

Primo «sì» del Governo al decreto correttivo

Ferie e notturni: cambio di regole

Novità in arrivo per la gestione delle ferie. Il periodo annuale minimo, pari a quattro settimane, dovrà essere obbligatoriamente fruito almeno per due settimane nell'anno di maturazione e per le restanti due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di riferimento. Nel caso di inadempimento sarà introdotta la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

Queste le principali novità contenute nello schema di decreto legislativo varato ieri dal Consiglio dei ministri per correggere il decreto legislativo 66/2003 di riforma dell'orario di lavoro e che passerà all'esame del Parlamento.

Lo schema di decreto correggerà anche altri aspetti della riforma. In particolare, verrà recepito nel testo di legge il termine di 30 giorni, già anticipato in via amministrativa, entro cui il datore di lavoro dovrà comunicare alla Direzione provinciale del Lavoro, distintamente per ciascuna settimana, il superamento delle 48 ore di lavoro attraverso prestazioni di lavoro straordinario.

Va ricordato che l'adempimento riguarda le aziende con unità produttive che occupano più di dieci dipendenti. I contratti collettivi (anche aziendali) possono, in ogni caso, stabilire le modalità per adempiere all'obbligo di comunicazione.

In materia di lavoro notturno sarà stabilito che la valutazione dello stato di salute dei lavoratori deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, attraverso il medico competente indicato all'articolo 17 del decreto legislativo 626/94. I controlli devono essere preventivi ma anche periodici; al riguardo il decreto ripristina la periodicità almeno biennale al fine di verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno.

Ulteriori modifiche riguarderanno le sanzioni. Chi adibisce al lavoro notturno (dalle 24 alle 6) la donna in stato di gravi-

danza e fino al compimento di un anno di età del bambino, subirà l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 a 2.582 euro. Stessa sanzione in vista nel caso in cui siano obbligate a svolgere prestazioni notturne le categorie di lavoratrici e lavoratori che hanno la possibilità di rifiutarsi (articolo 11, comma 2 del decreto 66/2003).

Per il datore di lavoro che fa svolgere al lavoratore una prestazione superiore al limite di 48 ore medie ogni sette giorni, sarà, poi, prevista la sanzione da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione. Qualora invece, non venisse riconosciuto al

In arrivo l'obbligo di fare due settimane di riposo nell'anno di maturazione

lavoratore un riposo giornaliero di 11 ore consecutive o il riposo settimanale, la sanzione prevista andrà da 105 a 630 euro a prescindere dal numero delle inadempienze e dei lavoratori.

Nel caso in cui, in assenza di previsioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro faccia svolgere a un lavoratore notturno una prestazione superiore a otto ore nelle 24, la sanzione andrà da 51 a 154 euro per ogni giorno e ogni lavoratore.

Infine, la violazione dei limiti sul lavoro straordinario sarà assoggettata alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se, tuttavia, essa viene commessa per più di cinque lavoratori ovvero si verifica nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione passerà da 154 a 1.032 euro, senza possibilità di riduzioni.

ENZO DE FUSCO

La circolare del ministero del Lavoro sottolinea l'abbandono di un meccanismo punitivo rigido

Part time, sanzioni «leggere»

Sulle controversie spazio a conciliazione e arbitrato disciplinati dai contratti collettivi nazionali

Le indicazioni principali

I più importanti chiarimenti della circolare n. 9 del Lavoro in materia di sanzioni

La forma scritta. Per il contratto di lavoro part time resta il requisito della forma scritta. In mancanza della prova della stipula del contratto come rapporto a tempo parziale, il lavoratore potrà chiedere la trasformazione del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno. Il lavoratore avrà diritto a una retribuzione pari a quella spettante per la prestazione effettivamente resa nel periodo precedente.

Collocazione e durata. Il contratto resta valido anche senza indicazioni precise su collocazione e durata della prestazione. Nel primo caso, sarà possibile agire in giudizio per farla definire. Nel secondo, sarà possibile agire per far dichiarare che il contratto è a tempo pieno. Il lavoratore, in tutti e due le circostanze, ha diritto a un equo risarcimento per il periodo precedente alla sentenza.

Arbitrato e conciliazione. Le controversie su forma scritta, collocazione e durata della prestazione

potranno essere risolte anche mediante le procedure di arbitrato e conciliazione, che possono essere previste dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Diritto di precedenza. Il diritto di precedenza nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno non è più previsto per legge, ma può essere contemplato nei contratti individuali. In caso di violazione, se questi contratti non prevedono sanzioni, si applica la penalità prevista dal decreto legislativo 61/2000.

