



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

**La riforma del mercato del lavoro (in entrata ed uscita): prime
riflessioni sull'impatto in termini di sicurezza ad ogni età**

Avv. Maria Giovannone

Responsabile Ufficio V – Salute e Sicurezza sul Lavoro ANMIL Onlus

Campagna Eu-OSHA 2016-2017: salute e sicurezza ad ogni età



Il 19 maggio 2016 si terrà l'evento di lancio, in Italia, della Campagna Europea per il 2016-2017, presso il Parlamentino INAIL.

ANMIL Onlus, è componente effettivo del Focal Point nazionale istituito presso INAIL.

L'evento farà anche riferimento alle macro-tematiche oggetto della attuazione in Italia della Campagna Europea.

Campagna Eu-OSHA 2016-2017: salute e sicurezza ad ogni età



- malattie professionali e correlate al lavoro
- dimensione di genere
- quadro statistico sui lavoratori maturi
- disabilità dei lavoratori
- impatto della riforma del lavoro (in ingresso e in uscita) sulla sicurezza dei lavoratori dopo il Jobs Act (d.lgs. n. 81/2015)

Lavoro a termine



- Quanto al lavoro a termine, da un lato, si conferma (art. 20, comma 1, lett. *d*, d.lgs. n. 81/2015), così come per la somministrazione di lavoro ed il lavoro intermittente, il divieto di stipulazione del contratto a tempo determinato con riferimento a quei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.
- La violazione (anche) del divieto in questione è sanzionata con la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, secondo l'orientamento, accolto in giurisprudenza e dalla dottrina maggioritaria.

Lavoro a termine



- Condivisibile sostituzione – quali destinatari dell’obbligo di valutazione dei rischi – delle imprese con i datori di lavoro, coerentemente con l’applicazione generalizzata del d.lgs. n. 81/2008, e degli adempimenti ivi sanciti, ad ogni organizzazione, quantunque non imprenditoriale e scarsamente strutturata.
- Mancata riproposizione, nell’art. 26, di quanto disposto dall’art. 7, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, ai sensi del quale “il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro”.

Lavoro a termine



- merita ricordare come l'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 imponga al datore di lavoro di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo, tra l'altro, ai rischi riferiti alle mansioni (comma 1, lett. *b*), nonché in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del citato decreto successivi al primo (comma 3)
- l'art. 28, comma 2, lett. *f*, secondo cui il documento di valutazione dei rischi deve contenere l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.

Lavoro a termine



- L'abrogazione dell'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 368/2001 può compromettere la sicurezza dei lavoratori a termine?
- Opinioni dottrinali discordanti.

Somministrazione di lavoro



- mancata riproposizione, nell'art. 35, dell'inciso aggiunto di recente dal d.l. n. 76/2013, che, novellando l'art. 23, comma 1, primo periodo, d.lgs. n. 276/2003, aveva ribadito “l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81” per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore.

Somministrazione di lavoro



- comma 1 dell'art. 33 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 *“Il contratto di somministrazione di lavoro é stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi: ... omissis ... c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate”*
- comma 4 dell'art. 35 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, *“Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.”*

Somministrazione di lavoro



- *viene meno la previsione secondo cui “nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l’utente ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni”.*

Somministrazione di lavoro



- abrogazione dell'art. 18, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 che imponeva al somministratore, per andare esente da colpa (in eligendo), un comportamento diligente consistente nella verifica del reale adempimento, ad opera della controparte contrattuale, della valutazione dei rischi, quanto meno per presa visione del relativo documento.

Associazione in partecipazione



- non si assiste ad un intervento diretto sulle norme in materia di sicurezza, ma, piuttosto, ad una ridefinizione della fattispecie posta a monte dell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008.
- tramite la modifica dell'art. 2549 c.c. si espunge dall'ordinamento la fattispecie dell'associazione con esclusivo apporto di lavoro o con apporto misto capitale-lavoro, già oggetto di modifica, specificandosi, nel nuovo comma 2 della norma codicistica, che “nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro”. Ne consegue che anche il rinvio, ad opera dell'art. 2, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008, all'art. 2549 c.c. va ora riferito alla nuova formulazione di quest'ultimo.

