

RICOMINCIARE

LAVORO SICURO. **DIRITTI VERI.**

OGNI SCELTA
DI OGGI,
IL RIFLESSO
DI DOMANI.

Per un lavoro sicuro,
dignitoso e per
i diritti di tutti.

“

LA SICUREZZA
NON È UN COSTO,
È IL VALORE CHE
CI TIENE UNITI.
È IL RIFLESSO
DEL **RISPETTO.**

PIÙ SICUREZZA. PIÙ TUTELA. **PIÙ FUTURO.**



GIANNI BAGA
direttore editoriale



GRETA FULCHIERI
collaboratrice volontaria esterna

www.riflessi.online



GIAN MATTEO PALESE
volontario esterno
per notizie, montaggi video
e interviste

CON I **LAVORATORI**, PER UN LAVORO PIÙ SICURO E PIÙ GIUSTO.



Facciata del Duomo di Parma

La facciata della cattedrale di Santa Maria Assunta dà su piazza Duomo, sul lato opposto rispetto al Palazzo vescovile. Fu costruita, come tutta la chiesa, dopo l'incendio del 1055 o 1058 e terminata entro il 1074 dal vescovo Cadalo, anche se molte aggiunte ci furono fino al 1178 e poi, successivamente, nel 1281 quando furono aggiunti il protiro con loggia superiore e le tre cornici a livello del tetto. Essa è a capanna, con paramento murario in blocchi di pietra (arenaria) squadrate. La parte inferiore è liscia e vi si aprono i tre portali. I due laterali sono più piccoli ed antichi di quello centrale rifatto nel XIII secolo e tutti sono leggermente strombati e sormontati da una lunetta chiusa a vetrate. Il portale centrale^[3] è preceduto da un protiro, opera di Giambono da Bisone (1281), con arco a tutto sesto, poggiante su due colonne corinzie ognuna delle quali a sua volta sorretta da un leone stiloforo. Il bordo esterno del sottarco è ornato da un ciclo di rappresentazioni scultoree dei mesi dell'anno, recuperato dal portale più antico. Il protiro termina con una loggia con copertura a doppio spiovente e volta a botte, il cui archivolt è decorato con motivi ad archetti; la copertura è sorretta da una colonnina corinzia per lato. I battenti del portale centrale, finemente scolpiti in legno a rilievo, sono opera di Luchino Bianchino (1491). Alla destra del portale centrale è situata la lastra tombale del matematico Biagio Pelacani (1416). Nella parte superiore della facciata, si aprono tre logge, disposte su livelli differenti. La loggia inferiore è costituita da quattro trifore con archetti poggianti su colonnine. La loggia intermedia ha il medesimo schema, ma è meno alta. Al centro, sopra la loggia del protiro, si apre una grande monofora con arco a tutto sesto, che dà luce all'interno. Nella seconda metà del XII secolo era presente un rosone, ma l'aggiunta della loggia sporgente sopra il protiro nel 1281 lo aveva dimezzato e fu quindi sostituito al tempo da una finestra, la cui vetrata fu prima dipinta ad olio nel XVI secolo e quindi sostituita da una vetrata fusa a piombo nel 1954 da Carlo Corvi e Guido Montanari. Visibile dall'interno, raffigura lo stemma del Monte di Pietà di Parma tra i santi Ilario e Bernardo. La terza loggia segue l'andamento dei due spioventi del tetto ed è costituita da una successione di monofore sorrette anch'esse da colonnine; un elemento simile compare nello stesso periodo nel San Michele di Pavia. Le colonnine superiori alla loggia e la triplice cornice a coronamento con archetti intrecciati, torciglione e scaletta di sapore gotico sono in marmo rosso veronese ed aggiunte anch'esse nel 1281 per assecondare l'innalzamento del tetto.

Il portale sinistro risale presumibilmente al XII secolo. Su ogni lato, due dei tre capitelli sono decorati con figure animali e fantastiche. Da sinistra a destra:

- sirena
- due leoni
- due uccelli o grifoni
- due grifoni che bloccano un altro animale



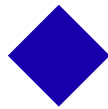
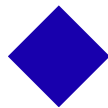
La sirena, con sguardo ieratico che tiene senza sforzo e saldamente nelle mani la sua coda bicaudata, dove una coda reca tralci vegetali e l'altra si è trasformata in mostro, rappresenta l'uomo giusto che riesce a governare le forze del male. I due grifoni sul lato opposto tengono con il loro arto e il becco una preda bloccata. Sono simbolo di Gesù Cristo Giudice che nel suo dualismo salva e punisce ed in questo caso imprigiona un'anima ribelle maligna. Si tratta di due anime contrapposte, una giusta, vincente e libera e la seconda peccatrice, perdente e punita. Sugli altri due capitelli, i due leoni e i due uccelli (o grifoni) che fondono le loro teste in una sola rappresentano il Cristo Salvatore, ancora nel suo dualismo di "punitore" e "salvatore". Tra i due uccelli forse era presente ancora una creatura, ma sicuramente non tenuta bloccata con becchi e zampe, come nel primo caso, alludendo al Cristo Salvatore che tutela a protegge senza che vi sia lotta. La posizione più interna e vicina all'entrata della chiesa di queste due coppie indica il passaggio del fedele dal mondo esterno fatto di lotta tra il bene ed il male a quello interno rassicurante della chiesa, dove il Cristo ha definitivamente vinto il male. I tre archivolti recano girali vegetali.

Anmil : sempre ovunque

Per le tue esigenze



Interno Duomo di Parma



**Organo a canne
Santa Maria della Steccata**

L'interno della cattedrale di Santa Maria Assunta è a croce latina, con tre navate di sette campate ciascuna, transetto costituito da due bracci gemelli con absidi e profondo coro, con campata quadrangolare e abside semicircolare. La struttura è ancora quella romanica dell'XI secolo, con aggiunte successive. Navata centrale La navata centrale è larga il doppio delle due laterali ed è, come queste ultime, coperta con volta a crociera; lo schema di ciascuna delle due pareti laterali di ogni campata è il seguente: dal basso, l'arco a tutto sesto di comunicazione con la navata laterale; sopra di questo, la quadrifora con archetti sorretti da colonnine, che dà sul matroneo; in alto, una monofora che dà sull'esterno. Tra la terza e la quarta campata, a ridosso della semicolonna di destra, si trova il pulpito ligneo riccamente scolpito, opera di Paolo Froni (1613). Le pareti della navata centrale sono ornate dal ciclo di affreschi, opera di Lattanzio Gambara, che li realizzò tra il 1567 e il 1573. Essi si sviluppano su tre fasce, ognuna delle quali corrisponde ad una tematica: dal basso, tra gli archi di comunicazione fra le navate e il matroneo, episodi dall'Antico Testamento; fra il matroneo e le lunette, episodi dal Nuovo Testamento; nelle lunette, figure allegoriche; la lunetta della parete sinistra della settima campata, è stata dipinta nel 1585 da Innocenzo Martini. Sulla controfacciata, vi è un grande affresco raffigurante l'Ascensione di Cristo, dipinto da Lattanzio Gambara tra il 1571 e il 1573. Gli affreschi della volta sono opera di Girolamo Bedoli-Mazzola, che li dipinse tra il 1555 e il 1557.



ORGANO IN PRESBITERIO

L'organo in cantoria "in cornu Evangelii" risale alla costruzione originaria di Benedetto Antegnati (1574). Fu restaurato nel 1780 ad opera di Antonio Negri Poncini..... L'ultimo restauro (1970) ha mirato a ripristinare la fisionomia originale dello strumento testimoniata chiaramente dagli elementi superstiti: sono state restaurate e riattivate tutte le canne di facciata, ripristinati i comandi meccanici, riportati somiere e tastiera all'estensione primitiva, ricostruite tutte le canne mancanti sulla base della struttura e delle misure desumibili dal somiere, dal crivello e dalle canne superstiti. La ricca e varia disposizione fonica, raro esempio della scuola organaria settecentesca, e la presenza di canne cinquecentesche (forse.... le uniche superstiti di B. Antegnati), conferiscono a quest'organo un interesse storico-artistico del tutto particolare. Anche la cantoria in legno intagliato e dorato, decorata con raffinatissime pitture monocrome nel 1761 dall'artista Rubini, costituisce un elegante, artistico complesso.... La realizzazione dei lavori di restauro, oltre a restituire la dovuta dignità all'antico organo, ha permesso di dotare la Chiesa di S. Maria della Steccata di uno strumento di notevole rilievo e ampie possibilità esecutive, quale la Città di Parma fin ad ora non possedeva.

Da Disabili.com

Nella circolare INPS n° 6 del 30 gennaio 2026, dedicata a "Determinazione per l'anno 2026 del limite minimo di retribuzione giornaliera e aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti", troviamo anche alcune informazioni utili a lavoratori che usufruiscono del congedo straordinario per assistere familiari con disabilità, di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001.

L'INPS ha comunicato il tetto massimo percepibile nell'anno 2026 per i periodi di congedo straordinario, riconosciuti ai lavoratori che assistono familiari disabili con legge 104. **Importi massimi indennità economica** Nello specifico, nella circolare, al punto 12.3) vengono indicati gli importi massimi per l'anno 2026 ai fini dell'indennità economica per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità (prevista dalla Legge 104).

Rivalutazione annuale la norma prevede che ogni anno venga rivalutata, sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT, l'importo del tetto massimo complessivo della retribuzione annua concedibile, relativo al congedo straordinario, che deve essere ripartito fra indennità economica e accredito figurativo. Il comma 5-ter prevede infatti che: "Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati [...]". **L'importo massimo per il 2026** Stante ciò, per l'anno 2026, sulla base della variazione dell'indice ISTAT, è stato calcolato il tetto massimo complessivo della retribuzione per congedo straordinario e dei relativi contributi obbligatori a carico delle Amministrazioni pubbliche che erogano trattamenti economici in sostituzione delle indennità previste dal legislatore per la generalità dei lavoratori. Tale cifra non può eccedere, per l'anno 2026, l'importo pari a 57.836,96 euro che, arrotondato all'unità di euro, è pari a 57.837,00 euro. Dal 2026 scattano le agevolazioni previste dalla legge 106, che vanno ad aggiungersi a quanto già previsto dalla legge 104 in materia di tutele lavorative e disabilità. Dal 1 gennaio 2026 i lavoratori del settore pubblico e privato avranno la possibilità di usufruire di tutele lavorative aggiuntive rispetto alla **Legge 104**: entra infatti in vigore una serie di novità previste dalla **legge 106/2025**, approvata lo scorso luglio. Le **nuove agevolazioni della Legge 106** vanno nella medesima direzione della Legge 104/92, ovvero garantire maggiore supporto a **lavoratori con disabilità** (con almeno il 74% di invalidità) o con **malattie oncologiche** o a genitori di minori con disabilità o malattie oncologiche.

