



Segreteria Nazionale
00147 Roma – Via C.Colombo 181
tel. 06-51.26.765-51.40.464 Fax 06-20.39.86.81

www.silcea.org
e-mail: info@silcea.org

DIRETTIVA EUROPEA: LAVORARE PER 60 ORE ALLA SETTIMANA

(CON POSSIBILITÀ DI ARRIVARE A 65)

Ecco la notizia che tutti aspettavamo e che risolve ogni problema esistenziale dei lavoratori:

- Aumento delle retribuzioni per mangiare finalmente tutte le settimane del mese;
- Rilancio dei consumi di cui l'economia del Paese ha assoluta necessità;
- Maggiori introiti per lo Stato e per gli Enti locali per rilanciare gli investimenti;
- Nessun aggravio di costi per i datori di lavoro con l'eliminazione del lavoro straordinario;
- Maggiori entrate per l'Inps con minori oneri futuri per la conseguente riduzione della vita media dovuta alla maggiore usura lavorativa.

E poi dicono che il modello lavorativo cinese appartiene ad un sistema medioevale! Gioiranno le famiglie perché marito e moglie avranno ben poco tempo di frequentarsi e di litigare; gioiranno anche i figli che sfrutteranno l'occasione per "autoeducarsi" a proprio piacimento lontani dall'occhio vigile e severo dei genitori.

Ma l'Europa dei "ragionieri" serve soltanto a creare profitto, a disgregare le famiglie e a far crepare i suoi cittadini?

MUTUI, NON ABBASSARE LA GUARDIA

Il governatore della Banca d'Italia Mario Draghi: "Mutui, non abbassare la guardia, la crisi può ancora peggiorare. Il costo dei salvataggi deve ricadere quanto più possibile sugli azionisti e sui massimi dirigenti delle banche in crisi" (ndr percettori di dividendi elevati e stock-options miliardarie).

Parole sagge, ma a nostro avviso parole al vento!

LAVORATORE DEQUALIFICATO

Rifiuto di eseguire una prestazione non dovuta come reazione all'inadempimento del datore di lavoro.

Corte di Cassazione 02/04/04 n° 6564

"nei contratti con prestazioni corrispettive, qualora una delle parti adduca, a giustificazione del proprio rifiuto di adempiere, l'inadempimento o la mancata offerta di adempimento dell'altra, il giudice deve procedere alla valutazione comparativa dei comportamenti, tenendo conto non solo dell'elemento cronologico, ma anche di quello logico, essendo necessario stabilire se vi sia relazione causale ed adeguatezza, nel senso della proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto, tra l'inadempimento dell'uno e il precedente inadempimento dell'altro. Peraltro, il rifiuto di adempiere, come reazione al primo inadempimento, oltre a non contrastare con i principi generali della correttezza e della lealtà, deve risultare ragionevole e logico in senso oggettivo, trovando

concreta giustificazione nella gravità della prestazione ineseguita, alla quale si correla la prestazione rifiutata”.

La Cassazione conferma quanto in precedenza espresso (sentenza 07/02/1998 n°1307 e 23/12/2003 n°19689 secondo cui:

“a seguito di una ritenuta dequalificazione di mansioni, non può il lavoratore rendersi totalmente inadempiente sospendendo ogni attività lavorativa, se il datore di lavoro assolve a tutti gli altri propri obblighi (pagamento della retribuzione, copertura previdenziale e assicurativa, assicurazione del posto di lavoro), potendo una parte rendersi totalmente inadempiente e invocare l’art. 1460 c.c.. soltanto se è totalmente inadempiente l’altra parte, non quando vi sia controversia, eventualmente già sub iudice, solo su di una delle obbligazioni facenti capo ad una delle parti, obbligazione peraltro non incidente sulle immediate esigenze vitali del lavoratore.”

