LAVORO

Pa. Prime stime sui dipendenti coinvolti dalla mobilità con il portale nazionale

Province, per il Governo gli esuberi sono 2mila

A ridurre la platea sono le leggi regionali e 1.800 pre-pensionamenti

Gianni Trovati
MILANO

Sarebbero "solo" 2mila gli esuberi delle Province destinati a transitare dal portale nazionale della mobilità per individuare il loro nuovo posto di lavoro dopo essere usciti dagli enti di area vasta svuotati dalla riforma Delrio; non solo, per loro gli spazi sarebbero già pronti negli **organici del ministero della Giustizia**.

La prospettiva tranquillizzante filtra dalla Funzione pubblica, dove il **portale nazionale** chiamato a incrociare l'offerta degli ex provinciali con la domanda delle altre Pa sta muovendo i primi passi dopo la lunga attesa determinata dalla complessa fase attuativa della riforma, a livello sia statale sia regionale. Proprio l'arrivo delle leggi regionali con il riordino di funzioni e personale, in un mosaico nel quale ora manca solo il Lazio, spiegherebbe il drastico ridimensionamento nel numero degli esuberi effettivi, che le prime stime collocavano intorno a quota 20mila. Circa metà delle Regioni hanno infatti deciso di farsi carico direttamente delle funzioni diventate «non fondamentali» per le Province e dei dipendenti ad esse collegati; sono 1.800, poi, le persone che entro il 2016 riusciranno ad andare in pensione con i requisiti «pre-Fornero» proprio grazie alla corsia preferenziale aperta per gli ex provinciali.

Il conto degli esuberi effettivi, però, è stato tagliato nel corso dei mesi anche da meccanismi che devono ancora decollare. Si tratta, prima di tutto, del passaggio all'Agenzia nazionale dei circa 7.500 dipendenti dei centri per l'impiego: l'Agenzia nazionale, prevista dal Jobs act, è ancora futuribile, per cui nel frattempo si è previsto un passaggio alle Regioni tramite convenzione (si veda Il Sole 24 Ore di ieri). Ci sono, poi, i circa 3mila poliziotti provinciali, che a seconda dei casi dovrebbero rimanere nei loro enti oppure transitare ai Comuni.

gianni.trovati@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cassazione. Esclusione impossibile se i contratti sono stati rinnovati più volte

Premi di produttività obbligati anche per il personale a tempo

La **Pubblica amministrazione** non può escludere dai premi di produttività i **precari**, a meno che non ricorrano «elementi specifici e concreti» per motivare questa scelta. Su questo presupposto, la Corte di cassazione (con la sentenza 23487/2015 depositata ieri) ha condannato la Croce Rossa a riconoscere incentivi e arretrati a due dipendenti, e soprattutto ha aperto un interrogativo che dovrà essere affrontato anche in altri enti.

Dopo il nodo delle dinamiche retributive dei precari della scuola, la Suprema corte torna insomma sul problema dell'equiparazione fra le buste paga dei dipendenti a termine e quelle del personale di ruolo. E anche questa volta il parametro che spinge i giudici a bocciare il comportamento della Pubblica amministrazione è nel principio europeo della «non discriminazione», scritto nella direttiva 1999/70/Ce e attuato nel nostro Paese dall'articolo 6 del decreto legislativo 368/2001.

In base a quel principio, in pratica, a prestazioni analoghe deve corrispondere un trattamento uguale dal punto di vista economico, a prescindere dall'inquadramento contrattuale dei singoli interessati.

Il mancato riconoscimento degli incentivi, secondo la difesa della Croce Rossa caduta in giudizio, è dipeso dal fatto che i premi erano legati a «obiettivi fissati su base annuale programmati a misura delle risorse umane in servizio»; in questi obiettivi il personale a termine non sarebbe stato coinvolto «per la temporaneità del suo impiego, dipendente da esigenze di carattere straordinario» determinate dalle convenzioni firmate di volta in volta dalla Croce Rossa.