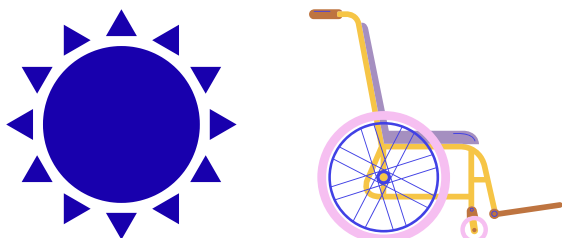
Legge 104 e nuove tutele Come abbiamo avuto modo di illustrare nell'articolo dedicato, le tutele introdotte consistono, in maniera generale, in: 1. Prolungamento del periodo di congedo dal lavoro 2. Priorità di accesso allo smartworking 3. 10 ore aggiuntive di permessi retribuiti Per ciascuna delle disposizioni sono previsti requisiti di accesso e regole: in questo articolo vediamo come funzionano i permessi aggiuntivi a quelli della legge 104. **nuovi permessi da Legge 106** L'articolo 2 della legge 106/2025 è dedicato ai nuovi Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche, che entrano in vigore a partire dal 1 gennaio 2026. Si tratta della possibilità di fruire di 10 ore aggiuntive di permessi retribuiti per cure. Vediamo cosa è previsto nello specifico. I beneficiari individuati sono dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, con: a) malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, b) malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino una percentuale di invalidità pari o superiore al 74% c) figlio minorenne con malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, o malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%. **Per quali esami** A questi soggetti è riconosciuta la possibilità di ottenere,

in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali relativi ai singoli rapporti di lavoro, ulteriori dieci ore annue di permesso, per: visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche cure mediche frequenti, E' però necessario essere in possesso di prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata. **Indennità e tutele previste** Le 10 ore aggiuntive di permesso prevedono il riconoscimento della copertura figurativa. Vengono considerate e gestite come assenze per gravi patologie richiedenti terapie salvavita: pertanto, ai lavoratori viene corrisposta l'indennità economica vigente in materia di malattia. Nel settore privato l'indennità sarà corrisposta direttamente dal datore di lavoro, che poi recupererà l'importo scalando la cifra dai contributi che deve versare all'INPS. Nel settore pubblico, le amministrazioni competenti provvedono alla sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche e del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale.



Infortunio sul lavoro in itinere

- L'infortunio in itinere consiste nell'infortunio occorso al lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, oppure durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro. Qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, l'evento può ricomprendere anche il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. La riforma del 2000 (cfr. D.Lgs. 38/2000) ha per la prima volta legislativamente inserito nella tutela assicurativa l'infortunio in itinere. Il più recente sviluppo giurisprudenziale - ed a questo si è fatto riferimento nella stesura della nuova normativa - ha ulteriormente superato l'antico principio del rischio specifico, riconoscendo l'indennizzabilità di infortuni avvenuti durante il cammino a piedi, ed in assenza di particolari condizioni di rischio, oppure nel corso del trasporto su mezzo pubblico, giungendosi ad affermare che l'elemento discrezionale dell'indennizzabilità è la finalità di recarsi al lavoro o di ritornarne. L'infortunio o incidente in itinere è l'incidente che accade al lavoratore durante il normale percorso casa-lavoro o viceversa, tutelato dall'INAIL come infortunio sul lavoro. Per essere riconosciuto, il tragitto deve essere diretto, senza deviazioni ingiustificate per esigenze personali e deve rispettare gli orari di lavoro. Percorso Normale: Deve essere il percorso più breve o comunque quello abituale per recarsi al lavoro. Deviazioni ammesse: Sono riconosciute solo se necessitate (es. traffico, interruzione stradale) o per adempimento di obblighi di legge (es. accompagnare i figli a scuola, se il percorso è il medesimo). Mezzi di trasporto: È tutelato l'uso dei mezzi pubblici e, in caso di necessità (impossibilità di usare mezzi pubblici o orari incompatibili), anche dell'auto privata. Esclusioni: Sono esclusi infortuni causati da dolo del lavoratore, abuso di alcol/psicofarmaci, o la deviazione per scopi personali. Luoghi coperti: Casa-lavoro, lavoro-mensa (in assenza di mensa aziendale) e tra due diversi luoghi di lavoro. Cosa fare: È necessario informare immediatamente il datore di lavoro dell'incidente, il quale provvederà a trasmettere la denuncia all'INAIL. In caso di incidente stradale con colpa di terzi, oltre all'indennizzo INAIL, è possibile chiedere il risarcimento del danno alla controparte assicurativa.



Colf e Badanti

Scelta la persona, vanno concordati gli aspetti fondamentali del rapporto (orario di lavoro, tipologia di contratto, inquadramento e paga) spetta al datore il compito di comunicare il rapporto all'Inps entro e non oltre la mezzanotte del giorno precedente la data di inizio del rapporto di lavoro. Per procedere all'iscrizione del rapporto il datore può operare autonomamente in Inps mediante lo Spid, Webcolf mette a disposizione una piccola guida consultabile qui; delegare a Webcolf la comunicazione di assunzione al costo di 40 euro per datore attivando un abbonamento per le comunicazioni in Inps (con validità dal momento dell'attivazione fino al 31 Dicembre dell'anno in corso). Successivamente è necessario:

stampare a partire dal menu Assunzione in Webcolf la lettera di assunzione che dovrà poi essere firmata dal collaboratore per presa visione solitamente il primo giorno di lavoro prima dell'inizio del rapporto perché sia valido il periodo di prova. È importante sottolineare come la lettera di assunzione è generata automaticamente dal programma sulla base dei dati inseriti dal datore nelle varie maschere in fase di finalizzazione dell'assunzione sempre a partire dal menu Assunzione | Inserimento datore e Inserimento collaboratore. Comunicare all'autorità di pubblica sicurezza entro le 48 ore la presenza della badante in caso di convivenza, come indicato qui: Quale livello di inquadramento scegliere: A seconda della figura professionale che si intende assumere (colf, badante o baby sitter) e delle mansioni che anche nell'ambito delle stesse categorie il lavoratore andrà a svolgere è possibile stabilire il livello di inquadramento più adeguato. Tra i livelli di inquadramento più utilizzati evidenziamo: il BS per le baby sitter e le badanti che prestano assistenza a persone autosufficienti; il CS per le badanti che prestano assistenza a persone non autosufficienti; il B per le colf addette alle pulizie e al riassetto delle abitazioni. Periodo di prova nel settore domestico: Il periodo di prova è il periodo durante il quale sia il datore di lavoro, sia il collaboratore domestico, possono decidere di interrompere il rapporto senza bisogno di fornire preavviso né motivazione. La durata del periodo di prova deve essere messa per iscritto nella lettera di assunzione, che deve essere sottoscritta prima o al massimo contestualmente l'inizio del rapporto di lavoro. Per qualsiasi informazione in merito clicca qui ! Contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato:

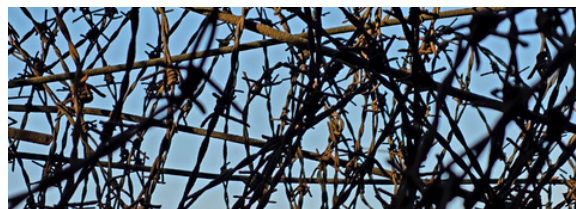
Generalmente il contratto di lavoro preferibile da stipulare con il proprio collaboratore è quello a tempo indeterminato perché, al contrario di quello che la terminologia potrebbe suggerire, qualora vengano meno le esigenze di assunzione o la persona stessa non soddisfi appieno le aspettative del datore di lavoro, è possibile cessare in qualsiasi momento il contratto, nel rispetto del preavviso stabilito per legge. Il contratto a tempo determinato al contrario è per natura più rigido e quindi può essere interrotto solamente in ristrette casistiche, ovvero in caso di mancato superamento del periodo di prova ossia entro la fine del periodo di prova, se previsto al momento dell'assunzione; se si verifica un comportamento grave (come assenze ingiustificate, maltrattamenti, furti, violenza verbale) che impedisce il proseguimento anche temporaneo del rapporto di lavoro e compromette irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra datore e collaboratore (giusta causa); in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento di malattia o di infortunio, pagando comunque l'indennità di mancato preavviso; se il rapporto di lavoro si interrompe per risoluzione consensuale.

Dimissioni implicite per assenza ingiustificata

Mediante la circolare n. 6 del 27 marzo 2025 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dettato chiarimenti in relazione alle dimissioni per comportamento concludente, ravvisate nella assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo, o, in mancanza, oltre il termine di 15 giorni. Trattasi, com'è noto, di disciplina introdotta dalla Legge 13 dicembre 2024, n. 203 ("Disposizioni in materia di lavoro", in G.U. 28/12/2024, n. 303), che ha disposto, con l'art. 19, comma 1, l'introduzione del comma 7-bis all'art. 26 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151: «7-bis. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza». La comunicazione dell'assenza ingiustificata è, quindi, uno specifico onere che l'ordinamento pone in capo al datore che intenda porre fine al rapporto di lavoro rilevando il ricorrere di questo particolare tipo di dimissioni. Sul punto appare utile precisare che, in ogni caso, la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore - ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003. Precisa il Ministero quanto di seguito: «Infine, diversi contratti collettivi riconducono ad un'assenza ingiustificata protratta nel tempo - di durata variabile, anche inferiore ai quindici giorni previsti dall'articolo 19 in esame - conseguenze di tipo disciplinare, consentendo al datore di procedere al licenziamento, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In tali ipotesi, viene quindi attivata la procedura di garanzia prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300).

Come chiarito dal Ministero del Lavoro:

«Tale disposizione ha riconosciuto espressamente la possibilità che il rapporto di lavoro si concluda per effetto delle cosiddette dimissioni per fatti concludenti (o dimissioni implicite), consentendo al datore di lavoro di ricondurre un effetto risolutivo al comportamento del lavoratore consistente in una assenza ingiustificata, prolungata per un certo periodo di tempo. Tale effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà dimissiva del rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma. Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'articolo 19 prevede che la stessa, in mancanza di specifica previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni. I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro. Quello individuato dalla legge costituisce il termine legale minimo perché il datore - a partire, quindi, dal sedicesimo giorno di assenza - possa darne specifica comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro. Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo. La suddetta comunicazione opera anche quale dies a quo per il decorso del termine di cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV. Nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, in ossequio al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine. La circolare affronta, inoltre, il problema dei rapporti con il licenziamento disciplinare intimato per assenza ingiustificata.



Segue da pagina precedente Ministero del Lavoro:

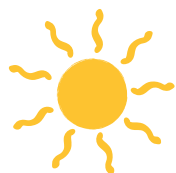
È da ritenersi che le previsioni contrattuali in materia debbano essere considerate un corpus unico per cui, laddove il datore intenda procedere ad una risoluzione del rapporto al verificarsi della condizione prevista dal contratto (l'assenza protratta per la durata determinata dallo stesso CCNL), dovrà seguire il percorso delineato dal CCNL del tutto alternativo a quello previsto dall'articolo 19 in commento e attivare dunque la procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970. Resta ferma la facoltà dei CCNL di disciplinare espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo un termine diverso e più favorevole da quello fissato dalla norma per ricondurre all'assenza ingiustificata l'effetto risolutivo del rapporto». La circolare detta istruzioni al datore di lavoro per risolvere il rapporto per effetto dell'assenza ingiustificata: «In base all'articolo 19, il datore di lavoro - laddove intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi oltre i termini sopra indicati, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti deve comunicarla alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro. prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.. Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione.



