRESCELTO.

DOPO AVER VISIONATO IL CONTENUTO DI UN DETERMINATO  
ARTICOLO, SI PUO' TORNARE ALLA SCHERMATA PRECEDENTE  
CLICCANDO A SINISTRA SULLA LINGUETTA "SEGNALIBRI" (BOOKMARKS  
in lingua inglese ) IN POSIZIONE VERTICALE OD ORIZZONTALE  
33SECONDO LE VERSIONI DI ACROBAT READER.

SI HA COSI' , SUBITO, UN QUADRO ANALITICO E COMPLETO DI TUTTO  
IL DOCUMENTO, POI SI CLICCHERA' UNA VOLTA SULLA PARTE DEL  
TESTO SULLA QUALE SI DESIDERA ENTRARE.

CHI HA UN MONITOR DOVE NON SONO EVIDENTI I SEGNALIBRI, VADA  
CON IL MOUSE ALLA CORNICE SINISTRA DEL DOCUMENTO FINCHE' IL  
CURSORE NON APPARE COME UNA DOPPIA LINEA VERTICALE, PREMA IL  
TASTO SINISTRO DEL MOUSE DUE VOLTE ED I SEGNALIBRI  
COMPARIRANNO.

**P A R T E C - PANORAMICA SULL'EVOLUZIONE DELLE  
PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA, SULLE  
PROBLEMATICHE DI GENERE E SULLA LORO TUTELA NEL  
TERRITORIO INERENTE IL MATERIALE GIURIDICO NEL  
MESE DI SETTEMBRE**  
**IN SINERGIA CON L'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI  
PARITA'**

Nella nostra Provincia, è stata instaurata una stretta collaborazione sinergica fra il Servizio I<sup>^</sup> -Area Centri Impiego- del Dipartimento XI<sup>^</sup> -LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE- e l'Ufficio delle Consigliere di Parità.

**A far data dalla riunione dei Responsabili dei Centri per l'Impiego di mercoledì 9 novembre 2005, alla PARTE A, inerente le competenze istituzionali dei Centri per l'Impiego, ed alla PARTE B, inerente il materiale legislativo in stretta analogia con il campo tematico dei Servizi per l'Impiego, si aggiunge la PARTE C, dedicata alle Pari Opportunità uomo-donna nel lavoro, che ogni mese vi proporrà segnalazioni, estratti e recensioni di articoli e pubblicazioni specifiche.**

## **CHI SONO LE CONSIGLIERE DI PARITA'**

**Le Consigliere di Parità sono organismi istituiti nel 1986, perfezionati successivamente con la legge 125/91, e, solamente di recente, tramite il Dlgs 196 del 2000, potenziati e dotati degli strumenti operativi necessari per svolgere funzioni di promozione e controllo sull'attuazione concreta dei principi di uguaglianza e pari opportunità nel mondo del lavoro.**

**Le Consigliere, di livello provinciale, regionale e nazionale, che costituiscono tutte insieme la rete delle Consigliere di Parità, sono pubblici ufficiali ed hanno il compito, nell'ambito del territorio di competenza,, di intervenire sui casi segnalati che ravvisano una qualunque discriminazione di genere, in applicazione dei principi costituzionali nazionali e delle norme giuridiche europee, quali le direttive sulle parità di trattamento. L'istituto è gratuito.**

**Le Consigliere possono agire in giudizio, avvalendosi di esperti legali, supportando eventuali ricorsi promossi dagli interessati dinanzi al Giudice del Lavoro o al Tar, e sostenendo le relative spese tramite l'apposito fondo a disposizione.**

**Difficoltà all'ingresso nel mondo del lavoro, demansionamento, trasferimenti ingiustificati, attribuzione di compiti esorbitanti, atteggiamenti vessatori, quali molestie o aggressioni sessuali, impossibilità ad accedere alla formazione, a seguito di un periodo di maternità ?**

**In questi casi la lavoratrice o il lavoratore possono rivolgersi alle Consigliere per vedere tutelati i loro diritti.**

**Tra gli altri compiti istituzionali affidati alle Consigliere si segnalano la tutela ed assistenza ai soggetti (pubblici e privati) che operano nel mercato del lavoro nonché la promozione di politiche attive di pari opportunità sul territorio.**

**Per saperne di più**

CERCA SUL SITO DELLA PROVINCIA DI ROMA  
( [www.provincia.roma.it](http://www.provincia.roma.it)) prima alla sezione CHI SIAMO,  
poi su ALTRI UFFICI, infine su  
LA CONSIGLIERA DI PARITA'

La Consigliera di Parità Effettiva : Franca Cipriani  
e-mail : [f.cipriani@provincia.roma.it](mailto:f.cipriani@provincia.roma.it)

La Consigliera Supplente : Daniela Belotti  
e-mail : [d.belotti@provincia.roma.it](mailto:d.belotti@provincia.roma.it)

Ufficio delle Consigliere di Parità  
Via Nomentana n. 54 -00161 Roma -  
4° piano, stanza n. 3

Recapiti telefonici : 06 / 6766 8603 - 06 / 6766 8559  
Fax: 06 / 6766 8560

Per conoscere le attività delle Consigliere di Parità e  
per tutte le altre informazioni,  
cliccare sul sito: [www.consiglieraparitaroma.it](http://www.consiglieraparitaroma.it)

### Indice

[N.1 \(parte C\) - pagina 66 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

**TUTELA DEI LAVORATORI - IL RIMEDIO PIU' FREQUENTE E' IL  
RISARCIMENTO DEI DANNI**

**LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI, Ue DIVISA SULLE  
SANZIONI**

**DENOMINATORE COMUNE E' LA NECESSITA' DI GIUSTIFICAZIONI**

L'Unione europea si divide sulle conseguenze del licenziamento  
illegittimo.

[N. 2 \(parte C\) - pagina 68 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 4 settembre 2007

**ISTITUTI TECNICI - GLI INFORTUNI IN ASSEMBLEA**

**PROF. RESPONSABILI SOLO CON DELEGA**

**Corte di cassazione, sentenza n. 33760**

[N.3 \(parte C\) - pagina 69 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 4 settembre 2007

## **CONGEDO PARENTALE - IN CASO DI PARTO PLURIMO**

### **RIPOSI AGGIUNTIVI PER IL PADRE**

#### **LA VICENDA - IL DOPPIO PERMESSO SCATTA ANCHE SE LA MADRE E' LAVORATRICE AUTONOMA O PARASUBORDINATA**

In occasione dei parti plurimi anche il padre lavoratore ha diritto ai riposi giornalieri "aggiuntivi".

Questa è la risposta ad un interpello formulato al ministero del Lavoro dal Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro teso a conoscere se il padre lavoratore dipendente avesse avuto diritto o meno, in caso di parto plurimo, ai riposi giornalieri aggiuntivi, non goduti dalla madre in quanto lavoratrice autonoma o parasubordinata.

#### [N.4 \(parte C\) - pagina 70 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 5 settembre 2007

### **CASSAZIONE - DEVONO ASSICURARSI CHE I MINORI FREQUENTINO PER I GENITORI OBBLIGO DI VIGILANZA "ESTESO"**

I genitori hanno l'obbligo non solo di mandare i figli a scuola, ma anche di assicurarsi che questi ultimi frequentino effettivamente le lezioni.

