

**PERIODICO DEL SINDACATO NAZIONALE DEI FUNZIONARI  
E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ DEL SETTORE ASSICURATIVO ITALIANO**

1952-2012

**60**

All'interno

**SESSANT'ANNI A SPASSO NEL FUTURO**

**LA RIFORMA DEI LICENZIAMENTI  
NEL DISEGNO DI LEGGE FORNERO**

**IL MOBBING NEI LUOGHI DI LAVORO**

**LA RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ITALIA:  
EVOLUZIONE SOLIDARISTICA**

**DARE CONSAPEVOLEZZA DI SENSO A 60 ANNI DI ESPERIENZA:  
LA FORMAZIONE SNFIA**

**CHI HA PAURA DELL'ARTICOLO DICIOOTTO**

## SOMMARIO

Redazionale	pag.	1
Sessant'anni a spasso nel futuro	pag.	5
La riforma dei licenziamenti nel disegno di legge Fornero	pag.	7
Il mobbing nei luoghi di lavoro	pag.	19
La rappresentanza sindacale in Italia: evoluzione solidaristica	pag.	22
Dare consapevolezza di senso a 60 anni di esperienza: la formazione SNFIA	pag.	25
Chi ha paura dell'articolo diciotto	pag.	28
<b>DISPARI O PARI</b> Madri al lavoro, tormento di questo secolo ricco di contraddizioni	pag.	32
<b>DIRITTO E DINTORNI</b> Sezioni Unite della Cassazione su congedo parentale e licenziamento per giusta causa	pag.	34
<b>NOTIZIARIO</b> Consiglio Direttivo Nazionale Milano 18 aprile 2012	pag.	36

ANNO XVII N. 62 secondo trimestre 2012  
Direttore responsabile - Marino D'Angelo  
Redattore Capo - Lorenzo Capasso

Hanno collaborato a questo numero:  
Francesco Alvaro, Emilio Geroni, Lucio G. Insinga, Riccardo Baldassi, Angelo Misino,  
Donatella Bianchi e Angelo D'Ascenzi.

Direzione e redazione via De Amicis, 33 - 20123 Milano; tel. 02.8324.1464 - fax 02.8324.1472  
e-mail: notizie@snfia.org  
Uffici di Roma - via U. Biancamano, 21 - 00186 Roma; tel. e fax 06.7045.3310; e-mail: snfiaroma@tiscali.it  
Tipografia e stampa - Quadrifoglio-Signum srl - Bollate  
Aut. Trib. di Milano in data 28.9.1996 al n. 591  
Iscritto nel Registro degli Operatori di Comunicazione (R.O.C.) al n. 18595  
Distribuzione gratuita

Associato  
Unione Stampa  
Periodica Italiana



Associato  
Union Network International



# REDAZIONALE

## I lavori del Consiglio Direttivo Nazionale tenutosi il 12 e 13 giugno all'Er-gife di Roma hanno inteso celebrare i 60 anni dalla fondazione dello SNFIA

attraverso un profondo momento di riflessione sul cammino passato e futuro della nostra Organizzazione.

Come ha evidenziato il Segretario Generale in apertura della sua Relazione introduttiva, *“tanta acqua è passata sotto i ponti da quando Bruno Brambilla, Lorenzo Caprotti, Alberto Illeni e Bruno Wengerschin si ritrovarono a Milano, nello studio del Notaio Arrigo Rivani, per dare il via ad un comune progetto di impegno sindacale e sociale, animati dalla propria dignità di Lavoratori e dal coraggio delle proprie idee.*

*Era il 31 luglio del 1952, e se in questi 60 anni il volto del nostro Paese, e di conseguenza anche quello del nostro Sindacato, ha subito cambiamenti radicali, l'aria che respiriamo nel nostro impegno sindacale quotidiano, e quella di oggi nel Consiglio, testimonia che quella dignità e quel coraggio rappresentano ancora il segno distintivo della nostra Organizzazione”.*

Da qui è partito il Segretario Generale, per avviare un viaggio nel-

la memoria che, attraverso un'analisi in parallelo dell'evoluzione degli scenari socio-economici e dei nostri attuali progetti di lavoro, ha messo in luce la irrinunciabilità del contributo delle Alte Professionalità nei processi di sviluppo economico e sociale del nostro Paese.

SNFIA nasce quindi dalla constatazione, da parte di un gruppo di Lavoratori di alta professionalità – funzionari del settore assicurativo – di una sostanziale mancanza di tutela, nelle dinamiche sindacali del tempo (ed oggi...?), della dignità e dell'evoluzione professionale delle categorie lavorative a più alta competenza.

Una intuizione che dimostrò prontamente la sua validità: subito dopo la costituzione del Sindacato si registrò un tale riscontro da



Consiglio Direttivo Nazionale: 12 e 13 giugno, Roma

parte delle Alte Professionalità del nostro settore che la neonata realtà associativa passò quasi immediatamente da una dimensione regionale ad una nazionale. SFIA (Sindacato Funzionari delle Imprese Assicuratrici) di conseguenza incorpora la N di nazionale e fa nascere SNFIA.

*“L'adesione convinta di tanti Colleghi al progetto, che portò in tempi brevissimi il nostro Sindacato ad occupare uno spazio importante nel panorama sindacale dell'epoca, poneva in evidenza una grave carenza d'intervento sul tema della professionalità da parte della Triplice. Un ri-*

salto che ebbe il merito di determinare un'estensione dell'area della tutela del lavoro dallo stretto perimetro della produttività a quello più adeguato della realizzazione personale dell'Uomo lavoratore”.

Il primo importante risultato di questo impegno fu quello della stipula con l'ANIA, accanto al contratto dei dirigenti e quello degli impiegati, di un contratto nazionale dei “funzionari”, così come definiti dal R.D. 16 agosto 1934 n. 1387, unica definizione peraltro incredibilmente ancora oggi in vigore.

Prende vita da allora la lunga storia della contrapposizione tra la Parte datoriale, con il suo tentativo costante di riportare i Funzionari e le Alte Professionalità all'interno dell'area contrattuale impiegatizia, agevolato da una posizione troppe volte “accondiscendente” o quantomeno superficiale delle altre sigle firmatarie del CCNL, e lo SNFIA, con la sua lotta per il riconoscimento del ruolo delle Alte Professionalità.

Una storia fatta di alterne vicende, ma con un motivo di fondo dato dalla strenua resistenza di quel manipolo di Colleghi che, contro tutto e tutti, dimostravano come la convinzione delle proprie idee e la passione possono consentire la vittoria di Davide su Golia.

Per tutto, basti

ricordare il coraggioso abbandono del tavolo delle trattative di rinnovo del CCNL 1983 da parte dell'allora Presidente Luciano Canzian, che determinò un lungo periodo di *vacatio* contrattuale protratto fino al 1986, anno del riconoscimento in sede giudiziaria delle ragioni dello SNFIA.

Un periodo difficile, aggravato dalla emanazione della Legge 13 maggio 1985 n. 190, che introduceva la figura del Quadro e che per questo forniva all'ANIA un ulteriore argomento al tentativo del ridimensionamento contrattuale delle Alte Professionalità.

Stessa storia e stesso esito vittorioso del nostro Sindacato per i rinnovi successivi, tra cui va senz'altro ricordata la tappa fondamentale del 1991, anno in cui l'ANIA tentò nuovamente di massificare le figure contrattuali attraverso un depistaggio dell'interesse delle altre sigle sindacali verso il tema dell'area contrattuale, posto

come moneta di scambio per l'assassinio delle Alte Professionalità.

L'analisi di quanto è avvenuto in questi sessanta anni di storia sindacale nel mondo assicurativo, che trova riscontri ed analogie anche negli altri settori produttivi, porta inevitabilmente ad interrogarsi sul motivo di fondo di tanto accanimento nei confronti di una categoria di lavoratori, quale quella del middle-management, da parte di chi se ne beneficia

ampiamente in termini di ruolo e partecipazione al business, vale a dire delle Imprese.

In altri termini, che cosa ha spinto e spinge la Parte datoriale a non riconoscere una dignità di ruolo in termini economici e normativi a quella parte dei Lavoratori che, di fatto, viene invece impegnata e riconosciuta nell'operatività quotidiana

come fondamentale cinghia di collegamento tra il vertice e la base della piramide aziendale?

Che senso ha riconoscere ad un profilo professionale un rilevante ruolo di autonomia e di gestione del risultato nell'organizzazione del lavoro, slegandolo poi da un effettivo riconoscimento in sede contrattuale?

Per darsi una risposta, va premessa l'anomalia del Mercato assicurativo rispetto agli altri settori.

Il Mercato assicurativo, in parti-



Un momento della relazione del Segretario Generale, Marino D'Angelo

colare prima della sua “formale” liberalizzazione del 1994, ha vissuto, e per molti versi continua a vivere, al di fuori di un regolare regime di concorrenza.

E questo grazie al regime di obbligatorietà nel ramo RCA ed alla concentrazione della quasi totalità delle quote del Mercato assicurativo in poche mani.

Sotto il profilo della qualità culturale della classe dirigente, tutto ciò ha portato alla costruzione di un top management di formazione non industriale ma finanziario-organizzativa. I top manager attuali difficilmente possono essere definiti dei “tecnici”, dei buoni conoscitori del business praticato dall'azienda che li paga. Da ciò deriva la necessità per l'impresa assicurativa di un alto profilo tecnico del “middle management”, capace di sostenere il business dell'Azienda per cui opera.

L'identificazione quindi dei centri di interesse nell'impresa assicurativa, porta a riconoscerne quattro: Proprietà, Top Management, Middle Management e Impiegati.

Tralasciando gli altri intrecci, risulta evidente la diversità di prospettiva e motivazione tra gli interessi del Top Management, per sua natura portato a calibrare il rapporto con l'Azienda in un'ottica di reciproco interesse e con un'idea del risultato/profitto strettamente collegata alla temporaneità del rapporto di lavoro, ed il Middle Management, che fa del senso di appartenenza un valore fondante della propria vita professionale.

La risposta alla nostra domanda è probabilmente da ricercare proprio in questa diversità di prospettiva tra il Top ed il Middle Management, che, per quanto sopra, si pone quale principale difensore della continuità aziendale, sia in termini di crescita che in quelli di responsabilità sociale. Sul tavolo delle relazioni industriali si presenta lo stesso conflitto che tanti Colleghi vivono ogni giorno nelle proprie Aziende, con un Top Management che sempre di più ha abbandonato una corretta gestione industriale per inoltrarsi in distruttive alchimie finanziarie orientate a risultati di bilancio di brevissimo periodo e respiro. Alchimie che molte volte, visti i disastri che provocano, sembrano avere il solo scopo di giustificare gli spropositati trattamenti economici di cui gli stessi Top godono.

Un conflitto che produce gli stessi tentativi di emarginazione sia nelle operatività quotidiane (emarginazione, dequalificazione, mobbing e quant'altro) che nella contrattazione collettiva, con il reiterato tentativo di togliere voce e motivazione a chi denuncia, o semplicemente con il proprio comportamento mette in crisi, una gestione delle Aziende quantomeno “non industriale”.

La risposta certamente non si esaurisce qui, ma certamente parte da qui.

Il peso del testimone che abbiamo raccolto è aumentato smisuratamente, e con esso la nostra responsabilità, alla luce della grave situazione socio-economica che stiamo attraversando.

Uno stato di crisi che denuncia la



*Il brindisi per i sessant'anni*

necessità del ritorno ad un'economia reale, che a livello d'impresa significa un deciso cambiamento di rotta nella direzione di una crescita duratura e, come tale, basata sul risultato industriale. Bisogna ritornare a fare il nostro mestiere, che è quello di vendere polizze e liquidare i sinistri, e solo su questo investire per crescere. E se questo dev'essere, è di tutta evidenza quale ruolo hanno e debbano giocare le Alte Professionalità nella partita.

Festeggiamo il 60° compleanno dello SNFIA con due regali di particolare valore.

Il primo è l'istituzione del Premio Alta Professionalità con cui il nostro Sindacato, quale portatore di quei valori, intende attribuire un pubblico riconoscimento a chi si è particolarmente distinto per l'azione di valorizzazione e sviluppo della managerialità, nel segno dell'alta professionalità, nelle diverse espressioni della vita pubblica, scientifica ed economica.

Per il 2012 il Premio è stato assegnato al Prof. Franco Fontana, Economista di chiara fama e Direttore della *Luiss Business School*. Il momento della consegna si è arricchito della prestigiosa presenza, accanto al nostro Marino D'Angelo, di S.E.

Bernardino Regazzoni, Ambasciatore di Svizzera, che ha così inteso testimoniare la vicinanza e l'interesse alla nostra Organizzazione da parte di una Nazione che da sempre si è distinta nel Mondo per l'elevatissimo standard delle sue attività produttive. Sul palco anche Maurizio Arena, Segretario Generale di Dircredito, nella sua qualità di Presidente del Comitato di Valutazione, che ha letto la motivazione.

Il secondo, confezionato il giorno precedente a quello del Consiglio, l'11 giugno, è quello della FADAP, acronimo che sta per Federazione Autonoma delle Alte Professionalità, costituita da SNFIA e DIRCREDITO ed aperta alla partecipazione di Enti, Associazioni ed Organizzazioni che in ogni maniera siano espressione di mondi professionali di alto profilo.

FADAP si propone di aprire un confronto in sede nazionale ed internazionale sui temi dell'Alta Professionalità, in una dimensione che tenga conto dei cambiamenti di fisionomia e contenuto che caratterizzano il Mercato del Lavoro dei nostri tempi.

Un nuovo modo di intendere e vivere il Sindacato, una grande sfida nel segno della continuità di quella del 1952.

### CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE MOZIONE FINALE

Il Consiglio Direttivo Nazionale del Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici si è riunito a Roma il 12 ed il 13 giugno 2012 in occasione del suo 60° anniversario.

Il Segretario Generale ha ripercorso la storia del Sindacato, evidenziando molti punti di contatto tra la realtà con cui si confrontarono i padri fondatori e quella attuale. SNFIA nasce quale risposta alla necessità di rappresentare le Alte Professionalità del Mercato assicurativo Italiano. Una problematica ancora parzialmente irrisolta, ulteriormente aggravata dalla grave situazione economica e sociale che sta vivendo il mondo occidentale.

A tal riguardo lunedì 11 giugno Snfia e Dircredito hanno dato vita alla FADAP, Federazione Autonoma delle Alte Professionalità. Una Federazione che intende porsi come interlocutore dei diversi attori socio-economici Nazionali ed Internazionali, nella costruzione di un progetto di rilancio della produttività che sappia riconoscere la centralità del ruolo delle Alte Professionalità in tutti i settori produttivi.