Lavoro parasubordinato



- Superamento del lavoro a progetto e applicazione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, della disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato altresì alle collaborazioni che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro, a meno che le commissioni di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003, cui le parti si siano rivolte, non certifichino l'assenza dei predetti requisiti (art. 2, comma 3).
- La disposizione va letta in combinato con il successivo art. 52, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, secondo il quale “le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto”.

Lavoro parasubordinato



- Quanto previsto non riguarda in ogni caso le eccezioni specificate nei successivi commi 2 e 4 dell'art. 2 del dl.gs n. 81/2015
- L'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 81/2008 continua dunque ad operare operare altresì nei confronti delle collaborazioni coordinate e continuative non a progetto e che come tali potevano essere qualificate, vigenti gli artt. 61 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, le fattispecie individuate dall'art. 2, comma 2, lett. *b*, *c*, *d*, e dal comma 4, d.lgs. n. 81/2015.

Lavoro parasubordinato



- E ancora alle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c. che non siano organizzate dal committente.
- Ovviamente, il presupposto di applicabilità dell'art. 3, comma 7, è che, anche alla luce del nuovo quadro normativo, si abbia a che fare davvero con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Lavoro accessorio



- Si eleva il tetto del compenso, rendendo stabile la sperimentazione, prevista in precedenza con riferimento agli anni 2013 e 2104, a proposito dei percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (art. 48, comma 2),
- Si favorisce l'utilizzo di tale fattispecie, ampliando altresì la platea dei soggetti beneficiari dell'art. 3, comma 8, d.lgs. n. 81/2008.

Lavoro accessorio



- Divieto di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, ferme restando le specifiche ipotesi che saranno individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, sentite le parti sociali, entro sei mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015.

Lavoro accessorio



- Si riscrive l'art. 3, co. 8 del d.lgs. n. 81/2008, in un'ottica restrittiva e si limita l'applicazione del d.lgs. n. 81/2008, e delle altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute, ai casi in cui la prestazione sia resa a favore di un committente imprenditore o professionista; casi nei quali, evidentemente, si ritiene significativo il grado di inserimento del lavoratore nell'organizzazione altrui, così da giustificare l'operatività del d.lgs. n. 81/2008 nella sua interezza.
- Nelle altre ipotesi, invece, interverrà soltanto l'art. 21 dello stesso decreto, recante disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* c.c. ed ai lavoratori autonomi.

Licenziamenti individuali



- La recente novella legislativa in commento modifica ulteriormente la disciplina e le tutele. Ai sensi **dell'articolo 1, decreto legislativo n. 23/2015 per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri** assunti dal 7 marzo 2015 con contratto di lavoro a tempo interminato a tutele crescenti si applicherà il regime unico sanzionato dalla tutela indennitaria modulata – da un minimo di quattro ad un massimo di ventiquattro mensilità – in maniera crescente in base alla anzianità di servizio, fatta eccezione per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

Licenziamenti individuali



Licenziamento discriminatorio

PRIMA DEL JOBS ACT

- ✎ Il giudice dispone la reintegrazione, con risarcimento di almeno 5 mensilità.
- ✎ Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione.
- ✎ Il licenziamento verbale è nullo, con la reintegrazione.
- ✎ Nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica - grandi aziende - la tutela reale è depotenziata: reintegra (*opting out*) ma il risarcimento è al massimo 12 mensilità.

DOPO IL JOBS ACT

- ✎ **Il giudice dispone la reintegrazione con risarcimento di almeno 5 mensilità.**
- ✎ **Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione.**
- ✎ **Il licenziamento verbale è nullo con reintegrazione.**
- ✎ **Per tutte le imprese nel caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica c'è la nullità, con reintegrazione (*opting out*), con risarcimento di almeno 5 mensilità.**

Licenziamenti individuali



Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

REGIME ANTE JOBS ACT

- ✎ Nelle aziende sino a 15 dipendenti in casi di licenziamento illegittimo è previsto un risarcimento da 2,5 a 6 mensilità. L'azienda in alternativa può scegliere di riassumere il lavoratore.
- ✎ Nelle aziende oltre i 15 dipendenti nei casi di licenziamento illegittimo, se è accertata l'insussistenza del fatto materiale contestato oppure la violazione è punita con una sanzione conservativa, è prevista la reintegrazione con un risarcimento sino a 12 mensilità.