La precisazione è contenuta in una sentenza della Corte di cassazione (la n. 33847).

#### [N.5 \(parte C\) - pagina 71 –](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

### **MOBBING, LA VIGILANZA TOCCA AL DATORE**

#### **LA CASSAZIONE HA APPENA RIBADITO CHE NON ESISTE IL REATO, MA IL RISARCIMENTO PUO' ESSERE INDIRECTO**

**TUTELA IN AZIENDA - E' UNO DEGLI OBBLIGHI DEL CODICE CIVILE LA DIFESA DELLA SALUTE PSICO-FISICA DEI DIPENDENTI DA QUALSIASI RISCHIO**

**L'EVOLUZIONE - DALLA PRIMA DEFINIZIONE AGLI INIZI DEGLI ANNI '90 ALLE ATTUALI DISTINZIONI: IN VERTICALE O DIRETTO, ORIZZONTALE O STRATEGICO**

## **Il glossario**

### **1**

#### **Che cos'è**

*Dall'inglese to mob, attaccare, accerchiare. Il termine, ripreso dall'etologia, è stato introdotto in psicologia del lavoro da Heinz Leymann agli inizi degli Anni 90:*

- *forma di comunicazione ostile ed immorale diretta in maniera sistematica da uno o più individui verso un altro individuo che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa (Leymann);*
- *processo di comunicazioni e di azioni conflittuali tra colleghi o tra superiori in cui la persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e mancanza di difese, aggredita direttamente ed indirettamente, da una o più persone con aggressioni sistematiche, frequenti e protratte nel tempo il*

*cui fine consiste nell'estromissione, reale o virtuale, della vittima dal luogo di lavoro. (Ege)*

**2**

### **I soggetti**

- *Strategico, o verticale (bossing), quando è il management a porre in essere le condotte mobbizzanti, dirette o indirette, spesso intese a far uscire dall'azienda un lavoratore poco gradito ed in condizioni di non licenziabilità;*
- *orizzontale, se le azioni ed il comportamento che definiscono il mobbing partono dai colleghi per le più svariate ragioni;*
- *combinato, dato da una somma di azioni verticali ed orizzontali;*
- *diretto o indiretto, a seconda che sia rivolto alla vittima oppure al suo ambiente di lavoro e/o alle persone a lei vicine;*
- *leggero o pesante, a seconda che si identifichi con comportamenti silenziosi e sottili,. Difficili da identificare oppure si appalesi attraverso aggressioni fisiche o verbali.*

**3**

### **Le tipologie**

- *mobber: il/i soggetti attivi nell'azione;*
- *mobbizzato: il lavoratore che subisce l'azione;*
- *side mobber: collega di lavoro non attivamente coinvolto nella pratica di mobbing ma silenzioso spettatore di essa, in una situazione di accerchiamento passivo che rendono difficoltosa la prova del mobbing.*

**Le più importanti decisioni di merito e di legittimità:**

**Corte Costituzionale, sentenza n.22 del 2006**

**Corte Costituzionale, sentenza n.359 del 2003**

**Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 18262/2007**

**Corte di Cassazione, Sezione penale n. 33624/2007**

**Tar Abruzzo**

**Tribunale Venezia, n. 40/2007**

**Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 4774/2006**

**Tribunale Civitavecchia, sentenza 20 luglio 2006**

**Corte dei Conti, 25 ottobre 2005**

**Corte di Cassazione, Sezione lavoro n.9068/2005**

**Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 6326/2004**

**Corte di Cassazione, Sez. Unite Civili, n. 8438/2004**

**Corte di Cassazione, Sezione penale n. 10090/2001**

[N. 6 \(parte C\) - pagina 76 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**IL RICONOSCIMENTO INAIL - PESANO LE SCELTE ORGANIZZATIVE  
MOBBING: LA LISTA UFFICIALE DEI DISTURBI  
"PROFESSIONALI"**

[N. 7 \(parte C\) - pagina 77 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

**I DISEGNI DI LEGGE - ALLA CAMERA ED AL SENATO  
MOBBING: PROVE D' INNOCENZA A CARICO DEI  
SOGGETTI CHIAMATI IN CAUSA  
L' ESEMPIO FRANCESE - L'ULTIMO DEI PROGETTI PRESENTATI  
RIPRENDE LA NORMA ADOTTATA A PARIGI ANCHE SULLE FORME  
CONNESSE ALLE RIORGANIZZAZIONI**

Il Parlamento europeo ha lanciato l'allarme per tempo (ris. 2001/2339): anche se del fenomeno del mobbing non si conosce la reale entità, va richiamata l'attenzione sul fatto che la precarietà del lavoro, in particolare tra donne, crea condizioni propizie alla sua pratica, nelle varie forme, e costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza dei fenomeni.

Peraltro, l'incidenza di fatti di violenza e molestie sul lavoro, che configurano "il mobbing", presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri, sia per la diversa sensibilità al fenomeno, sia perché esistono diversità culturali nonché differenze tra i sistemi giuridici".

Conseguentemente, il Parlamento europeo ha esortato gli stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie.

[N.8 \(parte C\) - pagina 78 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

**LAVORO FEMMINILE, LA SFIDA DI LISBONA**

Il Programma obiettivo per la promozione dell'occupazione femminile, il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, il consolidamento di imprese femminili e la creazione di progetti integrati in rete, previsto dalla legge 125/91, per il 2007 firmato dal ministro del Lavoro Cesare Damiano, nell'ambito delle azioni per l'occupabilità femminile, assume un'importanza particolare, tenuto conto che è l'anno internazionale delle pari opportunità.

[N. 9 \(parte C\) - pagina 79 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 17 settembre 2007

**ADOZIONI - UN DOCUMENTO DELL'Ai. Bi.  
ADOZIONI, PIU' PESO AL PRIVATO SOCIALE  
RIFORME URGENTI - SOTTO LALENTE IL RUOLO DEI TRIBUNALI  
PER I MINORI PER I TEMPI LUNGI DELLE PROCEDURE NEL NOSTRO  
PAESE**

[N.10 \(parte C\) - pagina 80 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 19 settembre 2007

**LAVORO - A 13 ANNI DALLA "626"**

## **NASCE IL REGISTRO DEI DIPENDENTI A RISCHIO CANCRO**

**DECRETO IN "GAZZETTA" - LA SORVEGLIANZA PREVEDE ANCHE L'ISTITUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DI CARTELLE SANITARIE PER I SINGOLI ADDETTI**

A tredici anni dalla 626, diventa realtà il regolamento attuativo per la istituzione dei registri e delle cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni.

Si tratta del decreto ministeriale del 12 luglio 2007, n.155, pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale" 217 di ieri ed emanato dal ministro della Salute.

[N.11 \(parte C\) - pagina 82 -](#)

**CASSAZIONE**

## **MINORI TESTIMONI NEI CASI DI VIOLENZA**

I bambini che dichiarano di aver subito abusi sessuali possono essere fonte di prova e le dichiarazioni dei genitori sui fatti loro riferiti dai figli hanno il peso di una testimonianza.