È stata analizzata la situazione economica del Paese, ed in particolare la riforma del mercato del lavoro, evidenziando come la stessa non fornisca risposte adeguate ai drammatici ed impellenti interrogativi posti dai reali bisogni di crescita e di sviluppo.

Concluso il rinnovo del CCNL, si è aperta la stagione dei rinnovi dei Contratti Integrativi Aziendali in un clima difficile. Clima che fa presagire le difficoltà che ci troveremo ad affrontare nel prossimo rinnovo del CCNL.

Si è ribadita la necessità di avviare immediatamente la costruzione della piattaforma SNFIA attraverso un processo che coinvolga tutte le posizioni organizzative e gli iscritti, che troverà il suo momento di sintesi in un workshop dedicato.

La presentazione del nuovo Sito WEB è stata l'occasione per individuare l'impegno delle posizioni organizzative nell'ulteriore sviluppo del Sito stesso.

Le iniziative formative, in particolare quelle rivolte ai Quadri Sindacali SNFIA, hanno rafforzato la convinzione che questa attività si pone come asset strategico nella politica di qualificazione della nostra Organizzazione.

Sullo stesso piano l'iniziativa dell'indagine sulle Alte Professionalità lanciata nell'ambito delle attività di Sviluppo e Proselitismo.

La preoccupazione per gli scenari socio-economici attuali pone la celebrazione dei 60 anni dalla fondazione dello SNFIA quale momento di partenza verso una rafforzata identità ed una più intensa azione sindacale e sociale.

Roma, 13 giugno 2012

## SESSANT'ANNI A SPASSO NEL FUTURO

di Marino D'Angelo\*

**Quando la festa è finita un elemento di giudizio era chiaro e intuitivo: l'atmosfera della serata e le presenze testimoniarono che il nostro Sindacato è un organismo vivo,** rispettato e con un futuro davanti che si delinea già come un cantiere in costruzione. Certo, il rischio della retorica. Però... però la serata romana del 13 giugno, che ha segnato la celebrazione del sessantesimo

anno dalla fondazione dello SNFIA, è stata davvero qualcosa di diverso da una festa di compleanno, per quanto significativo e rilevante possa essere e sia poter spegnere le candeline di un anniversario così importante. Intanto, le presenze. Non soltanto la quantità di persone che hanno voluto rendere onore alla nostra festa, per quanto non sia proprio normale che in questo tipo di occasioni si rischi di andare ben oltre la ricettività del luogo, per quanto generosa essa sia. Quanto e soprattutto la qualità degli ospiti: dagli esponenti dell'ANIA ai Rappresentanti delle Imprese assicurative, dai Segretari Nazionali delle Organizzazioni Sindacali ai Responsabili delle Relazioni Industriali, dagli autorevoli esponenti della Politica a quelli dello Spettacolo, dagli Ambasciatori ai Giornalisti, dagli Imprenditori ai rappresentanti della Cultura e delle Università, dai prestigiosi esponenti del mondo delle Professioni agli amici di Dircredito. E l'elenco è rapido, parziale e sommario.

Dire delle presenze non basta, perché il senso profondo della serata di compleanno ci è sembrato un altro: non si stava celebrando

soltanto una storia sindacale lunga, ma si stava aprendo un nuovo inizio. Appunto, quel cantiere in costruzione di cui all'avvio di queste note. Lo sguardo è rivolto al futuro. Che cosa deve essere un Sindacato autonomo nel terzo millennio? In un secolo che si è aperto con una crisi della quale non si vedono né la fine né gli sbocchi? Quando ci sediamo al tavolo di una trattativa siamo ancora sicuri che stiamo nego-



La consegna del Premio Alta Professionalità 2012

ziando soltanto uno spicchio in più di una torta, che è sempre più misera e piccola? Nessuno è così stupido da snobbare il pezzetto di torta, ma forse oggi stiamo giocando un'altra partita, della quale non sempre sono chiari le regole e il perimetro del campo. La partita riguarda la dignità delle persone, una certezza ragionevole di futuro, lo status nella società, la consapevolezza del proprio ruolo. Lo SNFIA non ha e non deve avere la presunzione di aver compreso tutto, di girare con le ricette in tasca. Ma

assegnare il premio Alta Professionalità ad un esponente del mondo dei saperi e della conoscenza: e tale è – ancora e nonostante tutto – l'Università italiana. E con questo mondo la nostra Organizzazione intende ancora dialogare e collaborare,

secondo progetti dei quali avremo modo di discutere e spiegare.

E a proposito di progetti, come non chiudere queste note con il tentativo grande che abbiamo messo in pista e che, se pienamente realizzato, rappresenterà il nostro futuro, del Sindacato, dei suoi aderenti e delle fasce alte del nostro lavoro. Il tentativo di riunire in un'unica Federazione i sindacati, le associazioni, gli organismi che raccolgono e rappresentano le

Alte Professionalità del mondo del lavoro. A questo progetto abbiamo dato un nome: FADAP. E abbiamo iniziato da dove era giusto cominciare: dai dirigenti e funzionari di banca riuniti in Dircredito. Ma è il primo passo al quale altri ne dovranno seguire, dialogando e convincendo altre categorie a costruire con noi e Dircredito una Federazione forte e influente, in grado di far valere il ruolo, la funzione e l'apporto delle Alte Professionalità allo sviluppo equilibrato della società.

\*Segretario Generale



*Un momento della premiazione. Da destra, S.E. Bernardino Regazzoni, il prof. Franco Fontana, Marino D'Angelo e Maurizio Arena*

lo SNFIA sa che deve essere all'altezza delle sfide inedite che il tempo presente ci ha lanciato.

Sta dentro questo abbozzo di ragionamento il momento centrale della festa di compleanno del 13 giugno. Il taglio della torta era soltanto il momento conclusivo, ma il "cuore" della serata è stata la consegna del Premio Alta Professionalità al Professor Franco Fontana, Direttore della *Business School* dell'Università Luiss di Roma. A consegnare il Premio sono stati S.E. l'Ambasciatore di Svizzera Bernardino Regazzoni e il sottoscritto Segretario Generale del nostro Sindacato, Marino D'Angelo. Scegliere un diplomatico ha ovviamente un senso: cercare un futuro anche oltre i nostri confini, alzare lo sguardo oltre la nostra siepe, darsi un respiro più ampio, mettersi in ascolto su lunghezze d'onda non soltanto domestiche. Premiare un illustre docente di uno dei più prestigiosi Atenei europei conferisce un significato del tutto particolare all'essenza stessa del Premio, dedicato alle espressioni delle Alte Professionalità. Non casualmente per il 2012 lo SNFIA ha voluto

## LA RIFORMA DEI LICENZIAMENTI NEL DISEGNO DI LEGGE FORNERO

di Francesco Alvaro\*

**È da troppo tempo che si discute e si dibatte sulla riforma del lavoro.** L'ultima proposta di modifica della normativa vigente è quella presentata al Parlamento dal Ministro del Lavoro, Elsa Fornero, che investe una pluralità di aspetti, attinenti alle forme contrattuali c.d. flessibili, all'innovazione degli ammortizzatori sociali, alla riforma dei licenziamenti.

Si tratta di un complesso di interventi oggetto di ampio e aspro dibattito tra le forze politiche e sociali. Interventi salvifici e incentivanti l'occupazione e gli investimenti esteri, per taluni, mentre, per altri, di scarso contenuto innovativo dei rapporti lavoro-impresa fin qui conosciuti, tanto da costituire una "boiata", secondo la definizione del Presidente della Confindustria, pubblicata il 20 giugno scorso.

In questo *bailamme* di letture, interpretazioni e ricostruzioni di quel che sarà, o meglio, di che quel che si vorrebbe che fosse la riforma del lavoro, appare opportuno esplicitare in cosa consiste realmente l'intervento legislativo, oramai all'approvazione, tramite fiducia, della Camera (approvazione che dovrebbe avvenire in data 29 giugno 2012). *Approvazione avvenuta in data 27 giugno 2012 - N.d.R*

Le proposte di modifica che, più delle altre, toccano la sensibilità dei lavoratori riguardano l'istituto e il regime dei licenziamenti, giacché, visti i profondi tempi di crisi che stiamo attraversando, il lavoratore oggi vive drammaticamente il rischio di perdere il posto di lavoro, senza neanche esser messo nelle condizioni di sapere se, potenzialmente, quel posto di lavoro illegittimamente venuto meno gli potrà essere restituito, per decisione del Giudice. Vive, cioè, senza avere alcuna certezza

sulla permanenza nel nostro ordinamento della reintegrazione nel posto di lavoro.

Di qui le domande che con maggiore frequenza vengono sollevate e dibattute: esiste ancora il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro? Relativamente a quali fattispecie la



*Il Governo deve intervenire sulla flessibilità in uscita in quanto le imprese possono avere la necessità di licenziare dei lavoratori per motivi economici.*

reintegrazione trova applicazione? A quanto ammonterà, dopo la riforma, il risarcimento del danno da illegittimo licenziamento? Tale risarcimento sostituisce la reintegrazione nel posto di lavoro o si aggiunge alla stessa? La forma d'irrogazione del recesso è rimasta invariata?

Quali saranno le modalità d'impugnazione del licenziamento? In cosa consiste il nuovo rito processuale introdotto nel giudizio di opposizione avverso il recesso ritenuto illegittimo? Sono domande, queste, che, investendo l'essenza del rapporto lavoro-impresa-Società, meritano adeguate e chiare risposte innanzitutto sul piano politico, perché la mancanza di chiarezza sul piano politico-decisionale non può che tradursi in un assetto tecnico-giuridico pieno di incertezze e di venature contraddittorie, il quale, sia consentito, emerge dalla proposta di riforma dei licenziamenti di cui al disegno di legge in esame.

### **Esiste ancora la reintegrazione nel posto di lavoro?**

Sul diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, la riforma ha inteso intervenire partendo dal presupposto che un'eccessiva rigidità in uscita risulta di ostacolo all'incremento occupazionale, in quanto il superamento delle soglie numeriche previste dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (15 dipendenti in ambito comunale o di sede, filiale, stabilimento o unità produttiva, oppure 60 dipendenti a livello nazionale), comportando l'applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro, in conseguenza di un licenziamento illegittimo, divie-

ne ostativa alla volontà datoriale di risolvere i vari rapporti di lavoro.

Ad oggi, infatti, giusta l'applicazione dell'art. 18, St. Lav., un licenziamento illegittimo, nullo ed inefficace, è tutelato con il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, il quale garantisce il diritto del dipendente:

- al ripristino del rapporto di lavoro, con effetti dal giorno della sua interruzione;
- a percepire le retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, detratto il c.d. *aliunde perceptum* e, cioè, l'eventuale reddito percepito per lo svolgimento, *medio tempore*, di un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma;

- alla regolarizzazione contributiva, mediante il versamento della dovuta contribuzione maturata.

L'applicazione della norma riguarda i casi in cui il recesso viene dal datore di lavoro irrogato per fatto imputabile al lavoratore e, quindi, intimato per giusta causa o per giustificato motivo sogget-

### **Licenziamento per giustificato motivo**

La nozione di giustificato motivo è specificata nell'art. 3 della Legge n. 604 del 1966 secondo cui questo tipo di licenziamento si realizza per

- ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (c.d. giustificato motivo oggettivo);
- un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (c.d. giustificato motivo soggettivo).

tivo ed anche i casi in cui la risoluzione avvenga per giustificato motivo oggettivo e, quindi, a fronte di una ragione tecnica, organizzativa o produttiva ascrivibile alle condizioni aziendali.

Ancora, la norma in commento, trova applicazione in ogni ipotesi di violazione formale in cui il datore di lavoro sia incorso nel momento della formulazione o della formalizzazione del licenziamento, così come prescritte sia dall'art. 2, L. n. 604/1966, relativamente alle modalità di comunicazione delle motivazioni fondanti il recesso per g.m.o., sia dall'art. 7 St. Lav., in merito al procedimento disciplinare presupposto dell'irrogazione del licenziamento disciplinare (cioè per fatto imputabile a negligenza o inadempimento del prestatore di lavoro).

Inoltre, l'obbligo di reintegrazione, giusto il disposto dell'art. 3, L. n. 108/1990, trova sempre applicazione, indipendentemente dalle dimensioni occupazionali del datore di lavoro, qualora il licenziamento sia stato disposto per motivi discriminatori o ritorsivi.

Le proposte di modifica della normativa vigente avanzate dalla Legge Fornero introducono una pluralità di diversificate san-

zioni all'illegittimo licenziamento. La reintegrazione nel posto di lavoro, infatti, viene garantita, e ciò indipendentemente dalla consistenza numerica aziendale, soltanto nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio o ritorsivo. In simile fattispecie rientrano, per espresso richiamo legislativo, di cui alla nuova formulazione del 1° comma dell'art. 18:

a) i licenziamenti intimati in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

b) in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni;

c) i casi di nullità previsti dalla legge o determinati da un motivo illecito, ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile.

Invece, in tutte le ipotesi in cui il licenziamento dovesse essere viziato dall'illegittimità e, quindi, dall'insussistenza della ragione apposta a suo fondamento, sia essa inerente a un giustificato motivo soggettivo od oggettivo, oppure alla giusta causa, la tutela riconosciuta al lavoratore risulta diversificata, in quanto il legislatore, a seconda dei casi, riconosce o meno, il diritto alla reintegrazione.

Infine, nelle ipotesi di violazioni formali commesse nella procedura di irrogazione del recesso, la tutela può essere forte o debole, reintegratoria o risarcitoria, in relazione al tipo e alla natura della violazione commessa.

La vera novità della proposta di Legge Fornero, quindi, non è costituita dall'abolizione *sic et simpliciter* del principio della reintegrazione nel posto di lavoro, ma dal fatto che il principio non trova un fermo e oggettivante riferimento applicativo, giacché la reintegrazione viene a costituire solo una delle possibili tutele riconosciute al lavoratore illegittimamente licenziato.

### **La tutela nel licenziamento intimato per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.**

In tutte le ipotesi di licenziamento intimato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, l'alternativa fra tutela reale e tutela obbligatoria non è il frutto e la conseguenza di una chiara scelta legislativa, posta in essere attraverso l'elencazione detta-

gliata delle ipotesi o fattispecie idonee a ingenerare una o l'altra tutela essendo, nei fatti, rimessa alla valutazione discrezionale del magistrato chiamato a dirimere la controversia.

Di qui, preoccupazioni e perplessità, in quanto, non solo tale scelta rende prive di certezza le sorti e la tutela accordata a un lavoratore licenziato ma, aspetto ancor più rilevante, tende ad appesantire in maniera eccessiva l'ambito di discrezionalità del

### **Licenziamento per giusta causa**

La legge non determina il significato di giusta causa: infatti, l'art. 2119 c.c. si limita a definire genericamente come giusta causa di licenziamento quella che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Secondo la giurisprudenza la giusta causa di licenziamento è rilevabile dal Giudice se viene accertata in concreto - in relazione alla qualità e al grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava - la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente.

giudicante che, stante la difficile interpretazione, conseguenza dell'astrattezza del dettato legislativo, è sprovvisto di qualsiasi elemento utile a dettarne e definirne i confini di una ragionevole e oggettivante certezza entro cui ricondurre la scelta diretta a tutelare il dipendente.

