

Incompletezza della comunicazione di esclusione

In tema di società cooperative, l'incompletezza della comunicazione di esclusione al socio lavoratore non comporta l'invalidità dell'atto, incidendo esclusivamente sulla decorrenza del termine per l'opposizione. Peraltro, non è prevista alcuna forma attraverso la quale la delibera di esclusione deve essere comunicata, di talché l'incombente deve ritenersi assolto ogni qualvolta non vi sia dubbio sul fatto che il socio ne sia formalmente venuto a conoscenza, in maniera completa ed esaustiva

(Tribunale Bergamo, sezione lavoro, 25/05/2017)

Esclusione da socio e licenziamento: onere della doppia impugnazione

Non può dubitarsi della legittimità della previsione che pone a carico del socio lavoratore l'onere di impugnare, oltre al licenziamento, anche la delibera di esclusione in quanto non risulta che la possibilità di tutela giudiziaria del medesimo socio lavoratore sia preclusa o significativamente aggravata dall'onere della doppia impugnazione. Nel caso di specie risulta pacificamente che la delibera di esclusione non sia stata impugnata con la conseguenza che le pretese azionate dalla lavoratrice con il ricorso ex art. 1 comma 48 L. n. 92 del 2012 risultano inammissibili e con l'ulteriore conseguenza che il reclamo deve essere respinto.

Quali sanzioni per l'omessa sorveglianza sanitaria

Al fine di assicurare uniformità nel comportamento di tutto il personale ispettivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, con **Lettera circolare n. 3 del 12 ottobre 2017**, ha chiarito quale sia il **provvedimento sanzionatorio da applicare in caso di violazioni dell'obbligo di sorveglianza sanitaria**.

Tale omissione, infatti, può essere ricondotta ad almeno **tre diverse fattispecie**, con evidente rischio di comportamenti diversificati nei vari uffici. L'Ispettorato, pertanto, precisa che l'omessa sorveglianza sanitaria deve essere ricondotta alla violazione dell'obbligo sancito dall'art.18 comma 1 lett. c), g) e b) D. Lgv. n.81/2008:

- nei casi in cui si debba **valutare lo stato di salute del lavoratore**, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli;
- in tutti i casi in cui **la normativa vigente** prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria;
- nei casi in cui nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria **non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità** ed in sede ispettiva si riscontri che lo stesso sia adibito a quella specifica mansione.

Si ricorda, infine, che gli ispettori devono comunicare la notizia di reato all'**Autorità Giudiziaria** ogniqualvolta l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in **settori diversi dall'edilizia**.

(Fonte: www.ilgiuslavorista.it)

In Italia la popolazione lavorativa più anziana dell'UE

Nel anno 2016, segnala l'Ufficio studi della CGIA di Mestre, l'età media degli occupati in Italia era di 44 anni contro una media di 42 registrata nei principali Stati Ue.

Negli ultimi 20 anni, inoltre, l'età media dei lavoratori italiani è salita di 5 anni, un incremento che in nessun altro Paese è stato così rilevante.

A seguito del calo demografico, dell'allungamento dell'età media e di quella lavorativa, in Italia contiamo nei luoghi di lavoro pochissimi giovani e molti over 50. Se, infatti, nel nostro paese l'incidenza dei giovani (15-29 anni) sul totale degli occupati è pari al 12 per cento, in Spagna è al 13,2, in Francia al 18,6, in Germania al 19,5 e nel Regno Unito al 23,7 per cento.

Per contro, nel nostro Paese l'incidenza degli ultra cinquantenni sul totale degli occupati è del 34,1 per cento. Solo la Germania registra un dato superiore al nostro e precisamente del 35,9 per cento, mentre in Spagna è del 28,8, in Francia del 30 e nel Regno Unito del 30,9 per cento.

“Con pochi giovani e tante persone di una certa età ancora presenti nei luoghi di lavoro – segnala il coordinatore dell’Ufficio studi della CGIA Paolo Zabeo – le nostre maestranze possono contare su una grande esperienza ed un’elevata professionalità, tuttavia stanno riemergendo una serie di problemi che credevamo aver definitivamente superato. In primo luogo, sono tornati a crescere, soprattutto nei mestieri più pesanti e pericolosi, gli incidenti e la diffusione delle malattie professionali. In secondo luogo, il numero di attività caratterizzato da mansioni di routine è molto superiore al dato medio europeo. Con l’avvento dei nuovi processi di automazione e di robotica industriale rischiamo una riduzione di un’ampia fetta di lavoratori di una certa età con un livello di scolarizzazione medio-basso che, successivamente, sarà difficile reinserire nel mercato del lavoro”.

(FONTE: www.cgiamestre.com)

[Decreto del Ministero Lavoro su sgravi ai datori per gli istituti di conciliazione vita-lavoro](#)

Il Decreto 12 settembre 2017 del **Ministero del Lavoro**, di concerto con il **Ministro dell’Economia e delle Finanze**, che riconosce **sgravi contributivi** ai datori di lavoro privati che abbiano previsto, nei **contratti collettivi aziendali**, istituti di **conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori** è stato registrato dalla Corte dei Conti e

pubblicato ieri dallo stesso Ministero del Lavoro, nella sezione “pubblicità legale” del proprio sito istituzionale.

L'Atto ministeriale, in attuazione dell'art.25 D.Lgs. n. 80/2015, definisce i **criteri** e le modalità di utilizzo delle **risorse finanziarie**, a valere sul **Fondo** per il finanziamento di **sgravi contributivi**, al fine di incentivare la **contrattazione di secondo livello** di cui all'art. 1 L. n. 247/2007 e riconosce i suddetti benefici ai datori di lavoro del settore **privato** che abbiano sottoscritto **contratti collettivi aziendali** recanti l'introduzione di **misure di conciliazione tra vita professionale e privata innovative e migliorative** rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalla **normativa** vigente.

Il Decreto in commento presenta poi, nell'ordine:

- le **misure di conciliazione**;
- i criteri e le modalità di **determinazione del beneficio**;
- il **deposito** dei contratti;
- la **presentazione delle domande di ammissione** al beneficio;
- il **monitoraggio**;
- la **copertura** finanziaria.

(FONTE: *ilgiuslavorista.it*)

Lavori usuranti: modifica al Decreto per la pensione

anticipata

Con il Decreto del Min. Lav. 20 settembre 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 231 del 3 ottobre, è stato **modificato il Decreto 20 settembre 2011** concernente l'**accesso anticipato al pensionamento** per gli addetti alle lavorazioni particolarmente **faticose e pesanti**.

Viene con ciò completato quanto previsto in materia dalla **Legge di stabilità 2017**, la quale ha previsto:

- **i lavoratori interessati, le mansioni, tutti i requisiti agevolati;**
- **le quote** dal 2016 al 2026 per dipendenti e autonomi "impegnati in mansioni particolarmente usuranti, addetti alla cosiddetta linea catena, conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo – notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi pari o superiore a 78 all'anno; lavoratori notturni 72-77 giorni all'anno o 64-71 giorni. Sia dipendenti che autonomi;
- l'adeguamento alla speranza di vita, che non viene applicato. Le modalità di comunicazione all'Inps per ottenere il beneficio.

Tornando al decreto del 20 settembre 2017 vengono con esso in particolare stabilite le **modalità e la documentazione per la presentazione delle domande**.