LE AGEVOLAZIONI FISCALI PER LE PERSONE CON DISABILITÀ



1. INTRODUZIONE	2
2. AGEVOLAZIONI PER IL SETTORE AUTO.....	4
Chi ne ha diritto	4
Per quali veicoli?.....	7
La detrazione Irpef per i mezzi di locomozione	8
L'agevolazione Iva	10
L'esenzione permanente dal pagamento del bollo	12
L'esenzione dall'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà	13
Quando le agevolazioni sono concesse al familiare della persona con disabilità.....	14
La documentazione.....	15
Regole particolari per le persone con ridotte o impedite capacità motorie	21
3. ALTRE AGEVOLAZIONI.....	26
Le spese sanitarie e i mezzi di ausilio	26
La detrazione per gli addetti all'assistenza a persone non autosufficienti.....	31
L'Iva ridotta per i mezzi di ausilio e i sussidi tecnici e informatici	32
Le altre agevolazioni per i non vedenti.....	34
L'eliminazione delle barriere architettoniche.....	35
La detrazione per le polizze assicurative.....	37
L'imposta agevolata su successioni e donazioni	38
4. QUADRO RIASSUNTIVO	39
Note al quadro riassuntivo delle agevolazioni	41
5. PER SAPERNE DI PIÙ	45



Tratto dal notiziario del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

CIRCOLARI DEL 27/03/2025

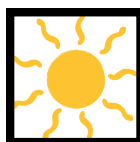
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
Oggetto: Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" - Prime indicazioni operative. Con la presente circolare si illustrano, sentito l'Ufficio legislativo, i principali interventi attuati con la legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" e si forniscono le prime indicazioni operative in merito alle disposizioni che seguono. Articolo 10, legge n. 203/2024 (modifiche alla disciplina della somministrazione contenuta nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro). Con il comma 1, lettera a, numero 1), l'articolo 10 interviene sull'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sopprimendone il quinto ed il sesto periodo. Con la modifica in esame si è inteso eliminare la disciplina transitoriamente in vigore fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato, laddove l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore di aver assunto detto lavoratore a tempo indeterminato. Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19 comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata. Pertanto, ai fini del calcolo del suddetto periodo di 24 mesi, si conteggeranno solo i periodi di missione a termine che il lavoratore abbia effettuato per le missioni avviate successivamente al 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della modifica normativa in esame, senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina. Ad esempio, nell'ipotesi di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e inviato presso l'utilizzatore, in una missione a termine per un periodo di 30 mesi, cessato prima del 12 gennaio 2025, tale periodo non viene calcolato per il raggiungimento del limite dei 24 mesi. Pertanto, il lavoratore potrà essere inviato in una o più missioni a termine il cui inizio è successivo a detta data, entro il limite massimo di 24 mesi.

Al contempo, secondo il principio *tempus regit actum*, le missioni in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, svolte in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato. Tuttavia, in quest'ultima ipotesi i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi, previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015. A tali conclusioni deve giungersi anche alla luce delle sentenze rese il 14 ottobre 2020 e il 17 marzo 2022 in relazione alle cause C-681/18 e C-232/20 con cui la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha affermato che il ricorso al lavoro somministrato regolato dalla direttiva 2008/104/CE deve rispondere ad esigenze di temporaneità dell'impresa utilizzatrice, ribadendo l'obbligo degli Stati membri di preservare la natura temporanea di tale tipologia di lavoro e di adottare, conseguentemente, misure idonee ad evitare missioni successive di un lavoratore interinale presso la medesima impresa utilizzatrice finalizzate ad eludere la direttiva citata. Tale principio, definitivamente acquisito dalla Corte di Cassazione (cfr. Cass. civ. 21 luglio 2022, n. 22861; 11 ottobre 2022, n. 29570) e dalla giurisprudenza di merito, consente di superare quanto precedentemente affermato (cfr. circolare n. 17/2018) circa la possibilità che i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato potessero essere inviati in missione senza limiti di durata. Il comma 1, lettera a), numero 2) dell'articolo 10 in esame introduce all'articolo 31, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015 due ulteriori categorie di lavoratori escluse dal limite quantitativo del 30% di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a tempo determinato. In primo luogo, la modifica normativa opera un riallineamento tra il citato articolo 31, comma 2, e l'articolo 23, comma 2, in materia di lavoro a tempo determinato laddove stabilisce che non rientrano in detti limiti le ipotesi già escluse dai limiti quantitativi stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015. Si tratta, in particolare, dei contratti conclusi: in fase di avvio di nuove attività; da start-up innovative; per lo svolgimento di attività stagionali;



per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli; per la sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori over 50. Inoltre, il secondo periodo della medesima lettera a) dell'articolo 10, comma 1, consente all'utilizzatore di non conteggiare entro la percentuale in esame anche i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il comma 1, lettera b), dell'articolo 10 modifica l'articolo 34, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, al fine di incentivare le opportunità di lavoro per i lavoratori che versano in situazioni di particolare debolezza. La norma stabilisce che, in caso di assunzioni a tempo determinato di tali categorie di lavoratori effettuate dalle agenzie per il lavoro, non trova applicazione l'obbligo di indicazione delle causali stabilite per le assunzioni con contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi dall'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La disposizione, in particolare, consente alle agenzie di somministrazione di inviare in somministrazione a tempo determinato senza l'apposizione di causale: i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai numeri 4) e 99) dell'articolo 2, comma 1, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del citato decreto legislativo n. 81 del 2015; ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015". secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria. Con DM 17 ottobre 2017 sono state individuate, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 31, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, le categorie di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati in conformità alla regolamentazione comunitaria. In particolare, sono considerati soggetti svantaggiati coloro che: a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) abbiano superato i 50 anni di età; e) siano adulti che vivono soli, con una o più persone a carico;

f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici e appartengano al genere sottorappresentato; g) appartengano a minoranze etniche di uno Stato membro della UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Sono lavoratori molto svantaggiati i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che rientrano nelle ipotesi indicate nelle lettere da b) a g) dell'elenco sopra citato e risultano privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito. Articolo 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali) L'articolo 11 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 fornisce l'interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali chiarendo che "rientrano nelle attività Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. rientra nella definizione di lavoro stagionale l'attività lavorativa svolta in un determinato periodo dell'anno e priva del carattere della continuità, suscumbibile nella più ampia categoria del lavoro a tempo determinato, regolato dal citato decreto legislativo n. 81 del 2015 (articoli 19-29), dal quale si distingue per alcune eccezioni, in un'ottica di riduzione delle relative rigidità organizzative e gestionali. In merito alle tipologie di attività di lavoro stagionale, la norma in commento chiarisce che le stesse sono riconducibili - oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 - - anche a quelle previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del citato decreto n. 81/2015, ossia dai contratti collettivi 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. La norma di interpretazione autentica si è resa necessaria in quanto la formulazione letterale dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81/2015



non risultava sufficientemente chiara circa la possibilità o meno per i contratti collettivi di prevedere altre ipotesi di attività stagionali oltre a quelle contenute nel D.P.R. n. 1525 del 1963 o nel decreto ministeriale che avrebbe dovuto sostituirlo. La soluzione individuata dalla norma di interpretazione autentica risulta conforme a quanto già chiarito in differenti occasioni (cfr. interpello n. 15 del 20 maggio 2016, da ultimo interpello n. 6 del 2 ottobre 2019 e nota INL n. 413 del 10 marzo 2021). Gli atti sopra citati hanno precisato che, in relazione alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL, il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 81/2015 al D.P.R. n. 1525 del 1963 avviene in sostituzione del solo decreto ministeriale richiamato dalla norma stessa e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva di settore, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015 alla quale, come in passato, resta demandata la possibilità di integrare il quadro normativo. Come norma di interpretazione autentica, inoltre, l'articolo 11 ha natura retroattiva e trova, quindi, applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore, come, per altro, espressamente chiarito dallo stesso legislatore. In base alla disposizione in esame, per altro, sono considerate stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. Spetterà alla contrattazione collettiva chiarire specificamente - non limitandosi ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione - in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (cfr. direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato). L'accordo quadro, contenuto nella direttiva citata, nella clausola 5.1, infatti, impone agli Stati membri, per prevenire abusi derivanti da una successione di contratti o rapporti a tempo determinato, di introdurre una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. Pertanto, poiché il contratto stagionale - species del più ampio genere del contratto a tempo determinato - è privo di vincoli per quanto riguarda la durata massima (b) ed il numero dei rinnovi (c), l'unica misura tra quelle prospettate a livello europeo volta a limitarne l'utilizzo

è proprio l'individuazione da parte del legislatore e da parte della contrattazione collettiva di ragioni obiettive, quanto più possibile puntuali, che ne giustifichino il rinnovo. Risulterebbero, infatti, in contrasto con lo scopo della direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia della UE (sentenza Angelidaki, cause riunite da C-378/07 a C-380/07), i contratti a termine che rispondano ad esigenze di carattere non provvisorio. Articolo 13 (Durata del periodo di prova). La disposizione integra l'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dando più puntuale attuazione, sul punto, alla direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, in base alla quale gli Stati membri sono tenuti ad assicurare che la durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato sia proporzionata alla durata del contratto. L'articolo 7 citato, al comma 2 nella versione anteriforma, prevedeva che "nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova". Le nuove disposizioni introdotte, che si aggiungono a quanto sopra riportato, stabiliscono che "Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi". La norma trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati a far data dall'entrata in vigore della legge in esame, quindi dal 12 gennaio 2025, non limitandosi ad un richiamo formale e generico della nuova disposizione - in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto al diritto europeo (cfr. direttiva 1999/70/CE sul contratto a tempo determinato). Viene previsto, inoltre, un limite minimo per la prova pari a due giorni di effettiva prestazione e dei limiti massimi, differenziati, per i rapporti a termine di durata non superiore a sei mesi e per quelli compresi fra i sei e i dodici mesi, pari rispettivamente a quindici e trenta giorni di lavoro effettivo.



I limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva, come definita dall'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015, atteso che l'autonomia contrattuale non può - per principio generale - introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale. Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a dodici mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi. Il legislatore, nell'ammettere eventuali previsioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, non individua esplicitamente il livello della contrattazione richiesto. In proposito, si ritiene che si debba aver riguardo al contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Per quanto riguarda i criteri in base ai quali valutare quali disposizioni contrattuali siano più favorevoli rispetto alla previsione normativa, occorre considerare che generalmente - in applicazione del principio del favore prestato - per il quale in ambito lavoristico è da preferire l'interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore - viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore. In materia di Articolo 14 (Termine per le comunicazioni obbligatorie lavoro agile). La disposizione apporta modifiche all'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81 - già modificato dal decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 - fissando il termine di cinque giorni per la comunicazione dell'avvio e della cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile e delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'inosservanza di tali modalità di comunicazione determina la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per tutti i datori di lavoro privato. Per quanto attiene alle pubbliche amministrazioni, sentito anche il Dipartimento della Funzione pubblica, introducendo il comma 7-bis, il quale stabilisce che: "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato .

