

# DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

flash

## Il punto

I figli di Pomigliano arrivano in questa corta estate italiana. Prima Melfi, con i tre operai licenziati, accusati di aver sabotato la catena di montaggio durante uno sciopero, reintegrati dal Giudice ma lasciati dall'azienda lontani dalla catena, a candire in una saletta sindacale. Poi la firma dell'accordo sulle clausole d'uscita al contratto nazionale dei metalmeccanici, primo vero banco di prova di massa delle nuove regole sancite dall'accordo confederale del gennaio 2009, quello dello strappo sindacale. Aspettiamo che il quadro diventi completo e intellegibile nella sua grandiosità, come da due anni a questa parte, attendendo che diventi norma l'ormai famigerato disegno di legge delega di riforma del mercato del lavoro, magari con un *cadeau*, i nuovi limiti al diritto di sciopero. Attendiamo, ma incrociando le dita che vicende politico-immobiliari distruggano l'attenzione dalla maggioranza e la facciano desistere dall'intento. Se non altro per non irritare ancora il Colle, fin qui àncora di salvezza dei lavoratori. Nel frattempo, si torna a dire, la crisi economica sembra lontano dal guarire. Decine di tavoli di crisi ancora aperti, il Governo perso nel disinteresse camuffato da *lassaiz faire*. In attesa degli eventi, questo mese le nostre pagine si occupano di raccontare cosa sia davvero successo a Melfi in termini di diritto del lavoro (sciopero o sabotaggio?); di capire perché gli operai reintegrati non possano riprendere a lavorare (cosa dice Fiat, che rimedi processuali esistono, se esistono); di lanciare una prima analisi all'accordo dei metalmeccanici; di rendere conto di una sentenza di Cassazione che condanna per truffa aggravata i lavoratori che falsificano le presenze con il badge magnetico.

## Sommario

n. 8-9 \* settembre 2010 \* nuova serie

### ARTICOLI

#### Sindacale

Firmato l'accordo sulle clausole d'uscita dal contratto nazionale dei metalmeccanici \*2

#### Melfi/1

Era sciopero e non c'è stato sabotaggio \*3

#### Melfi/2

Reintegrati senza lavorare. Effettività delle tutele nel caso dei tre operai Fiat \*6

#### Penale del lavoro

Truffa aggravata per chi falsifica le presenze \*8

#### Finanziaria

Le novità della legge di conversione \*9

### FLASH

#### Previdenza

La Corte Costituzionale sull'assegno ai superstiti per i titolari di rendita Inail \*2

#### Tassazione

Detassazione degli straordinari, del lavoro notturno e a turni. L'Agenzia delle entrate fa chiarezza \*5

#### Riforme

Si avvicina l'approvazione del collegato lavoro \*9

### Extra



La marcia dei quarantamila, in versione post-moderna. Questa volta non c'entrano i quadri Fiat, bensì l'apertura di un centro Ikea a Catania dove, per rispondere all'offerta di 240 posti di lavoro (mansioni: da commessa a magazziniere, a cameriere del ristorante interno) si sono presentati in oltre 40.000, tra disoccupati di lungo corso e laureati senza altra

possibilità apparente di impiego. E' l'emblema di un Paese, il nostro, che nel 2010 fa registrare uno dei più alti tassi di disoccupazione giovanile in Europa, arrivato alla significativa soglia del 27,9% su scala nazionale.

## Firmato l'accordo sulle clausole d'uscita dal contratto nazionale metalmeccanici

Giovanni Orlandini

Il 29 settembre scorso Federmeccanica, FIM-CISL e UILM-UIL hanno raggiunto l'accordo che ammette le deroghe al contratto nazionale dei metalmeccanici. Si

tratta di poche disposizioni che vanno a comporre il "nuovo" articolo 4 bis (*"Intese modificative del CCNL"*) del contratto "separato" firmato dalle stesse parti il 15 ottobre 2009, in sostituzione di quello "unitario" dell'anno precedente.

