

**VIGILI DI QUARTIERE ABC**

Circoscrizione n°1 - 0543 712901 - 0543 712903  
 Circoscrizione n°2 - 0543 712902 - 0543 712905  
 Circoscrizione n°3 - 0543 712904

**TRENI**

**Forlì-Faenza- Bologna**  
 Partenze giorni feriali  
 4.5.9/6.24/6.31/6.49/7.05/7.22/  
 7.33/8.13/8.24/8.39/9.29/10.10/  
 10.39/11.23/11.53/12.24/13.24/  
 14.39/15.24/15.39/17.53/18.24/  
 18.53/19.27/19.53/20.24/21.23/  
 22.24

**Forlì-Rimini**  
 Partenze giorni feriali  
 0.34/5.34/6.51/7.28/7.57/8.29/9.2  
 3/9.29/10.06/10.29/11.43/12.12/1  
 2.29/12.34/13.00/13.29/14.06/14.  
 12/14.29/15.06/15.23/15.29/16.13  
 /16.29/17.13/17.29/18.06/18.14/1  
 8.29/19.08/19.23/19.29/20.23  
 20.29/21.10/21.23/21.29/22.29/  
 23.09/23.40

**ARIA**

O - Ozono  
 No - Biossido di azoto  
 Co - Monossido di Carbonio  
 PM10 - Polveri sottili

**ASSOCIAZIONI**

ACI 0543.782449  
 ATR 0543.38011  
 Hera 0543.790911  
 Numero verde (gestione clienti lun. -  
 gio. 8 - 18; ven. 8 - 13) 800 233491  
 Croce Rossa Italiana 0543 554700  
 ENEL 800900800  
 FFSS 892021  
 INPS 0543 710111

**STUDENTI**

Centro turistico stud. 0543.34626  
 Informagiovani (uffici) 0543.712751  
 Informagiovani (sport.) 0543 260998  
 Università (centr.) 0543.450208/9  
 Piscina via Turati 0543 712050

**SANTE MESSE**

Duomo 6,30 8,00 9,00 10,00 11,30  
 S. Mercuriale 7,30 9,30 12,10 19  
 S. Pio X in Ca' Ossi 7,30 10,00 11,15  
 Ravalдино 8,00 9,30 11,00 18,00  
 S. Caterina 9,30 11,00  
 Regina Pacis 8,30 10,30 12,00 18,30

**CIMITERO**

Orario del cimitero Monumentale di  
 via Ravennana:  
 nov-feb 8-12,30 e 14,30-16,15  
 mar-apr/set-ott 7,30-12 e 14,30-17  
 mag- ago 7,30-12,30 e 15-19



Alessandro Bergonzoni lo showman bolognese stasera è al Fabbri

## La nomina di Giancarlo dopo la scomparsa dell'ing. Basile Galeone nuovo ad della Ferretti

FORLÌ - Il Consiglio di Amministrazione di Ferretti Spa, riunitosi sotto la Presidenza di Norberto Ferretti, rinnovando il profondo cordoglio per l'improvvisa perdita dell'ing. Salvatore Basile, ha nominato Giancarlo Galeone, azionista del Gruppo e già consigliere, quale nuovo amministratore delegato, procedendo al conferimento delle relative deleghe e poteri. Galeone, profondo conoscitore del Gruppo Ferretti, già amministratore delegato dal 1995 al 2006, garantirà un'assoluta continuità aziendale.



Timonieri Ferretti, Basile e Galeone

### Imprese & lavoro



Francesco Stofa\*

Il Ccnl del Commercio è il primo a dare attuazione al Collegato Lavoro (L.183/11) in materia di arbitrato. Nell'accordo di rinnovo del 26/2/11 le parti sociali hanno creato commissioni di conciliazione e collegi arbitrali ma soprattutto hanno autorizzato l'apposizione ai contratti individuali di lavoro delle clausole compromissorie che vincolano datore di lavoro e lavoratore a proporre le loro eventuali controversie (che vengono così sottratte ai tribunali del lavoro) dinanzi a tali nuovi organismi. L'istituto dell'arbitrato è sempre esistito nel nostro ordinamento giuslavoristico ma ha avuto scarsa fortuna causa la tradizionale diffidenza dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali (sono costoro, infatti, che normalmente presentano i ricorsi) verso i giudici privati. Da tempo la legge aveva autorizzato la contrattazione collettiva a creare camere arbitrali anche stabili che costituissero un'alternativa al giudice togato e ne alleggerissero i ruoli; la stessa contrattazione collettiva si era poi dotata degli strumenti normativi