. Ai sensi dell'articolo 19, comma 1, ai fini della sua regolarità amministrativa e della prova, l'accordo per il lavoro agile deve essere stipulato per iscritto; tuttavia, il termine per la comunicazione decorre non dalla data del suddetto accordo, bensì da quello - che potrebbe essere differente - dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile. Così, ad esempio, ove un accordo fosse stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevedesse l'avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio). Nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell'accordo - che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato (nell'esempio, quindi, prima del 30 giugno 2025) - il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa (nel nostro esempio, ove la proroga fosse stipulata il 28 giugno, la comunicazione andrebbe effettuata entro il 3 luglio successivo). Allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i cinque giorni successivi alla nuova data di conclusione. Per tornare all'esempio: se, per un nuovo accordo o per decisione unilaterale di una delle parti, la prestazione non fosse più resa in modalità agile a partire dal 15 maggio - nonostante il termine inizialmente concordato fino al 30 giugno - entro il 20 maggio va comunicata la cessazione anticipata. Le modalità attraverso le quali procedere alle comunicazioni obbligatorie sono già disciplinate dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 149 del 22 agosto 2022, al quale occorre quindi continuare a far riferimento. invece Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali nulla è variato rispetto al regime previgente, anche tenuto conto del fatto che la disciplina in materia di lavoro agile si applica al rapporto di lavoro pubblico solo in quanto compatibile (cfr. articolo 18, comma 3, legge 22 maggio 2017, n. 81) e che per le pubbliche amministrazioni il termine per le comunicazioni obbligatorie è diversamente stabilito dall'articolo 9-bis del decreto legge n. 510/1996. Pertanto, i datori di lavoro pubblici potranno continuare ad effettuare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile. Articolo 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro) L'articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 ha modificato l'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in materia di "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale",



”, introducendo il comma 7-bis, il quale stabilisce che: “In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l’impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”. Tale disposizione ha riconosciuto espressamente la possibilità che il rapporto di lavoro si concluda per effetto delle cosiddette dimissioni per fatti concludenti (o dimissioni implicite), consentendo al datore di lavoro di ricondurre un effetto risolutivo al comportamento del lavoratore consistente in una assenza ingiustificata, prolungata per un certo periodo di tempo. Tale effetto risolutivo non discende automaticamente dall’assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà dimissiva del rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma. Per quanto concerne la durata dell’assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l’articolo 19 prevede che la stessa, in mancanza di specifica previsione nel CCNL applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a quindici giorni. I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro. Quello individuato dalla legge costituisce il termine legale minimo perché il datore - a partire, quindi, dal sedicesimo giorno di assenza - possa darne specifica comunicazione all’Ispettorato territoriale del lavoro. Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all’Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo. La suddetta comunicazione opera anche quale dies a quo per il decorso del termine di cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV. Nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz’altro applicazione ove sia superiore a quello legale, in ossequio al già richiamato principio generale per cui l’autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

- di durata variabile, anche inferiore ai quindici giorni previsti dall’articolo 19 in esame - conseguenze di tipo disciplinare, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali consentendo al datore di procedere al licenziamento, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In tali ipotesi, viene quindi attivata la procedura di garanzia prevista dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300). È da ritenersi che le previsioni contrattuali in materia debbano essere considerate un corpus unico per cui, laddove il datore intenda procedere ad una risoluzione del rapporto al verificarsi della condizione prevista dal contratto (l’assenza protratta per la durata determinata dallo stesso CCNL), dovrà seguire il percorso delineato dal CCNL - del tutto alternativo a quello previsto dall’articolo 19 in commento - e attivare dunque la procedura di cui all’articolo 7 della legge n. 300/1970. Resta ferma la facoltà dei CCNL di disciplinare espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo un termine diverso - e più favorevole - da quello fissato dalla norma per ricondurre all’assenza ingiustificata l’effetto risolutivo del rapporto. In base all’articolo 19, il datore di lavoro - laddove intenda far valere l’assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi oltre i termini sopra indicati, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti - deve comunicarla alla sede territoriale dell’Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro. La comunicazione dell’assenza ingiustificata è, quindi, uno specifico onere che l’ordinamento pone in capo al datore che intenda porre fine al rapporto di lavoro rilevando il ricorrere di questo particolare tipo di dimissioni. Sul punto appare utile precisare che, in ogni caso, la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell’avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore - ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003 - prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro. Per permettere all’Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all’Ispettorato territoriale, anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva, rispettivamente a quindici e trenta giorni di lavoro effettivo, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato e) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. .



il diritto di difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione. La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro, fermo restando che il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi. Con riferimento alle conseguenze di tale cessazione, si ritiene - in base ai principi generali che regolano il rapporto di lavoro - che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita. La norma prevede espressamente che l'effetto risolutivo del rapporto potrà essere evitato laddove il lavoratore dimostri "l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza". Grava, pertanto, sul lavoratore l'onere di provare l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale o per causa di forza maggiore) o la circostanza di aver comunque provveduto alla comunicazione. Qualora il lavoratore dia effettivamente prova di non essere stato in grado di comunicare i motivi dell'assenza, così come nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro previsto dal nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 citato e la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti. Sul punto, si segnala peraltro che datore di lavoro - a seguito degli accertamenti ispettivi - potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale. Da ultimo, occorre chiarire che - in base ad una lettura sistematica della normativa a tutela della maternità e della paternità - la disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da: la lavoratrice durante il periodo di gravidanza; la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale.



Da ultimo, occorre chiarire che - in base ad una lettura sistematica della normativa a tutela della maternità e della paternità - la disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da: la lavoratrice durante il periodo di gravidanza; la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. Si tratta, infatti, di una normativa a carattere speciale, diretta a tutelare in modo più rigoroso le categorie di lavoratrici e lavoratori che si trovano in una situazione di maggiore vulnerabilità. Le relative previsioni imponendo un procedimento obbligato dinanzi all'Ispettorato anche per le dimissioni espresse - non consentono, pertanto, l'applicazione delle presunzioni di cui all'articolo 19 in esame, che regola le c.d. dimissioni implicite. Infine, diversi contratti collettivi riconducono ad un'assenza ingiustificata protratta nel tempo. Il Direttore Generale Maria Condemi..... Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali





Notiziario video web Anmil Parma

Website realizzato presso by: Giba&GibaPrItaly
s.c.m.p.

Maria Luigia Patrona Di Parma



Maria Luigia

Nacque nella Hofburg, il palazzo imperiale viennese, poco prima della mezzanotte del 12 dicembre 1791, figlia primogenita dell'arciduca Francesco I e di Maria Teresa di Borbone-Napoli. La bambina fu battezzata Maria Luisa Leopoldina Francesca Teresa Giuseppa Lucia, ma in famiglia sarebbe stata chiamata col diminutivo Louisl (Luisetta). La giovane arciduchessa fu educata seguendo i dettami della religione cattolica, nell'intenzione di farne una ragazza educata e ubbidiente. Studiò le lingue, in particolare il francese e l'italiano, lingua madre dei suoi genitori. La famiglia imperiale viennese conduceva una vita privata "borghese", apprezzava che le sue arciduchesse si dedicassero alle piccole arti femminili: Maria Luisa amava il giardinaggio, la cucina, il ricamo e la musica (il suo strumento era il pianoforte). Nel 1810 fu data in sposa a Napoleone Bonaparte per suggellare la Pace di Vienna tra la Francia e l'Austria, in seguito alla sconfitta subita da quest'ultima nella battaglia di Wagram (1809). Il matrimonio civile di Napoleone Bonaparte e Maria Luisa ebbe luogo nel castello di Saint-Cloud il 1° aprile. L'indomani, il 2 aprile, nel Salon Carré del Louvre, avvenne la cerimonia religiosa. Giunta malvolentieri alla corte imperiale delle Tuileries, Maria Luisa iniziò presto ad apprezzare la sua nuova posizione, sebbene i francesi non l'amassero. Napoleone comunque iniziò subito ad affezionarsi a Maria Luisa, che da un lato ammirava per la nobiltà dei suoi natali, dall'altro per le virtù domestiche di cui era dotata. Maria Luisa era, usando le parole di Napoleone, una «bambina deliziosa», dava del tu al marito con grande sgomento dei cortigiani e lo chiamava "Nanà" o "Popò". Nel luglio 1810 Maria Luisa scrisse al padre di essere incinta: il 20 marzo 1811, dopo dodici ore di travaglio, partorì un bambino, che il 9 giugno 1811 fu battezzato Napoleone Francesco Giuseppe Carlo nella cattedrale di Notre-Dame.

Nell'ottobre 1812 iniziò la rovina di Napoleone fino a quando, il 6 aprile 1814, abdicò senza condizioni. L'11 aprile Napoleone scrisse a Maria Luisa e le riferì le decisioni prese con gli alleati: lui avrebbe avuto l'Elba, lei e suo figlio il ducato di Parma, Piacenza e Guastalla. Maria Luisa però decise di non seguirlo nel suo esilio all'Isola d'Elba, ma tornò insieme al figlio alla corte di Vienna, dove conobbe il suo generale di fiducia, Adam Albert von Neipperg, per il quale ben presto manifestò sentimenti d'amore.



Maria Luisa col figlio Napoleone. Dipinto di François Gérard, 1813.

Duchessa di Parma, Piacenza e Guastalla Maria Luisa partì per l'Italia il 7 marzo 1816. Al suo fianco c'era l'amato e fidato Neipperg. Prima, però, di prendere possesso del suo ducato, l'ex-imperatrice francese volle anche italianizzare il suo nome. Dopo il tedesco Marie Luise e il francese Marie Louise scelse l'italiano Maria Luigia e il 29 febbraio 1816 rese pubblica la sua scelta con un decreto. L'entrata ufficiale nel ducato avvenne il 19 aprile, poco dopo scrisse al padre: «Il popolo mi ha accolto con tale entusiasmo che mi sono venute le lacrime agli occhi». La sua prima destinazione fu il palazzo ducale di Colorno, la sua futura residenza estiva. Il giorno dopo entrò a Parma. Un cronista del tempo scrisse: «Fece il suo ingresso in questa capitale alle ore 5 pomeridiane. Si partì da Colorno in treno di campagna e prese quello di gala al casino del Tenente colonnello Fedolfi. Dietro lettera ministeriale, la Cattedrale fu magnificamente ornata. Fu pregato a supplire in questa funzione dall'Em. Vescovo, alquanto incomodato, mons. Scutellari e questo prelato coi canonici e con dodici Consorziali si apparò nella cappella del Consorzio. Sua Maestà fu ricevuta, sotto baldacchino, e condotta che in santuario, si diè principio alla funzione».



