

Sommario:



 L'editoriale:

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:
(di Red.)

Illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo se non c'è prova dell'impossibilità di ricollocare la lavoratrice.

Il lavoratore reintegrato non può essere licenziato una seconda volta per gli stessi fatti.

Fra di noi

Oggi parliamo di:

Congedi parentali

Recepimento della direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Un altro anno da riprogrammare.

Certo che del 2012 non avremo un grandissimo ricordo perché, fra le cose buone che ci è capitato di cogliere, ve ne sono state altre che proprio non ci sono piaciute, che anzi **ci preoccupano** e che, nel corso del 2013 dovremo sicuramente **affrontare con priorità**, nell'interesse esclusivo dei lavoratori e delle loro famiglie.

Se però si considera che il 24 e 25 febbraio 2013, torneremo alle urne per eleggere un nuovo Parlamento, emerge chiaramente che, almeno fino a tutto il mese di marzo (mese entro il quale dovrebbe essere nell'esercizio delle sue funzioni il nuovo governo), ci sarà ben poco da fare per instaurare in tempi brevissimi un confronto decente (e speriamo costruttivo) con l'Amministrazione.

Ovviamente, non ci interessa affatto "il colore" o l'appartenenza di chi subentrerà al governo Monti, contro i cui provvedimenti abbiamo manifestato più volte per esprimere la nostra netta contrarietà.

Quello che più ci sta a cuore, infatti, è incardinare subito un confronto serrato sulle questioni economiche che interessano i lavoratori con coloro che, in fin dei conti, dovranno assumere decisioni importanti per gli stessi e per le loro famiglie, previa doverosa consultazione e/o concertazione con le forze sociali più rappresentative.

Sicuramente, come Confsal-Unsa, ribadiamo ancora che metteremo al primo posto delle emergenze da risolvere la questione relativa agli stipendi.

Infatti, con i contratti scaduti da oltre tre anni e il conseguente blocco di qualsivoglia rivalutazione degli stipendi, **il potere d'acquisto delle famiglie si è spaventosamente ridotto**, la qual cosa innesca un circolo vizioso con il mondo del commercio in generale che, non riuscendo a vendere secondo le proprie aspettative, va incontro sempre più velocemente a crisi di sostenibilità dell'impresa, e si vede quindi costretto a licenziare dipendenti e/o nei casi più difficili a chiudere l'attività.

Insomma, un giro vizioso cui non sembra per niente facile far fronte.

Per evitare che, a causa del citato perverso meccanismo, la recessione galoppante distrugga economicamente milioni di famiglie **è necessario dare respiro alla capacità di spesa dei lavoratori (pubblici e privati) con un serio programma di detassazione e di rivalutazione degli stipendi** (uno stipendio medio nella PA si aggira intorno ai 1300-1400 Euro mensili!).

Ma questo non sarebbe che un primo passo.

Come si fa, infatti, a tollerare ancora che il primo pensiero dei governanti sia sempre quello di far fare il proprio lurido interesse a banche, assicurazioni, possessori di grandi patrimoni e conventicole varie, con l'aiuto preponderante dello Stato?

Come si fa a perseguire politiche fiscali, fra le più oppressive degli ultimi 25-30 anni, colpendo sempre più duramente il c.d. "ceto medio", oramai al limite della povertà?

Con quale faccia tosta ci si autoproclama, nei consessi internazionali, come "Paese democratico" quando con un sol tratto di penna si cancellano anni ed anni di conquiste sindacali, comprimendo fino allo spasmo il diritto dei lavoratori di farsi rappresentare concretamente dalle parti sociali?

Che dire, poi, delle continue modifiche della normativa sul lavoro, portate avanti con gravi scorrettezze sul campo delle relazioni sindacali, per la gioia alquanto sguaia di Confindustria e di quella parte politica che sempre si è piegata ai *desiderata* dei "poteri forti" e a tutto danno di milioni di lavoratori?

Lo scorso anno, relativamente all'amministrazione della Giustizia, le iniziative di Confsal-Unsa qualche buon risultato l'hanno ottenuto.