Il nuovo articolo, introdotto per legittimare *a posteriori* l'accordo di Pomigliano, prevede che uno o più istituti regolati dal CCNL possano essere modificati (s'intende anche in senso peggiorativo) con accordi di livello aziendale *"al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative"*

## Sindacale

*ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale".*

### Integrato il CCNL del 2009: possibili deroghe anche peggiorative a livello aziendale

L'integrazione del CCNL del 2009 si è resa necessaria in ragione del fatto che questo non aveva recepito quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 15 aprile dello stesso anno con il quale, in linea con il Protocollo di gennaio sulla riforma degli assetti contrattuali (e sempre con l'opposizione della CGIL), si è prevista la possibilità di inserire nel contratto nazionale "clausole d'uscita" dallo stesso. Per la verità l'art.4 bis non appare in linea neppure con quanto sancito a livello interconfederale, dal momento che rispetto a questo viene ampliata sensibilmente la possibilità di derogare al contratto nazionale. In primo luogo perché tale possibilità è rimessa ai contratti aziendali e non ad accordi da raggiungere in *"sede territoriale"*, come previsto dall'Accordo del 2009. In secondo luogo perché quest'ultimo prevede che il CCNL debba individuare i parametri oggettivi sulla base dei quali consentire le deroghe (quali l'andamento del mercato del lavoro, il tasso di produttività, di avvio e di cessazione di iniziative produttive, i livelli di professionalità disponibili, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti), mentre di essi non c'è traccia nell'accordo del 29 settembre, che si limita ad elencare le generiche finalità sopra richiamate. Infine, perché le intese raggiunte a livello aziendale acquisiscono efficacia anche in virtù del mero "silenzio assenso" delle parti stipulanti il CCNL, trascorsi 20 giorni da quando è stata loro trasmessa l'intesa "in deroga": una possibilità non prevista dall'Accordo interconfederale.

La linea inaugurata da Fiat con l'accordo di Pomigliano è stata prontamente recepita da Federmeccanica, nonostante l'opposizione della FIOM. Si aprono così scenari affatto inediti per il sistema italiano di relazioni sindacali: in un

## FLASH \* Previdenza: la Corte Costituzionale sulla rendita ai superstiti

La Corte costituzionale (Sentenza n. 284 del 28.7.2010) si è recentemente pronunciata sull'istituto dell'assegno concesso ai superstiti di soggetti titolari di rendita INAIL, previsto dall'art. 1 della l. n. 248/1976. Tale disposizione, in sostanza, riconosce ai familiari superstiti di soggetti titolari di rendita INAIL con grado di inabilità permanente pari almeno al 65%, la possibilità di continuare a godere di tale assegno, nonostante la morte, appunto, di colui che ne era il vero titolare. Prima della decisione in commento, l'art. 7, comma 1, della stessa l. n. 248/1976, subordinava il godimento dell'assegno da parte dei superstiti ad una domanda che gli stessi dovevano effettuare entro 180 giorni dalla data di decesso del familiare. La Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità di tale ultima norma per violazione dell'art. 3 della Costituzione per la ingiustificata disparità di trattamento rispetto all'analogia disciplina prevista per i superstiti in caso di decesso dell'assicurato riconducibile ad infortunio o malattia professionale per il quale la rendita veniva dallo stesso percepita in vita. Si tratta di due istituti analoghi, ma diversi. Il primo fa riferimento all'ipotesi in cui vi è un assicurato INAIL che percepisce una rendita per inabilità permanente, e che muore per cause diverse da quelle che avevano determinato la sua inabilità. Il secondo, invece, fa riferimento al caso in cui l'assicurato INAIL muore a causa direttamente dell'infortunio o della malattia professionale che aveva dato diritto ad ottenere dall'INAIL una certa prestazione. In quest'ultimo caso, la legge prevede sempre il meccanismo per cui i superstiti devono fare domanda all'INAIL entro un certo termine, pena il venir meno della prerogativa ad essi riconosciuta, ma fa decorrere esso non dalla data di decesso, bensì dalla data in cui l'ente previdenziale stesso comunica ai soggetti interessati la possibilità di subentrare nella prestazione. In base, dunque, alla recente sentenza della Consulta, anche per quel che concerne la successione nella rendita INAIL per inabilità permanente ad almeno il 65%, vale la regola che il termine di 180 giorni che i familiari hanno per fare domanda decorre dal giorno in cui l'ente comunicherà espressamente agli stessi la possibilità di subentrare nella prestazione goduta in precedenza dal familiare deceduto e non dal giorno della morte.

contesto di crisi come l'attuale la contrattazione decentrata in deroga al contratto nazionale rischia di diventare la regola, vista la genericità delle condizioni previste per ricorrervi e l'ampiezza degli istituti del CCNL potenzialmente interessati.