Una lettura dell'art. 18, così come si vorrebbe innovare, chiarirà meglio simile perplessità.

Il comma 4 dell'art. 14 del ddl all'esame della Camera dei Deputati, il quale dovrebbe divenire il nuovo comma 4 dell'art. 18 St. Lav., dispone che *“Il Giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di la-*

*giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento (della sola) indennità risarcitoria”.*

Dal combinato disposto dei suddetti commi emerge che un lavoratore, affinché possa ambire alla reintegrazione, deve subire un licenziamento:

- che si pone come conseguenza di una condotta che, seppur contestata dal datore di lavoro, risulti inconsistente;
- che discende da un comportamento che, seppure accertato nei suoi aspetti fattuali, in base al contratto collettivo, vada punito con l'irrogazione di una sanzione conservativa, compresa tra il rimprovero verbale e la sospensione.

Se così è, l'unica fattispecie che pare rientrare nelle *“altre ipotesi”* menzionate nel primo alinea del comma 5 del *“nuovo”* articolo 18, e rispetto al quale il Giudice disporrà, in caso di illegittimo recesso, l'applicazione della sola tutela risarcitoria, è quello nel quale si accerti che:

- la condotta contestata al lavoratore risulti essere stata effettivamente tenuta;
- la condotta non rientra in una delle fattispecie rispetto alle quali il contratto collettivo o il codice disciplinare applicabile prevede una sanzione conservativa;
- il Giudice non ritiene che quella condotta

### Sanzioni c.d. conservative

Le sanzioni disciplinari c.d. conservative sono:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto, in cui rientra, secondo la giurisprudenza, il rimprovero verbale di cui rimanga traccia scritta nella cartella personale del dipendente, ma non la lettera di richiamo ai doveri pro futuro né le note di qualifica, in cui il giudizio resta circoscritto alla qualità della prestazione che il lavoratore deve fornire quale collaboratore del datore di lavoro e, se negative, non presuppongono necessariamente un inadempimento;
- la multa, che non può superare l'importo di 4 ore della retribuzione base (art. 7, co. 4, Stat. Lav.);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione. La sospensione non può superare i 10 giorni (art. 7, co. 4, Stat. lav.).

Tali sanzioni non costituiscono un numero chiuso, potendo la contrattazione collettiva prevedere anche nuove ed ulteriori ipotesi di sanzioni.

La legge (art. 7, co. 4, Stat. Lav.) vieta sanzioni *“che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro”*. Pertanto, non può essere applicata la sanzione disciplinare della modifica delle mansioni ovvero la dequalificazione professionale per fini punitivi.

*voro”*, oltre al risarcimento del danno di cui si parlerà nel prosieguo della trattazione.

Il comma 5 della medesima disposizione, però, contraddicendo, in apparenza, quello precedente, dispone che: *“Il Giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del*

*sia idonea ad incidere sull'affidamento fiduciario riposto nel lavoratore e, quindi, non ritiene che possa costituire il presupposto per la risoluzione del rapporto di lavoro.*

Qualora una simile lettura del combinato disposto dai commi 4 e 5 del potenziale nuovo art. 18 St. Lav. dovesse essere ritenuta valida, le difficoltà interpretative derivanti dall'esame dei casi concreti appaiono evidenti, soprattutto nelle ipotesi, frequenti, nelle quali i contratti collettivi contengono un'elencazione delle condotte disciplinarmente rilevanti e punite con la

sanzione disciplinare conservativa espressamente definita non esaustiva, oppure nelle ipotesi in cui appaia totalmente carente il codice disciplinare contenuto nel contratto.

In queste ipotesi, infatti, la semplice omessa menzione nel codice disciplinare della condotta contestata al lavoratore licenziato, seppure assimilabile, come gravità, ad un'altra per la quale è applicata la sanzione conservativa, dovrebbe portare il giudicante ad affermare la legittimità del recesso, giusta l'inesistenza di una previsione che riconduca alla condotta in contestazione una diversa sanzione di tipo conservativo.

Se questa interpretazione, che appare protesa verso una lettura eccessivamente formale del dato normativo non dovesse essere avallata, non si vede quali possano essere le ipotesi in presenza delle quali la conseguenza di un illegittimo recesso possa comportare il semplice risarcimento del danno.

Viene difficile, infatti, attribuire consistenza formale e sostanziale alle "altre ipotesi" in presenza delle quali non trova applicazione la tutela reintegratoria del posto di lavoro, dal momento che un licenziamento si palesa illegittimo o perché fondato su di una condotta mai avvenuta o perché non proporzionato, come sanzione, rispetto al tenore dell'inadempimento e del comportamento oggetto di contestazione.

### **La tutela nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

Non priva di altrettante perplessità è la formulazione relativa alla tutela spettante nel caso del licenziamento basato, motivato e fondato su di un giustificato motivo oggettivo e, quindi, su ragioni di natura tecnica, organizzativa e produttiva.

In queste evenienze, la tutela reintegratoria spetta nelle ipotesi in cui il licenziamento, sprovvisto dei suoi presupposti fondanti, sia intimato a fronte della pretesa inidoneità fisica o psichica del lavoratore, oppure quando il recesso sia stato dettato dal preteso superamento del periodo di compimento, del periodo, cioè, di conservazione del posto di lavoro in costanza di malattia.

Ancora, la medesima tutela spetta nelle ipotesi in cui il fatto posto a base del licenziamento si palesi manifestamente insussistente. Quest'ultima ipotesi è certo quella che maggiormente farà discutere e dibattere gli addetti ai lavori e la giurisprudenza.

L'insussistenza manifesta, infatti, rappresenta il *discrimen* tra l'applicazione della tutela reale e quella risarcitoria, in quanto, in tutte le ipotesi di illegittimità del recesso, rispetto al quale l'insussistenza della motivazione non si palesa come manifesta, il Giudice disporrà l'applicazione della sola tutela risarcitoria in favore del lavoratore.

Sarà interessante verificare l'interpretazione della giurisprudenza in ordine al concetto di insussistenza manifesta dei motivi fondanti il recesso, il quale, si ripete, se fosse basato sulla semplice insussistenza dei motivi che ne costituiscono il presupposto, non sarebbe tutelato con la reintegrazione, bensì con il semplice risarcimento del danno.

Probabilmente si arriverà a definire manifestamente insussistente un motivo totalmente inesistente, quale, per esempio, una ristrutturazione o riorganizzazione aziendale mai posta in essere ma posta a fondamento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Diversamente, sarà solo insussistente un motivo che, in realtà, ha caratterizzato la vita aziendale: a esempio l'esternalizzazione di un servizio che, però, per le modalità con le quali è stato posto in essere, avrebbe potuto garantire la conservazione del posto di lavoro al dipendente.

Nonostante il silenzio della disposizione, si deve ritenere che, nell'ipotesi in cui venga irrogato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il lavoratore possa sempre dimostrare che il recesso, nei fatti, debba essere ascritto alla fattispecie del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa. Qualora la prova della natura soggettiva del recesso fosse dimostrata, il licenziamento disposto per giustificato motivo oggettivo si palesa come manifestamente insussistente e, quindi, lo stesso deve essere sanzionato con la reintegrazione nel posto di lavoro.

Sul punto, però, potrebbero porsi interessanti questioni processuali.

Infatti, a seguito del ricorso proposto dal lavoratore, teso a dimostrare la natura soggettiva del licenziamento, il datore di lavoro, costituendosi in giudizio, potrebbe proporre, a sua volta, una domanda (riconvenzionale) di accertamento, diretta a dimostrare la legittimità del recesso (di quel recesso, così come qualificato dal lavoratore) o, comunque, l'applicazione della sola tutela risarcitoria conseguente all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento che dovesse essere qualificato ascrivibile a ragioni soggettive.

### **Il risarcimento del danno conseguente alla reintegrazione.**

Nel regime precedente alla riforma in discussione, la reintegrazione del posto di lavoro comportava il diritto al risarcimento del danno quantificato nella retribuzione globale di fatto maturata nel periodo com-

preso dal giorno del licenziamento a quello di effettiva reintegrazione.

Il risarcimento spettante al lavoratore, poi, in base ad un principio giurisprudenziale oramai acclarato e sedimentato, doveva essere determinato detraendo, dalla retribuzione globale di fatto maturata, l'*aliunde perceptum* e/o l'*aliunde percipiendum* e, cioè, il reddito percepito per lo svolgimento, nel medesimo periodo, di un'altra attività lavorativa, oppure il reddito che il lavoratore avrebbe potuto percepire se si fosse fattivamente attivato alla ricerca di una nuova e diversa occupazione.

La riforma in commento, invece, prevede che il risarcimento del danno, conseguente alla sentenza di reintegrazione, sia diverso a seconda del vizio inerente all'esercizio del potere di recesso datoriale, presupposto della sentenza di reintegrazione.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia affetto dalla nullità, perché discriminatorio, ritorsivo o dettato da un motivo illecito, il risarcimento del danno, come accaduto fino alla riforma, è commisurato alla retribuzione, globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In questo ambito, l'unica novità è rappresentata dal fatto che l'*aliunde perceptum*, rispetto al quale quantificare il risarcimento spettante al lavoratore è espressamente previsto dal testo riformato dell'art. 18 St. Lav.

Per contro, assai rilevanti appaiono le modifiche in materia apportate nell'ipotesi in cui la reintegrazione consegua alla declaratoria d'illegittimità del recesso, la quale si verifica nelle ipotesi in cui il licenziamento risulti sprovvisto della giusta causa o del giustificato motivo, sia esso soggettivo o oggettivo (sempre che, si ricorda, il Giudice, in queste ipotesi, non ritenga di sanzionare il licenziamento con il semplice risarcimento del danno – v. supra).

Infatti, il nuovo comma 4 dell'art. 18, St. Lav., se, da un lato, prevede, come nell'attuale versione legislativa, che il lavoratore abbia diritto ad un risarcimento conteggiato sul periodo compreso dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, dall'altro, specifica che, in ogni "caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto".

Simile limitazione, probabilmente indotta dal nuovo rito processuale concepito nei giudizi aventi a oggetto l'impugnazione dei licenziamenti, sempre che astrattamente tutelabili con la tu-



**Il Giudice decide sulla proporzionalità della sanzione**

tela reale del posto di lavoro, in nulla incide sulla tutela previdenziale riconosciuta al lavoratore prima licenziato e poi reintegrato.

Infatti, sempre ai sensi dell'art. 18, comma 4, St. Lav., indipendentemente dall'ammontare del risarcimento del danno riconosciuto al lavoratore in aggiunta alla reintegrazione nel posto di lavoro: *“Il datore di lavoro è condannato ... al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione ... per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative”*.

In pratica, l'ammontare della contribuzione previdenziale è limitato solo dall'eventuale sussistenza, nel periodo compreso dalla data del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, dello svolgimento di un'altra attività lavorativa per la quale, in favore del lavoratore, è stato operato il relativo versamento contributivo.

Nel caso in cui i contributi versati successivamente al licenziamento afferiscano a una gestione diversa rispetto a quella d'iscrizione del lavoratore licenziato e poi reintegrato, gli stessi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

***Il risarcimento del danno come unica sanzione conseguente al licenziamento sprovvisto di giusta causa o di giustificato motivo, soggettivo o oggettivo.***

La nuova impostazione normativa, si è ampiamente evidenziato, contempla, come possibile sanzione dell'illegittimo licenziamento, alternativa alla reintegrazione, il pagamento, in favore del lavoratore, del solo risarcimento del danno. Ai sensi del comma 5 del riformulato art. 18 St. Lav., l'ammontare di detto risarcimento è determinato tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.



***Al lavoratore è riconosciuta la sola tutela risarcitoria con attribuzione di un'indennità che va da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità.***

L'esatta quantificazione del risarcimento, da parte del Giudice, deve essere operata:

- nell'ipotesi di licenziamento intimato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, *“in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”* (art. 18, comma 5, St. Lav.);
- nell'ipotesi di licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo sulla base dei precedenti criteri, oltre che *“delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni”* (il riferimento è alla procedura conciliativa presupposto dell'irrogazione del giustificato motivo oggettivo, introdotta dal disegno di legge in esame – v. infra).

***Il licenziamento inefficace per violazione di forma.***

***Il licenziamento inefficace per violazione di forma.***

Una rilevante novità è certamente quella introdotta in merito all'inefficacia del licenziamento, vizio, questo, conseguente alle violazioni formali commesse nell'emanazione

del provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro.

In tutte le ipotesi di licenziamento inefficace, infatti, al lavoratore è riconosciuta la sola tutela risarcitoria, *“con attribuzione al lavoratore di un’indennità ... onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto”*.

Ai sensi del comma 6 dell’innovato art. 18, le violazioni formali idonee a configurare l’inefficacia del licenziamento sono quelle attinenti:

- all’omessa motivazione delle ragioni fondanti la risoluzione del rapporto di lavoro, le quali, giusto il disposto dell’innovato art. 2, L. n. 604/1966, devono essere comunicate contestualmente all’atto di recesso;
- al mancato esperimento del tentativo di conciliazione presupposto dell’irrogazione del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, così come disciplinato dall’innovato art. 7, L. n. 604/1966;
- alla violazione del procedimento disciplinare presupposto dell’irrogazione del licenziamento disposto per fatto imputabile al lavoratore, così come disciplinato dall’art. 7, St. Lav.

Simile disciplina non trova applicazione tutte le volte in cui il Giudice, sulla base della domanda del lavoratore, posta a base della contestazione del licenziamento, accerti che l’atto risolutivo datoriale è anche viziato da un difetto di giustificazione, ipotesi, questa, nella quale trova applicazione l’ordinaria ed alternativa tutela reintegratoria o ripristinatoria disciplinata dai commi quarto, quinto e settimo dell’innovato art. 18.

### ***Il nuovo procedimento d’irrogazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.***

L’art. 13 del disegno di legge in commento introduce, attraverso la riscrittura dell’art. 7 della L. 604/1966, un particolare procedimento presupposto della correttezza formale dell’irrogazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo operata dai datori di lavoro rientranti nei limiti dimensionali prescritti per l’applicazione dell’art. 18 St. Lav.