L'ultimo in ordine cronologico, tanto per fare un esempio, concerne l'accordo del 9 ottobre 2012 sulla mobilità del personale in servizio negli uffici giudiziari soppressi. Accordo necessitato dai contenuti troppo rigidi dei decreti legislativi 155 e 156 del 2012 varati per ridisegnare la c.d. "geografia giudiziaria".

Ma per alcune OO.SS. quell'accordo non andava fatto (!), e con testardaggine degna di miglior causa, e/o per puro spirito di bandiera, hanno fatto finta di non capire che quella era l'unica cosa da fare per evitare tristissimi "esodi", a danno di moltissimi lavoratori che, sconvolgendo le loro vite, avrebbero dovuto spostarsi dalla loro sede naturale di servizio ad altra sede giudiziaria dello stesso distretto, coincidente con l'ufficio accorpante (esattamente come prescrive la legge).

A questo punto non sembri inutile ricordare che coloro che hanno osteggiato l'accordo sulla mobilità, le circolari e gli interpelli del Ministero, sono gli stessi protagonisti "maggiori sponsor" della legge sulla revisione delle circoscrizioni giudiziarie!

Non si sono resi conto che quella legge avrebbe prodotto gravi conseguenze, oltre che a circa cinquemila lavoratori costretti a stravolgere le loro esistenze, anche a larghe fette del territorio nazionale, spogliate dei loro presidi di legalità e con pesanti ricadute economiche sulle sedi giudiziarie coinvolte.

Confsal-Unsa, proprio in questi giorni di inizio anno, sta valutando con i propri legali una nuova proposta di revisione delle circoscrizioni giudiziarie, da sottoporre alle forze politiche, al fine di ridurre congruamente gli effetti negativi della normativa precedente. Ove ciò fosse concretamente realizzabile avremmo un provvedimento sicuramente più equilibrato e condivisibile, con uffici giudiziari realmente più efficienti grazie ad organici (di magistratura e amministrativi) ben attrezzati per affrontare gli spaventosi carichi di lavoro che stanno sommergendo pressoché tutte le strutture giudiziarie.

Settimanale della Giustizia - 1/2013

E' inoltre in via di elaborazione un articolato documento che presenteremo tra breve e che riguarda la richiesta di bandi per **nuovi concorsi**, **nuovi sviluppi economici** e reperimento delle necessarie **risorse da immettere nel FUA del 2013**.

In buona sostanza è proprio su questi argomenti concreti che Confsal-Unsa sta preparando l'anno; e di questi argomenti che vogliamo fortemente condividere con tutti Voi parleremo nel corso di una serie di assemblee che terremo in tutta Italia.

Tutti i nostri propositi di intervento non possono non tener presente, ancora una volta, la situazione sempre più drammatica delle carceri.

Non vogliamo entrare nel merito di provvedimenti di clemenza "svuota-carceri", anche perché nel corso degli ultimi decenni le amnistie e gli indulti si sono rivelati come innocui palliativi destinati a curare una gravissima malattia che entro breve tempo recidiverà.

Il vero problema carcerario, secondo noi, si risolve con una incisiva riforma normativa, di cui si parla spesso ma che non viene mai attuata, e soprattutto con una seria politica di edilizia carceraria da mettere immediatamente in cantiere.

Per far questo, è lapalissiano, ci vogliono risorse economiche e soprattutto umane.

Possiamo anche costruire dieci o quindici nuovi Istituti, ma se poi non c'è il personale da destinare al loro funzionamento la spesa si trasforma in un enorme spreco.

E questo l'Italia proprio non può permetterselo.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza 2 gennaio 2013, n. 6.

Illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo se non c'è prova dell'impossibilità di ricollocare la lavoratrice.

"Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.

Pertanto spetta al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro e l'onere probatorio grava per intero sul datore di lavoro, che deve dare prova anche dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, onere che può essere assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego".

Questo il principio di diritto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 6 del 2 gennaio 2013, ha respinto il ricorso proposto da una società avverso la sentenza con cui i giudici di merito avevano dichiarato illegittimo il licenziamento di una dipendente per giustificato motivo oggettivo ritenendo non fornita la prova dell'impossibilità di ricollocare la lavoratrice in una delle aziende o stabilimenti della società in mansioni equivalenti.

