

NOTIZIARIO N. 22 - 1 GIUGNO 2022

EVENTI

8 GIUGNO	FORMAZIONE DEI LAVORATORI E NEO ASSUNTI AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011. BASSO RISCHIO	pag. 3
8 GIUGNO	FORMAZIONE DEI LAVORATORI E NEO ASSUNTI AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011. MEDIO RISCHIO	pag. 4
8 GIUGNO	FORMAZIONE DEI LAVORATORI E NEO ASSUNTI AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011. ALTO RISCHIO	pag. 5
21 GIUGNO	FORMAZIONE PREPOSTI.	pag. 6
21 GIUGNO	AGGIORNAMENTO PREPOSTI.	pag. 7
22 GIUGNO	FORMAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PES/PAV DA PARTE DEL DATORE (NORMA CEI EN 50110-1 E NORMA CEI 11-27).	pag. 8
 SCHEDA DI ISCRIZIONE.		pag. 9

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Assegno per il nucleo familiare (composto da coniugi, fratelli, sorelle e nipoti): livelli reddituali da luglio 2022 a giugno 2023. pag. 11
- ◆ Somministrazione a termine: possibile utilizzare anche oltre 24 mesi un medesimo lavoratore assunto dall'agenzia a tempo indeterminato. pag. 12
- ◆ Reintegro dei dipendenti licenziati per motivi economici: per la tutela prevista dall'art. 18 della legge n. 300/1970 non serve che l'insussistenza del fatto sia "manifesta". pag. 13
- ◆ Referendum abrogativo ed elezioni del 12 giugno 2022: lavoratori dipendenti che svolgono funzioni presso i seggi. pag. 15

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

BASSO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connesso all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria BASSO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni. **Neo-assunti**, di aziende appartenenti alla categoria BASSO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

8 ore

DATE

8 Giugno (9.00-13.00) **9 Giugno** (9.00-13.00)

15 Giugno (9.00-13.00) **16 Giugno 2022** (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 120,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 144,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA



sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

MEDIO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connesso all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria MEDIO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni. **Neo-assunti**, di aziende appartenenti alla categoria MEDIO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

12 ore

DATE

8 Giugno (9.00-13.00) **9 Giugno** (9.00-13.00),
15 Giugno (9.00-13.00) **16 Giugno 2022** (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 180,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 216,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

ALTO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connessi all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

DESTINATARI

Tutti i lavoratori neo-assunti di aziende appartenenti alla categoria ALTO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

16 ore

DATE

8 Giugno (9.00-13.00), **9 Giugno** (9.00-13.00)
15 Giugno (9.00-13.00) e **16 Giugno 2022** (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 240,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 288,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

FORMAZIONE PREPOSTI

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire la formazione obbligatoria a tutti coloro che in azienda ricoprono il ruolo di preposto così come previsto richiesto dall'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e dalla Legge 215 del 7 dicembre 2021.

CONTENUTI

Modulo 1. Aspetti generali

- ✓ Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità
- ✓ Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione
- ✓ Definizione e individuazione dei fattori di rischio
- ✓ Incidenti e infortuni mancati

Modulo 2. Aspetti specifici

- ✓ Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri
- ✓ Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera
- ✓ Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- ✓ Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

8 ore

DATE

21 Giugno 2022 (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 120,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 144,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

AGGIORNAMENTO PREPOSTI

OBIETTIVI:

Il corso si rivolge a tutti i PREPOSTI che hanno già svolto la formazione di base e hanno necessità di aggiornare le proprie conoscenze sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro in applicazione alla normativa vigente (Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e art. 37 del Dlgs. 81/08) e alla Legge 215 del 7 Dicembre 2022

CONTENUTI

In conformità alle indicazioni fornite dall'Accordo Stato-Regioni i contenuti dovranno interessare evoluzioni ed innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti relativi a:

- Aggiornamenti giuridico/normativi
- Aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori
- Aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda
Fonti di rischio e relative misure di prevenzione

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

6 ore

DATE

21 Giugno 2022 (ore 11.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 100,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 120,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

Formazione per l'attribuzione della qualifica PES/PAV da parte del datore (Norma CEI EN 50110-1 e Norma CEI 11-27)

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche per eseguire i lavori elettrici quali per esempio le nuove installazioni, la manutenzione sulle macchine e sugli impianti con parti in o fuori tensione secondo i requisiti della Norma tecnica CEI 11-27 IV edizione 2014.