### **Le deroghe non potranno riguardare i minimi tabellari**

Unica garanzia concessa da Federmeccanica è che le eventuali clausole d'uscita non potranno riguardare la parte economica del contratto nazionale relativa ai "minimi tabellari, gli aumenti periodici e l'elemento perequativo", né "i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge". La prima coincide con la retribuzione "sufficiente" che al lavoratore spetta in virtù dell'art.36 della Costituzione; i secondi, essendo appunto garantiti da norme inderogabili (ex art. 2113 c.c.), non possono essere limitati neppure con il contratto nazionale: Federmeccanica quindi concede ciò che comunque non sarebbe nelle sue disponibilità, perché imposto dalla legge. Il che la dice lunga sul potere contrattuale di cui oggi dispongono i sindacati.

L'accordo firmato da FIM e UILM, modificando il CCNL "separato" del 2009, non risolve il problema della coesistenza di questo con il CCNL del 2008, l'unico firmato anche dalla FIOM. Come noto Federmeccanica, consapevole evidentemente della sua perdurante validità, l'ha disdettato, con effetto dal momento della sua scadenza (fine 2011). Fino a quella data gli eventuali accordi aziendali in deroga del CCNL non potranno essere applicati ai lavoratori non iscritti a FIM e UILM, salvo loro espressa accettazione, dal momento che ad essi non potrà essere imposta neppure l'applicazione del CCNL del 2009. Alla scadenza del CCNL del 2008, per i lavoratori non aderenti ai sindacati firmatari di quello separato, si prospetta l'alternativa tra accettare l'applicazione di quest'ultimo o restare senza copertura contrattuale. Ma prima di quella data è difficile predire cosa accadrà nel nostro sistema di relazioni sindacali, stravolto dalle vicende degli ultimi mesi.

## **Melfi, era sciopero e non c'era sabotaggio. Gli aspetti sostanziali**

Andrea Ranfagni

L'estate appena terminata è stata segnata dalla vicenda di Melfi e dal licenziamento dei tre operai sindacalisti dello stabilimento della S.A.T.A. Spa. La decisione presa dal Tribunale di Melfi offre degli spunti per approfondire alcune importanti tematiche di diritto sindacale relative al conflitto collettivo.

I fatti che si sono verificati a Melfi non sono certamente nuovi nel nostro ordinamento. Nel corso di una giornata di sciopero proclamata dalla Fiom il 7 luglio 2010, un gruppo di lavoratori decideva di rimanere all'interno dello stabilimento S.A.T.A. di Melfi. Proprio all'interno della fabbrica si è verificato l'episodio contestato, la cui ricostruzione è attualmente affidata all'autorità giudiziaria. Secondo l'azienda, i tre operai licenziati avrebbero sabotato gli impianti di movimentazione presenti all'interno dello stabilimento determinandone il blocco ed interrompendo così la produzione. Proprio sulla base di tale tesi, essi sono stati licenziati per giusta causa. Secondo la ricostruzione offerta dai tre operai e dal sindacato, tale contestazione sarebbe infondata e il blocco dei macchinari dovrebbe invece essere addebitato ai responsabili dell'azienda che avrebbero sospeso gli stessi stante l'adesione di gran parte degli operai alla mobilitazione.

Con la prima decisione adottata in base all'art.28 dello Statuto dei lavoratori, il Tribunale di Melfi ha escluso un sabotaggio da parte dei tre lavoratori. Al termine della breve istruttoria svolta è cioè emerso che non vi è stato alcun blocco delle macchine ad opera dei tre sindacalisti, i quali hanno dunque tenuto una condotta legittima, qualificabile come

# Melfi/1

un normale sciopero con presenza all'interno dell'azienda, venendo così meno qualsiasi giusta causa di licenziamento.

### **I confini tra lo sciopero e le altre forme di lotta sindacale: assenza di una definizione legislativa di sciopero**

Uno dei problemi ancora irrisolti del nostro diritto sindacale è quello della definizione dello sciopero, e della distinzione tra questo e le altre espressioni di lotta sindacale. Tale definizione non esiste nella Costituzione che pur lo sciopero riconosce come diritto. L'art. 40 Costituzione afferma infatti che "Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano". E' stato così riconosciuto lo sciopero come un diritto fondamentale, senza però definirlo e rinviando alla legge per la determinazione delle modalità di attuazione dello stesso. Il problema è che neanche la legge, nell'attuare tale rinvio, ne ha offerto una definizione. La stessa legge n. 146/1990 che regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali non dice che cosa debba intendersi per sciopero, limitandosi, invece, ad offrire principi e regole volte a far sì che il relativo esercizio non leda altri diritti costituzionalmente garantiti.