La Società si era infatti limitata ad affermare che vi era stata una sensibile contrazione dell'organico, che non vi erano state assunzioni dopo il licenziamento della ricorrente e che la lavoratrice aveva rifiutato l'offerta di ricollocazione presso altra società del gruppo.

La Corte territoriale ha rilevato inoltre che la società non avrebbe potuto invocare a giustificazione del licenziamento il rifiuto della lavoratrice ad essere licenziata dalla società e riassunta presso altra società controllata ; tale proposta era stata rifiutata per ragioni di convenienza non sindacabili ed era comunque irrilevante essendo stata fatta un anno prima del licenziamento mentre si doveva avere riguardo al momento del licenziamento.

Nella specie, precisa la Suprema Corte, la lavoratrice ha adempiuto all'onere di deduzione ed allegazione sulla stessa gravanti e quanto all'offerta proposta alla lavoratrice di essere licenziata per essere assunta presso altra società del gruppo, la Corte ha sottolineato sia che l'offerta risaliva a circa un anno prima del licenziamento sia che alla lavoratrice, in violazione del principio di buona fede, non era stato rappresentato che la proposta di ricollocazione era in relazione alla necessità di sopprimere il suo posto di lavoro.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 2 gennaio 2013.

Il lavoratore reintegrato non può essere licenziato una seconda volta per gli stessi fatti.

"In forza del generale principio del ne bis in idem, comune a tutti i rami del diritto, il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere, ormai consumato."

Sulla fase di tale principio la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso di una società avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del giudice di primo grado, dichiarava illegittimo il secondo licenziamento (anche il primo era stato dichiarato illegittimo per violazione del principio della immediatezza della contestazione), osservando che i fatti sui quali si basava erano sostanzialmente gli stessi posti alla base del primo recesso.

Nel caso di specie, il lavoratore, a seguito di una prima contestazione disciplinare per utilizzo arbitrario di due carte di credito intestate a due clienti della Banca presso cui prestava servizio, accesso sui conti correnti degli stessi e prelievo ad uso personale da tali conti correnti di somme di denaro, veniva sospeso e successivamente licenziato.

Il Tribunale prima e la Corte d'Appello poi, dichiaravano illegittimo il licenziamento ordinando la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro. La Banca con la stessa lettera di reintegra contestava al lavoratore altro illecito disciplinare essendo nel frattempo intervenuta, per i fatti contestati, sentenza penale di condanna per il reato di truffa in danno della Banca.

A seguito di tale seconda contestazione, la Banca procedeva nuovamente a licenziare il lavoratore ma anche in questo caso il Tribunale adito e la Corte d'Appello competente dichiaravano illegittimo il licenziamento.

La Suprema Corte condivide l'assunto della Corte territoriale secondo cui "con argomentazioni immuni da vizi e coerenti sul piano logico, ha ritenuto che i due licenziamenti erano stati intimati sulla base degli stessi fatti, rilevando che ancorché la seconda contestazione avesse trovato fondamento nella sopraggiunta condanna penale, ciò non valeva a mutare i termini della questione, atteso che i fatti oggetto di imputazione erano gli stessi di quelli menzionati nella prima lettera di contestazione".

Precisano i giudici di legittimità che vi è una totale coincidenza fra i fatti addebitati al lavoratore con la prima contestazione e quelli che hanno dato luogo alla sentenza di condanna, determinando il secondo licenziamento.

La sentenza di condanna emessa nei confronti del lavoratore non può essere scissa dai fatti - già contestati al lavoratore - che hanno determinato tale condanna, onde pur trattandosi, di due addebiti formalmente diversi, essi sono riconducibili a fatti materiali totalmente coincidenti nel soggetto, nella condotta e nell'oggetto materiale.

La sentenza penale, dunque, non costituiva un elemento nuovo, suscettibile di un rilievo disciplinare autonomo e distinto rispetto al primo.

[Torna all'indice](#)

Fra di noi

Oggi parliamo di:

Congedi parentali

Per il recepimento della **direttiva 2010/18/UE** dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale, il legislatore, nelle Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - (Finanziaria 2013), ha introdotto al Senato delle modifiche alla normativa concernente i c.d. "congedi parentali".