Palazzo Ducale di Parma

Maria Luigia non si occupò mai veramente di politica; era Neipperg a muovere il governo sotto le direttive che Metternich gli inviava da Vienna. La duchessa si limitò alle funzioni rappresentative che aveva già ricoperto in passato. Maria Luigia desiderava soltanto «poter trascorrere qui la mia esistenza nella più gran tranquillità» e i suoi sudditi erano d'accordo con lei. Il 1° maggio 1817, dalla relazione con Neipperg, nacque una bambina, Albertina, mentre l'8 agosto 1819 ebbero un altro figlio, Guglielmo. Nel 1822 e nel 1823 Maria Luigia diede alla luce altri due bambini, Matilde e Gustavo, che morirono quasi subito. Ovviamente non poté riconoscere i suoi figli, che erano illegittimi, e per questo non poterono abitare a palazzo. Quanto all'altro figlio, a Vienna, era stato deciso il suo destino: Francesco non sarebbe succeduto alla madre sul trono di Parma, che sarebbe tornato ai Borboni alla morte della duchessa. Maria Luigia scrisse al padre: «È mio dovere di madre e mia ferma volontà di veder posti mentr'io sono in vita i fondamentali della futura sistemazione di mio figlio», richiedendo i territori palatino-bavaresi di Boemia appartenenti allo zio Ferdinando III di Toscana. Alla fine al bambino furono dati quei territori e il titolo di sua «Altezza serenissima il duca di Reichstadt».

La morte di Napoleone e le seconde nozze

Il 5 maggio 1821 Napoleone morì. Ormai vedova, Maria Luigia poté così legalizzare la sua relazione con Neipperg, che in seguito sposò l'8 agosto 1821 con nozze morganatiche segrete, poiché il rango del marito era inferiore al suo. I bambini di Maria Luigia andarono ad abitare in una *dépendance* del Palazzo Ducale e furono seguiti da una governante e da un istitutore. Il marito però morì per problemi cardiaci otto anni dopo le nozze, il 22 febbraio 1829. Maria Luigia pianse molto la sua morte, ma da Vienna le fu vietato di portare pubblicamente il lutto. Vienna riconobbe ufficialmente l'esistenza dei figli per mezzo di una confessione scritta, resa da Maria Luigia il 17 marzo 1829, tuttavia non le fu permesso di riconoscerli né di adottarli. Maria Luigia aveva amato molto ed era stata riamata da Neipperg ma, dopo la sua morte, la duchessa si consolò iniziando a circondarsi di numerosi amanti tra cui il conte francese

Charles-René de Bombelles, col quale, nel febbraio 1834, contrasse in segreto un matrimonio morganatico. Le nuove nozze non furono dettate dall'amore, ma dalla convenienza di avere un marito accanto, che fosse anche il primo uomo dello Stato. Il resto della sua vita fu relativamente tranquillo:... Maria Luigia era circondata dall'affetto dei suoi cari, un marito che la rispettava e dei figli che l'amavano. Il 9 dicembre 1847, Maria Luigia accusò dei dolori al petto che peggiorarono la sera quando giunsero brividi e febbre. Nonostante questo, la duchessa volle presiedere il Consiglio e quando si ritirò disse in italiano: «Addio, amici miei». Il 12 dicembre, giorno del suo cinquantaseiesimo compleanno, sembrò riprendersi per poi peggiorare di nuovo. Il giorno della sua morte era perfettamente lucida:... verso le dodici del 17 dicembre 1847, dopo aver avuto molti conati di vomito, si assopì seramente per poi non svegliarsi più. Alle diciassette era morta.



Reggia di Colorno

La “Piccola Versailles dei Duchi di Parma”, fu residenza estiva dei Farnese, dei Borbone e di Maria Luigia. Ci accoglie oggi con le sale del piano nobile, l'appartamento privato del Duca Ferdinando, la Cappella ducale di San Liborio e il grande giardino. Il complesso, ancora interessato da opere di riqualificazione e riallestimento, è tra tutti i castelli il più legato alla storia ducale e alla città di Parma ed è ricco di storie e curiosità legate alla duchessa “Babette”, al duca Ferdinando I di Borbone, e alla duchessa Maria Luigia. Ma non solo: ad esempio, lo sapevate che la grande fontana del Giardino Ducale si trovava fino a un secolo fa proprio nel giardino di Colorno? E quale destino ha avuto il Palazzo dopo l'Unità d'Italia? Vi invitiamo a scoprire queste ed altre risposte nel corso di una visita che non mancherà di sorprendervi.



Stemma monumentale del Ducato

Inno Nazionale Anmil eseguito dagli Ottoni Matildici

"Ricominciare"

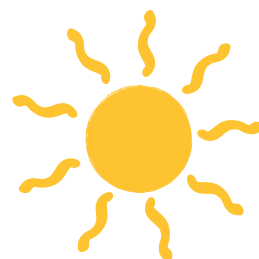
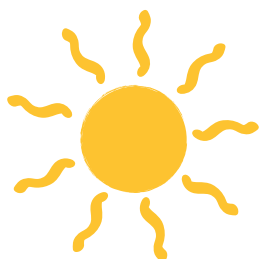
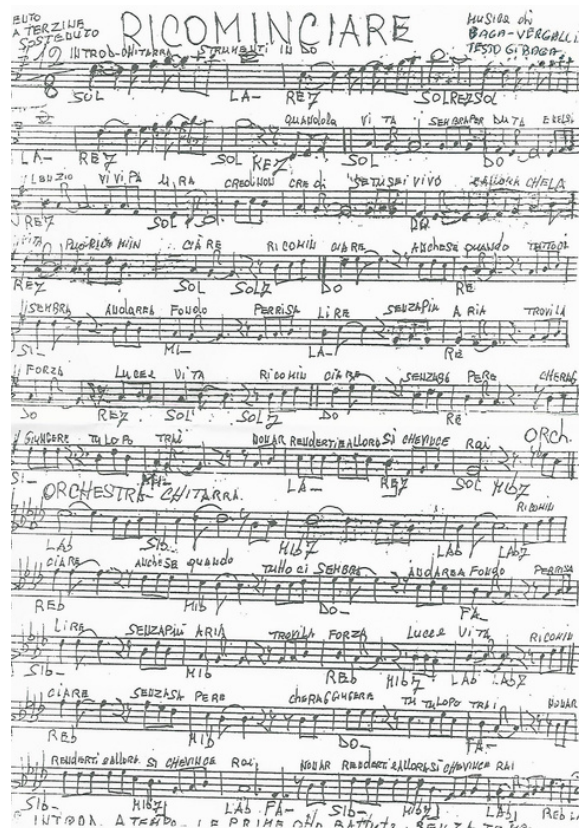
Testo G.Baga
Musica : G. Baga e T. Vergalli

Quando la vita sembra perduta,
e nel silenzio..... vivi paura,
credi non credi se tu sei vivo,
è.. allora che....
tu sai che la vita sta, per Ricominciare
Ricominciare.....Ricominciare.....

Ricominciare anche se quando
tutto ti sembra andare a fondo
per risalire...., senza più aria
trovi la forza e la luce perché tu sai,
che sta per Ricominciare.....

Ricominciare senza sapere
che raggiungerlo... tu lo potrai,
tu lo sai.... non arrenderti mai.....
e allora si.... e allora si che vincerai!

Ricominciare
Ricominciare.....



Ricominciare L'inno
nazionale di Anmil
verrà presto eseguito
dagli Ottoni Matildici e
sarà possibile ascoltarlo
sui nostri social e e
nelle sedi territoriali



Chi può accedere al Collocamento mirato

Persone con disabilità o appartenenti alle altre categorie protette, di almeno 16 anni con obbligo scolastico assolto, che non abbiano raggiunto l'età pensionabile e che siano disoccupati. I destinatari del collocamento mirato sono persone con disabilità o appartenenti alle altre categorie protette (ai sensi della legge n. 68/99 e successive modificazioni), in possesso di tutti i seguenti requisiti: avere almeno 16 anni (i minori di 16 anni devono avere assolto l'obbligo scolastico) e non aver raggiunto l'età pensionabile; essere privo/a di lavoro o svolgere un'occupazione il cui reddito da lavoro dipendente (prospettico) o autonomo (annuale) risulta pari o inferiore ai limiti esenti da imposizione fiscale che sono fissati in: € 8.500,00 per il lavoro dipendente e para-subordinato e € 5.500,00 per il lavoro autonomo (tali soglie sono soggette a rivalutazione annuale e in caso di variazione saranno comunicate con nota del Direttore dell'Agenzia regionale per il lavoro su questo sito: per saperne di più consulta la pagina sulla Conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione), ad eccezione dei soggetti di cui alla L. 407/98: orfani o coniugi di persone decedute sul lavoro, di vittime del terrorismo o della criminalità organizzata, testimoni di giustizia; essere immediatamente disponibile al lavoro. In particolare, la Legge 68/99 stabilisce che possono accedere al collocamento mirato: invalidi civili: persone con disabilità con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% invalidi del lavoro: persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33% persone non vedenti (colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla l. n. 138/2001) o non udenti (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata) invalidi di guerra, invalidi civili di guerra ed invalidi per servizio con minorazioni comprese tra la prima e l'ottava categoria descritte nelle tabelle annesse al "Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra" La norma tratta inoltre tre categorie di persone appartenenti alle liste speciali non vedenti: Centralinisti telefonici non vedenti Massaggiatori e masso-fisioterapisti non vedenti Tera-pisti della riabilitazione non vedenti" La Legge 68/99 si applica poi ad "altre categorie protette" (L.68/99, art.18, co.2; DPR 333/00; L.407/98; L.244/07). Nello specifico possono iscriversi al collocamento mirato anche se occupati.



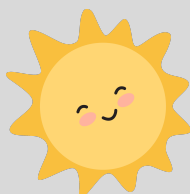
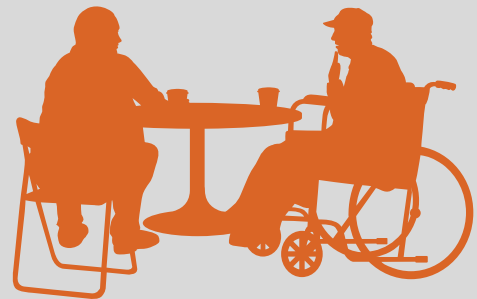
orfani o, in alternativa, il coniuge superstite di deceduti causa lavoro. I decessi devono aver dato luogo ad una rendita Inail (l'alternatività è da considerarsi con esclusivo riferimento alla condizione di occupato, nel senso che se il coniuge superstite e l'orfano sono entrambi occupati scatta l'alternatività mentre se uno dei due è disoccupato possono iscriversi entrambi) vittime del terrorismo, della criminalità organizzata, del dovere coniugi e figli superstiti delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere in alternativa all'avente diritto a titolo principale, fratelli e sorelle qualora unici superstiti di vittime del dovere e del terrorismo e criminalità organizzata solo se conviventi e a carico testimoni di giustizia (art. 7 del D.L. 101/13 convertito con modificazioni dalla L. 125/13, D.M. 204/14) orfani disastro Hotel Rigopiano (L. 12/2019) medici, operatori sanitari, infermieri, farmacisti, operatori sanitari socio-sanitari, lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie impegnati nelle azioni di contenimento, gestione emergenza epidemiologica da COVID-19 che durante lo stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio - abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19 e loro coniugi e figli superstiti, fratelli e sorelle qualora unici superstiti solo se conviventi e a carico, in alternativa all'avente diritto a titolo principale Vittime dei crolli di strade e autostrade (art. 5, Legge 63/2025) godono del diritto al collocamento obbligatorio nei termini indicati dall'articolo 1, comma 2, della legge 407/1998. Sono quindi equiparati alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Possono invece iscriversi al Collocamento mirato solo se disoccupati: orfani e vedovi del servizio orfani e vedovi di guerra orfani e vedovi equiparati con genitore o coniuge riconosciuto grande invalido per motivi di lavoro, di servizio o di guerra beneficiari di pensione privilegiata di 1° categoria. I figli ed il coniuge delle persone riconosciute grandi invalide per causa di guerra, di servizio.