Obbligo di comunicazione. L'obbligo di comunicazione alla direzione provinciale del Lavoro è venuto meno. Questo passaggio cancella anche l'applicabilità delle sanzioni. In caso di emissione di ordinanza di ingiunzione, che ha per oggetto violazioni anteriori all'entrata in vigore della nuova disciplina, scatteranno le sanzioni riferite all'obbligo non più esistente.

so l'abrogazione del diritto di precedenza del lavoratore da contratto a part-time a quello a tempo pieno, in caso di nuove assunzioni, pone in evidenza, tuttavia, che questa clausola può essere inserita, su iniziativa delle parti, nel contratto individuale.

Qualora, però, il contratto individuale non preveda la sanzione risarcitoria a favore del lavoratore, in caso di inottemperanza a tale clausola, da parte del datore di lavoro, resta confermata quella già prevista dall'articolo 8, comma 3 del decreto legislativo 61/2000, che la valuta nella misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio a tempo pieno, nei sei mesi successivi al passaggio.

Poiché è stato eliminato, dal 24 ottobre scorso, l'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del Lavoro, deve ritenersi abrogata anche la sanzione prevista dall'articolo 8, comma 4 del decreto 61/2000. La circolare, ricordando il principio di irretroattività per le leggi che prevedono sanzioni amministrative, ritiene che, in caso di emissione di ordinanza di ingiunzione, avente per oggetto violazioni anteriori all'entrata in vigore della nuova disciplina, troveranno applicazione le sanzioni già riferite a questo obbligo, anche se non più esistente.

Si tratta, quindi, della facoltà, per la Pa, di proseguire la procedura sanzionatoria, ancorché abrogata. La soluzione è discutibile, in quanto si chiede di compiere atti riferiti a una normativa inesistente, perché cancellata (e non modificata).

LUIGI CAIAZZA

La circolare ricorda che, per quanto attiene la forma del contratto, permane il requisito della forma scritta esclusivamente ai fini probatori, anche mediante prove testimoniali. In difetto di prova, relativamente alla stipula del contratto a tempo parziale, il lavoratore potrà chiedere che il rapporto di lavoro sia dichiarato a tempo pieno dalla data in cui la mancanza della forma scritta sia giudizialmente accertata. Questo riconoscimento, però, è ininfluente ai fini della retribuzione, che sarà corrispondente alla prestazione effettivamente resa per il periodo anteriore alla sentenza.

Ferma restando l'esistenza della forma scritta del contratto part-time, qualora esso non contenga o contenga in modo impreciso la du-

rata della prestazione lavorativa, il lavoratore potrà chiedere giudizialmente il riconoscimento del rapporto a tempo pieno dalla data della sentenza. Come nell'ipotesi precedente, la retribuzione sarà quella corrispondente alla prestazione effettivamente resa fino alla data della sentenza; il lavoratore avrà, però, diritto, per questo periodo, a un equo risarcimento, derivante, verosimilmente, dalla sua disponibilità a rendere la propria prestazione per una quantità indefinita.

Qualora, invece, manchi o non sia determinata la collocazione temporale dell'orario (sia esso orizzontale, verticale o misto) della prestazione, questa, su iniziativa del lavoratore, sarà definibile in giudizio.

Come parametri si terrà conto delle determinazioni dei contratti collettivi in materia di clausole elastiche o flessibili.

In mancanza di riferimenti contrattuali, il giudice farà una valutazione equitativa, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore, della sua necessità del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale e delle esigenze del datore di lavoro. Anche in questo caso, la retribuzione sarà corrispondente alla prestazione effettivamente resa. Il lavoratore avrà diritto al risarcimento del danno riferibile al periodo anteriore alla sentenza. Tutto questo non preclude alle parti di riformulare, per il periodo successivo alla sentenza, un nuovo contrat-

to part-time contenente tutti gli elementi previsti dalla legge.

Le vertenze relative a queste irregolarità (mancanza della forma scritta, omessa o imprecisa indicazione della durata della prestazione o collocazione) possono essere risolte anche mediante le procedure di conciliazione e arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In relazione alla disciplina legale o contrattuale, relativa allo svolgimento del lavoro flessibile o elastico, l'articolo 46 attribuisce al lavoratore, in caso di accertate violazioni, il diritto a un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

La circolare, dopo aver premes-

In vigore da ieri i nuovi articoli del Codice civile

Un sostegno ad hoc per chi è in difficoltà

È in vigore da ieri la legge che introduce nel Codice civile (agli articoli 404 e seguenti) l'inedita figura dell'amministratore di sostegno. Si tratta di uno strumento rivoluzionario per la tutela delle persone prive, in tutto o in parte, dell'autonomia necessaria per l'espletamento delle funzioni della vita quotidiana, anche se non incapaci di intendere e di volere.

infermità di mente del beneficiario.

La figura dell'amministratore di sostegno sembra, dunque, rivelarsi uno strumento dalle notevoli potenzialità, per la sua agevole "accessibilità", per fornire soluzioni adeguate anche alle istanze delle persone "solo" bisognose di essere assistite nel compimento di certi affari o di essere protette per un certo periodo di tempo.