L’atto di recesso deve essere preceduto da una comunicazione, effettuata dal datore di lavoro, alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera e trasmessa per conoscenza al lavoratore. In siffatta comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l’intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le possibili eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione Territoriale del Lavoro convoca le parti nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta. Durante l’incontro, al quale partecipano con l’assistenza delle OO.SS. oppure di un avvocato o di un consulente del lavoro, le parti dovranno procedere anche all’esame delle potenziali soluzioni alternati-



***Il datore di lavoro procede al licenziamento se fallisce il tentativo di conciliazione o se la Direzione Territoriale del Lavoro non convoca le parti entro sette giorni dalla richiesta o se fissa l’incontro oltre i venti giorni dalla convocazione.***

ve al recesso. Il procedimento si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha

trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Il datore di lavoro potrà legittimamente procedere all'irrogazione del licenziamento qualora sia fallito il tentativo di conciliazione o, aspetto assai discutibile, nell'ipotesi in cui la Direzione Territoriale del Lavoro non abbia proceduto a inoltrare alle parti la convocazione nel termine di sette giorni dalla ricezione della richiesta formulata dal datore di lavoro. Del pari, nonostante il silenzio del legislatore sul punto, il tentativo di conciliazione dovrà considerarsi validamente esperito anche nell'ipotesi in cui la Direzione Territoriale del Lavoro dovesse regolarmente provvedere alla convocazione delle parti nel termine di sette giorni dalla proposizione della richiesta datoriale, stabilendo, però, la data dell'incontro in una data successiva al ventesimo giorno dalla trasmissione della convocazione.

Il sistema, così come concepito, appare assai discutibile, in quanto rischia di rendere simile procedura una mera formalità, senza che la stessa, in concreto, si risolva in un fattivo confronto, tra le parti coinvolte, diretto alla ricerca di soluzioni alternative all'irrogazione del recesso. Non si dimentichi, infatti, quanto accaduto relativamente all'istituto del tentativo obbligatorio di conciliazione, vigente sino all'emanazione della L. n. 183/2010, il quale se, da un lato, costituiva una condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria, dall'altro, si considerava validamente esperito anche se, trascorsi 60 giorni dalla proposizione della richiesta, la Direzione Territoriale del Lavoro (allora denominata Direzione Provinciale del Lavoro) non avesse nel contempo proceduto alla convocazione delle parti. Simile impostazione ha sovente comportato che la convocazione non avvenisse nel termine prescritto e la procedura venisse considerata validamente esperita senza che, nei fatti, le parti coinvolte avessero proceduto all'incontro conciliativo.

La disposizione in commento si preoccupa anche di regolamentare l'ipotesi in cui il tentativo di conciliazione dovesse avere esito positivo e portare, per espresso richiamo normativo, alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In questo caso è prevista l'applicazione delle disposizioni in ma-

teria di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) e in sede di accordo le parti possono prevedere, al fine di favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, il suo affidamento a un'agenzia di lavoro somministrato.

La circostanza che il legislatore, rispetto al contenuto dell'accordo conciliativo, indichi espressamente che la risoluzione del rapporto di lavoro debba essere consensuale, pare escludere che la transazione in esame possa essere fondata sul-

### La nuova ASPI, quali novità per i lavoratori?

A partire da gennaio 2013 verrà istituita l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) per "fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione".

Il nuovo trattamento di disoccupazione è esteso a tutti i dipendenti del settore privato, con la sola esclusione degli operai agricoli (OTI e OTD) ai quali continuano ad applicarsi le specifiche indennità di disoccupazione.

L'ASPI si applicherà integralmente agli eventi di disoccupazione involontaria che si verificheranno a partire dal 1° gennaio 2013 ma la piena entrata a regime del trattamento è prevista dal gennaio 2016. Fino a tale data un regime transitorio farà convergere progressivamente i trattamenti di disoccupazione e di mobilità nella nuova assicurazione sociale.

l'accettazione del recesso da parte del lavoratore.

Infine, rispetto al procedimento in commento, si consideri che:

a) la violazione del medesimo comporta l'inefficacia del licenziamento, la cui conseguenza, si è detto, è rappresentata dalla tutela risarcitoria ridotta;

b) il comportamento tenuto dalle parti nel corso del procedimento è valutato dal Giudice nel momento della determina-

zione dell'indennità risarcitoria prevista per l'ipotesi dell'illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, ove non dovesse essere pronunciata la reintegrazione nel posto di lavoro;

c) il medesimo comportamento rileva ai fini della determinazione delle spese di giustizia, di cui agli artt. 91 e 92, c.p.c.

### Il collegato lavoro 2010 art. 32 della legge 183/2010

Tra le tante modifiche apportate alla L. 183/10, quelle più dirompenti sul piano pratico sono sembrate quelle relative ai contratti a termine: l'art. 32 è specificamente dedicata al contratto a termine "Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato".

Questo ha modificato la disciplina del contratto a termine per quanto riguarda la decadenza dalla relativa impugnazione introducendo una certa assimilazione, quanto alle decadenze, con il licenziamento invalido e un'eccezione alla disciplina dell'azione di nullità.

L'intento perseguito dal legislatore è quello di evitare che questa azione possa essere fatta valere a distanza di anni dalla conclusione del rapporto, esponendo il datore di lavoro all'eventualità di essere chiamato a rispondere dei danni patiti dal lavoratore per il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto e la sentenza che accerti la nullità.

### Il nuovo rito speciale per le controversie in tema licenziamenti individuali.

#### a. La difficile definizione dei soggetti destinatari dell'innovazione.

La riforma in esame è intervenuta, non solo sull'assetto formale della disciplina dei licenziamenti, ma anche su quello processuale, introducendo un "rito speciale" applicabile nei casi in cui sia impugnata una risoluzione del rapporto di lavoro nell'ambito dei rapporti rientranti in quelli per i quali trova applicazione la tutela di cui all'art. 18 St. Lav.

L'art. 16 del ddl in esame, infatti, prevede: *"Le disposizioni della presente sezione si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*.

Simile formulazione appare idonea a ingenerare una serie di difficoltà interpretative, dal momento in cui non si faccia chiarezza sulle ipotesi in base alle quali debba trovare applicazione il nuovo rito speciale, il cui oggetto è costituito da una risoluzione del rapporto di lavoro che presuppone la risoluzione di questioni attinenti alla qualificazione del rapporto di lavoro. Si tenga presente, infatti, che giusta l'innovazione introdotta dalla L. n. 183/2010, c.d. Collegato Lavoro, in tutte le ipotesi di risoluzione di un rapporto di lavoro trova applicazione il regime delle impugnazioni contemplato nell'art. 6 della L. n. 604/1966, la quale contiene la norma di riferimento per i licenziamenti individuali.

Tra le dette ipotesi, ai sensi dell'art. 32, commi 3 e 4, rientra la risoluzione dei contratti a tempo determinato o delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, e di ogni rapporto di lavoro autonomo rispetto alla quale venga contestata la natura subordinata della prestazione. Simili risoluzioni sono qualificate dalla lett. a) del comma 3, dell'art. 32, come *"licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto"*.

La circostanza che il legislatore abbia inteso, con la riforma in esame, utilizzare la medesima formulazione contenuta nel Collegato Lavoro, nella quale sono stati qualificati come licenziamenti anche quelle forme di risoluzione del rapporto di lavoro che, fino a quel momento, non rientravano nella nozione di licenziamento, porta a ritenere che il nuovo rito speciale possa applicarsi in tutte le ipotesi rispetto alle quali sia in discussione la pretesa ricostituzione del rapporto, per mezzo della conversione del rapporto di lavoro cessato, nella fattispecie del rapporto a tempo pieno ed indeterminato.

La norma, però, per come è stata formulata, appare passibile di incostituzionalità dal momento in cui prevede il ricorso al rito speciale solo in favore dei lavoratori rispetto ai quali, stante il limite dimensionale del datore di lavoro, trova applicazione l'art. 18 St. Lav. Detta limitazione, infatti, pare penalizzare le prerogative dei lavoratori nei cui confronti, da un lato, non trova applicazione la norma statutaria e, dall'altro, può essere riconosciuta la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, per tramite della conversione del rapporto di lavoro cessato.

In queste ipotesi, infatti, la tutela accordata al lavoratore non rappresenta una reintegrazione nel posto di lavoro, bensì la costituzione o la conversione, *ab origine*, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il quale era stato dalle parti qualificato di natura autonoma o caratterizzato dalla temporaneità.

In dette ipotesi, che non configurano un licenziamento rientrante nelle fattispecie di cui agli artt. 3, L. 604/1966 (licenziamento per giustificato motivo soggettivo od oggettivo) e 2119 c.c. (licenziamento per giusta causa) ma che, giusto il disposto dell'art. 32, L. 183/2010, vengono qualificate come licenziamento, la tutela ripristinatoria del rapporto di lavoro, nella forma della subordinazione a tempo indeterminato, è riconosciuta a tutti i lavoratori indipendentemente dalla consistenza numerica del datore di lavoro.

Detta tutela, si è detto, discende dal principio che, nei casi appena evidenziati, il contratto, con tempo determinato illegittimo o di collaborazione simulata, viene convertito, fin dalla sua stipulazione, in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Se così è, diviene difficile comprendere esattamente l'ambito dei soggetti garantiti dall'applicazione del nuovo rito speciale, in quanto vi sono ipotesi, qualificate come licenziamenti dal Collegato Lavoro, rispetto ai quali trova applicazione un regime di conversione del rapporto, costitutivo dei medesimi effetti della reintegrazione, indipendentemente dall'applicazione dell'art. 18 St. Lav., nei confronti delle quali, però, non pare applicarsi il nuovo rito processuale.

#### **b. Le caratteristiche e le fasi del nuovo rito.**

Il rito in esame è caratterizzato dall'esigenza di celerità, speditezza e concentrazione, caratteristiche, queste, che fino ad oggi potevano essere garantite dal procedimento cautelare, di cui all'art. 700 c.p.c., la cui ammissibilità è, però, condizionata dall'esistenza del *periculum in mora* e, quindi, del danno grave e irreparabile in capo al lavoratore, il quale, ha più volte precisato la giurisprudenza, deve

estrinsecarsi in un elemento diverso ed aggiuntivo rispetto alla semplice perdita del posto di lavoro.

Il comma 2 dell'art. 17 del ddl in esame prevede che, a seguito della presentazione del ricorso dinanzi al Giudice del Lavoro, questi fissi, con decreto, l'udienza di comparizione delle parti, che deve essere tenuta non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il Giudice, nel medesimo provvedimento, assegna un termine per la notifica del ricorso e dell'allegato decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza; nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione del ricorso introduttivo, a cura del ricorrente, può avvenire anche a mezzo di posta elettronica certificata.

Questa fase, durante la quale il Giudice, nella pienezza dei poteri istruttori riconosciutigli ai sensi e per gli effetti dell'art. 421 c.p.c., dispone come procedere e come istruire il giudizio, si chiude con l'emanazione di un'ordinanza di accoglimento o di rigetto del ricorso, rispetto alla quale è ammessa la proposizione del reclamo.

Contro l'ordinanza può essere proposta opposizione, dinanzi al medesimo Tribunale che ha emesso il provvedimento, tramite il deposito di un ricorso entro trenta giorni dalla sua notificazione o dalla sua comunicazione, se

anteriore. L'udienza di opposizione è fissata non oltre i successivi sessanta giorni. Con il decreto di fissazione dell'udienza, il Giudice definisce anche il termine di costituzione del convenuto, che non può essere inferiore ai 10 giorni antecedenti l'udienza di comparizione.

Il ricorso deve essere notificato alla controparte almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione, la quale avviene per il tramite del deposito di una memoria difensiva.

Questa seconda fase viene definita con sentenza, la quale, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. Contro questa la sentenza è ammesso reclamo davanti alla Corte d'Appello.

Il reclamo si propone con ricorso da depositarsi, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore. La Corte d'Appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni. Questa ulteriore fase si chiude con l'emanazione di una sentenza, la quale, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

Avverso questa sentenza è ammesso ricorso per Cassazione che deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se ante-

riore. L'udienza di discussione è fissata non oltre il termine di 6 mesi dalla proposizione del ricorso.

### **Le ulteriori novità previste dal disegno di legge.**

Oltre a tutto quanto evidenziato, il disegno di legge in esame prevede ulteriori modificazioni incidenti sulla regolamentazione della disciplina direttamente o meno riconducibili alla complessa fattispecie dei licenziamenti.

Innanzitutto, giusto il disposto dell'art. 13, comma 2, del ddl, il termine per procedere al deposito del ricorso introduttivo del giudizio d'impugnazione del licenziamento, finora fissato in 270 giorni, è stato ridotto a 180 giorni, i quali sono successivi allo spirare del termine di 60 giorni, relativo alla proposizione dell'impugnazione stragiudiziale del recesso.

In secondo luogo, ai sensi del comma 7 ter del medesimo art. 13, il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare presupposto dell'irrogazione del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, di cui all'articolo 7 St. Lav., oppure all'esito del procedimento presupposto dell'irrogazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

Per quanto attiene alla fattispecie del licenziamento per fatto imputabile al lavoratore, la previsione risolve il dibattito in merito alla decorrenza del licenziamento e al diritto del lavoratore di percepire la retribuzione nel periodo compreso tra la contestazione disciplinare e il recesso, qualora il datore di lavoro, all'atto della contestazione medesima, avesse disposto la sospensione cautelare.

La norma, comunque, riconosce la posticipazione degli effetti del recesso nell'ipotesi in cui il lavoratore goda dei diritti connessi allo stato di maternità o paternità, oppure nel caso in cui lo stesso versi in infortunio sul lavoro. L'innovazione può indurre non poche perplessità dal momento che, anche in pendenza delle predette condizioni, la giurisprudenza ha pacificamente ammesso l'immediata efficacia del recesso qualora lo stesso fosse stato irrogato per giusta causa. Nonostante l'elencazione normativa si deve ritenere che il medesimo effetto debba essere riconosciuto, giusto il principio generale di cui all'art. 2110 c.c., nel caso in cui il lavoratore si trovi in costanza di malattia.

*\* Dottore di Ricerca in Diritto Sindacale e del Lavoro  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
Avvocato in Firenze*

## IL MOBING NEI LUOGHI DI LAVORO

di Emilio Geroni\*

**Mobbing** è il gerundio del verbo inglese *to mob*, che vuol dire assalire, aggredire, ed è termine

introdotta nell'uso dall'etologo Konrad Lorenz, a significare un sistema di abusi psicologici, angherie, umiliazioni e comportamenti emarginanti, lesivi della dignità personale e professionale di un soggetto nonché della sua salute psico-fisica.

Il fenomeno è stato analizzato in diversi contesti comunitari (scuola, famiglia) e, con particolare attenzione, nelle comunità di lavoro, a partire dagli studi, risalenti alla fine degli anni '80 del secolo scorso, dello psicologo svedese Heinz Leymann e, relativamente al nostro Paese (anno 2002), dello psicologo tedesco Harald Ege.