LA LEGGE 104 ESENTA DAL LAVORO NOTTURNO

CHI BENEFICIA DELLA LEGGE 104 E QUINDI DELLA RIDUZIONE DELL’ORARIO, PUÒ EFFETTUARE STRAORDINARI? PUÒ ESSERE SPOSTATO DI TURNO PER ESIGENZE DI SERVIZIO RIMANENDO NELLA STESSA SEDE?

Pietro Luigi Emilio Sperli – NAPOLI

Preliminarmente si rileva come all’interno della legge 104/92 non vi sia nessun riferimento in merito alla possibilità o meno, per il lavoratore che fruisca della riduzione dell’orario, di svolgere lavoro straordinario.

A rigor di logica, il lavoro straordinario appare non utilizzabile in quei giorni in cui il lavoratore richieda la riduzione dell’orario di lavoro prevista dalla legge 104, viceversa risulta ammissibile nei giorni in cui questi non fruisca di tali permessi.

In ogni caso, si evidenzia che la disciplina che governa la materia dell’orario di lavoro (Dlgs 66/2003) non fa alcun riferimento al caso di specie, ne consegue che sarà necessario verificare se ci siano indicazioni nel Ccnl di settore.

Per quanto concerne lo spostamento del turno, il datore ha la facoltà, per esigenze di servizio, di spostare il turno di lavoro del proprio dipendente; tuttavia, vi è uno specifico divieto (articolo 11, comma 2, lettera c, Dlgs 66/2003) che stabilisce che il lavoratore, o la lavoratrice, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104, non possa essere obbligato a svolgere lavoro notturno.

Inserito Il Sole 24 Ore 02/06/2008

l’Angolo della Giurisprudenza

Da Legge e Giustizia

L’IMPORTO DEL CANONE DI LOCAZIONE PAGATO DALL’AZIENDA PER L’ABITAZIONE DEL DIPENDENTE DISTACCATO ALL’ESTERO DEVE ESSERE INCLUSO, IN PARTE, NEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - *Perché si tratta di un emolumento in parte retributivo (Tribunale di Milano, Sezione Lavoro n. 857 del 17 ottobre 2000, Pres. Ruiz, Rel. Sbordone).*

B.E. dipendente dell’Enichem è stato distaccato presso una società controllata all’estero. Nel periodo del distacco lo stipendio gli è stato versato dalla controllata, mentre l’Enichem gli ha pagato il canone di locazione dell’abitazione. Quando il rapporto di lavoro è cessato, egli ha chiesto, tra l’altro, all’Enichem di includere nel calcolo del trattamento di fine rapporto l’importo del canone di locazione pagato dall’azienda per la sua abitazione nel periodo di distacco all’estero.

Poiché l’Enichem ha respinto la richiesta, B.E. ha promosso un giudizio davanti al Pretore di Milano al fine di ottenere il pagamento di una somma a titolo di differenze di t.f.r. derivanti anche dal mancato computo del canone di locazione.

Il Pretore ha rigettato la domanda. Il Tribunale di Milano (Sezione Lavoro n. 857 del 17 ottobre 2000, Pres. Ruiz, Rel. Sbordone) ha parzialmente accolto l'appello proposto dal dirigente affermando che l'importo del canone di locazione andava incluso almeno in parte nel calcolo del t.f.r. L'emolumento in esame - ha osservato il Tribunale di Milano - ha una duplice natura: per una parte indennitaria dei maggiori oneri in ragione dell'attività svolta all'estero, per l'altra compensativa delle modalità della prestazione. Il Tribunale ha pertanto stabilito l'inclusione nel trattamento di fine rapporto, in misura del 50%, dell'importo corrisposto al dirigente per canone di locazione, condannando l'azienda al pagamento della relativa differenza.