[N.12 \(parte C\) - pagina 82 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 24 settembre 2007

**TRIBUNALE MINORI - REVOCATO L'OK PER I TROPPI VINCOLI POSTI DAI CONIUGI**

## **ADOZIONE SENZA CONDIZIONI**

**I RILIEVI - IL GIUDIZIO DI IDONEITA' E' MINATO DALLA CONDOTTA DELLA COPPIA CHE PRETENDE UNA BAMBINA BIONDA E DAGLI OCCHI AZZURRI**

[N.13 \(parte C\) - pagina 83 -](#)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

## **DONNE, LE CARRIERE DIFFICILI**

**PRESENZA FEMMINILE IN FORTE AUMENTO, MA RESTANO I BLOCCHI**

## **Articoli riportati**

N.1 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 3 settembre 2007

**TUTELA DEI LAVORATORI - IL RIMEDIO PIU' FREQUENTE E' IL RISARCIMENTO DEI DANNI**

## **LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI, Ue DIVISA SULLE SANZIONI**

### ***DENOMINATORE COMUNE E' LA NECESSITA' DI GIUSTIFICAZIONI***

L'Unione europea si divide sulle conseguenze del licenziamento illegittimo.

Sebbene i 27 Paesi condividano gran parte dell'apparato di tutela dei lavoratori, sul regime sanzionatorio si registrano sostanziali differenze.

In Italia un datore di lavoro può licenziare un dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, con effetto immediato, in presenza di una giusta causa (articolo 2119 del Codice civile) o con preavviso (articolo 2118).

E' interessante notare che lo stesso principio di necessaria giustificazione del licenziamento permea la normativa di tutti i Paesi dell'Unione europea.

Ovunque, infatti, il licenziamento non può essere immotivato, ma deve essere sempre riconducibile a ragioni o di carattere soggettivo o di carattere oggettivo, che in linea di massima vanno dimostrate dal datore di lavoro in caso di contestazione.

Un esempio di legislazione atipica è rappresentato dal Belgio, dove il licenziamento, in generale, non necessita di alcuna giustificazione e può essere liberamente intimato con il solo obbligo di concedere un periodo di preavviso.

Tuttavia il datore di lavoro belga deve comunque prestare estrema attenzione a non ricadere nelle numerosissime ipotesi di divieti e limitazioni al licenziamento introdotte da leggi speciali, anche locali.

In Italia, prima di procedere ad un licenziamento riconducibile ad un comportamento inadempiente del lavoratore, è necessario seguire il procedimento disciplinare previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Ebbene, in moltissimi Paesi dell'Unione il datore di lavoro è obbligato a rispettare analoghe procedure disciplinari, tese a garantire il diritto di difesa del lavoratore (solo per citarne alcuni, Austria, Regno Unito, Portogallo, Finlandia e Lussemburgo).

In Olanda, tuttavia, ragioni di carattere soggettivo particolarmente gravi (quali ad esempio il furto, la frode, il volontario danneggiamento di beni aziendali da parte del lavoratore) consentono al datore di lavoro di intimare il licenziamento in tronco, senza la necessità di ottenere la preventiva autorizzazione del competente ufficio pubblico o della Corte.

In Olanda, infatti, la preventiva autorizzazione di tali autorità è necessaria, in via generale, per licenziare un dipendente.

Se, come abbiamo visto, comuni sono i motivi di licenziamento, a livello europeo il panorama delle sanzioni applicabili ad un licenziamento invalido è comunque variegato.

In Italia le sanzioni applicabili sono profondamente diverse a seconda del numero dei dipendenti.

Infatti, per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel comune (o comunque con meno di 60 dipendenti sul territorio nazionale) la sanzione prevista in caso di licenziamento invalido

è quella di risarcimento del danno (in generale da 2,5 a 6 mensilità) o, in alternativa, a scelta del datore di lavoro, la riassunzione del dipendente.

Nelle altre ipotesi, le sanzioni sono ben più pesanti: la reintegrazione e la condanna al pagamento delle retribuzioni non percepite dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione.

Il lavoratore può scegliere, in alternativa alla reintegrazione disposta dal giudice, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità.

La reintegrazione peraltro rappresenta la sanzione esclusiva che può essere disposta dal giudice solo in Portogallo, Austria e Lettonia.

Nella maggioranza dei Paesi dell'Unione la reintegrazione costituisce una sanzione residuale che può essere disposta solo per i casi più gravi di recesso intimato al di fuori dei limiti di legge, quali i casi di licenziamento discriminatorio e di licenziamento di lavoratori appartenenti ad una categoria protetta (lavoratrici in gravidanza, rappresentanti sindacali, lavoratori in servizio militare, in malattia o in congedo parentale).

Infatti nei Paesi dell'Unione il rimedio principale ottenibile dal lavoratore illegittimamente licenziato è costituito dal risarcimento del danno, che può essere comunque molto elevato: ad esempio si può arrivare sino a 48 mesi in Svezia, a 42 mesi in Spagna, a 24 mesi a Cipro e in Finlandia ed a 25 mesi in Lussemburgo.

N. 2 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 4 settembre 2007

*ISTITUTI TECNICI - GLI INFORTUNI IN ASSEMBLEA*

**PROF. RESPONSABILI SOLO CON DELEGA**

**Corte di cassazione, sentenza n. 33760**

*Ove in capo all'imputato non sussisteva un dovere, imposto dalla legge e riconducibile alle sue funzioni didattiche, di partecipare all'assemblea il Tribunale ha omesso di verificare se un obbligo siffatto discendesse invece al docente medesimo, sotto il profilo della vigilanza antinfortunistica, da disposizioni impartite, dal dirigente dell'istituto, il quale aveva comunque autorizzato lo svolgimento dell'assemblea studentesca nel laboratorio di chimica, in violazione dell'ordine del giorno n. 85 del 23/10/2002, secondo il quale i laboratori e le officine del complesso scolastico dovevano essere esclusivamente adibiti ad attività didattiche.*

*L'esame del giudice doveva sostanzialmente essere rivolto ad appurare se -in concreto- al docente imputato potessero attribuirsi le qualifiche di "delegato del datore di lavoro" (dirigente dell'istituto) "in forza di atto di delega espresso, in equivoco e certo ed espressamente accettato" nella posizione di garanzia che a quegli faceva capo originariamente, ovvero di "preposto", ai sensi dell'articolo 3 dello stesso Dpr, con riferimento specifico alle effettive attribuzioni e competenze che gli era stato*

***eventualmente demandato di svolgere durante l'assemblea in oggetto.***

Responsabilità limitata per i docenti durante l'assemblea di un istituto tecnico.

Quando i ragazzi a scuola hanno a che fare con macchinari o provette il preside è equiparato in tutto e per tutto al datore, perciò il professore è tenuto a vigilare solo se ha una espressa "delega" dal vertice scolastico.

Lo ha ricordato la Corte di cassazione, con la sentenza n. 33760, che ha annullato una precedente sentenza di condanna del Tribunale dell'Aquila per un docente accusato di non aver vigilato all'assemblea indetta nell'ora di lezione nel laboratorio di chimica.

Durante l'assemblea di classe uno dei ragazzi, per gioco, aveva spruzzato una sostanza ustionante addosso ad un altro alunno.

Il tribunale aveva ritenuto il professore, titolare dell'ora, responsabile per mancata vigilanza, condannandolo a 400 euro di ammenda.