Nel mondo del lavoro il *mobbing* rappresenta un sistema di

comportamenti vessatori finalizzati ad indurre la vittima ad abbandonare volontariamente il lavoro – evitando la più rischiosa ed aleatoria via del licenziamento – ed attuati come reazione a condotte sgradite del lavoratore (quale, ad esempio, la denuncia di irregolarità rilevate nell'attività di un'impresa o di un ente), al rifiuto di *avances* di natura sessuale o di proposte comunque illecite e, più in generale, a difficoltà di

interazione di un singolo dipendente con il datore di lavoro, con i superiori gerarchici od anche con i colleghi di lavoro. Si distinguono, in proposito, forme di “*mobbing* gerarchico o verticale”, se poste in essere dal datore di lavoro o dai vertici dell'organizzazione, da quelle di “*mobbing* ambientale od orizzontale”, se attuato da colleghi di pari livello della vittima, e si parla anche di “*mobbing*



*Il termine mobbing è stato coniato agli inizi degli anni settanta dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere un particolare comportamento aggressivo tra individui della stessa specie con l'obiettivo di escludere un membro dello stesso gruppo.*

strategico”, quando lo stesso viene concepito e programmato, a livello apicale, con il preciso scopo di costringere il soggetto ad abbandonare il lavoro.

Le tecniche di *mobbing* più comunemente impiegate – fermo restando che in esso possono rientrare tutte le forme di abusi psicologici o materiali e di comportamenti vessatori posti in essere con sistematicità e reiterati nel tempo, per cui le indicazioni che seguono presentano una valenza meramente esemplificativa – possono consistere nella sottrazione di fun-

zioni ed incarichi originariamente affidati od, all'opposto, nell'assegnazione di compiti esorbitanti dalle possibilità del soggetto o di difficile eseguibilità, nell'interruzione di flussi informativi (blocco dei computers od inabilitazione della

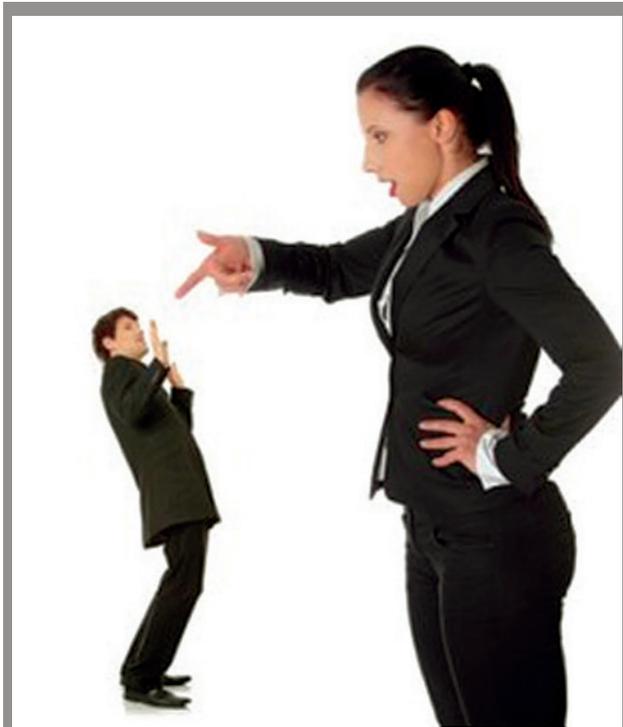
mentali variazioni di tono volte ad escludere discriminatoriamente la vittima designata da determinate iniziative od, infine, in trasferimenti ingiustificati, che rendano più disagiata la prestazione lavorativa.

Gli effetti lesivi del *mobbing* (per lo più consistenti in disturbi di adattamento e dell'umore, sindromi ansioso-depressive, insonnia, perdita di autostima, nevrosi) sono riconosciuti dall'INAIL come malattie professionali non tabellari ed il danno

prodotto al lavoratore, ove provato, è risarcibile anche come danno biologico riconducibile alla categoria del danno non patrimoniale salva, ovviamente, la possibilità di dimostrare l'esistenza di danni patrimoniali veri e propri in conseguenza della perdita del lavoro od in relazione a spese sostenute per terapie ed altro.

Del *mobbing* si è, pertanto, occupata tanto la giurisprudenza civile che quella penale, pur mancando in Italia una specifica normativa sul fenomeno e sulle sue implicazioni, nonostante, a livello comunitario, esso abbia costituito oggetto di una risoluzione (non vincolante) del Parlamento Europeo sin dall'anno 2001, rimasta ad oggi senza seguito nel nostro ordinamento.

In ambito civilistico le condotte di *mobbing* sono essenzialmente considerate come violazioni dell'art. 2087 cod. civ., secondo il quale "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", o dell'art. 2049 dello stesso codice, secondo il quale "i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti"; di conse-



*Mobbing è il gerundio sostantivato inglese di to mob, verbo derivato dall'espressione latina "mobile vulgus" che significa "folla disordinata dedita al vandalismo e alle sommosse". Nei paesi anglofoni per indicare la violenza psicologica sul posto di lavoro si utilizzano lemmi più specifici: harassment (utilizzato anche per molestie domestiche), abuse (maltrattamento), intimidation (intimidazione).*

pass-word), in richiami o rimproveri ostentatamente effettuati anche in presenza di terzi e per motivi sovente banali, in demansionamenti e dequalificazione professionale, nell'uso di doppi sensi, allusioni o stru-

guenza il datore di lavoro può essere chiamato a risponderne anche se non attuate in modo personale e diretto ma per il tramite di dipendenti ed anche ove autonomamente compiute da superiori o colleghi di lavoro della vittima e, tuttavia, tollerate o non represses dal datore medesimo sebbene da lui conosciute. Soccorre anche, soprattutto con riferimento a forme di *mobbing* poste in essere da colleghi di lavoro, il gene-

rare disposto dell'art. 2043 cod. civ., secondo cui “*qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*”.

La Corte di Cassazione, recependo le indicazioni offerte dalle indagini psicologiche e sociologiche, ha definito il *mobbing* come una serie di condotte ostili tenute nell'ambiente di lavoro e protratte nel tempo, risolvendosi in forme di prevaricazione, mortificazione morale e di vera e propria persecuzione, finalizzate ad emarginare il lavoratore e ad indurlo per tal via ad abbandonare l'attività lavorativa mediante le dimissioni, da cui consegue la compromissione del suo equilibrio psico-fisico e la lesione della sua personalità. Ai fini della risarcibilità del danno derivante da dette pratiche occorre, pertanto, una molteplicità di comportamenti del tipo descritto, sia oggettivamente illeciti che, in ipotesi, leciti se considerati singolarmente, ma tutti soggettivamente mirati a vessare il lavoratore; occorre, poi, dimostrare in sede giudiziale che da detti comportamenti è derivato un evento lesivo per la salute del soggetto od una lesione della sua personalità<sup>1</sup>. La giurisprudenza di legittimità ha, inoltre, sottolineato la differenza esistente tra le pratiche di *mobbing* ed i comportamenti discriminatori attuati per motivi sindacali, che sono di per sé oggettivamente illeciti in quanto vietati dalla legge e non postulano necessariamente l'intento di emarginare il dipendente<sup>2</sup>.

Sotto il profilo penalistico, mancando nel nostro sistema la previsione di un reato di *mobbing*, le condotte del tipo sin qui esaminato possono comunque presentare aspetti di rilevanza criminale ed essere ricondotte a fattispecie quali il reato di maltrattamenti in famiglia (art. 572 cod. pen.) – dovendosi nel concetto di famiglia, secondo l'articolata previsione normativa in questione, includere anche le comunità di lavoro, se qualificate da forme di convivenza o consuetudini di vita tra datore di lavoro e lavoratore o da particolari rapporti di affidamento del secondo nei confronti del primo<sup>3</sup> – od, ancora, i reati di abuso dei mezzi di correzione o di disciplina (art. 571 cod. pen.) e di lesioni personali (art. 582 cod. pen.), ove si dimostri che dalle pratiche di *mobbing* sia derivata una malattia nel corpo o nella mente e, dunque, sia di natura organica che psichica. Atti singoli, rilevanti come *mobbing* se sistematici e reiterati ed animati da intento persecutorio, possono, altresì, risultare riconducibili alle previsioni concernenti i reati di violenza privata (art. 610 cod. pen.), ingiuria (art. 594 cod. pen.), diffamazione (art. 595 cod. pen.) od, in particolari circostanze, di molestie (art. 660 cod. pen.).

La ravvisabilità di pratiche di *mobbing* non è, infine, esclusa dall'esercizio formalmente legittimo di iniziative disciplinari, ove attuate con l'intento vessatorio di cui si è sopra detto<sup>4</sup>.

Attesa l'estrema gravità ed odiosità del fenomeno, fonte di ri-

levanti pregiudizi per le singole vittime e per la società nel suo complesso, è auspicabile che, come recentemente avvenuto per le condotte di *stalking*, in relazione alle quali è stato introdotto nel codice penale il delitto di “atti persecutori” (art. 612-bis cod. pen.)<sup>5</sup>, anche il *mobbing* venga disciplinato mediante la previsione di una specifica ipotesi incriminatrice, in modo da non costringere l'interprete a ricorrere ad ipotesi di reato non concepite né deputate alla repressione delle condotte considerate, come il delitto di maltrattamenti in famiglia, ferma restando la possibilità di concorso di una eventuale e futura fattispecie regolatrice della materia con altre ipotesi incriminatrici delle quali ricorrono gli estremi (specificamente lesioni personali od ingiurie) e che non possano ritenersi assorbite da un nuovo, ma sinora ipotetico, delitto di *mobbing*.

\*Presidente aggiunto onorario  
della Corte di Cassazione

#### NOTE

1. V. Cass., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, in Mass. giur. lav., 2009, fasc. 4, pag. 264 e 17 febbraio 2009, n. 3785, ivi, fasc. 8/9, pag. 683;

2. V. Cass., sez. lav., 9 settembre 2009, n. 22893, in Mass. giur. lav., 2009, fasc. 4, pag. 264;

3. V. Cass. pen., sez. VI, 10 ottobre 2011, n. 43100, in CED Cass., rv. 251368; 22 settembre 2010, n. 685, ivi, rv. 249186; 6 febbraio 2009, n. 26594, ivi, rv. 244457;

4. V. Cass. pen., sez. VI, 22 settembre 2010, n. 685, in CED Cass., rv. 249186;

5. Il delitto di “atti persecutori”, corrispondente al concetto anglosassone di *stalking*, è stato introdotto nel codice penale italiano con decr. legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito con modificazioni nella legge 23 aprile 2009, n. 38

## LA RAPPRESENTANZA SINDACALE IN ITALIA: EVOLUZIONE SOLIDARISTICA

di Lucio G. Insinga\*

**Dal precedente numero di Notiziesnfia, ho appreso del Vostro progetto di costituire la FADAP (Federazione Autonoma delle Alte Professionalità).** Dalla bozza dello statuto, gentilmente reso disponibile dal Vostro Segretario Nazionale Francesco Rotiroti, rilevo che il suddetto organismo, è aperto al mondo delle professioni, del commercio, dell'industria, dei servizi, dell'agricoltura e perfino del pubblico impiego. Lo statuto precisa – giustamente – che l'adesione è riservata alle "Organizzazioni" rappresentative dei settori sopra indicati e non ai singoli aderenti delle stesse; poi, "per non farsi mancare nulla" (detto ovviamente non in modo irriverente ma "ad abundantiam"), nel corpo dello statuto, si spiega che i soggetti aderenti, possono essere anche associazioni, fondazioni, ecc.

Da questa brevissima premessa traspare con precisione la volontà dei fondatori (SNFIA e DIRCREDITO) di creare un contenitore di idee multidisci-

plinare, ampio, diversificato e dagli interessi, a volte opposti o quanto meno paralleli, che si rivolge, come abbiamo detto, alle "Organizzazioni" con il fine di rappresentarle, *normativamente e contrattualmente nei limiti dei singoli mandati ricevuti.* Si rivolge, cioè, a quei soggetti che, in quanto

### DirCredito: il Consiglio Direttivo Nazionale approva l'associazione con Snfia

È in un contesto di incertezza e precarietà, caratterizzato proprio in questi giorni dall'aspro confronto tra governo e parti sociali sulla riforma del lavoro, che sono proseguiti a Riccione i lavori del Consiglio Nazionale di DirCredito...

I lavori sono proseguiti con la disamina relativa alla costituzione di un nuovo soggetto "istituzionale" la FADAP (Federazione Autonoma delle Alte Professionalità), aggregazione nell'area dell'autonomia finalizzata alla tutela di diritti ed interessi dei profili, dei ruoli e delle mansioni ad alto contenuto professionale e di responsabilità. Particolarmente significativo l'intervento del Segretario Generale SNFIA, Marino D'Angelo, che ha sottolineato l'importanza di una siffatta «casa per far fronte comune» alle problematiche trasversali ad entrambe le categorie...

L'assemblea ha poi approvato all'unanimità la mozione costitutiva della nuova Federazione, FADAP, che passa ora all'esame degli organismi dirigenti dello SNFIA.

15 marzo 2012

espressione di interessi collettivi, esprimono nei loro contesti un peso specifico e un potere contrattuale; a volte un po' meno lobbistico/politico. A mio modesto avviso, quindi, due appaiono gli obiettivi che i fondatori perseguono:

- amplificare il grado di pressione sul “potere politico”;  
 - difendersi dallo strapotere delle maggiori sigle sindacali (CGIL, CISL e UIL) che vedono nelle sigle autonome, veti, contrasti, motivi d'intralcio, rallentamenti, duplicazioni di tavoli.

Per i non addetti quindi, se ALFA e BETA contano 100.000 iscritti, (circa 220.000 persone se considerati i familiari anche minori), politicamente, è probabile che non riescono a trovare quegli interlocutori di peso ai quali trasferire le loro istanze (disegni di legge, proposte di modifica, ecc.). Se invece Alfa e Beta si uniscono e riescono ad attrarre altre associazioni, in modo tale per cui il numero complessivamente rappresentato dalla Federazione passa, ad esempio, ad un milione di iscritti (2.200.000 persone), ALFA e BETA hanno moltiplicato la loro forza d'urto per x 10.

È questa la strada per aumentare la rappresentanza delle singole organizzazioni?