E' stato così affidato alla giurisprudenza il compito di colmare tale lacuna ed, in tal senso, spartiacque è stata la sentenza n. 711/1980 della Cassazione.

Prima di tale sentenza si distinguevano, infatti, vari orientamenti. Un primo fu quello che definì lo sciopero come "l'azione di astensione dal lavoro, di durata giornaliera, concertata e coordinata, posta in essere contemporaneamente dai lavoratori interessati, ai fini di tutela economico professionale". Tale definizione permetteva di considerare illegittimi i cosiddetti "scioperi articolati", quali ad esempio lo "sciopero a scacchiera" (in cui i reparti di una stessa impresa scioperano non contemporaneamente, ma secondo turni successivi non prestabiliti); lo "sciopero a singhiozzo" (in cui i lavoratori, spesso senza preavviso, scioperano a

intervalli irregolari, per periodi brevi e, quindi, inferiori alla giornata lavorativa); lo "sciopero bianco" (consistente nell'applicazione scrupolosa dei regolamenti, tale da ostacolare e rallentare lo svolgimento del lavoro); lo "sciopero a braccia incrociate" (in cui i lavoratori non svolgono l'attività lavorativa, senza abbandonare il posto di lavoro).

Un altro orientamento, volto sempre all'individuazione di "limiti interni" al diritto di sciopero, cioè derivanti da una definizione dello stesso, si basava sul concetto "del danno ingiusto e della corrispettività dei sacrifici". La giurisprudenza ebbe cioè modo di affermare che il danno inferito con lo sciopero non poteva che essere proporzionato al sacrificio patito dagli scioperanti in termini di perdita retributiva. Le forme sopra richiamate venivano così ugualmente escluse dall'alveo del diritto di sciopero ex art. 40 Costituzione, poiché colpivano il datore di lavoro oltre la già assenza di lavoratori a disposizione per lavorare.

In tale contesto, non mancavano comunque orientamenti volti a ritenere sciopero le forme sopra richiamate, sulla base della teoria che il diritto riconosciuto dall'art. 40 Costituzione mira a massimizzare i danni arrecati alla controparte.

La sintesi tra coloro che optavano per l'individuazione a priori di una definizione di sciopero, in modo così da individuarne dei "limiti interni", e coloro che invece, come ricordato ora da ultimo, optavano per negare qualsiasi definizione aprioristica, è stata trovata con la storica sentenza del 1980 della Cassazione.

La Cassazione ha affermato che il diritto di sciopero non può soffrire di alcun "limite interno". Dello sciopero si può adottare solo una nozione "sociale": è sciopero non quello qualificato come tale dall'interprete, ma quello ritenuto tale dai suoi protagonisti, da coloro, cioè, che decidono di attuarlo per perseguire un interesse collettivo, con le forme e le modalità ritenute di volta in volta più adeguate e più opportune. Allo stesso

tempo, non è possibile neanche definire a priori la quantità di danno legittimo e giusto che gli scioperanti possono infliggere alla controparte datoriale. Rientra, infatti, nella normale dialettica del conflitto la possibilità che gli scioperanti pongano in essere forme particolarmente incisive di sciopero.

Se con tali concetti la Cassazione ha dato seguito a coloro che si opponevano all'individuazione di "limiti interni" allo sciopero, dall'altro lato, non ha però escluso che il diritto x art. 40 Costituzione non possa subire dei limiti. È stata così elaborata la teoria dei "limiti esterni", limiti cioè derivanti dall'esigenza di bilanciare l'esercizio del diritto di sciopero con altri interessi e diritti altrettanto costituzionalmente garantiti. L'indice viene così puntato direttamente sugli effetti prodotti dall'esercizio dello sciopero prescindendo da nozioni giuridiche e aprioristiche dello stesso. Tra i diritti costituzionalmente garantiti che possono essere lesi c'è, primo fra tutti, quello della libertà di impresa sancita dall'art. 41 della Costituzione. A tal proposito la giurisprudenza affermata sul punto è arrivata a riconoscere che per capire se uno sciopero lede o meno tale prerogativa occorre distinguere tra ciò che è la produzione e ciò che è la produttività. Uno sciopero attuato con modalità che ledono la produzione, quindi incidono sulla quantità di merci e manufatti prodotti o di servizi erogati sono legittimi. Quello attuato con modalità che portano a disarticolare i fattori produttivi (le macchine, etc.) sino al punto da compromettere la capacità e la potenzialità produttiva futura, sono invece illegittimi.