La Cassazione respinge questa ipotesi anche sulla base del fatto che, come accaduto spesso in molte altre Pubbliche amministrazioni, i contratti a termine al centro del giudizio sono stati «ripetutamente prorogati». In un quadro come questo, non è possibile individuare le «ragioni oggettive» che in base alla disciplina europea giustificherebbero un trattamento diverso riservato ai titolari di contratti a termine, anche perché la durata effettiva di questi rapporti di lavoro finisce per essere «del tutto compatibile» con gli obiettivi annuali.

La vicenda arrivata in Cassazione nasce circa 15 anni fa, e la stessa Aran nei propri pareri degli ultimi anni ha in più di un'occasione messo in guardia le Pa dal rischio di discriminazione. Le scelte di ogni ente dipendono però anche dal fatto che i "premi" riconosciuti ai precari vengono finanziati dagli stessi fondi che alimentano la busta paga di chi è in ruolo.

G.Tr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sicurezza. Se la formazione si conclude entro 60 giorni

Sospensione riducibile in edilizia

Luigi Caiazza
Roberto Caiazza

Per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività nel **settore edile** non è necessario che l'ispettore attenda il completamento dell'iter formativo in materia di **sicurezza** da parte del lavoratore in nero.

Questa precisazione viene fornita dal ministero del Lavoro con la **lettera circolare 19570** di ieri in merito alle procedure da seguire da parte delle direzioni territoriali per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale adottato ai sensi dell'articolo 14 del Dlgs 81/2008 (testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro). Fermo restando che il provvedimento viene adottato quando viene riscontrato l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ove l'accertamento venga effettuato nel settore dell'edilizia, in relazione al quale la competenza dell'ispettore si estende anche alla sicurezza, fra i provvedimenti dell'ispettore rientra anche la prescrizione obbligatoria in materia di sorveglianza sanitaria e formazione ed informazione.

Pertanto l'impresa che chiede la revoca del provvedimento di sospensione, oltre a pagare la somma aggiuntiva prevista dallo stesso testo unico, deve provvedere alla regolarizzazione dei lavoratori occupati irregolarmente nonché, ai fini della sorveglianza sanitaria, se prevista in relazione alla tipologia di rischio, far sottoporre il lavoratore alla visita medica. Per quanto riguarda invece gli obblighi di informazione e formazione, la nota ministeriale prende spunto dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, nella parte in cui stabilisce che l'obbligo formativo può essere assolto entro 60 giorni dall'assunzione.

In linea con quanto sopra, il ministero è del parere che il provvedimento di sospensione potrà essere revocato qualora l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata comunque programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole 24 ORE.com

QUOTIDIANO DEL LAVORO
Sicurezza allo Stato con la riforma costituzionale

Sul quotidiano digitale di oggi un articolo in esclusiva di **Luigi Caiazza** illustra gli effetti del disegno di legge di riforma costituzionale in materia di competenza Stato-Regioni per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro: in base all'articolo 31 del Ddl la competenza dovrebbe ritornare esclusiva del governo centrale.

www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com

Contratti. Contestazione in caso di licenziamento

Apprendisti, prova della formazione a carico del datore

Alessandro Limatola
Rossana Cassarà

Con la sentenza 22624/15 la Cassazione torna a pronunciarsi sul contenuto formativo del contratto di **apprendistato**, ribadendo che grava sul datore di lavoro l'onere di provare di non avere potuto adempiere all'**obbligo formativo** per cause imputabili all'apprendista.

Nel caso in commento, la lavoratrice aveva impugnato avanti al giudice del lavoro il recesso della società per superamento del periodo di comporto, deducendo la non genuinità del contratto di apprendistato intercorso tra le parti per mancanza dell'elemento essenziale dell'attività formativa e chiedendo l'accertamento del rapporto subordinato ab origine.