CONTENUTI

La valutazione del rischio elettrico; la legislazione della sicurezza elettrica; Lavoro elettrico e lavoro ordinario; Qualificazione del personale; Il rischio elettrico e gli effetti della corrente elettrica; Resistenza elettrica del corpo umano; Effetti dell'elettricità sul corpo umano; Curve di pericolosità e di sicurezza; Tipologie di lavoro elettrico; Zona di lavoro sotto tensione, zona prossima e zona di lavoro non elettrico; Scelta del tipo di lavoro elettrico; Lavoro elettrico e non elettrico; Distanze regolamentate DL, DV e DA9; Zona di lavoro, parti attive, ruoli e comunicazioni; Delimitazione della zona di lavoro; Parti attive pericolose; Ruoli delle persone impegnate in un lavoro elettrico; Caratteristiche dei lavoratori elettrici; Attribuzione delle qualifiche PES, PAV, PEI; DPI e attrezzi per lavori elettrici; Obbligo di uso dei DPI dal DLgs 81/08; I principali DPI elettrici; Attrezzi per lavori sotto tensione BT; Attrezzi per lavori fuori tensione MT/BT; Lavori elettrici fuori tensione in bassa tensione; Lavori elettrici sotto tensione in bassa tensione; Tipologie di lavoro sotto tensione; Organizzazione del lavoro; Lavori sotto tensione a contatto; Lavori sotto tensione a distanza

DESTINATARI

Installatori, manutentori, e quanti svolgono attività per la quale è necessario eseguire lavori su impianti elettrici, sia fuori tensione che sotto tensione, con tensione fino a 1000 V in c.a. e 1500 V in c.c., sia lavori in prossimità su impianti in AT

DURATA

16 ore

DATE

22 e 29 Giugno 2022 (ore 9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel. Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane.....E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail.....Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso BCC Ravennate, Forlivese e Imolese
(Codice IBAN: IT09K0854213104000000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppoppi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità: art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppoppi.com

**ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE
(COMPOSTO DA CONIUGI, FRATELLI, SORELLE E NIPOTI)
LIVELLI REDDITUALI DA LUGLIO 2022 A GIUGNO 2023**

I livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'Assegno per il nucleo familiare (ANF) sono rivalutati annualmente, con effetto dall'1 luglio, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'Assegno e l'anno immediatamente precedente (legge n. 153/1988).

In attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 29/12/2021 n. 230 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022) - il cui art. 1 ha, con decorrenza 1 marzo 2022: (1) istituito l'Assegno unico e universale per i figli a carico (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2022); (2) abrogato l'ANF per i nuclei con figli e orfanili -, **i nuovi livelli di reddito familiare riguardano esclusivamente i nuclei con familiari diversi da quelli con figli e orfanili e, quindi, composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti** (circolare INPS n. 34/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2022).

L'INPS di conseguenza, con la circolare 30/5/2022 n. 65, ha comunicato che:

- sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare - pubblicati nelle tabelle disponibili al link sotto riportato e che avranno validità dall'1 luglio 2022 per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali - per la definizione del diritto e della misura relativi all'ANF;
- poiché i nuovi livelli di reddito familiare riguardano esclusivamente i nuclei composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, la rivalutazione è stata predisposta solo con riferimento alle tabelle 19, 20A, 20B, 21A, 21B, 21C, 21D.

Tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/maestro.ashx?idAllegato=13584&flagOriginale=1>

**SOMMINISTRAZIONE A TERMINE
POSSIBILE UTILIZZARE ANCHE OLTRE 24 MESI UN MEDESIMO LAVORATORE ASSUNTO
DALL'AGENZIA A TEMPO INDETERMINATO**

In occasione della conversione del d.l. 21/3/2022 n. 21 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), la legge 20/5/2022 n. 51 - vigente dal 21 maggio u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 117 - ha modificato l'art. 31, comma 1, ultimo periodo del d.lgs. n. 81/2015 ^[1], e previsto che **fino al 30 giugno 2024** (non più, quindi, fino al 30 dicembre 2022, come stabilito dalla legge 28/3/2022 n. 25, di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 4/2022), **in caso di contratto di somministrazione a termine, l'utilizzatore può impiegare per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, una medesima persona assunta dall'agenzia a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.** La qual cosa a condizione che l'agenzia abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore inviato in missione.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione - giova evidenziarlo - *possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori **senza obbligo di causale*** ^[2] (circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 31/10/2018 n. 17 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 23/2018).