Il docente ha fatto ricorso richiamando il Dpr 31 maggio 1974 che prevede la possibilità, ma non l'obbligo, che l'insegnante partecipi all'assemblea degli studenti.

Sulla stessa linea la decisione della Cassazione che ha concluso che non "sussisteva il dovere del professore di partecipare all'assemblea".

Inoltre, trattandosi di un istituto tecnico dove si fa uso nei laboratori di macchine, attrezzature utensili ed apparecchi in genere, l'attività degli alunni viene equiparata a quella dei lavoratori subordinati.

Pertanto, dice la Corte, il tribunale dell'Aquila dovrà stabilire non la colpevolezza del professore, ma chi è in questi casi il "responsabile della vigilanza antinfortuni", come delegato dal datore di lavoro, ovvero il preside.

L'esame del giudice, riporta la sentenza, "doveva sostanzialmente essere rivolto ad appurare se, in concreto, al docente imputato potessero attribuirsi le qualifiche "delegato del datore di lavoro" (dirigente dell'istituto) nella posizione che a quegli faceva capo originariamente, ovvero di "preposto", ai sensi dell'articolo 3 dello stesso Dpr, con riferimento specifico alle effettive attribuzioni e competenze, che gli era stato eventualmente demandato di svolgere durante l'assemblea studentesca in oggetto".

N.3 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 4 settembre 2007

***CONGEDO PARENTALE - IN CASO DI PARTO PLURIMO***

***RIPOSI AGGIUNTIVI PER IL PADRE***

***LA VICENDA - IL DOPPIO PERMESSO SCATTA ANCHE SE LA MADRE È LAVORATRICE AUTONOMA O PARASUBORDINATA***

In occasione dei parti plurimi anche il padre lavoratore ha diritto ai riposi giornalieri "aggiuntivi".

Questa è la risposta ad un interpello formulato al ministero del Lavoro dal Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro teso a conoscere se il padre

lavoratore dipendente avesse avuto diritto o meno, in caso di parto plurimo, ai riposi giornalieri aggiuntivi, non goduti dalla madre in quanto lavoratrice autonoma o parasubordinata.

L'articolo 39 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità stabilisce che la madre lavoratrice subordinata ha diritto fino ad un anno di età del bambino a due periodi di riposo, anche cumulabili, di un'ora ciascuno se l'orario giornaliero di lavoro è pari o superiore a sei ore, o di un'ora qualora l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle sei ore.

Il successivo articolo 40 stabilisce che i predetti periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore nel caso in cui:

- i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

N.4 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 5 settembre 2007

### ***CASSAZIONE - DEVONO ASSICURARSI CHE I MINORI FREQUENTINO PER I GENITORI OBBLIGO DI VIGILANZA "ESTESO"***

I genitori hanno l'obbligo non solo di mandare i figli a scuola, ma anche di assicurarsi che questi ultimi frequentino effettivamente le lezioni.

La precisazione è contenuta in una sentenza della Corte di cassazione (la n. 33847).

La Terza sezione penale della Suprema corte ha anzi sottolineato come i genitori abbiano "l'obbligo di vigilare e controllare il minore per assicurarsi che questi si rechi realmente a scuola per ricevere l'istruzione".

E non potranno, di conseguenza, giustificarsi sostenendo semplicemente di non avere ricevuto la comunicazione dell'assenza dei figli da scuola.

Infatti, "la colpa sufficiente per la configurabilità della contravvenzione" prevista dall'articolo 731 del Codice penale "è riscontrabile già nell'aver omesso di adempiere il proprio dovere di sorveglianza e di vigilare sul minore.

La pronuncia della Cassazione nasce dal caso di un padre nomade, rinviato a giudizio per rispondere appunto del reato previsto dall'articolo 731 per aver omesso di impartire o fare impartire l'istruzione obbligatoria ai figli minori.

L'uomo era stato assolto dal giudice di pace di Staiti Brancaleone (Rc) perché il fatto non costituisce reato.

Contro l'assoluzione si è opposta la Procura presso la Corte d'appello di Reggio Calabria, deducendo l'illogicità della decisione.

La Terza sezione penale ha chiarito che "la gravità del fatto contestato potrebbe dare luogo anche ad una forma di sfruttamento minorile, essendo noto che i piccoli nomadi vengono impiegati tutto il giorno nell'accattonaggio".

Inoltre, "di fronte a lunghe ed ingiustificate assenze da scuola -ha osservato ancora la Suprema Corte- la sussistenza dell'elemento soggettivo del reato non può essere esclusa dalla mancata prova della conoscenza delle comunicazioni inviate dall'autorità scolastica".

Da qui il suggerimento della Cassazione ai genitori di accompagnare sempre il minore a scuola per "assicurarsi che questo si rechi" effettivamente in classe.

Nel caso in questione peraltro il reato contestato, essendo stato commesso tra il settembre 2003 ed il marzo 2004, è caduto in prescrizione.

N.5 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

## **MOBBING, LA VIGILANZA TOCCA AL DATORE**

**LA CASSAZIONE HA APPENA RIBADITO CHE NON ESISTE IL REATO, MA IL RISARCIMENTO PUO' ESSERE INDIRETTO**

**TUTELA IN AZIENDA - E' UNO DEGLI OBBLIGHI DEL CODICE CIVILE LA DIFESA DELLA SALUTE PSICO-FISICA DEI DIPENDENTI DA QUALSIASI RISCHIO**

**L'EVOLUZIONE - DALLA PRIMA DEFINIZIONE AGLI INIZI DEGLI ANNI '90 ALLE ATTUALI DISTINZIONI: IN VERTICALE O DIRETTO, ORIZZONTALE O STRATEGICO**

### **Il glossario**

**1**

**Che cos'è**

*Dall'inglese to mob, attaccare, accerchiare. Il termine, ripreso dall'etologia, è stato introdotto in psicologia del lavoro da Heinz Leymann agli inizi degli Anni 90:*

- *forma di comunicazione ostile ed immorale diretta in maniera sistematica da uno o più individui verso un altro individuo che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa (Leymann);*
- *processo di comunicazioni e di azioni conflittuali tra colleghi o tra superiori in cui la persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e mancanza di difese, aggredita direttamente ed indirettamente, da una o più persone con aggressioni sistematiche, frequenti e protratte nel tempo il cui fine consiste nell'estromissione, reale o virtuale, della vittima dal luogo di lavoro. (Ege)*

**2**

**I soggetti**

- *Strategico, o verticale (bossing), quando è il management a porre in essere le condotte mobbizzanti, dirette o indirette, spesso intese a far uscire dall'azienda un lavoratore poco gradito ed in condizioni di non licenziabilità;*
- *orizzontale, se le azioni ed il comportamento che definiscono il mobbing partono dai colleghi per le più svariate ragioni;*
- *combinato, dato da una somma di azioni verticali ed orizzontali;*
- *diretto o indiretto, a seconda che sia rivolto alla vittima oppure al suo ambiente di lavoro e/o alle persone a lei vicine;*
- *leggero o pesante, a seconda che si identifichi con comportamenti silenziosi e sottili,. Difficili da identificare oppure si appalesi attraverso aggressioni fisiche o verbali.*