Il Tribunale accoglieva il ricorso, dichiarando la nullità dell'apprendistato e l'illegittimità del licenziamento per essere stato il comporto erroneamente calcolato sulla base delle norme negoziali dettate per l'apprendistato. Il datore veniva quindi condannato alla reintegra della lavoratrice e al risarcimento del danno.

La decisione della corte territoriale e poi di quella d'Appello viene confermata anche dalla Cassazione, la quale sottolinea come incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che la causa dell'inadempimento formativo è da ricondursi esclusivamente alle assenze del lavoratore. Trattandosi, infatti, di un'eccezione di natura estintiva dell'obbligazione nascente dal contratto di formazione, questa non può che gravare sulla parte che la solleva e che intende avvalersene ai fini dell'esonero dalla responsabilità contrattuale.

L'onere a carico della lavoratrice deve ritenersi assolto con la prova della scarsa attività formativa proposta e della funzione solo gerarchica del tutor, mentre dal datore di lavoro, precisa la Corte, doveva pretendersi quantomeno la dimostrazione dell'effettivo svolgimento di corsi di formazione per le ore prescritte e della mancata partecipazione agli stessi in ragione delle numerose assenze per malattia della lavoratrice.

PER LA CASSAZIONE
Anche in caso di ripetute assenze del lavoratore va dimostrata l'esclusiva responsabilità di quest'ultimo

La pronuncia s'innesta nel solco da tempo tracciato dalla Cassazione (sentenze 14754/14; 11265/13; 2015/12, 11635/08 e 11482/02) per cui, elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato, tale da differenziarlo dal lavoro subordinato, è la sussistenza di un "addestramento effettivo" del lavoratore volto all'acquisizione di una professionalità qualificata. Per il raggiungimento di questo obiettivo è necessario sia lo svolgimento delle prestazioni lavorative da parte del dipendente, sia la corrispondente attività di insegnamento da parte del datore, da effettuarsi con le modalità che meglio si conciliano con le esigenze aziendali purché (l'attività d'insegnamento) sia effettiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TV A CURA DI LUIGI PAINI

Lea

21.20 | **RAIUNO**
Film tv con Vanessa Scalera (*nella foto*)

DA NON PERDERE

21.15 | **RAI 5**
Prove d'orchestra.
Riccardo Muti dirige l'Orchestra Giovanile Cherubini: in programma la Sinfonia fantastica di Hector Berlioz.

21.20 | **PREMIUM CINEMA**

22.00 | **BBC KNOWLEDGE**
Le donne nella Prima guerra mondiale.
Il contributo delle donne allo sforzo bellico della Grande Guerra fu molto importante: in fattoria, in banca, sul pulpito e persino sui campi di calcio.

SPETTACOLO

RADIO 24

Quale strategia per la Siria

8.15 | **24 MATTINO, ATTENTI A NOI DUE**
Ospite Staffan De Mistura (*foto*), inviato speciale dell'Onu in Siria

Frequenze: **800-080408**
Per intervenire alle trasmissioni:
800-240024 SMS **349-2386666**
I Gr possono essere ascoltati anche su:
www.radio24.it

6.15 | **America 24**
di Mario Platero

6.30 | **24 mattino - L'Italia si desta**
di Alessandro Milan

7.00 | **Gr 24**

7.20 | **In primo piano**

8.15 | **24 mattino - Attenti a noi due**
con Oscar Giannino e Alessandro Milan

09.05 Mix 24

LE REGIONI VANNO ABOLITE?
G. Minoli con P. Buttafuoco e M. Sechi oggi si occupa delle spese delle Regioni e si pone una domanda che

12.05 | **Melog, cronache meridiane**
di Gianluca Nicoletti

13.00 | **Effetto giorno, le notizie in 60 minuti**
di Simone Spetia

13.45 | **America 24**
di Mario Platero

14.05 | **Tutti convocati**
La giornata economico finanziaria

18.30 | **La zanzara**
In volo sull'attualità

20.55 | **Smart city**
di Maurizio Melis

21.00 | **Effetto notte, le notizie in 60 minuti**
di Roberta Giordano