Possibile indicare la via alternativa già nel contratto di lavoro

## Giudice ti dico addio

Nelle vertenze di lavoro largo all'arbitrato



Giudici togati camere arbitrali in alternativa

necessari; ma invano: le strutture sindacali periferiche (che poi sono quelle che gestiscono il contenzioso del lavoro) e gli stessi lavoratori hanno di fatto continuato a proporre le cause nei tribunali. La novità introdotta dal Collegato Lavoro è che ora è possibile operare in via definitiva la scelta del giudizio arbitrale al momento dell'assunzione, inserendo nel contratto individuale quella che si chiama "clausola compromissoria". Tale possibilità (anche a seguito del rinvio del Collegato alle Camere da parte del Presidente della Repubblica) deve però essere

autorizzata e disciplinata dalla contrattazione collettiva e il Ccnl del Commercio è appunto stato il primo a consentirla. Oltre ai limiti fissati dalla legge (impossibilità di apporre la clausola durante il periodo di prova e comunque nei primi 30 giorni di lavoro) l'accordo del 26 febbraio scorso l'ha vietata anche in altri momenti di particolare debolezza contrattuale della lavoratrice: durante il periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Ha inoltre escluso dalla clausola compromissoria le controversie inerenti alcune materie di

particolare rilevanza sociale: licenziamento, infortuni, malattie professionali, mobbing, molestie sessuali, congedi e permessi di maternità e paternità. Tutte le altre controversie, quali, ad esempio, quelle inerenti la corretta applicazione dei contratti collettivi, le sanzioni disciplinari, gli inquadramenti, i trasferimenti, la qualificazione del rapporto, potranno invece essere riservate ai collegi arbitrali costituiti presso gli organismi bilaterali intersindacali. Ne dovrebbe derivare un concreto sgravio dei carichi di lavoro dei tribunali. Per quanto concerne l'affidabilità e l'imparzialità dei collegi arbitrali e quindi la loro effettiva capacità di sostituire i giudici dello stato, è una sfida tutta rimessa alla correttezza dell'operato delle parti sociali. Dimenticavo: le clausole compromissorie, per essere valide, devono essere certificate. Torna quindi l'esigenza di rendere quanto prima operativi tutti gli organismi di certificazione presso Dpl, enti bilaterali, consulenti del lavoro, università, di cui ho parlato più volte in questa rubrica.

\*Avvocato giuslavorista

## Tutte le trappole dei contratti a termine

Contrariamente al principio generale della libertà di forma del contratto di lavoro subordinato, il contratto di lavoro a tempo determinato va stipulato in forma scritta sia per l'indicazione del termine che per quella delle ragioni che ne legittimano l'apposizione: in mancanza di un atto scritto l'apposizione del termine è priva di effetti e il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione. Il trattamento economico del lavoratore a termine non è diverso da quello degli altri lavoratori: si applica il principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Pertanto al prestatore di lavoro a tempo determinato spettano ferie, mensilità supplementari, trattamento di fine rapporto e ogni altro istituto economico (retribuzione diretta, indiretta, differita) e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Il termine del contratto