L'AZIENDA NON PUO' DILAZIONARE LA FRUIZIONE DELLE FERIE OLTRE L'ANNO DI COMPETENZA E IMPORRE SUCCESSIVAMENTE AL LAVORATORE DI SMALTIRE L'ARRETRATO - *Se il periodo di riposo previsto dal contratto non viene tempestivamente concesso, il dipendente ha diritto al risarcimento (Cassazione Sezione Lavoro n. 13980 del 24 ottobre 2000, Pres. Trezza, Rel. Giannantonio).*

G.V., dipendente dell'Ansaldo Industria S.p.A., con qualifica di quadro, ha accumulato, in vari anni di lavoro, un notevole arretrato di ferie non godute. Nel 1995 l'azienda gli ha imposto il recupero dell'arretrato, collocandolo in ferie, nonostante le sue rimostranze, dal 22 febbraio al 28 aprile e dal 18 settembre al 17 dicembre. G.V. ha chiesto al Pretore di Genova di dichiarare illegittimo il suo collocamento in ferie per decisione unilaterale dell'azienda e di condannare l'Ansaldo a ricostituire il suo monte ferie arretrate, senza tener conto dell'astensione dal lavoro impostagli. L'azienda si è difesa sostenendo che il collocamento del lavoratore in ferie per recupero degli arretrati doveva ritenersi giustificato dalla crisi economica del settore. La domanda del lavoratore è stata rigettata dal Pretore ed accolta invece, in grado di appello, dal Tribunale di Genova, che ha dichiarato l'illegittimità del collocamento in ferie. L'azienda ha proposto ricorso per Cassazione, sostenendo di avere legittimamente esercitato i suoi poteri organizzativi.

La Suprema Corte ([Sezione Lavoro n. 13980 del 24 ottobre 2000](#), Pres. Trezza, Rel. Giannantonio) ha rigettato il ricorso. La Corte ha ricordato che, in base all'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, a un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

Questa norma - ha affermato la Corte - attribuisce al datore di lavoro un potere di natura discrezionale che non è del tutto arbitrario e privo di vincoli, ma deve tenere conto anche degli interessi del prestatore di lavoro; in sostanza l'imprenditore deve organizzare il periodo di ferie in modo utile per le esigenze dell'impresa, ma non ingiustificatamente vessatorio nei confronti del lavoratore e dimentico delle legittime esigenze di questi. Il potere discrezionale del datore di lavoro è, inoltre, limitato - ha osservato la Corte - da norme inderogabili come, ad esempio, quella per la quale l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie (terzo comma dell'art. 2109 del codice civile) e quella per la quale le ferie devono essere godute entro l'anno di lavoro e non successivamente (ex art. 2109, secondo comma, del codice civile); la ragione di quest'ultima norma dipende dalla funzione propria delle ferie annuali che è quella di assicurare il recupero delle energie fisiche e psichiche da parte del lavoratore. Questa funzione sarebbe compromessa se non avvenisse con periodicità almeno annuale, come è stato affermato espressamente dalla Corte Costituzionale quando ha dichiarato illegittimo il penultimo comma dell'art. 22 allegato a) del regio decreto 8 gennaio 1931 n. 148, nella parte in cui prevedeva che l'autoferrotramviere potesse non fruire delle ferie nel corso dell'anno lavorativo (sentenza 19 dicembre 1990 n. 543).

Pertanto - ha concluso la Cassazione - deve ritenersi che, una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non possa più imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie e tantomeno possa stabilire il periodo nel quale deve goderle, ma sia tenuto al risarcimento del danno.