**3**

## Le tipologie

- *mobber: il/i soggetti attivi nell'azione;*
- *mobbizzato: il lavoratore che subisce l'azione;*
- *side mobber: collega di lavoro non attivamente coinvolto nella pratica di mobbing ma silenzioso spettatore di essa, in una situazione di accerchiamento passivo che rendono difficoltosa la prova del mobbing.*

## Le più importanti decisioni di merito e di legittimità:

Corte Costituzionale, sentenza n.22 del 2006

Corte Costituzionale, sentenza n.359 del 2003

Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 18262/2007

Corte di Cassazione, Sezione penale n. 33624/2007

Tar Abruzzo

Tribunale Venezia, n. 40/2007

Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 4774/2006

Tribunale Civitavecchia, sentenza 20 luglio 2006

Corte dei Conti, 25 ottobre 2005

Corte di Cassazione, Sezione lavoro n.9068/2005

Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 6326/2004

Corte di Cassazione, Sez. Unite Civili, n. 8438/2004

Corte di Cassazione, Sezione penale n. 10090/2001

## Corte Costituzionale, sentenza n.22 del 2006

- *Nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Abruzzo 11 agosto 2004, n.26, volta a contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro, ha riconosciuto che le Regioni "possono intervenire con propri atti normativi anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili ed a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze".*

## Corte Costituzionale, sentenza n.359 del 2003

- *Il fenomeno del mobbing, emerso nella vita sociale ed unitariamente considerato nell'ambito delle scienze sociali, è ancora privo di una specifica disciplina legislativa statale, ma è venuto in evidenza in controversie decidendo le quali i giudici comuni lo avevano ricondotto, per alcuni suoi aspetti, sotto le previsioni dell'articolo 2087 Codice civile. Ne deriva, riguardo alla condotta degli agenti -coloro cioè che pongono in essere gli atti e comportamenti vessatori nei confronti del lavoratore, nei quali si concretizza il fenomeno del mobbing- che la relativa disciplina rientra essenzialmente nell'ordinamento civile. Spetta, perciò, allo Stato la competenza a dettare la definizione del mobbing ove e*

*quando lo ritenga opportuno. In tal senso è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro).*

#### **Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 18262/2007**

- *Il datore di lavoro, che non si attiva per far cessare i comportamenti scorretti dei propri collaboratori nei confronti di un collega, è civilmente responsabile per il mobbing subito dal lavoratore. Una volta provato il danno biologico subito dal dipendente, il datore di lavoro ne risponde pur essendo sicuramente estraneo al comportamento lesivo, in quanto chiamato a rispondere unicamente quale erede a titolo universale del soggetto responsabile a seguito di una operazione di fusione societaria.*

#### **Corte di Cassazione, Sezione penale n. 33624/2007**

- *Il Codice penale non prevede espressamente il mobbing quale ipotesi di reato. Per essere tale occorre che si concretizzi la reiterazione di una pluralità di atteggiamenti che vadano ad identificarsi con ipotesi invece previste, quali l'ingiuria, la diffamazione, o i maltrattamenti di cui all'articolo 572 Codice penale commessi da persona dotata di autorità per l'esercizio di una professione. Diversamente, l'azione può essere condotta solo in sede civile. La condotta di mobbing suppone non tanto un singolo evento lesivo, ma una pluralità di atteggiamenti, anche se non singolarmente connotati da rilevanza penale.*

#### **Tar Abruzzo**

- *Ai fini della configurabilità del mobbing rilevano:*
  1. *la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente, in modo tale da disgelare un intento vessatorio;*
  2. *l'evento lesivo alla salute ed alla personalità del dipendente;*
  3. *il nesso eziologico tra la condotta del mobber ed il pregiudizio alla integrità psico-fisica;*
  4. *la dimostrazione dell'elemento soggettivo.*

#### **Tribunale Venezia, n. 40/2007**

- *Non sussiste mobbing orizzontale quando la condotta dei colleghi non sia vessatoria, reiterata, duratura, avente la finalità, univocamente desumibile dalla condotta stessa, di emarginare e discriminare il collega.*

#### **Corte di Cassazione, Sezione lavoro n. 4774/2006**

- *La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata -procedendo alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi- considerando l'idoneità offensiva della condotta,*

*che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa.*

#### **Tribunale Civitavecchia, sentenza 20 luglio 2006**

- *Elementi caratterizzanti il mobbing sono l'aggressione o la vessazione psicologica del lavoratore, la durata nel tempo dei detti comportamenti e la reiterazione delle azioni ostili, che le rende sistematiche. Nel caso in esame il Tribunale ha ritenuto che dai comportamenti denunciati, così come accertati nel corso dell'istruttoria, non è emerso in maniera convincente un intento persecutorio da parte del datore di lavoro, non essendo stati dimostrati particolari indici da cui desumere l'esistenza di un complessivo e perdurante disegno persecutorio e di una specifica finalità vessatoria, ovvero della volontà, da parte della compagnia aerea, del capo scalo o degli altri colleghi dell'odierna ricorrente, di emarginare e svilire la lavoratrice.*

#### **Corte dei Conti, 25 ottobre 2005**

- *In termini civilistici, la responsabilità del datore di lavoro vale a dire l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva dalla violazione di quella norma dell'art. 2087 Codice civile, che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Nel caso, alcuni docenti lamentavano di aver subito da parte del preside, durante l'anno scolastico, soprusi, violenze morali e condotte moleste di tale gravità da provocare in loro un notevole stato depressivo e d'ansia tanto da indurli a ricorrere a cure mediche ed all'assunzione di farmaci ansiolitici ed antidepressivi e chiedevano, pertanto, il risarcimento del danno, morale e biologico, subito. Secondo la Corte, i numerosi elementi documentali prodotti provano oltre ogni ragionevole dubbio l'esistenza di un comportamento gravemente colpevole dell'appellato che non a caso ha indotto anche il giudice penale ad individuarvi concrete fattispecie penalmente rilevanti pur se non più procedibili giudizialmente.*

#### **Corte di Cassazione, Sezione lavoro n.9068/2005**

- *Ai fini della configurabilità della giusta causa di licenziamento in ipotesi di plurimi episodi di molestie sessuali di un dipendente nei confronti di altri, il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e provvedimento inflitto deve essere compiuto considerando in modo complessivo i singoli episodi.*

#### **Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 6326/2004**

- *Il datore di lavoro risponde del danno da mobbing ex.art. 2087 Codice civile, a nulla rilevando che le condotte materiali siano state poste in essere da colleghi pari grado*

*della vittima, in quanto quel che rileva unicamente è che il datore sapesse -ovvero potesse sapere- di quanto stava accadendo.*

#### **Corte di Cassazione, Sez. Unite Civili, n. 8438/2004**

- *Il ricorrente denunciava di essere stato oggetto di comportamenti vessatori da parte dei membri del Consiglio di amministrazione di un ente pubblico, privato delle funzioni già svolte ed assegnato a compiti meramente esecutivi, in locali angusti e disagiati, e costretto altresì a lasciare l'alloggio concessogli gratuitamente dall'ente datore di lavoro. In conseguenza di questa situazione era stato colpito da disturbi psicofisici, accusando una sindrome psiconeurotica ansioso depressiva. Nel riconoscere, per l'epoca in cui i fatti si erano svolti, la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, la Corte ha ricondotto la fattispecie di responsabilità alla violazione degli obblighi contrattuali, indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quale il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito del rapporto obbligatorio.*

#### **Corte di Cassazione, Sezione penale n. 10090/2001**

- *Non c'è dubbio che il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma penale testé richiamata, di "persona sottoposta alla sua autorità", il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente.*

Per quanto riguarda il versante penale va rilevato che il "reato" di mobbing non esiste nell'ordinamento italiano e la difesa davanti al giudice penale potrà avvenire solo se esistono i presupposti di reati come maltrattamenti, violenza privata e lesioni.

