

scevo il prezzo che avrei dovuto pagare. Nel periodo prima dell'ul-

sbarre della cella, l'agente che consegnava la posta in carcere,

mente, non sono mai state in carcere riguardo alla richiesta di chi è

andare a divertirsi, cose a cui non davamo molta importanza. Poco

non solo non mi ha fatto capire niente, ma al contrario mi è servi-

nemmeno lo stesso.

Marco C.

LAVORO

Più flessibilità nel lavoro, opportunità ma anche rischi

Ho letto che la recente riforma sul mercato del lavoro punta a creare una maggiore flessibilità, a discapito delle tutele per i lavoratori licenziati. E' vero?

Rendere il mercato del lavoro più dinamico, aumentare l'occupazione e stimolare sviluppo e competitività delle imprese sono in sintesi alcuni degli ambiziosi obiettivi che si prefigge la Legge n. 92 del 28 giugno 2012, detta anche "riforma Fornero".

La norma approvata dal Parlamento lo scorso 27 giugno si inserisce nel contesto di derivazione europea, sancito già nel 2006 dalla Commissione sotto il nome di Flexicurity; esso individua un modello che concilia la "flessibilità" del rapporto di lavoro, sia in entrata sia in uscita, con la "sicurezza" del mercato, garantita da interventi a sostegno del reddito in periodo di disoccupazione, finalizzati ad agevolare il reingresso nel mercato del lavoro. Mercato del lavoro flessibile, quindi, ma sostenuto da interventi economici tali da arrecare minor pregiudizio possibile al cittadino.

La Flexibility all'italiana coinvolge la disciplina sul licenziamento individuale o "flessibilità in uscita", che, per sua natura, è ritenuta uno degli aspetti cardine su cui occorre intervenire per meglio garantire e regolamentare la flessibilità del mercato, contrapposta alla contrattualistica o "flessibilità in entrata". Il tentativo di flessibilità in uscita, dunque, passa attraverso la radicale modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ora rubricato come "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo", con l'intro-

duzione di 4 diversi profili di tutela reintegratori e/o risarcitori.

Fermo restando il divieto di licenziamento per ragioni discriminatorie o comminate oralmente, le cui tutele sono sostanzialmente rimaste invariate (c.d. "reintegratoria forte"): reintegrazione, risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, si aggiungono 3 tutele in ordine graduale tra loro, applicabili tassativamente in base alle motivazioni di licenziamento addotte dal datore di lavoro ed accertate in concreto dal Giudice sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il quale ora, in fase di ricorso, dovrà inquadrare al meglio il fatto materiale che ha causato il licenziamento, per poter accedere alla aspirata e prevista tutela.

Ciò che emerge da una prima lettura della norma, confrontata con la casistica quotidiana in concreto valutata, è un peggioramento complessivo della tutela spettante al lavoratore, in quanto le ipotesi reintegratorie forti, prima ampiamente accessibili, sono ora limitate ai casi tassativamente indicati dalla legge, limitando gli altri casi alla cosiddetta "tutela reintegratoria debole"

che prevede, oltre alla reintegrazione, un tetto massimo di danno pari a 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali o le tutele risarcitorie. La "tutela risarcitoria forte", che prevede il solo pagamento a carico del datore di una indennità onnicomprensiva determinata tra 12 e 24 mensilità, accanto alla "tutela risarcitoria debole", che prevede il pagamento di una indennità onnicomprensiva determinata tra 6 e 12 mensilità, rappresentano invece la definitiva ed irrecuperabile risoluzione del rapporto senza possibilità di reintegrazione e si candidano ad essere le tutele di maggiore applicazione, anche per ipotesi prima coperte da tutela reale.

La prima si applicherà laddove il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, oppure, ad esempio, quando il licenziamento comminato per motivi economici sia accertato come carente degli estremi del giustificato motivo oggettivo. La seconda, invece, laddove il Giudice accerti l'inefficacia del licenziamento per violazione del requisito di motivazione.