LE cito L'IMPIEGO DI INVESTIGATORI PRIVATI PER ACCERTARE UN COMPOR TAMENTO TRUFFALDINO DEL DIPENDENTE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO - *Non si applica, in questo caso, il divieto stabilito dall'art. 2 St. Lav. (Cassazione Sezione Lavoro n. 14383 del 3 novembre 2000, Pres. Amirante, Rel. Prestipino).*

M.D., dipendente della Banca Popolare di Rieti con mansioni di "sviluppatore" (incaricato di reperire clienti interessati ai servizi finanziari della banca), attività da svolgersi fuori dell'ufficio, è stato sottoposto dalla datrice di lavoro a controlli mediante investigatori privati, in quanto sospettato di svolgere la sua attività per altra azienda durante l'orario di lavoro. Poiché gli accertamenti hanno avuto esito positivo, egli è stato licenziato. Nel giudizio che ne è seguito davanti al Pretore di Rieti, egli ha sostenuto l'inutilizzabilità, da parte della banca, delle prove raccolte a mezzo degli investigatori privati, invocando le tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori, che all'art. 2 vieta l'impiego di guardie giurate per la vigilanza sull'attività lavorativa e all'art. 3 prescrive di rendere noti ai dipendenti i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza. Il Pretore, dopo aver sentito i testimoni indicati dalle parti, ha rigettato la domanda di annullamento del licenziamento proposta da M.D. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Rieti, che ha ritenuto legittimo il controllo esercitato dagli investigatori privati, in quanto disposto per accertare un comportamento fraudolento, tale da integrare il reato di truffa.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 14383 del 3 novembre 2000, Pres. Amirante, Rel. Prestipino) ha rigettato il ricorso del lavoratore, affermando che gli artt. 2 e 3 St. Lav. non possono trovare applicazione nelle ipotesi di realizzazione, da parte dei lavoratori, di comportamenti illeciti esulanti dalla normale attività lavorativa, pur se commessi nel corso di essa. L'attività lavorativa prestata a favore di un altro soggetto, concorrente del datore di lavoro - ha affermato la Corte - costituisce una violazione dell'obbligo di fedeltà, che non è rilevante sotto il profilo penale se è compiuta fuori dal normale orario di lavoro, mentre integra gli estremi del delitto di truffa se è esercitata da parte di un soggetto che lucra la retribuzione fingendo di svolgere il lavoro che gli è stato affidato.

PER OTTENERE IL RISARCIMENTO DEL DANNO ALLA SALUTE PRODOTTOGLI DA UNA SERIE DI RAPINE NELLA SUA AGENZIA, IL BANCARIO DEVE PROVARE CHE L'AZIENDA NON HA ADOTTATO IDONEE MISURE PRECAUZIONALI - *Si applica l'art. 2087 cod. civ. che obbliga il datore di lavoro a tutelare il dipendente (Cassazione Sezione Lavoro n. 14469 del 7 novembre 2000, Pres. Sciarelli, Rel. Prestipino).*

S.C., dipendente della S.p.A. Banca Arditi Galati, con mansioni di cassiere, ha promosso nei confronti dell'azienda, davanti al Pretore di Lecce, un giudizio diretto, tra l'altro, ad ottenere il risarcimento del danno alla salute da lui subito per lo stress causato da alcune rapine verificatesi nell'agenzia cui egli era addetto. Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Lecce, hanno rigettato questa domanda, in quanto hanno ritenuto che il lavoratore non abbia dato la prova di una condotta negligente della Banca.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 14469 del 7 novembre 2000, Pres. Sciarelli, Rel. Prestipino) ha rigettato il ricorso del lavoratore. In base all'art. 2087 cod. civ. - ha osservato la Corte - il datore di lavoro è tenuto a tutelare la salute del dipendente. Questi tuttavia, nel caso che richieda il risarcimento del danno alla salute per lesioni verificatesi nell'ambito del rapporto di lavoro, deve dimostrare che l'azienda ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge, o alle regole generali di correttezza e buona fede, o all'obbligo di adottare le necessarie misure di tutela.

Pertanto, ha affermato la Corte, il dipendente di un Istituto di Credito che lamenti di aver subito un pregiudizio derivante da una serie di rapine, compiute presso l'agenzia bancaria cui era addetto, deve provare l'omessa predisposizione da parte del datore di lavoro delle misure di sicurezza e di prevenzione atte a scongiurare, nei limiti del possibile, la commissione dei fatti delittuosi.