Personalmente non ho la presunzione di saper rispondere anche se, in valore assoluto, il discorso non fa una piega. È necessario (difficile?) semmai, trovare le esigenze da mettere a fattor comune. Non nascondo ai lettori che il tema della rappresentanza sindacale mi appassiona, anche se la mia attenzione, in questo momento di difficoltà congiunturale, non è rivolta alle Organizzazioni ma a quel numero elevatissimo di soggetti che usciti dai singoli contratti e, quindi, dal mondo del lavoro a tempo indeterminato, non trova alcun interlocutore che sia in grado di rappresentarli. Quindi anche quelle Alte Professionalità che finiscono nel calderone delle partita I.V.A., dei lavoratori a progetto, delle prestazioni occasionali che non avendo una controparte datoriale (in quanto *fortis-causa* autonomi) non hanno diritto a conservare coperture assicurative, formazione, incentivi, voucher, ecc. Insomma, se proviamo a guardare il mondo del lavoro da questa angolatura, notiamo che secondo il principio della sussidiarietà sembra che tutto giri al contrario.

I sindacati, nell'interesse dei propri iscritti, si preoccupano di negoziare con le controparti datoriali tutti i possibili vantaggi “in costanza di rapporto” ma spariscono nel momento nel quale i loro iscritti mostrano di avere maggiormente bisogno. Quindi nei fatti, a parte qualche timido tentativo, la rappresentanza sindacale di questi soggetti rimane legislativamente e concretamente ancorata al momento dell'ingresso e della permanenza nel relativo contratto e non dopo l'uscita dallo stesso. Nell'ipotetico evento traumatico, ormai diffuso, il sindacato perde iscritti (e, quindi, potere contrattuale) ma non s'interroga abbastanza su come mantenere o continuare ad attrarre i propri ex iscritti.

Se è vero che dobbiamo rivitalizzare la nostra economia con una nuova e rinnovata responsabilità sociale, non l'iscritto ma “la persona” – sia essa quale *singolo componente*, sia essa quale componente di un microcosmo più complesso, “*la famiglia*”: entrambi, “*single e famiglie*”, quali “componenti dell'universo sociale” – può e deve trovare una maggiore attenzione anche nelle politiche sindacali. Anzi, forse è proprio nella rappresentanza sindacale, perché apartitica, apolitica, trasversale, non classista, che nasce l'esigenza di una tutela che sappia guardare un po' oltre rispetto alla durata del rapporto del lavoro. Un lavoro precario che si muove da contratto a contratto con una tempistica e modalità bizantina: “*Mi servi, sei indispensabile per il mio processo produttivo, mi piaci, voglio solo te... ma è meglio se prendi la partita I.V.A....*”

Quindi, la *mission* di un'ipotetica “**Federazione Unitaria dei Sindacati Italiani**” dovrebbe essere quella di contribuire ad aiutare chi esce anzitempo dal mondo del lavoro, contribuendo a rimuovere:

### **Carenze di tipo**

#### **individuale/professionale:**

la perdita di accesso alla formazione con un contestuale supporto specialistico mirato a superare le difficoltà legate al reinserimento nel processo produttivo anche a condizioni contrattuali precedenti o inferiori.

### **Carenze di natura familiare:**

le difficoltà economiche, la modificazione dello status e del livello di vita della famiglia, offrendo un supporto anche al fine di evitare che vi sia una conseguente interruzione degli studi dei figli.

### **Carenze economico/sociali:**

il progressivo deterioramento delle relazioni, la riduzione dei consumi, offrendo un supporto di tipo aggregativo per non far vivere l'isolamento o il deterioramento psicologico (gli attuali suicidi dovrebbero insegnarci qualcosa).

### **Perdita del valore di determinati plus soggettivi:**

in un'epoca di espansione della domanda di lavoro, alle persone si chiede elasticità, esperienze pregresse, disponibilità a trasferte o a trasferire la propria residenza nei pressi della sede di lavoro. In momenti di crisi, dove abbonda la richiesta di lavoro a km zero (a livello locale), tutto si complica. Le esperienze rappresentano un sovradimensionamento dei curricula, la disponibilità al trasferimento del singolo, per le aziende si traduce in una maggiore retribuzione che deve essere corrisposta dal datore di lavoro. Diviene fondamentale aiutare chi è stato espulso dal mondo del lavoro a reinventare un nuovo lavoro o una professione, promuovendo, ad esempio,

l'aumento dell'ammontare del prestito d'onore e modificando gli attuali parametri anagrafici, introducendo decontribuzioni per chi assume componenti di nuclei familiari in difficoltà.

Insomma la crisi insegna che "oggi", possiamo anche immaginare di fare sacrifici per garantirci un "domani migliore" a condizioni economiche che "fino a ieri" non eravamo disponibili neppure ad immaginare.

Ciascun lavoratore, nel corso della propria vita lavorativa, con il supporto normativo e sindacale dovrebbe poter scegliere se essere più "formica o più cicala", magari aderendo volontariamente (o in parte in collaborazione con la parte datoriale) ad un Fondo di Solidarietà Nazionale e/o sottoscrivendo coperture assicurative tali da garan-



*Mi servi, sei indispensabile per il mio processo produttivo, mi piaci, voglio solo te, ma è meglio se prendi la partita I.V.A.*

tirsi per un certo periodo un'assistenza sanitaria o il completamento di un certo ciclo scolastico dei figli.

Iniziative, quindi, non classiste ma aperte a tutti, proporzionali al reddito e paramtrate alla capacità di risparmio dei singoli. Ciò, potrebbe rappresentare una traccia per immaginare un'evoluzione solidaristica della rappresentanza sindacale in Italia.

*\*Docente LUISS Business School  
per l'area di Analisi di Bilancio e creazione del valore*

## DARE CONSAPEVOLEZZA DI SENSO A 60 ANNI DI ESPERIENZA: LA FORMAZIONE SNFIA

di Angelo D'Ascenzi\*

**Dopo diversi anni di riflessioni, tentativi ed esperienze nella ricerca del senso di fare formazione sindacale, oggi la nostra Organizzazione può affermare di aver avviato un percorso** che permetterà ai rappresentanti che lo seguiranno nelle diverse fasi, di trovare quel sempre ricercato punto di raccordo fra ciò che accade nella quotidianità operativa sindacale e quello che si apprende nel momento formativo di aula.

Più volte abbiamo affermato che il nostro modo di pensare la formazione è quello di creare un processo continuo di costruzione dove si compongono ma, più spesso si ricompongono e si sistematizzano, le conoscenze proprie, il prodotto dell'esperienza ed il contesto in cui operiamo.

Di per sé definirci Alte Professionalità determina che il processo di conoscenza sia naturalmente 'continuo' perché i nostri ruoli, anche se modificati nel tempo per le ragioni più diverse, impongono l'obbligo della conoscenza

di ciò che, sotto la nostra responsabilità, abbiamo coordinato, coordiniamo o coordineremo.

Non nascondo che credo fermamente sia da qui che spesso si origina quella naturale antipatia che suscitiamo nei nostri manager, nei colleghi rappresentanti di altri Sindacati, nei portatori esterni di metodi inapplicabili alle nostre realtà ed, a volte, anche nei nostri collaboratori.

Purtroppo per i nostri interlocutori conosciamo il lavoro e come questo si svolge nelle nostre aziende; in via spontanea, associamo la conoscenza dei criteri aziendali ai vincoli



**La formazione non è un insieme di nozioni contenute in un cassetto: è il risultato di un piano formativo organico che tende a strutturare, solidificare e rinforzare in maniera completa**

normativi, l'esperienza operativa alla conoscenza dei processi e le loro criticità, sappiamo come sono stati creati gli elementi distintivi dell'azienda, partecipiamo e più volte determiniamo gli elementi di controllo dei processi e la loro razionalizzazione, insomma, conosciamo molte cose in modo intrinseco ed integrato e, come più volte abbiamo accertato, in maniera più esaustiva di molti nostri importanti e blasonati referenti!

In questa dimensione essere anche RSA per SNFIA impone, ovviamente, un approccio formativo più responsabile ed impegnativo perché bisogna provvedere a riempire abilmente quella virtuale borsa degli attrezzi, già ricca di capacità umana e culturale, con capacità tecniche specifiche per imparare linguaggi non comuni, inquadrare problemi in contesti inusuali, riuscire a classificarli e determinarsi in scelte non sempre completamente esplorate e, comunque, procedere sempre nel rispetto e in armonia con i valori a cui, come Sindacato e persone, ci ispiriamo.

Dobbiamo saperlo fare per noi stessi, ma soprattutto per chi e cosa rappresentiamo!

Dare senso di consapevolezza alla nostra formazione, declinando l'inflazionato ma efficace *Sapere in Saper Fare e Saper Essere*, diventa un obiettivo complesso e ambizioso ma irrinunciabile.

Abbiamo lavorato, raccolto le idee e prodotto un progetto che per forza di raziocinio vede l'integrazione del momento d'aula con lo sviluppo intensivo della tecnologia disponibile. Perciò al momento d'aula sarà affiancato l'accesso all'archivio dei riferimenti normativi ma, oltre, sarà possibile depositare sul nostro sito domande e considerazioni cui verrà poi data risposta dal professionista di riferimento. Lo specifico archivio, che così si genererà, sarà ad accesso controllato e chi sarà abilitato potrà accedervi autonomamente ed esa-

minare ed analizzare i comportamenti e le azioni adottate da SNFIA nel caso specifico.

Il progetto formativo prevede, comunque, una prima giornata cui saranno invitate tutte le RSA SNFIA raggruppate per pertinenza territoriale (una prima sessione si è già tenuta il 28 maggio scorso a Milano, per la Lombardia, mentre le quattro successive sono previste fra il 15 di settembre ed il 15 novembre p.v.), dove verranno trattate dal prof. Alvaro le fonti del diritto sindacale del nostro paese.

Il *feedback* delle rinnovate funzionalità del nostro sito ci permetterà, poi, di tarare e progettare una seconda giornata, prevista nel primo semestre 2013, dove alla parte più teorica si affiancherà la presentazione di casi significativi trattati nella nostra esperienza.

Questo approccio integrato fra aula e web permetterà di ampliare lo spettro degli argomenti che potremo affrontare dal punto di vista sindacale, ivi compresi quelli che, più di altri, hanno bisogno di essere da noi capiti in quanto si riverberano in forma continuativa e spesso impositiva nel nostro business (disposizioni ISVAP, COVIP, disposizioni europee ecc.).

Ritengo che la nostra formazione trovi consapevolezza di senso solo se riuscirà a traguardare e raggiungere l'obiettivo di incrementare il nostro sentirci responsabili anche nel modo di essere RSA.

Per incrementarla, però, è necessario porsi con impegno e lealmente alla ricerca del sapere anche in un'area, come quella sindacale, che spesso non è di nostra elezione.

Quanti di noi sono stati emarginati in azienda per la conoscenza e la competenza acquisite e per l'insopprimibile senso di responsabilità? E quelli di noi che si sono opposti o hanno resistito alle imbecillità che venivano propinate, che fine hanno fatto? E se oggi che i disastri combinati sono sotto gli occhi di tutti, perché si continua a emarginarli?

Testimonio personalmente che SNFIA, da sempre (posso con oggi dichiarare da 60 anni!), sente particolarmente forte l'impegno della rappresentazione in tutte le sedi di questo disagio sempre più diffuso, della necessità di difesa di queste professionalità e dell'obbligo, non solo morale ma anche economico, del loro possibile recupero.

Perciò, soprattutto in questa fase incerta delle relazioni industriali, penso che SNFIA debba adoperarsi affinché quelli che lo rappresentano siano sempre di più e meglio preparati: essere responsabili di questa rappresentanza nelle aziende non può rimanere un titolo, una bella frase ad effetto; deve diventare qualcosa che si apprezzi, si percepisca, si possa riferire a fatti, a persone e ad atteggiamenti chiari e distintivi.

Il sapere è il carburante delle Alte Professionalità: tutto ciò che a questo si oppone lo nega. Non a caso la prima modalità

di emarginazione adottata nei nostri contesti è quella di ridurre la disponibilità di informazioni; persino l'uso della mail aziendale per le comunicazioni sindacali è, in riferiti casi, sottoposta a riduzione e impedimento. Questo nella sbandierata epoca della centralità della strategia della comunicazione e dell'informazione! Ciò, a mio avviso, altro non è che un raro esempio, purtroppo ancora praticato, di medioevale ottusità!

liche persecuzioni per dare giustificazione alla propria esistenza! È evidente che siamo in presenza di una crisi non solo economica, ma di senso: una crisi entropica!

Se guardiamo un po' più in alto, al di fuori delle realtà in cui operiamo, cosa dobbiamo ancora leggere e ascoltare dai media, in riferimento alla reputazione sociale di cui gode il nostro settore, per comprendere le dimensioni della crisi in cui versiamo?

Penso che una RSA competente possa diventare un elemento di razionalizzazione strategico in quanto è sul campo, si confronta, può avere una visione puntuale delle cose, può determinare una situazione di accettazione o di rifiuto, può essere artefice della costruzione originale e magari eccellente di una norma contrattuale, può ridare un senso a quelle regole che lo hanno perso!

**Entropica è la crisi che tende a far collassare il sistema, per implosione, senza modificarlo.  
Questo tipo di crisi si sviluppa ogniqualvolta la società perde il senso, la direzione del proprio incedere.  
La storia offre esempi notevoli di crisi entropiche: la caduta dell'impero romano; la transizione dal feudalesimo alla modernità; il crollo del muro di Berlino e dell'impero sovietico.**

Il tendere, in molte realtà, a deriderla e a ridurla a semplice testimone 'pönifirma' della strapotenza aziendale costringendola, in alcuni casi malriusciti, anche alla rappresentazione teatrale guidata nei momenti pubblici, assemblee comprese, non mi sembra abbia portato a grandi passi in avanti nel nostro settore e, più in generale, nel nostro Paese.

Raccogliere in questo periodo, per quanto detto sopra, il testimone dei colleghi che ci hanno preceduto, con originali e mai dimenticate prese di posizione in questi 60 anni, è oneroso ma non ci sono alternative. Dobbiamo avere uno scatto di orgoglio di fronte a questa dilagante e ahimè diffusa mediocrità.

SNFIA ha intrapreso questa strada e investe le sue risorse per avere RSA sempre più competenti, preparate e motivate. Il Sapere se per tanti è una dichiarazione di facciata molto spesso pubblicizzata quale "processo continuo"; per noi, una intrinseca irrinunciabile necessità.

A proposito, per chiudere, il mai dimenticato Socrate (in una Grecia diversa da quella dei nostri tempi), dopo aver come suo solito molto riflettuto, indagato e approfondito, in mirabile e ineguagliata sintesi affermò: "...so di non sapere...". Noi sappiamo di non sapere abbastanza e di dover imparare: speriamo che anche altri inizino a riflettere... ma soprattutto inizino ad applicarsi!

Quali sono le azioni correttive necessarie al raggiungimento degli obiettivi o alla soluzione dei problemi aziendali? C'è ancora qualcuno nel nostro settore che pensa che il rispetto micrometrico dell'orario di lavoro, dei tanti adempimenti e delle tante celebrazioni amministrative forzosamente stabilite nei vari contratti siano la soluzione ai nostri problemi?