Chi può accedere al Collocamento mirato

e di lavoro possono iscriversi solo se, al momento della morte del genitore oppure al momento in cui lo stesso è stato riconosciuto permanentemente inabile a qualsiasi attività lavorativa, erano minorenni o di età inferiore a 26 anni se studenti universitari a carico. orfani per crimini domestici (art. 6 della L. 4/18) profughi italiani rimpatriati care leavers (D.L. 34/20 e Nota Min. Lavoro 683/21) Altre categorie protette ai sensi di specifiche norme di legge. Possono accedere al Collocamento mirato anche i cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia che rientrino in una delle precedenti categorie in possesso di permesso di soggiorno che consenta l'attività lavorativa. La documentazione da presentare da parte degli appartenenti alle altre categorie protette. Documento di identità e codice fiscale. Permesso di soggiorno in corso di validità (per i cittadini extra UE) che consenta lo svolgimento di attività lavorativa. Eventuali titoli di studio, qualifiche professionali e precedenti lavorativi (possono essere autocertificati). Il certificato (in originale o in copia conforme) seguente in base alla categoria di appartenenza ovvero documenti di per autocertificazione dichiaranti l'appartenenza alla categoria: orfani e vedovi di guerra: certificato d'iscrizione nell'elenco generale tenuto a cura del Comitato provinciale dell'Opera Nazionale Orfani di guerra presso la Prefettura, orfani e vedovi per causa di servizio: dichiarazione dell'Amministrazione presso la quale il caduto, prestava servizio orfani e vedovi per causa di lavoro: dichiarazione dell'INAIL attestante che il genitore è deceduto per causa di lavoro orfani e vedovi equiparati: dichiarazione attestante che il congiunto è grande invalido, rilasciata dall'ONIG per gli invalidi militari o civili di guerra, dall'INAIL per gli invalidi del lavoro, o dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza per gli invalidi servizio - vittime del dovere, della criminalità organizzata o di atti di terrorismo e loro congiunti: certificato del Prefetto del luogo di residenza profughi italiani rimpatriati: attestazione di tale condizione rilasciata dalla Prefettura della provincia di residenza. testimoni di giustizia: certificato rilasciato dal Ministero dell'Interno o dal Ministero della Giustizia o dalla - orfani di crimini domestici: certificato rilasciato dal Ministero della Giustizia orfani Hotel Rigopiano.

certificato rilasciato dalla Prefettura. care leavers: provvedimento del Tribunale medici, operatori sanitari e socio-sanitari, infermieri, farmacisti, lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che durante lo stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020 abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19 e loro Coniugi e figli superstiti, o fratelli e sorelle qualora unici superstiti solo se conviventi a carico, in alternativa all'avente diritto a titolo principale: Certificazione Ministero della Sanità o Certificato dell'INAIL.- vittime dei crolli di strade e autostrade: gli eventi dannosi derivanti da crolli delle infrastrutture sono individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze. Al momento dell'iscrizione verrà chiesto di dichiarare l'immediata disponibilità al lavoro. Ultimo aggiornamento: 16-02-2026 09:30 Per informazioni: viale Aldo Moro, 3840127 Bologna





Editoriale di:

David Mosseri, Direttore
Generale della Rete
ANMIL



“Se a pagare sono le donne”

Nel pieno delle celebrazioni della Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul lavoro e alla vigilia della Festa dei Lavoratori, l'osservatorio Inps diffonde i dati del corrente anno circa le nuove pensioni con decorrenza al primo trimestre del 2026: 211.524 per un importo medio di 1.285 euro al mese (un dato non consolidato e che sarà integrato nel prossimo futuro). Se confrontiamo la media d'importo a quella consolidata relativa al 2025 sembra che nelle tasche dei cittadini che hanno presentato pensioni di vecchiaia, di invalidità, anticipate e ai superstiti delle varie gestioni considerate entrino, in media, una sessantina di euro in più da spalmare sulle varie soglie prefissate. In questa cornice di dati provvisoria, però, una conferma rimane certa: gli assegni pensionistici destinati alle lavoratrici hanno importi del 31% inferiori a quelli dei colleghi di sesso maschile. “E così la donna non ha ancora avuto luogo” citava l'inizio del capitolo conclusivo di un noto saggio della filosofa belga Luce Irigaray facendo riferimento al posto predefinito che l'uomo e il discorso vigente riservava alle donne. Era il 1974 e, da quell'anno ad oggi, di conquiste in ambito di diritti civili, autonomia personale, riconoscimento della violenza di genere e consapevolezza globale rivolte all'odiosa condizione di subalternità femminile ce ne sono state; eppure, a faticare in termini di solidità sono proprio le fondamentali. Poco meno di due mesi fa eravamo alla Camera dei Deputati per parlare di precarietà del lavoro femminile, carichi della responsabilità di farlo di fronte alle madri di Luana D'Orazio e delle gemelle Sara ed Aurora Esposito. Sullo sfondo del nostro discorso, una delle tre copie originali della Costituzione Italiana firmata dai padri costituenti. La costruzione di un terreno comune è lontana e a determinare tale distanza sono l'insieme dei fattori che penalizzano le lavoratrici in Italia: carriere brevi, discontinue e con imposti orari ridotti che violano la tutela alla maternità e sviscerano il bene prezioso assegnato al lavoro di cura self made sul quale si reggono le carenze dello stato sociale, aggravando la condizione femminile del



dell'impossibilità di una reale indipendenza economica e lasciando campo libero alla regressione di tutti i diritti conquistati sino ad oggi. Nel 2024, il 77,5% delle lavoratrici ha presentato dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro in ragione di difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino; il 47,5% per l'assenza di servizi dedicati (dati INL aggiornati a maggio 2025). Il 40% delle denunce di infortunio mortale riguardanti le lavoratrici dipende da incidenti in itinere, vale a dire durante il percorso casa-lavoro-casa (dati INAIL 2024). L'ultimo Dossier Donne, pubblicato dal medesimo Istituto lo scorso mese di marzo, delinea l'aumento di denunce di infortunio ai danni di lavoratrici over 65, oltre che una recrudescenza degli esposti per violenza sul lavoro. In Italia il 42% delle donne in età lavorativa, compresa tra i 15 e i 64 anni, rientra nella definizione di “inattiva”, vale a dire che non solo non ha un lavoro ma ha anche rinunciato a cercarlo. Mi fermo. Davanti a questi numeri che nulla hanno a che vedere con gli enormi progressi nel sentimento e nella cultura comune rivolti alla parità, concretizzati – forse solo a parole – dal discorso politico e dalla normativa a contrasto della discriminazione di genere, non siamo dunque ancora una volta alle prese con un sistema di potere che si autotutela per sopravvivere a discapito delle debolezze altrui? E quando dico “a discapito” estendo l'accezione della locuzione al suo valore economico: si genera povertà e dipendenza femminile tagliando retribuzioni e pensioni delle lavoratrici che, al contrario, ripagano il Paese con un lavoro di cura non retribuito che genera circa il 26% del Pil nazionale, parliamo di oltre 473 miliardi di euro l'anno. Il danno, va da sé, che non sia solo economico ma legato in maniera inscindibile all'insicurezza per i corpi delle donne: rimanere economicamente dipendenti in una spirale di violenza domestica equivale ad una condanna fisica; accelerare i tempi di conciliazione vita lavoro nell'assenza di strumenti che se ne facciano in parte carico, è una condanna all'insicurezza che si ripercuote anche sui destinatari della cura assunta; precarizzare il lavoro delle donne, così come la loro tutela previdenziale, spalanca le porte al ricatto del lavoro illegale. Nel pieno delle celebrazioni della Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul lavoro e alla vigilia della Festa dei Lavoratori, gli elementi per celebrare sono pochi e quelli per lottare si moltiplicano





Parma 12 ottobre 2025

Convegno Giornata Nazionale





Parma 12 ottobre 2025 convegno Giornata Nazionale



. Dobbiamo imparare, insieme, ad essere corpo sociale capace di non rimanere nel regime dell'auspicare ma di passare concretamente in quello del pretendere, reintroducendo un principio di sussidiarietà che imponga, attraverso i corpi intermedi virtuosi in tal senso, un concreto cambio di paradigma. La passata estate ha segnato i dieci anni dalla morte di Paola Clemente, la bracciante agricola morta di fatica e sfruttamento nel 2015 nelle campagne di Andria, moglie e madre di tre figli. La vicenda, grazie alla forza di denuncia dei familiari, portò le istituzioni all'approvazione della legge 199 del 2016 in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo. La scorsa settimana, grazie ad un minore di origine straniera sfruttato come bracciante nei campi della Maremma, è venuto alla luce un intero sistema di caporalato regionale. Il 25 aprile Paul Neeraj, il 36enne di origine indiana che era stato abbandonato davanti all'ingresso di un pronto soccorso di Salerno da un caporale ancora non identificato, è morto di setticemia dopo 15 giorni di sofferenza a causa delle cancrene e infezioni causate, con tutta probabilità, dal contatto senza DPI con sostanze tossiche usate nel comparto agroalimentare. Un altro mondo è possibile? Noi continuiamo a pensare di sì. Scadrà il prossimo 1° maggio la possibilità di presentare domanda per andare in pensione nel 2027 attraverso il riconoscimento di lavori particolarmente gravosi. Lo riferisce una nota INPS con avviso a tutti i lavoratori che matureranno i requisiti per il pensionamento nel corso del 2027. I lavoratori dipendenti che hanno svolto mestieri usuranti devono aver maturato almeno 35 anni di contributi e aver compiuto 61 anni e 7 mesi, mentre per gli autonomi sempre i medesimi 35 anni di contributi e 62 anni e 7 mesi d'età. Di questo ammontare di anni lavorativi, almeno la metà deve essere stata dedicata ad un lavoro gravoso, altrimenti dimostrarne lo svolgimento per almeno 7 anni negli ultimi 10. I lavoratori ad esserne interessati sono nello specifico: gli addetti alla cosiddetta "linea catena", i conducenti di veicoli di trasporto collettivo, i lavoratori notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi pari o superiori a 78 all'anno, i lavoratori notturni a tempo continuato. Rivolgiti alla tua Sede ANMIL più vicina per compilare la domanda e saperne di più!