Si badi che le indennità includono anche i contributi previdenziali e assistenziali.

Avv.to Mario Cerutti
Studio legale Cerutti

STUPEFACENTI

Sempre punibile chi guida dopo una "canna"

Mi hanno tamponato a un semaforo rosso, il conducente era ubriaco. All'ospedale mi hanno fatto l'analisi e mi hanno trovato positivo alla cannabis ma negativo all'alcol. Premetto che non so come sia possibile dato che non fumo. Avrò le stesse sanzioni? Dovrò andare al Ser? Mi ritireranno la patente?

Il codice punisce la guida sotto l'influsso di sostanze stupefacenti non l'aver causato l'incidente mentre si guidava in tale stato. Ciò costituisce una circostanza aggravante in base al comma 1bis (che invece nel Suo caso non è operativa, da quanto sembra). Quindi scatta la contestazione della violazione dell'art. 187 c.d.s., che è un reato con le conseguenze a cui Lei fa riferimento. Tuttavia, la positività dell'esame delle urine non è tout court prova dello stato di intossicazione da sostanze stupefacenti al momento della guida e quindi una difesa penale accorta può tentare, a mio modo di vedere se non ci sono altri elementi a Lei sfavorevoli, anche di riportare la questione nei giusti termini, soprattutto dal punto di vista della "prova".

Avv. Nicola Fabio de Feo
Studio legale De Feo

IMMOBILI - 1

Ristrutturare tra compromesso e rogito si può

Ho stipulato un preliminare di acquisto di appartamento. Dopo la firma, mi sono accorto che la piantina catastale non contempla un locale adibito a servizi. Ho intenzione di effettuare, prima del rogito, una ristrutturazione. Quali pratiche devo fare?

La procedura corretta vorrebbe che lei richiedesse l'aggiornamento dei dati catastali da parte dell'attuale proprietario e di conseguenza l'aggiornamento del compromesso per poi iniziare l'iter edilizio. Se volesse velocizzarlo, potrebbe optare per la Comunicazione di Inizio Attività edilizia Libera (per lavori di manutenzione straordinaria ex art. 3 c. 1 lett. B, DPR 380/2001), con delega della proprietà, o altra pratica adeguata, che non presenti, nelle allegate planimetrie dello stato di fatto, il suddetto locale. Locale che, se lo si vuole mantenere, dovrà comparire nello stato di progetto e nelle tavole comparative come "nuova costruzione". Conclusi i lavori, procederà con l'aggiornamento obbligatorio degli atti catastali (in sigla, DOCEA) che, se richiesto dal suo Comune, dovrà consegnare alla Fine Lavori.

Arch. Matteo Sartori
Arch. Chiara Belducci

IMMOBILI - 2

Quando occorre la "Scia" per ristrutturare

Sono promissario acquirente di un preliminare di vendita di appartamento in Milano e vorrei effettuare alcune modifiche in questo appartamento. Quali sono gli interventi che prevedono necessariamente la "SCIA"?

La Scia è la "segnalazione certificata di inizio attività" che permette, a seguito della sua presentazione agli enti preposti, di avviare subito i lavori edilizi. In sintesi i principali interventi per i quali è prevista la Scia sono: il restauro e risanamento conservativo, i mutamenti di destinazione d'uso "funzionali", i singoli interventi di manutenzione straordinaria sulle parti strutturali, il frazionamento o accorpamento di più unità abitative (con opere minime), l'ampliamento dei fabbricati all'interno della sagoma esistente che non determinino la creazione di volumi autonomi, semplici modifiche prospettiche come l'apertura di finestre, varianti a permessi di costruire che non incidono su volumetrie e parametri urbanistici. E' comunque riconosciuta la facoltà dell'interessato di chiedere il rilascio del permesso di costruire per la realizzazione degli interventi per i quali è prevista la presentazione della Scia.

Arch. Filippo Coltro
Studio di architettura Coltro

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email: info@professionisti.it