A me danno l'idea di mefistofe-

\*Consigliere Nazionale

## CHI HA PAURA DELL'ARTICOLO DICIOOTTO

di Angelo Misino\*

**Mentre scriviamo sta per passare, a suon di voti di fiducia, la cosiddetta riforma del mercato del lavoro, da qualcu-**



*Nella passata stagione politica l'attacco all'art. 18 era funzionale ad un ridimensionamento del Sindacato, in primis della CGIL.*

no ribattezzata, senza troppi complimenti, “riforma dei licenziamenti”.

Andrà come andrà, la “riforma” con tutta probabilità pas-

serà al vaglio di un Parlamento in crisi di identità, magari con qualche restyling, con qualche “edulcorazione”...

Ma noi abbiamo il dovere di dire come stanno le cose, anche quando la nostra idea sembra soccombente. La nostra è una Rivista di cultura sindacale e i detentori della cultura, quando essa diventa impotente, restano tenuti a dare Testimonianza...

Dopo ben 42 anni di vita l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori è tornato di grande attualità.

Per mesi siamo investiti da un profluvio di dichiarazioni, interviste, prese di posizione di Ministri, Sottosegretari, esponenti politici e sindacali che, con diverse angolazioni e tonalità ne hanno messo in luce le conseguenze negative nell'ambito delle dinamiche del mercato del lavoro italiano.

Tante sono, per la verità, le voci di coloro che, in ambito sindacale e non solo, hanno difeso la norma in questione: una reazione comprensibile, certamente prevedibile da parte di chi ha voluto mettere a tutti i costi questo tema al centro dell'attenzione.

Prima di passare alla disamina degli argomenti, che sono stati portati dai detrattori dell'articolo 18, una considerazione di carattere generale va fatta. Nella passata stagione politica l'attacco alla norma in questione era funzionale ad una visione incentrata sull'obiettivo di portare a termine la “normalizzazione” del Paese ridimensionando il peso del Sindacato, in primis della CGIL.

La componente più aggressiva su questo fronte, quella che faceva capo all'ex ministro Sacconi, ma annoverava anche altri esponenti politici, tutti curiosamente di estrazione ex socialista, non perdeva occasione per riproporre crociate contro l'articolo 18, come ossessionata dalla necessità di cancellare attraverso di essa l'intera cultura delle tutele e dei diritti.

Nell'era di Monti e del *Governmento tecnico* il perdurare di un intento revisionista sull'articolo 18 ci risulta meno comprensibile. È vero che l'attuale esecutivo, benché tecnico, è sorretto da una larga maggioranza politica nella quale figura a pieno titolo l'ex maggioranza di Governo; è vero che i detrattori dell'articolo 18 albergano anche fuori dai confini

politici del centro destra, nel mondo dell'impresa, tra i giuristi e anche nello stesso Sindacato; è anche vero che dalla lettera d'intenti a Bruxelles dello scorso agosto viene incessantemente ripetuto che l'eliminazione/modifica dell'articolo 18 è "richiesta dall'Europa"; ma la determinazione e la reiterazione con cui il ministro Fornero ha posto il tema all'attenzione della politica e della pubblica opinione ha generato stupore, se solo si vanno ad esaminare argomentazioni e numeri.

Prima di entrare nel merito sarà utile passare in rapida rassegna l'oggetto della contesa, che troppo spesso è stato citato dandone per scontati contenuti e riferimenti normativi, a scapito della comprensione e a vantaggio del formarsi di luoghi comuni privi di fondamento:

**Art. 18. legge 300/1970 – Reintegrazione nel posto di lavoro:** "... il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ... o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità ..., ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

*La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva ...*

**Giusta causa:** secondo l'art. 2119 c.c. il licenziamento per giusta causa può essere intimato senza preavviso "qualora si verifichi una causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto".

**Giustificato motivo:** è di due tipi, uno "soggettivo" e l'altro "oggettivo" entrambi previsti dall'art. 3 della Legge n. 604/1966. Il giustificato motivo soggettivo è determinato da "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro". Il giustificato motivo oggettivo è motivato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Dal semplice esame delle poche disposizioni sopra citate si evince con grande evidenza che:



1. La peculiarità del nostro articolo 18, anche rispetto ad altre legislazioni nazionali, sta essenzialmente nell'istituto della reintegrazione nel posto di lavoro, misura ad alto valore deterrente nei confronti di licenziamenti discriminatori (o arbitrari).

2. L'articolo 18 non impedisce il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (soggettivo e oggettivo): opera anzi laddove il Giudice accerti che non si versi in alcuna di dette ipotesi.

3. La permanenza più che quarantennale nel nostro ordina-

mento di questa norma introdotta dallo Statuto dei Lavoratori non ha impedito (non poteva) di licenziare per "giusta causa" intendendosi per tale una grave mancanza come la distrazione di danaro (il dipendente che "ruba" all'azienda) o per giustificato motivo soggettivo (grave inadempimento nello svolgimento del lavoro).

4. Anche il famigerato licenziamento "economico" (giustificato motivo oggettivo) quello, per intenderci, che viene adottato quando l'azienda versa in una situazione fallimentare o di grave crisi, è attualmente possibile e lo è stato lungo questo quarantennio.

Ecco un esempio dei limiti qualitativi del dibattito che va avanti da mesi. Molti fautori della cancellazione/modifica sostengo-

no che dovrebbe restare la tutela nei confronti dei lavoratori licenziati per motivi discriminatori mentre dovrebbe venir meno per i cosiddetti licenziamenti “economici”: argomento fuorviante, dal momento che l’attuale articolo 18 opera già solamente per i licenziamenti discriminatori in quanto i cosiddetti licenziamenti economici (giustificato motivo oggettivo) sono tuttora consentiti. Non vi è giorno in cui non si svolgano incontri tra rappresentanti delle imprese e rappresentanti dei lavoratori per cercare di limitare i danni derivanti da licenziamenti collettivi causati da tracolli aziendali derivanti dalla crisi economica o da scelte di politica industriale sbagliate.

In buona sostanza, toccare l’articolo diciotto non può che significare due cose, tra loro alternative o in vario modo combinate:

- reintrodurre il licenziamento senza giusta causa;
- eliminare l’istituto della reintegrazione lasciando al lavoratore il solo risarcimento.

#### **Sulla prima ipotesi.**

I suoi fautori sostengono che l’imprenditore deve avere la possibilità di privarsi del rapporto di collaborazione di un dipendente nei confronti del quale, fuori dalle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo soggettivo e oggettivo, sia venuta meno la fiducia o che si sia rivelato scarsamente produttivo. L’argomento è a prima vista suggestivo e spesso, nel dibattito pubblico in cui viene utilizzato, suscita adesioni, specie se inserito nell’invettiva vagamente qualunquistica contro “fanulloni”, “lavativi”, ecc.

A ben guardare, però, è un argomento debole e non convincente in quanto il rapporto fiduciario viene considerato elemento essenziale in caso di mansioni di alto profilo come quelle dirigenziali, che infatti non hanno l’articolo 18. Inoltre sarebbe arduo distinguere nella pratica i casi “genuini” da quelli inficiati da antipatia, vendetta personale, discriminazione politica, sindacale, razziale, sessuale o di qualsiasi altro genere. Nonché impossibile evitare che le imprese possano decidere di “alleggerirsi” di personale anziano (che con la riforma delle pensioni aumenterà) e ben retribuito preferendo assumere personale giovane molto meno costoso, aggiornato e più accondiscendente, chiaramente licenziano i primi. Infine, in tema di produttività le aziende hanno già gli strumenti per misurare la correttezza dello svolgimento delle mansioni e possono agire sulla leva premiale e sulla parte variabile della retribuzione per aumentare la produttività dei dipendenti.

#### **Sulla seconda ipotesi.**

Qualora venisse eliminata la parte dell’articolo 18 relativa all’obbligo di reintegrazione resterebbe la sanzione del risarcimento del danno che, secondo l’attuale formulazione, “non

potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all’art. 2121 del codice civile”.

Non v’è chi non veda come una tale sanzione non avrebbe nei confronti dell’impresa – media e grande, perché lo Statuto non si applica alle piccole – alcuna forza deterrente, con la conseguenza che le imprese sarebbero ben liete di mettere a bilancio esborsi per indennizzare qualche mensilità ai dipendenti licenziati senza giusta causa, in considerazione degli enormi vantaggi economici derivanti da tali licenziamenti.

#### **Qualche numero**

Anche dal punto di vista dei numeri gli argomenti contrari al mantenimento dell’articolo 18 risultano poco convincenti: vale la pena di passare in rassegna qualche dato (fonte ISTAT).

- 3 imprese su 100 hanno più di 15 dipendenti e sono assoggettate all’articolo 18. Su circa 12 milioni di operai e impiegati del settore privato quasi 7.800.000 lavorano alle dipendenze di imprese con più 15 dipendenti;

- 65,5 lavoratori su 100 sono coperti dall’articolo 18;

- 34,5 lavoratori su 100 non sono coperti dall’articolo 18.

Se si considerano anche i titolari delle piccole imprese, i coniugi, i soci e le partite IVA,

- 45,5 addetti su 100 sono coperti dall’articolo 18;

- 54,5 addetti su 100 non sono coperti dall’articolo 18.

Inoltre

- 8.651 sono le controversie

pendenti in primo grado “ex art. 18”;

■ 44,8 su 100 sono le cause definite con il rigetto della domanda;

■ 63,1 su cento sono gli appelli rigettati.

Questi dati ci dicono innanzitutto che la popolazione di lavoratori dipendenti protetta dall'articolo 18 è tuttora cospicua: non si tratta di una riserva indiana, di una minoran-

lora non ragionare in termini di estensione dell'articolo 18?

Il dato sulle vertenze ex art. 18, poi, è tanto contenuto da risultare del tutto trascurabile, segno evidente di un sistema che nel corso dei decenni si è andato assestando e che il meccanismo giuridico-processuale introdotto dal legislatore del 1970 ha funzionato.

### Conclusioni

Chi ha paura dell'articolo 18, quindi? Si sente dire che ne avrebbe paura l'“investitore straniero”, spaventato e trattenuto dall'aprire stabilimenti nel nostro Paese all'idea di non poter avere, poi, libertà di licenziamento. Basta leggere le numerose interviste di imprenditori lungimiranti nostrani e stranieri che espressamente escludono tale timore per respingere tale assunto.

Comunque queste sono argomentazioni già sentite, per esempio, allorché si voglia spiegare la preferenza accordata a quei mercati dove la manodopera costa meno, sostenendo che il nostro Paese non sarebbe “competitivo” a causa delle paghe sindacali vigenti. Sono argomenti che innescano inevitabilmente un pernicioso gioco al ribasso, inaccettabile per qualsiasi organizzazione sindacale: che si tratti della paga oraria o del diritto alla reintegrazione, la competitività dei nostri prodotti e servizi viene dalla qualità degli stessi e dalla professionalità di chi li produce e li vende.

In tempi di crisi economica come quelli attuali, tempi caratterizzati dalla necessità di individuare le priorità per il risanamento dei conti e l'innescare della crescita economica quello che sfugge (alle persone di buon senso prima che ai politici o agli economisti) è il nesso con l'articolo 18. Se poi si vuole ragionare in prospet-

tiva, fuori delle secche di una crisi che “prima o poi finirà”, dobbiamo ricordarci che il nostro Paese non si può permettere salti all'indietro nel campo della civiltà giuridica e delle conquiste del lavoro e non può ignorare che garantire a chi lavora un contesto caratterizzato dalla massima serenità come condizione per la massima qualità della prestazione lavorativa rientra nel valore aggiunto tipico di una democrazia occidentale nel terzo millennio.

In questo quadro, il nostro legislatore dovrebbe guardarsi bene dal mettere in liquidazione una norma che fa parte a pieno titolo di una legislazione d'eccellenza, moderna e razionale, che ha già superato tra l'altro una prova referendaria.

\*Consigliere Nazionale



za privilegiata, come alcuni l'hanno pure rappresentata. Certo, cresce in modo imponente la platea dei non garantiti dall'articolo 18: vuoi per le varie forme di lavoro atipico; vuoi per la presenza di una miriade di piccoli artigiani e imprenditori ormai sociologicamente poco distinguibili dai loro dipendenti; vuoi ancora per l'ipocrita diffusione delle partite IVA senza scelta. Perché al-

# DISPARI



# PARI

di Donatella Bianchi\*

## MADRI AL LAVORO, TORMENTO DI QUESTO SECOLO RICCO DI CONTRADDIZIONI

A quanto sembra le madri che lavorano fanno “notizia” e non solo nel vecchio Continente. Infatti, oltre oceano, sul *New York Times* si è dibattuto sul congedo di maternità e la National Public Radio si è occupata della problematica del gap salariale tra le madri che lavorano e le loro colleghe senza figli.

E già! Non bastava la differenza tra i sessi, ora è arrivata la lotta “intestina”.

Negli Stati Uniti ci si sta interrogando su cosa significhi per una donna essere integrata nel mondo del lavoro senza rinunciare ad avere una famiglia e dei figli. Loro s’interrogano e discutono e addirittura esortano le corporazioni a

sostenere le donne che operano la scelta della famiglia nonostante siano parte integrante del sistema produttivo.

E da noi cosa succede?

Partiamo da qualche dato: il 55% delle donne madri, in un’età compresa tra i 25 e i 54 anni, è inserita nel mondo del lavoro. Il 36% delle donne con un figlio non lavora e tale percentuale sale al 42% se i figli sono 2 e si arriva al 62% se i figli sono tre o più. Ma il paradosso maggiore si raggiunge se si riflette sul fatto che quando le lavoratrici madri scelgono

forme di flessibilità ed orario lavorativo ridotto, allora sono penalizzate rispetto alle lavoratrici senza prole. Ciò mentre per i lavoratori è vero il contrario: l’essere padre favorisce spesso una possibilità di aumento di stipendio.

L’auspicio è che in Italia, in occasione della tanto sventolata riforma del lavoro del Governo Monti, oltre che di flessibilità “in uscita” si discuta anche di tali problematiche. Le politiche pubbliche sino ad ora si sono mostrate “vecchie” e insufficienti, lacunose e poco efficaci. Dobbiamo auspicare, quindi, che le “nuove” linee programmatiche in materia di Pari Opportunità del Ministro del Lavoro e delle

Politiche Sociali (Audizione Ministro Fornero, 24 gennaio 2012) non siano solamente dichiarazioni teoriche ma si traducano in azioni pratiche.

SNFIA, ora più che mai, è chiamato a giocare un ruolo importante proprio in questo scenario. Ed è pronto, per vocazione e per convinzione, a difendere principi quali quello della competenza e della

professionalità, che prediligano la qualità al posto della quantità: queste non sono parole evanescenti ma fatti concreti.