REGIME POST JOBS ACT

- ✎ Nelle aziende sino a 15 dipendenti nei casi di licenziamento illegittimo è previsto un risarcimento pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 e un massimo di 6 (mensilità)
- ✎ Nelle aziende oltre i 15 dipendenti nei casi di licenziamento illegittimo, solo se è dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato – senza alcuna valutazione sulla sproporzione della sanzione- è prevista la reintegrazione e una indennità risarcitoria nel massimo di 12 mensilità.
- ✎ Negli altri casi di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa il giudice dichiara ESTINTO il rapporto con condanna del lavoro al pagamento di una indennità di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio e in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Licenziamenti individuali (lavoratori esclusi dalla riforma poiché assunti prima del 7 marzo 2015)



LE REGOLE DELLA RIFORMA FORNERO

Categorie di datori	Disciplina applicabile
Datore di lavoro non agricolo con una sola unità produttiva	<ul style="list-style-type: none">- sino a 15 dipendenti si applica la tutela di cui alla l. n. 604/66- oltre i 15 dipendenti si applica la tutela di cui alla l. n. 300/70
Datore di lavoro non agricolo con più di 1 unità produttiva nello stesso comune	<ul style="list-style-type: none">- sino a 15 dipendenti si applica la tutela di cui alla l. n. 604/66- oltre i 15 dipendenti si applica la tutela di cui alla l. n. 300/70
Datore di lavoro non agricolo che nel territorio nazionale impiega:	<ul style="list-style-type: none">- sino a 60 dipendenti si applica la tutela di cui alla l. n. 300/70 per le unità produttive oltre i 15 dipendenti e la tutela di cui alla l. n. 604/66 per le unità sino a 15 dipendenti- oltre i 60 dipendenti si applica la tutela di cui alla l. n. 300/70 anche per le unità sino a 15 dipendenti

Licenziamenti individuali



Dipendenti di organizzazioni di tendenza senza fine di lucro – Disciplina applicabile

PRIMA DEL JOBS ACT

Esclusione della tutela reale
(art. 18, Stat. dei lavoratori)

DOPO IL JOBS ACT

1. **Licenziamento discriminatorio:** reintegrazione con risarcimento di almeno 5 mensilità *

2. **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo:**

Sino a 15 dip. risarcimento pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di 2 e un massimo di 6

Sopra 15 dip. indennità non soggetta a contribuzione e proporzionata alla anzianità lavorativa da un minimo di 4 sino ad un massimo di 24 mensilità

3. **Licenziamento per giustificato motivo soggettivo**

Sino a 15 dip. risarcimento pari a 1 mensilità per ogni anno di servizio, con minimo di 2 e un massimo di 6

Sopra 15 dip. reintegrazione con risarcimento per un massimo di 12 mensilità (solo se dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato). Negli altri casi risarcimento da minimo di 4 sino ad un massimo di 24 mensilità

** Il lavoratore, alla luce della nuova disciplina, ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione.*

Licenziamenti collettivi



Licenziamento violazione dei criteri di scelta

Riforma Fornero

- reintegrazione oppure in alternativa indennità sostitutiva (non soggetta a contribuzione) pari a 15 mensilità
- indennità risarcitoria, non superiore a 12 mensilità, commisurata all'*ultima retribuzione globale di fatto* dal giorno del licenziamento sino alla reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*
- versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino alla reintrazione. In caso di omissione o ritardata contribuzione non sono previste sanzioni

Jobs Act (d. lgs. n.23/2015)

- estinzione del rapporto dalla data del licenziamento
- indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità
- l'indennità onnicomprensiva non è assoggettata a contribuzione previdenziale ed è di importo pari a 2 mensilità dell'*ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR* per ogni anno di servizio

Licenziamenti collettivi



Licenziamento senza il rispetto delle procedure

Riforma Fornero

- esclusa la reintegrazione
- **indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità commisurata all'*ultima retribuzione globale di fatto***

Jobs Act (d. lgs. n.23/2015)