Una recente sentenza della Corte di cassazione sezione penale (33624/2007) ritiene il mobbing un reato non contemplato dal codice e lo strumento più sicuro per contrastarlo la causa civile.

Ciò non toglie che l'azione penale possa comunque essere intrapresa denunciando l'autore delle persecuzioni stante la personalità della responsabilità penale per maltrattamenti che ad avviso della Corte è la figura che più si avvicina.

In materia di siffatta delicatezza il vuoto normativo è riconosciuto da tutte le parti politiche e ciò nonostante il Parlamento non riesce a venire a capo della materia.

E' auspicabile che se ne comprenda appieno la necessità e l'utilità per il Paese.

N. 6 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

## **IL RICONOSCIMENTO INAIL - PESANO LE SCELTE ORGANIZZATIVE MOBBING: LA LISTA UFFICIALE DEI DISTURBI "PROFESSIONALI"**

Il mobbing non è una malattia, ma una condizione lavorativa non funzionale che, in quanto tale, può comportare effetti negativi sulla salute delle persone prese di mira, se esercitata a lungo ed in forma continuativa.

L'Inail ha affrontato il problema già nel 2001, quando ha fornito alle sedi territoriali le prime istruzioni per la trattazione delle denunce di disturbi psichici determinati dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro ed è stato disposto che, data l'esigenza di acquisire un adeguato patrimonio di informazioni e conoscenze sulla materia, tutte le fattispecie con documentazione completa e probante fossero inviate all'esame centrale.

Con il Dlgs 38/2000, infatti, la lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore (danno biologico) è riconosciuta ed indennizzabile dall'Inail anche se non incide sull'attitudine al lavoro, come era in precedenza.

Ed è un fatto che le persone sottoposte a mobbing spesso subiscono dette lesioni e possono avere, quindi, diritto al risarcimento del danno biologico da parte dell'Inps.

Con la circolare n. 71/2003, l'Inail ha identificato alcune situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo. Definibili con l'espressione "costrittività organizzativa" che possono causare disturbi psichici di origine professionale.

Ne segue l'elenco:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa;
- svuotamento delle mansioni;
- mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro,
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;

- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Non sono considerati tali dall'istituto assicuratore e quindi esclusi dal rischio tutelato:

- i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro, quali nuove assegnazioni, trasferimento, licenziamento;
- le situazioni indotte dalle dinamiche psicologiche-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

Le voci escluse, prese di per sé, sono correttamente considerate non a rischio, le stesse potrebbero, però, rientrare nella definizione di mobbing se facenti parte di un disegno persecutorio, organizzato e protratto nel tempo.

Le lesioni da mobbing devono, peraltro, essere riconducibili all'ambiente lavorativo e suscettibili di specifica valutazione medico-legale.

Ove la patologia denunciata dal mobbizzato risultasse diretta conseguenza dell'azione persecutoria, il mobbing potrebbe essere, pertanto, qualificato malattia professionale non gabellata ed in quanto tale indennizzabile.

N. 7 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 10 settembre 2007

***I DISEGNI DI LEGGE - ALLA CAMERA ED AL SENATO***

**MOBBING: PROVE D' INNOCENZA A CARICO DEI SOGGETTI CHIAMATI IN CAUSA**

***L' ESEMPIO FRANCESE - L'ULTIMO DEI PROGETTI PRESENTATI RIPRENDE LA NORMA ADOTTATA A PARIGI ANCHE SULLE FORME CONNESSE ALLE RIORGANIZZAZIONI***

Il Parlamento europeo ha lanciato l'allarme per tempo (ris. 2001/2339): anche se del fenomeno del mobbing non si conosce la reale entità, va richiamata l'attenzione sul fatto che la precarietà del lavoro, in particolare tra donne, crea condizioni propizie alla sua pratica, nelle varie forme, e costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza dei fenomeni.

Peraltro, l'incidenza di fatti di violenza e molestie sul lavoro, che configurano "il mobbing", presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri, sia per la diversa sensibilità al fenomeno, sia perché esistono diversità culturali nonché differenze tra i sistemi giuridici".

Conseguentemente, il Parlamento europeo ha esortato gli stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie.

La Svezia è il primo Parlamento europeo a dotarsi di una legge nazionale sul mobbing, fin dal 1993, mettendo in atto, inoltre, una serie di direttive contenenti le misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica in ambito lavorativo.

La Francia è il secondo Paese europeo ad aver approvato una normativa specifica ed ha varato nel 2000 la legge sul mobbing, entrata in vigore nel 2002, adottando la nozione di harcèlement moral per indicare quei comportamenti ripetuti di violenza morale aventi per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro, suscettibili di offendere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.

Importante è l'inversione della prova che contraddistingue la norma citata, per cui è il soggetto accusato della violenza morale a dover dimostrare la sua innocenza.

Anche in Belgio nel 2002 è stata messa a punto una norma che prevede l'obbligo del datore di lavoro di designare, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, un consigliere per la prevenzione, con competenze psico-sociali specifiche per l'ambiente lavorativo.

In Spagna, come in Italia, la discussione è aperta su diverse proposte di legge.

Maggior spazio si è dato, in Germania, agli accordi di settore, in Austria ed in Gran Bretagna si lavora su proposte di legge volte ad identificare misure preventive,

In Italia il mobbing non ha ancora trovato una disciplina normativa malgrado i numerosi disegni di legge presentati nella passata legislatura, e in questa.

Sono quattro, attualmente, i disegni di legge in attesa di assegnazione o in corso di discussione alla Camera dei Deputati o al Senato della Repubblica.

L'ultimo in ordine di tempo (C2371) pone, come nella legislazione francese, l'onere della prova a carico del soggetto chiamato in causa e disciplina le conseguenze anche di quel particolare tipo di mobbing, denominato "strategico" o "bossing" attuato, in situazioni di non praticabilità di licenziamento, mediante piani persecutori, con finalità di riorganizzazione aziendale, di riduzione del personale o di esclusione di lavoratori considerati scomodi o in esubero.

N.8 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 15 settembre 2007

## **LAVORO FEMMINILE, LA SFIDA DI LISBONA**

Il Programma obiettivo per la promozione dell'occupazione femminile, il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, il consolidamento di imprese femminili e la creazione di progetti integrati in rete, previsto dalla legge 125/91, per il 2007 firmato dal ministro del Lavoro Cesare Damiano, nell'ambito delle azioni per l'occupabilità femminile, assume un'importanza particolare, tenuto conto che è l'anno internazionale delle pari opportunità.