La presenza delle donne in azienda, è stato provato, comporta miglioramenti sotto molteplici aspetti: relazionali, spirito di gruppo, velocità e concretezza nelle decisioni, risultati economici e non. Nonostante ciò le donne, sia nel mondo del lavoro che nella politica, ci sono perché esistono norme in tal senso. Ma la cronaca recente dimostra che il nostro bel Paese ha bisogno, ora più che mai, di competen-

**Il 61% delle donne alla prima gravidanza abbandona il posto di lavoro: un dato che mostra in maniera evidente la difficoltà delle neomamme di conciliare il doppio ruolo di mamma lavoratrice**

za e di meritocrazia indipendentemente dal sesso sotteso, anzi con maggior forza se le portatrici di questi valori sono le donne.

Sarebbe corretto che il mondo del lavoro si evolvesse non solo tutelando le “pari opportunità” ma, soprattutto, favorendo la “coesistenza”: i due sessi devono integrarsi pariteticamente. Si dovrebbe costruire un insieme di relazioni nelle quali ciascuno è rispettato quale portatore di un diverso modo di porsi, di qualità, conoscenze e valori. A conferma di ciò il Presidente del Consiglio Monti ha affermato, alla fine del 2011, che la riforma del lavoro è prioritaria per il rilancio dell’economia e che i giovani e le donne rappresentano una risorsa chiave.

Meglio tardi che mai!

Oltre a favorire l’ingresso delle donne nel mondo del lavoro è necessario affrontare un altro fenomeno: è necessario, cioè, ridurre il fenomeno dell’abbandono del posto di lavoro dovuto principalmente alle responsabilità familiari. Un fenomeno esclusivamente femminile.

In queste pagine non ho mai trattato delle mie esperienze personali ma questa volta ritengo utile segnalare l’esperienza della Compagnia presso la quale lavoro e che ha fondato sulla competenza e sulla professionalità dei dipendenti i percorsi di carriera senza fare differenze di “genere”: Atradius Credit Insurance N.V.

Atradius, un gruppo internazionale, leader nell’assicurazione del credito, ha raccolto l’eredità della Società Italiana Cauzioni S.p.A. nata più di 60 anni or sono da una geniale intuizione di Raffaele Boccia e attiva soprattutto nel settore delle cauzioni.

Atradius, non scevra da molteplici problematiche, merita però il plauso per aver dato e continuare a dare spazio alle donne, o meglio, vanta il merito di aver praticato le “pari opportunità” prima ancora che tanta attenzione fosse dedicata all’argomento.

Ma più che le parole parlano i numeri. Infatti tra Roma e Milano la presenza delle donne è pari al 64% dei dipendenti (in linea con la media nazionale) ma, assolutamente in controtendenza rispetto alla media nazionale, annovera 23 donne su 47 funzionari totali e cioè ben il 49%. E non basta: su 14 dirigenti 4 sono donne (29%). A questa Compagnia va riconosciuto, quindi, il merito di aver capito che valorizzare le donne non è una questione etica ma un fattore economico.

Ricordiamo che le top manager ai vertici delle 2.652 imprese italiane generano più ricavi e profitti dei

colleghi in vetta alla maggioranza delle aziende.

Insomma discriminare le donne oggi è un lusso che non solo nessuna azienda ma, oserei dire, nessun Paese può più permettersi!

Le norme legislative italiane riconoscono diritti e parità, ma la realtà è molto diversa. Il cammino verso una parità reale, senza ipocrisie e sovrastrutture, è lungo e tortuoso e include il cambiamento cultu-



**Le donne italiane, anche se laureate o istruite, scelgono sempre più spesso di rinunciare al lavoro quando nasce un figlio soprattutto per l’elevato costo di cura dei figli, che rende conveniente non lavorare**

rale più volte affermato ma soprattutto è un cammino che uomini e donne devono fare insieme profondamente convinti del traguardo da raggiungere.

Il traguardo è sicuramente un futuro migliore e sono orgogliosa di essere attiva in un Sindacato che contribuirà al raggiungimento di questo obiettivo.

*\*Responsabile Commissione Pari Opportunità  
Segretario Regionale del Lazio*

## DIRITTO E DINTORNI

A cura di Riccardo Baldassi\*

### CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 6742 DEL 4 MAGGIO 2012

Con la sentenza di cui ci occupiamo, la Corte di Cassazione ha stabilito che, qualora il lavoratore che sta fruendo del congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001 decida di inter-

rompere la fruizione stessa rientrando al lavoro nella giornata di venerdì o in un giorno che precede una festività infrasettimanale, i giorni di sabato e domenica nonché i giorni festivi successivi al giorno di rientro non debbano essere computati ai fini del congedo parentale.

Nella fattispecie, la dipendente di un istituto di credito, a seguito del parto, aveva fruito in modo frazionato del congedo parentale: dal lunedì al giovedì con rientro al lavoro il venerdì o in altro giorno precedente una festività.

Il datore di lavoro aveva computato a titolo di giornate lavorative esclusivamente i venerdì ed i giorni lavorati prefestivi, conteggiando alla stregua di congedo parentale i giorni del sabato e della domenica nonché le festività infrasettimanali successive al giorno lavorativo.

La lavoratrice, lungi dal condividere il criterio utilizzato dalla parte datoriale e ritenendo di aver subito la sottrazione di svariati giorni di congedo parentale, aveva presentato ricorso ed ottenuto in entrambi i gradi di merito una pronuncia favorevole, che prevedeva il ricalcolo delle giornate di congedo.

La Suprema Corte, investita del ricorso dell'istituto di credito, lo rigetta sulla base delle seguenti considerazioni: innanzitutto, riconosce come non controverso sia il diritto della lavoratrice di usufruire del congedo parentale in modo frazionato o in singole giornate, sia quello di scegliere il giorno in cui rientrare al lavoro.

Risulta, inoltre, evidente come la fruizione del congedo si interrompa allorché la lavoratrice rientri al lavoro e ricominci a decorrere dal momento in cui la stessa riprenda il periodo di astensione: da ciò discende che i giorni festivi che ricadono interamente nel periodo di fruizione del congedo parentale vengano computati nell'ambito dei giorni di congedo. Per converso, i giorni fe-

#### Art. 32 - Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

stivi che non ricadono nel periodo di congedo parentale non sono computabili come giorni di fruizione del congedo stesso.

La Suprema Corte afferma, inoltre, che il diritto al congedo parentale è finalizzato a garantire al genitore-lavoratore con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia; poiché esso si configura come un diritto potestativo di astenersi da una prestazione lavorativa che sarebbe altrimenti dovuta, è evidente che esso non può riferirsi a giornate in cui tale prestazione non è comunque dovuta, fatta salva l'ipotesi in cui la giornata festiva sia interamente compresa nel periodo di congedo parentale.

La Corte sottolinea, infine, come la sua impostazione sia pienamente conforme a quanto previsto agli articoli 30 e 31 della Costituzione che, nel dettare norme a tutela della famiglia e nel fissare il diritto/dovere dei genitori di mantenere, istruire ed educare i figli, impongono un'applicazione non restrittiva dell'istituto in esame.

### **CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 7096 DELL'11 APRILE - 9 MAGGIO 2012**

Con la sentenza in oggetto, la Suprema Corte, ribadendo il proprio orientamento consolidato in tema di licenziamento per giusta causa, ha rigettato il ricorso proposto da un lavoratore avverso la sentenza con cui i giudici del merito avevano dichiarato legittimo il licenziamento intimatogli per aver richiesto e parzialmente ottenuto rimborsi per trasferte non effettuate.

Come sottolineato dalla Corte di Cassazione, in tema di licenziamento per giusta causa, al fine di poter determinare la proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa compromettere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali; risulta determinante il comportamento del lavoratore in quanto suscettibile, per le concrete modalità ed il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento dal medesimo

dovuto, qualora denoti scarsa inclinazione all'attuazione dei propri obblighi in conformità alle regole di diligenza, buona fede e correttezza.

Un altro principio fondamentale ribadito nella sentenza concerne la giusta causa di licenziamento come nozione legale: il Giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo, potendo ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave comportamento o inadempimento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale condotta abbia fatto venir meno il rapporto fiduciario tra datore

**In tema di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha evidenziato che, per determinare la proporzionalità tra addebito e recesso, andrebbe rilevata la gravità della condotta tale da compromettere la fiducia del datore di lavoro e da far ritenere la continuazione del rapporto di lavoro pregiudizievole per gli scopi aziendali.**

di lavoro e lavoratore. Per converso, il Giudice può escludere che il comportamento del lavoratore costituisca giusta causa di licenziamento nonostante venga qualificato come tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato.

Nella fattispecie in esame – precisa la Suprema Corte – i Giudici di merito hanno rilevato che la tipologia dei fatti addebitati, riferibili ad un lungo arco temporale, la natura dell'attività lavorativa, la particolare qualifica rivestita dal lavoratore (direttore di filiale preposto al controllo di dipendenti), la finalità di trarre vantaggio patrimoniale dalla posizione di vertice nell'ambito della filiale, si pongono quali elementi incompatibili con la permanenza in servizio del dipendente, discendendo dagli stessi l'inevitabile rottura del vincolo fiduciario.

*\*Segretario Nazionale*

# NOTIZIARIO

## CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE MILANO 18 APRILE 2012

Il giorno 18 aprile 2012 ha avuto luogo il Consiglio Direttivo Nazionale, convocato d'urgenza a Milano. Il Segretario Generale Marino D'Angelo ha evidenziato che la convocazione d'urgenza era dovuta alla necessità di esprimersi su due fondamentali argomenti: il rinnovo del CCNL e la Federazione Autonoma delle Alte Professionalità.

In relazione al primo punto il Segretario ha ricordato che l'evoluzione della negoziazione dell'ultimo rinnovo del CCNL evidenziando come, nel corso delle trattative, sia man mano degenerato il rapporto tra la parte datoriale e le parti sociali: un rinnovo svolto in un contesto anomalo falsato da una *contro-piattaforma datoriale* su cui si è con-

**"La FADAP è un modello organizzativo e culturale innovativo nel panorama sindacale, fuori dagli schemi precostituiti; la cui mission sociale, improntata alla rivendicazione delle professionalità, avrà l'ambizione di indirizzare le energie per un ritorno all'economia reale"**

centrata l'attività di negoziazione invece che sulla piattaforma proposta dai lavoratori. Questo invertire il terreno della negoziazione è il risultato di una prassi ultimamente consolidatasi ove le parti sociali sono chiamate a svolgere un ruolo consultivo, è evidente che con il permanere di questo atteggiamento, colpevolmente favorito da certi atteggiamenti assunti anche da alcuni compagini sindacali, la negoziazione vera diviene difficile: questa cultura unilaterale si sta propagando in tutti i settori produttivi. In questo contesto il "parziale" rinnovo del CCNL deve essere considerato una vittoria: non per il dato economico, ma per la riuscita difesa dell'identità contrattuale, della sua sfera di applicazione e dei suoi fondamenti

Anche le due commissioni – orario di lavoro e ammor-

tizzatori sociali – evidenziano l'importanza dei risultati conseguiti in quanto sottintendono, da un lato, l'apertura ad un concetto di flessibilità più consono ad un settore che non dovrebbe essere condotto come una fabbrica che produce modelli "T" e, dall'altro, una sensibilità, almeno formale dei nostri datori di lavoro, a concetti di sostenibilità sociale e di attenzione ai bisogni dei lavoratori. Sta ai lavoratori e, soprattutto, ai loro rappresentanti non lasciare sulla carta questi impegni. In questo contesto, ma soprattutto in uno scenario economico, politico e sociale molto deteriorato si articolerà l'ormai prossimo rinnovo contrattuale. Deterioramento che si riflette anche nelle ultime vicende legate alle riorganizzazioni aziendali del nostro comparto, con aziende storiche messe in ginocchio da un management sicuramente non professionale.

Successivamente Marino D'Angelo ha sottoposto al Consiglio la proposta di federazione a livello nazionale delle "Alte professionalità": FADAP.

Ci muoviamo in una realtà fortemente mutata, dove l'Alta Professionalità, in qualsiasi campo – economico o tecnologico che sia – deve essere difesa e valorizzata. Un contesto globalizzato è necessario per poter intercettare tutti i profili che possono configurare un'Alta Professionalità.

Da queste riflessioni è stata raccolta l'esigenza di costituire una Federazione delle Alte Professionalità: la finalità non è, quindi, quella di creare il classico connubio "banca-assicurazione", ma di costruire un fronte delle Alte Professionalità partendo dal settore assicurativo, bancario e finanziario per poi aprire anche agli altri settori economici e produttivi.

Tale Federazione nasce, quindi, come un punto di partenza da cui cominciare a costruire una nuova formula di Sindacato a livello nazionale ed internazionale, in cui sia garantita l'autonomia delle singole componenti. L'intenzione è quella di costruire una casa comune in quanto problematica comune è quella di far alleare le Alte Professionalità di qualsivoglia settore merceologico, in modo da poter promuovere quello sviluppo socialmente sostenibile, tanto sbandierato ma mai perseguito.

Messa, quindi alla votazione dei presenti l'ipotesi della nuova Federazione FADAP: il Consiglio Direttivo Nazionale ha approvato all'unanimità.

S.N.F.I.A. è un'organizzazione sindacale indipendente da partiti o movimenti politici che riunisce i lavoratori del settore assicurativo con grado di Funzionario, individuati tra il personale direttivo di cui al R.D. 16 agosto 1934, n. 387, o con funzioni direttive, nonché i lavoratori con elevata competenza professionale del settore assicurativo, nell'ambito dell'organizzazione aziendale in cui operano, e li rappresenta per tutelarne gli interessi professionali, economici e morali, sia collettivi che individuali, verso i datori di lavoro, le pubbliche autorità e le varie istituzioni e organizzazioni nazionali e internazionali. Analogo intendimento può essere rivolto ai lavoratori con elevata competenza professionale del settore bancario/creditizio nell'ambito dell'organizzazione aziendale in cui operano.

Possono essere iscritti allo S.N.F.I.A. i lavoratori in attività di servizio presso le Imprese di Assicurazione, Riassicurazione o loro Agenzie, gestite direttamente o in appalto o in altra forma, Brokers oltre a Enti e Società in cui si applichino contratti del settore e presso gli Istituti Bancari e di Credito.

Gli iscritti che, per effetto di accordi individuali o collettivi con l'impresa, usufruiscono di un trattamento economico e/o previdenziale prima del raggiungimento del pensionamento pur essendo posti fuori servizio attivo, mantengono l'adesione al Sindacato. Gli iscritti posti in quiescenza possono aderire alla Sezione Pensionati.

**[WWW.SNFIA.ORG](http://WWW.SNFIA.ORG)**