La nomina dell'amministratore di sostegno. Il nuovo articolo 404 del Codice

richiesta anche:

■ lo stesso soggetto beneficiario;

■ la «persona stabilmente convivente»;

■ i «responsabili dei servizi sanitari e sociali direttamente impegnati nella cura e assistenza della persona».

Entro sessanta giorni dalla presentazione dell'istanza, il giudice tutelare provvede alla nomina dell'amministratore, su indicazione dello stesso beneficiario che può designarlo anche in previsione della propria eventuale fu-

tura incapacità, oppure, in assenza di indicazione o preferenza, individuandolo tra i parenti del beneficiario (ai quali è anche equiparata la persona che stabilmente convive con il bisognoso).

I compiti dell'amministratore di sostegno. In questo ambito è prevista un'altra rivoluzione rispetto al passato. Il giudice, infatti, può finalmente calibrare l'intervento dell'amministratore in funzione delle specifiche e mirate esigenze del beneficiario, stabilendo che:

■ il compimento di alcuni atti, quelli, per esempio, che possono incidere negativamente sulla consistenza patrimoniale del bisognoso (si pensi alla vendita della casa di abitazione), debbano essere compiuti dall'amministratore in nome e per conto del beneficiario;

■ il compimento, invece, di altri atti dalle conseguenze meno rischiose per il bisognoso possa, invece, essere compiuto dal beneficiario ma con l'assistenza necessaria dell'amministratore di sostegno;

■ per tutto il resto, il beneficiario conserva la libera capacità d'agire e, in ogni caso, può compiere gli atti necessari a soddisfare le esigenze della propria vita quotidiana.

ANGELO BUSANI
CARLO MARIA CANALI

Le novità

Principali caratteristiche dell'amministratore di sostegno

Chi sono i soggetti che ne possono beneficiare	La persona che, per effetto di una infermità ovvero di una menomazione fisica o psichica, si trova nell'impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere ai propri interessi
Chi può richiedere la nomina	I parenti, la persona che convive con il bisognoso, gli assistenti sociali
Chi può essere nominato	La persona indicata dal beneficiario, un parente o il soggetto individuato dal giudice tutelare
Quali sono i compiti dell'amministratore	Il compimento di atti in nome e per conto del beneficiario e/o l'assistenza necessaria al compimento di atti da parte del bisognoso

L'amministratore tutelerà le persone prive di autonomia

va in condizioni di abituale infermità di mente, la protezione che veniva accordata consisteva nell'interdizione o, per i casi meno gravi, nell'incapacitazione dell'infermo, la cui capacità d'agire veniva, in tutto o in parte, "annullata" per essere affidata a un tutore o a un curatore nominato dal Tribunale.

Queste procedure, però, denotavano molti limiti. Oltre ai costi, l'utilità pratica risultava spesso penalizzata dai tempi molto lunghi per l'ottenimento del provvedimento di nomina e, soprattutto, dalla non "graduabilità" della privazione della capacità d'agire in dipendenza della più o meno grave

civile prevede che «la persona che, per effetto di una infermità ovvero di una menomazione fisica o psichica, si trova nell'impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere ai propri interessi, può essere assistita da un amministratore di sostegno, nominato dal giudice tutelare del luogo in cui questa ha la residenza o il domicilio».

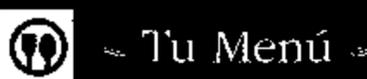
Il ventaglio dei soggetti che possono attivarsi presso il giudice tutelare per la nomina dell'amministratore di sostegno è ampio. Infatti, oltre ai parenti prossimi del bisognoso (coniuge e parenti entro il quarto grado), possono presentare la

Hai scelto di volare, ora scegli anche il prezzo.

Quando scegli di volare, sicuramente preferisci farlo a un prezzo conveniente. Ecco perché ti offriamo la possibilità di volare verso la Spagna a partire da 69 euro*. E con Iberia le tue scelte vanno oltre: scegli di pagare solo il biglietto, scegli di mangiare "à la carte", scegli tra biglietto elettronico e cartaceo, scegli tra tutti i nostri servizi quelli che preferisci utilizzare. Tu voli, tu scegli.

Prenota direttamente su www.iberia.it, contatta Serviberia al numero 848 826 236 o chiedi alla tua agenzia di viaggi.

E ora puoi scegliere anche cosa mangiare a bordo, con i convenientissimi prezzi di "Tu Menú" il nostro nuovo servizio "à la carte" disponibile in economy class.



La Spagna

a partire da

69

€*

Andata e ritorno.

* Tariffa base applicata con partenze da Venezia. Per partenze da altre città verificate le ulteriori offerte. Le tariffe sono soggette a restrizioni e a limitazioni di posti. Supplementi e tasse aeroportuali non inclusi.



www.iberia.it

Una delle migliori linee aeree del mondo