[1] Art. 31 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. **La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 dicembre 2022 30 giugno 2024.**

^[2] Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, le causali - introdotte, con decorrenza 14 luglio 2018, dal d.l. n. 87/2018, convertito nella legge n. 96/2018 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16, n. 17 e n. 23 del 2018) - sono: a) "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori"; b) "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria". L'art. 41-bis del d.l. n. 73/2021, introdotto dalla legge n. 106/2021, vi ha aggiunto, altresì, le "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2021), ossia quelli *nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*

**REINTEGRO DEI DIPENDENTI LICENZIATI PER MOTIVI ECONOMICI
PER LA TUTELA PREVISTA DALL'ART. 18 DELLA LEGGE N. 300/1970 NON SERVE CHE
L'INSUSSISTENZA DEL FATTO SIA "MANIFESTA"**

Con la sentenza 19/5/2022 n. 125, la Corte Costituzionale si è pronunciata sull'art. 18, comma 7, della legge 20/5/1970 n. 300 (cd Statuto dei lavoratori) ^[1] - applicabile agli assunti entro il 6 marzo 2015 da un datore di lavoro che occupa oltre 15 dipendenti ^[2] -, nella parte in cui subordina la reintegrazione di chi è stato ingiustamente licenziato per giustificato motivo oggettivo all'accertamento della *manifesta insussistenza del fatto* ^[3]: la Consulta ne ha dichiarato l'illegittimità costituzionale *limitatamente alla parola «manifesta»*, venendo meno la quale **per la reintegrazione del lavoratore è richiesta (la "sola") insussistenza del fatto** ^[4].

Il criterio su cui si fonda la pronuncia della Suprema Corte - che determina l'ampliamento dell'operatività della tutela reintegratoria - consiste nel principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione ^[5] e, in particolare, nelle seguenti situazioni di disparità di trattamento precedentemente determinate dalla presenza dell'inciso *manifesta*:

- nei casi di licenziamento per motivo soggettivo (ossia disciplinare), la reintegrazione, tra gli altri, è prevista anche nei casi di recesso basato sull'*insussistenza del fatto contestato*, senza l'ulteriore requisito della *manifesta insussistenza*, richiesto, invece, per le ipotesi di licenziamento oggettivo;
- nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo ex legge n. 223/1991, la reintegrazione è prevista in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dei criteri di scelta (dei lavoratori) sanciti dall'art. 5 (carichi di famiglia; anzianità di servizio; esigenze tecnico produttive e organizzative); **in caso di licenziamento individuale, invece, la norma posta al vaglio della Consulta prevede che la reintegrazione avvenga in presenza di un ulteriore requisito, rappresentato, appunto, dalla manifesta insussistenza del fatto;**
- il citato comma 7 impone al lavoratore di dimostrare la manifesta insussistenza del fatto che ha determinato il suo licenziamento e quindi comporta un'inversione in contrasto con l'art. 3 della legge n. 604/1966, in base alla quale **compete al datore di lavoro dimostrare in giudizio i requisiti di validità del licenziamento;**
- **l'indeterminatezza del carattere manifesto dell'insussistenza del fatto rende inoltre difficoltoso, se non impossibile, definire il discrimine tra un fatto "insussistente" e uno "manifestamente insussistente".** Il criterio prescelto dal legislatore si presta pertanto a incertezze applicative e può condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento.

Alla luce di quanto precede, poiché l'insussistenza del fatto determina (dopo la sentenza della Corte Costituzionale) la reintegrazione del lavoratore, **rientrano invece nell'area della tutela indennitaria** le ipotesi in cui il licenziamento è illegittimo per aspetti che, pur condizionando la legittimità del licenziamento, esulano dal fatto giuridicamente rilevante, inteso in senso stretto. In tale ambito si colloca il mancato rispetto della buona fede e della correttezza che presidono alla scelta dei lavoratori da licenziare, quando questi appartengono a personale omogeneo e fungibile.