Infatti, il **comma 178 dell'art. 1**, ripropone il contenuto dell'articolo 3 del D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, e **modifica l'articolo 32 del D.Lgs. 151/2001**, relativo proprio all'istituto del **congedo parentale**.

Più specificamente, la disposizione in esame, sopra citata:

- introducendo il comma 1-*bis* all'articolo 32, fermo restando quanto attualmente previsto dal T.U. sul congedo parentale, fra le altre cose **attribuisce alla contrattazione collettiva** di settore il potere di stabilire le **modalità di fruizione del congedo su base oraria**, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.
- precisa, in ordine al periodo di preavviso da osservare ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, che, restando fermo il periodo quindicinale per il preavviso debba essere indicato l'inizio e la fine del periodo di congedo (**lettera b**).
- aggiungendo il comma 4-*bis* al richiamato articolo 32, prevede che il lavoratore e il datore di lavoro possano mantenersi in contatto durante il periodo di congedo, al fine di **concordare adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa**, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva (**lettera c**).

La Direttiva in questione, risponde alla necessità di "migliorare ulteriormente la conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e, in particolare, la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità e congedo parentale, nonché alla possibilità di introdurre nuove forme di congedo per ragioni familiari".

L'Accordo si applica a parità di condizioni a tutti i lavoratori di ambo i sessi, aventi un contratto o rapporto di lavoro definito dalla legge, dalla contrattazione collettiva e/o dalle prassi vigenti negli Stati membri; non sono inoltre previste esclusioni dall'applicazione in ordine a particolari fattispecie lavorative (es. lavoro a tempo parziale o a tempo determinato (clausola 1, punti 1 e 2).

In particolare, ai lavoratori è riconosciuto il diritto individuale ad un congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, affinché possano averne cura fino a un'età stabilita dalla normativa nazionale e/o dai contratti collettivi, ma non superiore a otto anni (clausola 2, punto 1).

Il congedo parentale è riconosciuto per un periodo minimo di quattro mesi. Secondo l'accordo, andrebbe prevista, in linea di principio, la non trasferibilità da un genitore all'altro; in ogni caso, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile (clausola 2, punto 2).

La definizione delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione del congedo è operata dalle legislazioni nazionali e/o dai contratti collettivi (Clausola 3, punto 1). In particolare, gli Stati membri e/o le parti sociali possono:

- prevedere che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, al fine di tener conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- subordinare il diritto ad una determinata anzianità, la quale non può superare un anno (in caso di più contratti a tempo determinato, il periodo deve essere calcolato tenendo conto di tutti i successivi contratti a termine intercorsi con lo stesso datore di lavoro);
- definire le circostanze in base alle quali un datore di lavoro sia autorizzato a differire la concessione del congedo, per ragioni giustificabili connesse al funzionamento dell'organizzazione;
- consentire accordi particolari, intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.

Spetta agli Stati membri definire i termini di preavviso per l'esercizio del diritto di congedo parentale (clausola 3, punto 2), nonché la valutazione della necessità di adeguare l'accesso e l'applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso (clausola 3, punto 3), e di adottare ulteriori misure per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi (clausola 3, punto 4).

Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, a un lavoro equivalente o analogo (clausola 5, punto 1). Restano immutati i diritti acquisiti, o in via di acquisizione, da parte del lavoratore, alla data di inizio del congedo parentale, e, dopo la conclusione del periodo di congedo, essi si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali (clausola 5, punto 2).

Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono il regime del contratto e del rapporto di lavoro durante il periodo di congedo parentale (clausola 5, punto 3). **La disciplina deve in ogni caso assicurare:**

- l'esclusione di un trattamento meno favorevole - per il lavoratore - o del licenziamento, causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale (clausola 5, punto 4);
- la possibilità per i lavoratori, al termine del periodo di congedo, di richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato (clausola 6, punto 1);
- garantire adeguate misure di reintegrazione, decise tra le parti interessate (clausola 6, punto 2).

Infine, Gli Stati membri e/o le parti sociali sono obbligati ad autorizzare i lavoratori ad assentarsi per cause di forza maggiore (clausola 7, punto 1).

[Torna all'indice](#)