Il Governo italiano ha provveduto col decreto 107/07 al regolamento per il riordino degli organismi presso il ministero del Lavoro, confermando nelle

sue funzioni il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento, che deve predisporre tutti gli anni il programma obiettivo.

Entro il 15 ottobre 2007 verrà presentato alla Commissione Ue il secondo Rapporto sullo stato di attuazione del Piano nazionale di riforma: uno degli obiettivi più qualificanti è relativo a «l'occupazione femminile, che dovrebbe raggiungere il 60% entro il 2010.

L'importanza del lavoro delle donne nell'economia moderna è un dato scontato anche per un Paese come l'Italia, che certo non brilla per l'occupazione femminile: nel 2006 il nostro tasso è stato del 46,3%, un punto percentuale in più rispetto al 2005, mentre il tasso di attività nel 2006 è stato del 50,8% rispetto al 50,5% del 2005.

L'Italia è penultima, seguita solo da Malta, nella graduatoria Ue.

Azioni e strumenti, di cui si dota il Governo per l'attuazione della strategia di Lisbona per ridare slancio al nostro Paese, sono necessariamente legati ad una spinta al lavoro delle donne.

Il Programma obiettivo ha il compito, di anno in anno, di orientare i soggetti che richiedono finanziamenti per sviluppare progetti di azioni positive, considerando le dinamiche economiche, sociali, normative che influiscono sull'organizzazione del mercato del lavoro e quindi sull'occupazione.

Per l'anno in corso il Programma prevede di accentuare le azioni per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale, poiché le disuguaglianze rimangono e possono aggravarsi, visto l'incremento della concorrenza economica su scala internazionale che richiede una forza lavoro più mobile e flessibile.

Sono previste azioni per contrastare una disparità retributiva tra i sessi che va ben oltre la questione di una parità salariale a parità di lavoro e per conciliare attività lavorativa e vita privata; azioni di workfare per agevolare l'inserimento ed il reinserimento lavorativo di donne oltre i 45 anni; azioni per la stabilizzazione dell'occupazione delle lavoratrici precarie, favorendo la conoscenza delle varie tipologie contrattuali e delle norme relative, anche in un'ottica di consolidamento del lavoro, di crescita professionale e di carriera.

N. 9 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 17 settembre 2007

**ADOZIONI - UN DOCUMENTO DELL'Ai. Bi.**

**ADOZIONI, PIU' PESO AL PRIVATO SOCIALE**

**RIFORME URGENTI - SOTTO LALENTE IL RUOLO DEI TRIBUNALI PER I MINORI PER I TEMPI LUNGI DELLE PROCEDURE NEL NOSTRO PAESE**

I tribunali per i minorenni "sono troppo ingerenti: oltre ad allungare i tempi di attesa per le pratiche di adozione, entrano nel privato delle future famiglie adottive, interferendo sui diritti individuali".

Così Marco Griffino, presidente della Onlus Amici dei Bambini (Ai.Bi.), riassume le proposte del movimento di famiglie adottive ed affidatarie che, dopo quattro giorni di dibattito a Cervia, hanno presentato un documento programmatico contro quella che viene definita "l'emergenza di abbandono".

Sono strategie da mettere in campo per promuovere la cultura dell'accoglienza, a partire dall'Italia, comprendono la gratuità delle adozioni internazionali, la gestione dell'affido demandata alle associazioni familiari e del privato sociale, la regolamentazione del sostegno a distanza con la creazione di un'Authority e lo sviluppo dell'adozione europea.

Il "manifesto" sarà ora presentato a gruppi parlamentari, commissioni e ministri competenti in materia di infanzia.

Dal confronto di Cervia è uscito un quadro di grave crisi: poco più di tremila adozioni l'anno a fronte di circa 70 enti autorizzati e 12mila coppie idonee in attesa.

"Per una vera riforma bisogna partire da aspetti pratici, rispettando ad esempio i tempi delle procedure in Italia", afferma Massimo Ranuzzi, genitore adottivo di Viterbo e coordinatore della sede laziale di Ai.Bi.

"Sono poche le famiglie che, per avere l'idoneità, hanno atteso quanto previsto dalla legge, ovvero quattro mesi per le indagini dei servizi sociali e due per la valutazione del tribunale dei minorenni.

La media dei tempi di attesa calcolata su dieci regioni è di 15 mesi, cui si aggiungono i tempi delle procedure all'estero..

Accogliere un bambino in famiglia è un'impresa sempre più difficile".

Di qui la proposta, contenuta anche nel "manifesto", di eliminare i tribunali per i minorenni dall'iter per le idoneità adottive, anche per ragioni di merito: "L'Italia è l'unico Paese che prevede il ricorso ad una sentenza per avere l'idoneità come genitore adottivo -spiega Griffino- ed i giudici entrano nell'intimità della famiglia, valutando quanti componenti debba avere, quanti anni dovrebbe avere il figlio e da che Paese dovrebbe provenire, giudicando le potenzialità di amore verso un bambino".

Secondo Ai.Bi. il problema si riflette anche sulle competenze del giudice straniero: il riferimento è all'emissione, in Italia, di decreti di idoneità vincolati a sesso, età, caratteristiche genetiche del minore adottabile, che "limitano" la valutazione del tribunale straniero in fase di abbinamento con la coppia.

"Si tratta di una visione errata delle adozioni internazionali -conclude Griffino- perché non dobbiamo cercare bambini per certe famiglie, ma famiglie per quei bambini che sono effettivamente disponibili per andare in adozione".

N.10 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 19 settembre 2007

**LAVORO - A 13 ANNI DALLA "626"**

**NASCE IL REGISTRO DEI DIPENDENTI A RISCHIO CANCRO**

**DECRETO IN "GAZZETTA" - LA SORVEGLIANZA PREVEDE ANCHE L'ISTITUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DI CARTELLE SANITARIE PER I SINGOLI ADDETTI**

A tredici anni dalla 626, diventa realtà il regolamento attuativo per la istituzione dei registri e delle cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni.

Si tratta del decreto ministeriale del 12 luglio 2007, n.155, pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale" 217 di ieri ed emanato dal ministro della Salute.

La nuova disposizione trae origine dall'articolo 59 e seguenti del decreto legislativo 626/94, che detta le norme di protezione dei lavoratori impiegati nelle attività nelle quali sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni a causa della loro attività.

I lavoratori per i quali la valutazione del rischio abbia evidenziato tale rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

A tal proposito, l'articolo 70 prevede che i lavoratori esposti siano iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato ed, eventualmente, il valore di tale esposizione.

Tale registro è istituito ed aggiornato dal datore, tramite il medico competente.

E' fatto obbligo, in capo al medico, per ciascuno di tali lavoratori, di provvedere ad istituire ed aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, custodita presso l'azienda o l'unità produttiva sotto la responsabilità del datore.

Lo stesso articolo 70, al comma 9, stabilisce che i modelli e le modalità di tenuta del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio siano determinati con decreto del ministro della Sanità.

Il decreto 155/07, che entrerà in vigore dopo 15 giorni dalla sua pubblicazione in "Gazzetta", si applica ai settori di attività pubblici e privati rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1 del decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni.

Il registro, costituito da fogli legati e numerati progressivamente, è istituito direttamente dal datore e non è soggetto, pertanto, ad alcuna registrazione o vidimazione preventiva.