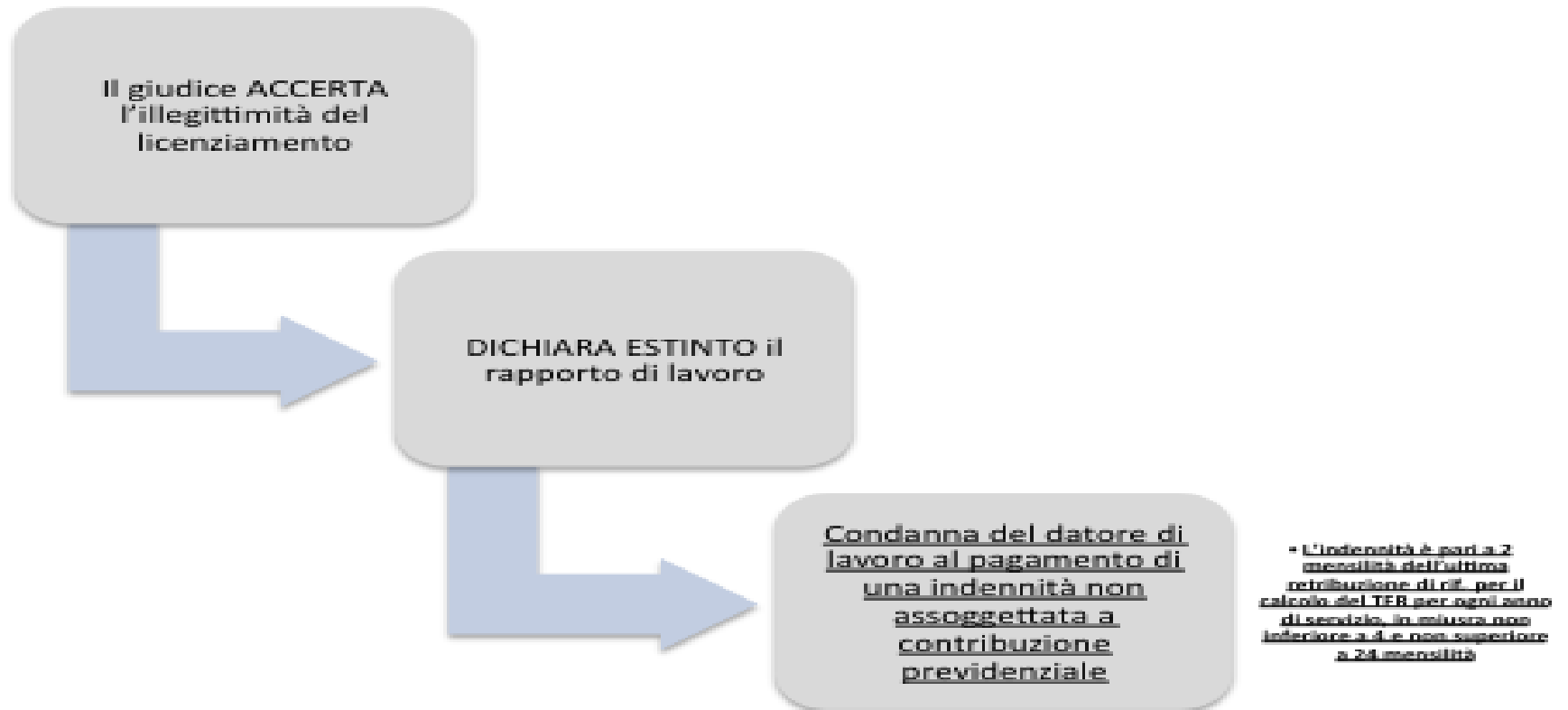
- estinzione del rapporto dalla data del licenziamento
- indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità
- l'indennità onnicomprensiva non è assoggettata a contribuzione previdenziale ed è di importo pari a 2 mensilità dell'*ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR* per ogni anno di servizio

Licenziamenti collettivi



S002 SCHEMA! LICENZIAMENTO! INTIMATO! PER! VIOLAZIONE! DELLE! PROCEDURE! E! DEI! CRITERI! DI!
SCELTA!(artt.14,co.15e15,co.1.,l.n.223/1991)!

!
!





**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

www.anmil.it – Numero verde 800.180.943