di lavoro può essere prorogato solo per i contratti a tempo determinato che hanno una durata iniziale inferiore a tre anni. Inoltre, in tali casi la proroga è consentita per una sola volta, senza soluzione di continuità temporale, e anche per una durata superiore a quella del contratto iniziale, alle seguenti condizioni: a) che vi sia il consenso del lavoratore; b) che esistano ragioni oggettive (non sono più previste le esigenze contingenti ed imprevedibili); c) la proroga sia riferita alla stessa attività lavorativa per cui è stato stipulato il contratto a tempo determinato; d) la durata complessiva del rapporto a termine (contratto iniziale più proroga) non sia superiore ai tre anni. Le ragioni giustificatrici della proroga, purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo possono essere anche diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine; resta sempre fondamentale la forma scritta anche nel contratto di proroga. E' possibile anche stipulare una successione di contratti a termine tra le stesse parti, con soluzione di continuità temporale: in tal caso la normativa prevede che tra due successivi contratti a tempo determinato stipulati tra le stesse parti, per le stesse mansioni e secondo la medesima causale, intercorrano almeno dieci giorni se il contratto iniziale era inferiore a sei mesi; devono invece trascorrere almeno venti giorni se il contratto originario durava più di sei mesi. Qualora non vengano rispettati questi intervalli minimi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Se invece tra le due assunzioni a termine non vi è soluzione di continuità, e quindi non trascorre nemmeno un giorno, il rapporto di lavoro

si considera a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del primo contratto. Art. 5, co. 4-bis e 4-ter D.Lgs. 368/2001 disciplina la durata massima complessiva del rapporto in caso di successione di contratti a termine. Il limite complessivo di durata è 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi contrattuali con soluzione di continuità. Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto tra le medesime parti superi i 36 mesi complessivi, indipendentemente dai periodi di interruzione, esso si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei 36 mesi. La disciplina sopra descritta non si applica: alle attività stagionali; alle assunzioni di dirigenti per i quali la durata può essere estesa fino a 5 anni; alle assunzioni a termine nelle agenzie di somministrazione. Un ulteriore contratto a termine può essere stipulato per una sola volta presso la Dpl competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato. Con l'accordo interconfederale (10/4/2008) è stato fissato in 8 mesi il limite massimo dell'ulteriore contratto a termine. In caso di mancato rispetto della procedura il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. L'intervento della Direzione Provinciale del Lavoro è finalizzato esclusivamente alla verifica della completezza e della correttezza formale del contenuto del contratto a tempo determinato e la genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso. (2-fine)

Antonio Venturi Casadei  
 Annarita Gasperini  
 Consulenti del Lavoro in Cesena



Lavoro e normative Ecco una guida

**GUARDIA MEDICA**

Guardia medica (tutte le notti per casi di urgenza dalle ore 20 alle 8)

0543.731601

**OSPEDALI**

Morgagni - Pierantoni 0543.731111  
 Forlimpopoli 0543.733285  
 Santa Sofia 0543.974811  
 orari visite: 12,30 - 14,30  
 18,30 - 20,30  
 Tribunale per i diritti del malato  
 0543.731759

**UFFICI**

Municipio (centralino) 0543.712111  
 internet : www.comune.forli.it  
 URP 0543.712445  
 e-mail: urp@comune.forli.it  
 Sportello unico imprese  
 Difensore civico 0543.712452  
 Provincia 0543.714111  
 Provincia - Centri per l'impiego  
 Forlì 0543.402344  
 Modigliana 0546.941028  
 Predappio 0543.922253  
 Rocca 0543.951306  
 Santa Sofia 0543.970186  
 Autostrade, infotrafico 051.599314

**CENTRI AIUTO**

Caritas diocesana 0543.26061  
 (emergenza) 0543.21051  
 Centro donna 0543.30590  
 Centro servizi per i cittadini stranieri  
 0543.36332  
 Centro salute donna  
 Consultorio familiare  
 Consultorio donne e bimbi stranieri  
 0543.28966 o 28977  
 Consultorio giovani 0543.731141  
 Sert 0543.733465  
 Canile 0543.754357

**CONSUMATORI**

Cittadinanzattiva 0543.370923  
 Federconsumatori 0543.371170  
 Legaconsumatori 0543.32609  
 Giudice di pace 0543.717328  
 Adiconsum 0543 454511  
 Assoutenti 054321484

**Se si susseguono per più di 36 mesi per svolgere la stessa mansione il contratto è indeterminato indipendentemente dai periodi di interruzione**