Copia del registro, siglato dal medico competente, dovrà essere inviata in busta chiusa all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro ed all'organizzazione di vigilanza competente per territorio, entro 30 giorni dalla sua istituzione.

Con le stesse modalità saranno inviate eventuali variazioni inerenti i dati individuali dei lavoratori.

Le cartelle sanitarie e di rischio sono compilate in conformità al modello di cui all'allegato 2 del decreto e sono istituite dal medico competente.

Le cartelle sanitarie andranno istituite per ogni lavoratore da sottoporre a sorveglianza e compilate con le informazioni indicate nell'allegato.

Fermo restando che su ciascuna cartella il medico competente dovrà apporre la propria sottoscrizione sulla prima pagina, la cartella potrà essere diversa dal modello standard, sempre che vi siano riportati i dati indicati nell'allegato.

Gli accertamenti integrativi indicati nella cartella sanitaria e di rischio, visti e numerati dal medico, devono essere allegati alla cartella stessa.

La conservazione dei dati sanitari raccolti deve essere assicurata per 40 anni dalla cessazione del lavoro comportante esposizione ad agenti cancerogeni.

In caso di cessazione del rapporto o di passaggio ad altra azienda, i dati del singolo lavoratore riportati nel registro e la cartella sanitaria e di rischio sono inviati all'organo di vigilanza competente ed all' Ispesl.

In caso di cessazione di attività dell'azienda, di trasferimento o conferimento di attività, i registri e le cartelle sanitarie e di rischio sono trasmessi all' Ispesl.

N.11 (parte C)

### **CASSAZIONE**

### **MINORI TESTIMONI NEI CASI DI VIOLENZA**

I bambini che dichiarano di aver subito abusi sessuali possono essere fonte di prova e le dichiarazioni dei genitori sui fatti loro riferiti dai figli hanno il peso di una testimonianza.

Così la Cassazione, con la sentenza 35224/2007, ha accolto il ricorso della Procura di Brescia contro l'assoluzione di due suore accusate di aver abusato sessualmente di alcuni alunni nella scuola materna dove insegnavano.

N.12 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 24 settembre 2007

### **TRIBUNALE MINORI – REVOCATO L'OK PER I TROPPI VINCOLI POSTI DAI CONIUGI**

### **ADOZIONE SENZA CONDIZIONI**

***I RILIEVI - IL GIUDIZIO DI IDONEITA' E' MINATO DALLA CONDOTTA DELLA COPPIA CHE PRETENDE UNA BAMBINA BIONDA E DAGLI OCCHI AZZURRI***

## **I passaggi**

### **La revoca**

- ***Il decreto con cui il tribunale per i minorenni concede il via libera all'adozione internazionale può essere revocato "per cause sopravvenute che incidono in modo rilevante sul giudizio di idoneità" così come prevede l'articolo 30 della legge 184/83.***
- ***Il tribunale per i minorenni, qualora decida per la revoca, deve comunicare immediatamente il provvedimento alla Commissione adozioni internazionali (Cai) ed all'ente autorizzato che assiste la coppia nell'iter.***
- ***Il decreto di idoneità come quello di inidoneità e di revoca è reclamabile davanti alla Corte d'appello.***

La disponibilità ad un'adozione condizionata a particolari requisiti fisici del minore "mina il fondamento del giudizio di idoneità" perché evidenzia l'assoluta carenza nella coppia delle minime condizioni all'accoglienza di un bambino proveniente da un diverso Paese.

E la propensione nei confronti di soggetti inseriti in liste "speciali" in quanto affetti da patologie (anche se non irreversibili) è "una scelta seria, non obbligata, che va adeguatamente ponderata e, se realmente maturata, va perseguita con coerenza".

E' quanto afferma il tribunale per i minorenni di Reggio Calabria con il provvedimento dello scorso 4 maggio con cui ha revocato ad una coppia il decreto di idoneità all'adozione internazionale.

I magistrati reggini hanno così accolto la richiesta del pubblico ministero minorile.

I due coniugi, dopo aver dato il consenso ad adottare anche bambini colpiti da malattia, avevano rifiutato nello stesso giorno due minori: la prima bambina per la patologia di cui soffriva, la seconda per "il colore dei capelli e degli occhi della stessa" secondo la versione dell'ente partner dell'iter di adozione, mentre i coniugi giustificavano la loro opposizione con i problemi "irreversibili" della bambina.

Nel ritenere "verosimile" la ricostruzione dell'organismo autorizzato, il collegio giudicante sostiene che, anche prescindendo dalle reali motivazioni del secondo rifiuto, "l'oggettivo comportamento tenuto dai coniugi dimostra una palese incapacità di comprendere sé ed altri e, anche sotto questo profilo, ribadisce l'inadeguatezza ad accompagnare il minore straniero nel suo personale percorso di crescita senza annullare se stesso ed il proprio passato".

Pur non essendo richiesti una "virtù eroica od impegno messianico", la coppia deve essere in grado di conoscere e manifestare eventuali propri limiti ad affrontare particolari condizioni psico-fisiche di minori e tanto più in considerazione della differenza di fondo tra l'adozione nazionale e quella internazionale.

Quest'ultima, scrivono i giudici, "presenta le maggiori fisiologiche difficoltà connesse al radicale mutamento del contesto socio-culturale di riferimento" del bambino.

E, inoltre, richiede "doti di tolleranza, di solidarietà, di accettazione e comprensione delle specificità del soggetto in formazione".

Quanto poi alla disponibilità a prendersi cura di piccoli affetti da qualche malattia, il provvedimento è molto chiaro: "Non si tratta di una chance in favore di aspiranti adottanti per accelerare i tempi di soddisfazione di un egoistico bisogno di filiazione".

Del resto, chi si rende disponibile ad accogliere bambini inseriti in liste speciali sa di andare incontro a "problematiche maggiori di quelle ordinariamente presenti in minori in stato di abbandono, così come conosce la difficoltà, persino della scienza medica più avanzata, di effettuare valutazioni assolutamente certe in ordine all'evoluzione di determinate patologie".

Anzi, conclude il tribunale di Reggio Calabria, l'esperienza nel settore dell'adozione internazionale dimostra come talvolta alcuni deficit possano essere colmati dall'affetto e dalla capacità educativa dei genitori.

Così come può accadere che patologie non preventivate improvvisamente affiorino nel minore nonostante le cure adeguate degli adottanti.

N.13 (parte C)

da "IL SOLE 24 ORE" del 27 settembre 2007

### **DONNE, LE CARRIERE DIFFICILI**

### **PRESENZA FEMMINILE IN FORTE AUMENTO, MA RESTANO I BLOCCHI**

Crescono a ritmi esponenziali negli studi professionali italiani.

Eppure le professioniste -tra avvocati, commercialisti, ingegneri ed architetti- continuano a guadagnare meno della metà degli uomini e ad occuparsi delle prestazioni meno redditizie.

Lo dicono i dati forniti dalle Casse di previdenza professionali ma anche uno studio internazionale, presentato a Milano nel giugno.

Infine, quanto più si abilitano ad una professione tanto più le donne sono assenti nei ritratti dei Consigli nazionali e territoriali degli "Ordini".

Restano, dunque, in anticamera quando si tratta di "rappresentare" le categorie.