Il Lavoro e le Donne



**ANMIL: la strage di
operai" Ancora ombre, ancora
non detto..Le 140 vittime del
Moby Prince attendono giustizia
da 35 anni**



- Ricorrenza del 35esimo anniversario della più disastrosa tragedia della marina mercantile italiana in tempi di pace: quella del Moby Prince e delle sue 140 vittime, per le quali la disattesa giustizia è iscritta nel lato sbagliato della Storia nazionale. Ricorrevano ieri i due anni dalla strage della centrale idroelettrica di Enel Green Power di Bargi, sul Lago di Suviana, nella quale persero la vita 7 lavoratori e per la quale ancora non sono chiuse le indagini. Solo tre giorni fa in un cantiere edile di Camastra, nella provincia di Agrigento, tre operai sono precipitati a terra mentre lavoravano su di un'impalcatura metallica. Uno di loro aveva 70 anni. Se cerchiamo oggi notizie circa le loro condizioni, non troviamo assolutamente nulla: una tragedia sfiorata, articoli che parlano di elisoccorso e gravi condizioni, l'oblio. Oggi, poche ore fa, due operai sono caduti da una gru morendo sul colpo. È successo a Palermo: il cestello sul quale si trovavano Daniluc Tiberi Un Mihai, di 50 anni e Najahi Jaleleddine, di 41, ha ceduto lasciandoli precipitare dal decimo piano di un palazzo. Il terzo collega si è salvato perché atterrato sui copertoni di un negozio di pneumatici. Ieri pomeriggio un operaio di 21 anni è precipitato da circa 10 metri dal tetto del capannone di un'officina a Ravenna, è in gravissime condizioni al Bufalini di Cesena. È morto dopo 24 giorni di agonia l'operaio pakistano che lo scorso 9 marzo cadde in una vasca di acqua con temperatura superiore ai 90 gradi in un'azienda che si occupa di zincatura di metalli del territorio emiliano. La morte lo ha reso "degn" di aggiornamenti. "Lotta al lavoro povero e rafforzamento delle politiche del lavoro (ma senza recepire la direttiva UE sul salario minimo). Sono queste le indiscrezioni trapelate circa i contenuti del consueto provvedimento del Governo che accompagna la ricorrenza del Primo Maggio: misure che suonano più come tradizione che come urgenza" commenta ANMIL (Associazione fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro).

"Il Primo Maggio viene festeggiato in Italia dal 1891 ed è stato istituito come Festa del Lavoro nazionale dal 1949. Tempi nei quali morire sul lavoro, in particolar modo per la classe operaia, era rischio comune e largamente previsto. In ogni giornata lavorativa del 2026, uno o più operai perdono la vita. In ogni giornata lavorativa del 2026, centinaia se non migliaia di operai si feriscono. Una linea del tempo impietosa quella dell'insicurezza del lavoro in Italia che non trova soluzione se non nella propaganda, nel reiterarsi delle mancanze a discapito dei lavoratori più umili a beneficio del profitto delle élites di ogni natura". Sono 35 anni oggi dalla strage navale del 1991, meglio conosciuta con il nome dell'imbarcazione che fu teatro di morte per 140 persone: la Moby Prince. La terza Commissione parlamentare d'inchiesta sulle cause del disastro alla Camera dei Deputati (la prima fu istituita nel 2015) ha audito lo scorso primo aprile Lorenzo Checcacci, nel '91 ufficiale di ispezione della Capitaneria di Porto di Livorno e imputato (assolto) dell'unico processo per la strage che si svolse proprio nel capoluogo di provincia tra il 1995 e il 1997. Una ricostruzione che continua, inspiegabilmente, ad aggiungere nuovi dettagli - e neanche troppo irrilevanti - ai drammatici fatti di quella notte tra il 10 e l'11 aprile nella quale si consumò la più grande tragedia della marina mercantile italiana in tempi di pace. Checcacci, il cui ruolo ai tempi era "secondario" e di certo non destinato al coordinamento in casi di emergenza, afferma oggi che l'allora capo della sezione operativa Roberto Canacci arrivò in centrale circa 20 minuti dopo il segnale di SOS del Moby Prince lasciandolo senza consegne a gestire via radio, privo di alcuna formazione in merito e senza un radar a disposizione, il soccorso in mare. La Moby Prince, che aveva investito una petroliera Agip in rada, sarà trovata per puro caso dopo un'ora e mezza dallo scoppio dell'incendio senza mai essere geolocalizzata e restituendo alla vita un solo naufrago, Alessio Bertrand, e 140 corpi carbonizzati. Non solo. Lo scorso primo aprile in Commissione alla Camera, Checcacci spiegò che il capo Canacci e l'allora comandante della Capitaneria Sergio Albanese (morto nel 2023 incensurato) uscirono in mare senza coordinare in nessun modo le indicazioni dagli uffici della Capitaneria. Insomma, una Storia italiana che non trova giustizia. Una tra le tante. Una vicenda irrisolta che lascia ancora oggi i familiari delle vittime, a distanza di 35 anni, a lanciare appelli volti a far emergere la realtà dei fatti. Le due principali Associazioni dei parenti del Moby Prince - Associazione 140 e Associazione 10 aprile - pensano di fondere i due organismi per dare vita ad un solo strumento di lotta:





L'editoriale di David Mosseri
di David Mosseri, Direttore Generale
della Rete ANMIL "Quanto conta
l'esperienza dell'errore?"

Il problema strutturale che è alla base dell'incessante e quotidiano perpetrarsi della strage dei lavoratori in Italia risiede nel non affrontare concretamente una "sicurezza sulla carta" che si ostina a non essere applicata, rimanendo burocrazia. Stiamo entrando nel terzo mese del 2026 con le coscienze cariche non solo di un fallimento nell'inversione dell'ormai noto trend dei 3 morti al giorno nei luoghi di lavoro (confermato dai dati INAIL provvisori di fine 2025), ma con un drammatico "difetto di memoria" rispetto a quanto accaduto nel corso del 2024 e inizio 2025, periodo segnato da un susseguirsi di incidenti plurimi occorsi puntualmente in regime di appalto e subappalto. Il recente passato consegna alla coscienza isti-tuzionale e collettiva i morti di Brandizzo, di Suviana, di Calenzano, dell'Esselunga di Firenze privandoli - come un secondo assassinio - della dignità di essere monito traducibile in azioni concrete sul lungo termine. Una catena ben salda, quella degli appalti, che è riuscita, nonostante l'Annus horribilis, a dissuadere l'opinione pubblica dall'imperativa necessità della sua messa in discussione, partendo da un'analisi contingente e puntuale che solo il rafforzamento massivo della capacità ispettiva può far emergere, numeri alla mano. Viviamo in un sistema caratterizzato da 14 organi di vigilanza ispettiva in materia di lavoro e sicurezza facenti capo al quindicesimo organo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Ognuno di questi agisce, a livello regionale o territoriale, secondo proprie competenze e materie (spesso intrecciate) ma, soprattutto, a seconda della capacità organica e di risorse di ogni territorio, generando l'ulteriore criticità di una discrepanza di tutela a seconda del luogo nel quale si svolge il proprio mestiere. La sicurezza del lavoro, oltre a rappresentare lo spregio della base principale della nostra Costituzione, continua a essere motore di disuguaglianza sociale. Combattiamo insieme una guerra che si consuma sulla pelle dei lavoratori più fragili e, per farsi.

L'ultimo report ISTAT relativo all'economia sommersa in Italia racconta di quasi tre milioni di lavoratori invisibili che, ogni giorno, escono di casa per recarsi sul posto di lavoro nell'assoluta assenza non solo di qualsivoglia tipo di tutela presente e futura - si pensi a quanti operai over 60 rimangono ogni giorno vittime di infortunio nel comparto agricolo ed edile - ma anche sotto il giogo del ricatto. Perché all'assenza di tutela va da sé che corrisponda l'assenza di denuncia, di rifiuto, di rivendicazione; quello che in ANMIL definiamo come il tacito "patto di scorrettezza" tra datore e lavoratore, che esula sì dalla normativa vigente, ma che alimenta non solo l'arricchimento dei pochi a discapito dei più ma anche la maggior parte degli infortuni e, di conseguenza, la spesa pubblica destinata a farsene carico. Se la capacità ispettiva, nella cornice kafkiana di un reale coordinamento, non riesce per carenze numeriche e finanziarie a soddisfare il controllo delle imprese regolari e del numero di lavoratori contrattualizzati, pensare di estendere questa criticità strutturale ai milioni che abitano il sommerso offre già di per sé un quadro esaustivo dell'impossibilità, ad oggi, di una fattiva inversione di marcia. La tutela del lavoro è il primo indice di civiltà di un Paese. La nostra Associazione da decenni rivendica e agisce verso la diffusione di quella "Cultura della sicurezza" da portare avanti nelle scuole di ogni ordine e grado sino ad arrivare ai capannoni delle fabbriche ma oggi, davanti all'immobilismo dell'esistente, non possiamo più ergere la richiesta di investimento in sensibilizzazione e formazione a fondamento del superamento di quella che definiamo convinta-mente una tragedia civile consolidata. La Cultura della sicurezza può e deve realizzarsi in un regime che favorisca la sua reale applicazione. Per questo chiediamo con forza il rafforzamento e coordinamento degli organi ispettivi sotto un'unica e paritetica autorità di vigilanza, anche per dare reali strumenti a formazione, prevenzione e valutazione del rischio attraverso una condivisa e consapevole analisi dell'esistente. Chiediamo ancora l'istituzione di una Procura Nazionale del Lavoro, proposta che giace da anni in troncati iter parlamentari, convinti anche attraverso le molte costituzioni di ANMIL come parte civile nei più rilevanti procedimenti giudiziari relativi alle morti sul lavoro, che affidare a specialisti della materia infortunistica le indagini proprie a questa tipologia di reato può, oltre ad assicurare giustizia alle vittime, svolgere un ruolo propulsivo nell'applicazione consapevole della normativa vigente nonché favorire, ancora una volta, una Cultura della sicurezza forte della certezza di una sua reale applicazione in caso di infortunio. Abbiamo bisogno di crescere e confrontarci anche e soprattutto a livello comunitario e associativo continuando ad essere forza sociale.



Infortunati e lavoro nero.