^[1] Art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria, N.d.R) nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del

licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

[2] Art. 18, comma 8, della legge n. 300/1970

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

[3] Già con la sentenza n. 194/2018, la Consulta si è pronunciata su di una norma avente ad oggetto la tutela spettante al lavoratore ingiustamente licenziato (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 23/2018): in particolare, ha giudicato **incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore - ancorato solo all'anzianità di servizio** - previsto dal d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015) e confermato dal d.l. 12/07/18, n. 87 (cosiddetto "decreto dignità", in vigore dal 14 luglio 2018 e convertito, con modificazioni, dalla legge 09/08/18 n. 96), recante «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 17 del 2018). Di conseguenza, per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 (compreso) in poi, nel determinare l'indennità dovutagli (da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità), il Giudice dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio del lavoratore, ma anche degli altri criteri *desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)*.

[4] *“Nell'ambito del licenziamento economico, il richiamo all'insussistenza del fatto vale a circoscrivere la reintegrazione ai vizi più gravi, che investono il nucleo stesso e le connotazioni salienti della scelta imprenditoriale, confluita nell'atto di recesso”* (Sent. Corte Cost. 19 maggio 2022, n. 125).

[5] Art. 3 della Costituzione.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

**REFERENDUM ABROGATIVO ED ELEZIONI DEL 12 GIUGNO 2022
LAVORATORI DIPENDENTI CHE SVOLGONO FUNZIONI PRESSO I SEGGI**

Circa le votazioni per il referendum abrogativo e per le elezioni - in provincia di Ravenna, quelle amministrative a Riolo Terme - che si terranno domenica 12 giugno 2022 (dalle ore 7:00 alle ore 23:00), si ritiene utile riepilogare la normativa applicabile ai lavoratori dipendenti impegnati nelle relative operazioni.

Ai sensi dell'art. 119 del d.P.R. n. 361/1957 - interpretato in modo autentico dall'art. 1 della legge n. 69/1992 -, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali (nominati presidente, segretario, scrutatore di seggio ovvero rappresentante di lista o di gruppo) hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi in tale periodo sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Il dipendente ha diritto, per i giorni occupati nello svolgimento di operazioni elettorali, alla normale retribuzione ovvero ai riposi compensativi, a seconda che si tratti o meno di giorni lavorativi.

Il datore di lavoro, quindi, ha la possibilità di scegliere uno tra i due seguenti trattamenti:

- 1) pagamento della retribuzione relativa a tutte le giornate in cui si sono svolte le operazioni elettorali;
- 2) riposo compensativo retribuito per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali (oltre, ovviamente, alla retribuzione relativa ai giorni lavorativi).

Pertanto, il lavoratore che parteciperà alle operazioni elettorali - da sabato 11 (per l'allestimento del seggio) a (come sotto precisato, al massimo) lunedì 13 giugno - beneficerà, qualora il suo orario settimanale di lavoro sia articolato da lunedì a venerdì:

- a) delle indennità corrispostegli dallo Stato;
- b) della normale retribuzione relativa al lunedì:
 - b.1) per chi debba partecipare solamente allo scrutinio delle schede referendarie, **solo nel caso in cui**, come probabile, **le relative operazioni** (il cui inizio è previsto per le 23:00 di domenica 12) **terminino lunedì 13 giugno**;
 - b.2) per chi debba partecipare anche allo scrutinio delle elezioni amministrative, che inizierà alle ore 14:00 del 13 giugno;
- c) di due giorni di riposo compensativo a fronte dell'attività prestata ai seggi il sabato e la domenica; oppure, in alternativa, di quote di retribuzione relative alle giornate del sabato e della domenica.

Il conteggio dei giorni di assenza sarà effettuato sulla base di adeguata documentazione presentata dal lavoratore.

Il dipendente deve anzitutto consegnare al datore di lavoro il certificato di chiamata al seggio e successivamente esibirne la copia firmata dal suo Presidente, con l'indicazione delle giornate di effettiva presenza e il suo orario di chiusura.

I lavoratori che devono recarsi a votare in comuni diversi da quello del luogo di lavoro, possono ottenere permessi non retribuiti per lo specifico scopo.

La giurisprudenza di merito - giova evidenziarlo - ha affermato il principio per il quale l'unità di misura adottata dal legislatore per indicare l'estensione del **beneficio concesso** debba essere necessariamente il giorno e pertanto **non possa frazionarsi (a mezze giornate o a ore) il periodo da considerarsi rilevante ai fini della sua concessione**: principio che troverebbe giustificazione in un equo bilanciamento tra l'impegno richiesto durante le operazioni di voto e le operazioni di spoglio (sentenze del Tribunale di Torino 29 marzo 1999 e della Pretura di Torino 2 settembre 1994).