Mosseri (ANMIL):

“L’insicurezza investe l’intero sistema retto su pratiche sleali e patti di scorrettezza imposti”



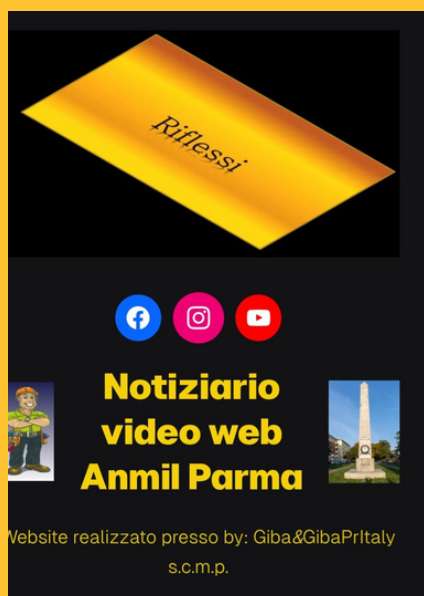
Ogni giorno un bollettino di guerra, anche se non bisogna spostarsi nelle varie aree di conflitto nel mondo: parliamo degli incidenti mortali che coinvolgono lavoratori. Ma sono più frequenti tra chi non ha un contratto? All’indomani dei drammatici fatti di Palermo che hanno segnato la morte di due lavoratori extracomunitari precipitati dal cestello di una gru mentre lavoravano in nero per una ditta in appalto, AGENSIR ha intervistato lungamente il Direttore Generale della Rete ANMIL David Mosseri. A seguire quello che si sono detti: Lavoravano in nero Daniluc Tiberi Un Mihai e Najahi Jaleddine, i due operai morti precipitando dal cestello di una gru a Palermo, mentre eseguivano delle opere in un appartamento al decimo piano di uno stabile. Dai primi accertamenti degli investigatori, confermati anche dalle testimonianze dei familiari delle due vittime, non avrebbero avuto alcun contratto e non risulterebbero iscritti né alla Cassa edile né alla Edil-cassa. I lavoratori in nero corrono maggiori rischi di quelli regolarmente assunti? Ne parliamo con il direttore generale dell’Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro (Anmil), David Mosseri. C’è una connessione tra gli incidenti sul lavoro e il lavoro nero? Le risponderò in maniera lapidaria: quanto costa ad un’impresa.

ad un datore di lavoro, la morte dei suoi dipendenti se confrontata ad un contratto regolare? Quanto vale il costo di un’imbracatura (che sembra che le povere vittime di Palermo non avessero indossato) se confrontato al valore di una vita umana? I luoghi di produzione in Italia sono martoriati da pratiche criminali legate al lavoro nero, che sta a significare la totale assenza di tutela, ma anche da quello grigio che la storia recente ci insegna essere preponderante, ad esempio, nel sistema degli appalti. La diretta connessione con l’insicurezza del lavoro investe l’intero sistema retto su pratiche sleali e patti di scorrettezza imposti al lavoratore impossibilitato a pronunciare quei “no!” in grado di salvargli la vita. Non solo il nero dunque, ma anche la dequalificazione professionale, la sottoccupazione, il lavoro povero regola-rizzato dall’assenza di una legge sul salario minimo, le carenze del sistema previdenziale che costringono i lavoratori over 65 a continuare ad arrampicarsi sulle impalcature. La connessione diretta con morti e incidenti sul lavoro riguarda ogni pratica lavorativa che imponga la rinuncia coatta dei diritti del lavoratore. Nel lavoro nero viene completamente meno la formazione, che dovrebbe aiutare i lavoratori a essere più attenti sui pericoli? Purtroppo, nello scenario contemporaneo che ho descritto la formazione e la “cultura della sicurezza” diventano utopia. Se a mancare sono le basi della dignità lavorativa, si pensi ad esempio alle recenti maxi-inchieste della Procura di Milano sul sistema di caporalato adottato da grandi multinazionali nei confronti di migliaia di lavoratori, viene da sé comprendere che prima di arrivare a rivendicare l’applicazione dell’obbligo normativo di formazione alla sicurezza dei lavoratori ci sia un intero sistema da rifondare. Se persistono laceranti differenze geografiche nell’investimento da parte delle istituzioni nei controlli e nel contrasto al lavoro nero (e la Sicilia ne è esempio lampante), parlare di ore destinate alla formazione arriva a sembrare, ahinoi, grottesco. Il pericolo principale per i lavoratori dei comparti più contaminati dalle pratiche di sfruttamento (principalmente riconducibili ai “servizi alla persona” e al settore agricolo per quanto riguarda la totale assenza di tutela contrattuale ma che - come accennato - comprendono in modalità grigia la maggior parte dei lavori legati a produzione e logistica) risiede nel non avere alternativa. Prima di parlare di formazione, dunque, suggeriamo a chi ci governa di consentirci di avere la possibilità di rifiutare di salire su di un’impalcatura senza Dpi e senza un contratto regolare in tasca. Ha dati aggiornati sul lavoro nero in Italia? Non esistono dati certi sul dilagante sistema del sommerso in Italia ma quelle che sono da definire “stime” affidate ad attente e lunghe analisi dell’Istat. In ragione della difficoltà intrinseca al dato e dell’attenzione che il nostro Istituto nazionale di statistica porta alla materia.



In linea con gli standard europei, le ultime stime disponibili sono quelle che fanno riferimento al periodo 2020-2023 incentrate sull'economia non osservata nel nostro Paese. Si tratta di un report diffuso ad ottobre del 2025 sul periodo indicato che identifica, come ultima stima disponibile, 3 milioni e 132mila unità di lavoro irregolari in Italia, evidenziando una crescita di oltre 145mila lavoratori non a norma tra il 2022 e il 2023. Dato per assodato che quando si parla di economia non osservata si intendono i guadagni complessivi dell'illegalità e non solo quelli facenti capo al lavoro sommerso, gli ultimi dati Istat chiariscono come circa 185 su 217,5 miliardi di euro prodotti dall'illegalità siano direttamente ed esclusivamente riconducibili al lavoro irregolare. Un altro appunto che mi sento di portare all'attenzione di chi legge riguarda il fatto che questi 185 miliardi di euro sono, di fatto, generati non solo dal lavoro nero (invisibile) bensì anche da quello portato avanti attraverso pratiche sleali in presenza di contrattualizzazione come ad esempio il ricorso continuo a sotto-dichiarazioni, vale a dire comunicazioni intenzionalmente menzognere circa il fatturato o il costo del lavoro che, va da sé, di rifanno anche sulle tutele della salute e sicurezza del lavoratore. Nel lavoro in nero sono ugualmente impiecati italiani e stranieri o c'è una prevalenza? Sempre rifacendoci agli ultimi dati dell'Istat, il comparto nel quale il lavoro nero è maggiormente diffuso in Italia è quello che fa riferimento alla macrocategoria "Altri servizi alla persona", con un'incidenza del 40,5%. In questo grande contenitore, i principali datori di lavoro sono le famiglie italiane e i principali lavoratori non tutelati sono di provenienza straniera. Poco più di un mese fa il VI Rapporto sullo sfruttamento lavorativo e il caporalato curato dal Laboratorio "L'Altro Diritto", dalla Fondazione Placido Rizzotto e dalla Flai Cgil ha dimostrato come, su 840 casi di vittime di sfruttamento lavorativo, 633 siano riconducibili a cittadini di Paesi terzi extra Unione europea che arrivano nel nostro Paese, nella più parte dei casi, in stato di bisogno e con un difficile riconoscimento giuridico. Ad accoglierli in queste drammatiche e precarie situazioni, generalmente, trovano un caporale. Pena del rifiuto, la completa indigenza. Quando muore un lavoratore in nero le famiglie sono ancor meno tutelate o la situazione è la stessa di chi perde un congiunto regolarmente assunto? Fortunatamente nel nostro Paese la tutela Inail in caso di morte di un lavoratore irregolare è, sulla carta, un diritto per i superstiti pari a quello spettante ai familiari dei lavoratori contrattualizzati. E questa, mi conceda di sottolineare, è la norma.

La sua applicazione invece, come troppo spesso accade, apre scenari ben più complessi che ci riportano alla malattia che affligge l'intero sistema. È difficile per noi di Anmil "banalizzare" il ragionamento, ma se vogliamo guardare all'interezza del sistema che asseconda il proliferare dell'illegalità come ci siamo detti sino ad ora, viene da sé comprendere che il ricatto al quale il lavoratore irregolare viene sottoposto, ancor più se straniero, non favorisca la pratica di denuncia. Quanto pesano sulla coscienza del nostro Paese quei casi di lavoratori in nero, principalmente immigrati, ma non solo, lasciati morire post-infortunio nei cigli delle strade per tentare, ancora più ostinatamente, di non incappare in guai giudiziari? Pensiamo mai a quanti di loro non siano mai stati ritrovati sparendo in chissà quale pratica mafiosa di occultamento? Dunque, la triste risposta alla sua domanda è: sulla carta non vi è differenza. Nell'odiosa realtà dello sfruttamento degli esseri umani ottenere giustizia è una chimera. Se si infortuna gravemente un lavoratore in nero ha minori tutele di quelli assicurati? Stesso discorso di prima ma probabilmente ancora più penalizzato nella resistenza alla denuncia. In un sistema dove il lavoratore privo di alternative accetta a testa bassa il rischio di farsi male, una volta che subentra l'infortunio e si ha la "fortuna" di non morire, la reticenza a denunciare con la certezza di fuoriuscire dal patto di scorrettezza che ha garantito un salario è, purtroppo, naturale conseguenza. Purtroppo, quasi ogni giorno c'è un bollettino di guerra su morti mentre si lavora: perché non si riesce a fermare questa strage? Perché non interessa porvi rimedio. Sono decenni che portiamo avanti le istanze della categoria spiegando quanto a servire sia - intanto - una corretta applicazione della normativa esistente. Nonostante questo, assistiamo al proliferare di nuovi decreti e provvedimenti privi di efficacia a discapito del rafforzamento immediato e massivo dell'organico dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Assistiamo al tentativo di minare l'autonomia della magistratura quando le rare e più grandi inchieste a contrasto dello sfruttamento legalizzato dei lavoratori vengono reattivate dal lavoro indipendente di alcune Procure. Assistiamo, a pochi giorni dal Primo Maggio, a misure palliative di contrasto al lavoro povero che è alla base di tutto ciò che ci siamo detti sino ad ora. Allora l'esortazione che sentiamo di fare, dati i fallimenti continui dell'esistente in materia da parte delle istituzioni, è di lavorare per sostenere e sviluppare forme di controllo nei luoghi di lavoro che partano direttamente da chi li abita: i lavoratori stessi. Insistere nell'ambito degli enti del Terzo Settore per sostenere, tramite il volontariato attivo, una rivoluzione delle coscienze individuali per dare vita ad una nuova organizzazione collettiva che spinga il lavoratore posto sotto ricatto a denunciare sistematicamente senza la paura di essere il solo a farlo. Noi continuiamo ad esserci, dal basso e con determinazione.



**SE È VERO
CHE NON SI VUOLE
IL LAVORO NERO...**
la tratta e il grave sfruttamento sui luoghi di lavoro



Mascotte **Gingol** per
la sicurezza e
prevenzione



“Riflessi”
Rivista
periodica di
Anmil
sede: Parma
Piazza
Matteotti 1/b



Redazione a cura di EliTre
Direttore Gianni Baga
Stampa : Arte e Grafica presso Anmil Parma

Anmil

aps ets



Riflessi

www.riflessi.online