### **Il problema della legittimità di forme attive di lotta sindacale connesse o alternative allo sciopero: il sabotaggio e l'occupazione d'azienda**

Chiariti i problemi legati all'assenza di una definizione legislativa di sciopero e alle soluzioni adottate in tal senso dalla

giurisprudenza, possiamo adesso passare ad analizzare la questione oggetto della sentenza del Tribunale di Melfi: le forme di lotta sindacale connesse o alternative allo sciopero e la loro riconducibilità all'art. 40 Costituzione, con conseguente legittimità o meno delle stesse.

La decisione presa dal Tribunale di Melfi ha accertato che non vi è stato "sabotaggio" da parte dei tre operai sindacalisti. Con tale espressione s'intende una forma di lotta sindacale consistente nell'impedire e nel turbare il normale svolgimento del lavoro, incidendo sui beni dell'impresa (edifici, macchine, scorte, apparecchi e strumenti produttivi). Essa è considerata illecita nel nostro ordinamento, che la qualifica addirittura, all'art. 508 del codice penale, come un reato, per la cui sussistenza è necessario un elemento oggettivo (appunto, la disposizione dei beni aziendali di proprietà altrui) ed uno soggettivo (l'esclusivo obbiettivo di impedire o turbare il normale svolgimento del lavoro). Il sabotaggio è, dunque, una forma di lotta sindacale illecita che può inserirsi, come sostenuto dall'azienda nel caso di specie, all'interno di uno sciopero ovvero esserne alternativa. Lo stesso art. 508 c.p. prevede ed incrimina poi, assieme al sabotaggio, anche l'occupazione di azienda posta al solo scopo di impedire o turbare il normale svolgimento del lavoro.

La vicinanza allo sciopero delle suddette possibili azioni sindacali non poteva non far sospettare della legittimità costituzionale dell'art. 508 c.p. per violazione o meno dell'art. 40 Costituzione. Sulla questione si è già pronunciata la Corte costituzionale la quale ha avuto modo di affermare la legittimità della suddetta disposizione penale in relazione all'occupazione d'azienda (Sentenza n. 220/1975). Ad avviso della Corte, non sussiste alcuna interferenza fra il bene protetto dall'art. 40 Costituzione e l'interesse tutelato dall'art. 508 c.p., giacché l'esercizio del diritto di sciopero non comporta come mezzo indispensabile l'occupazione d'azienda altrui ovvero la disposizione dei beni aziendali destinati alla produzione. Altresì, osserva la Corte, l'art. 508 punisce il sabotaggio e l'occupazione d'azienda se

ed in quanto tale condotta sia posta in atto al solo scopo di impedire o turbare il normale svolgimento del lavoro. La Corte punta così l'attenzione sull'aspetto soggettivo, ovvero sull'intento perseguito con la condotta, la cui mancanza non consente di configurare il reato di cui all'art. 508 c.p.. Secondo la Corte costituzionale, in sostanza, il fine di turbare il lavoro deve essere unico ed esclusivo, mentre se l'occupazione prende corpo da una causa antecedente e indipendente rispetto all'occupazione stessa il reato non può configurarsi. Tra le cause antecedenti vi può sicuramente rientrare uno sciopero, appunto, preesistente, una serrata o una chiusura degli impianti da parte dell'imprenditore.

Da tale orientamento si è, tuttavia, discostata la Corte di Cassazione la quale, ancora con riferimento all'occupazione, ha affermato che la causa antecedente e indipendente della sospensione del lavoro deve essere intesa come una causa del tutto autonoma e priva di ogni collegamento con eventuali azioni sindacali. In questo modo, in tutte le ipotesi di occupazione d'azienda successive alla dichiarazione di sciopero e all'eventuale serrata padronale può senz'altro ipotizzarsi la figura criminosa di cui all'art. 508 c.p..

Un simile orientamento della Cassazione, che appare in contrasto con quanto

dove il fine vietato dalla norma (che è il cuore della fattispecie criminosa) finisce spesso per sovrapporsi, e quasi di regola coincide, con l'attuazione del diritto di sciopero, che è per sua natura, un momento di turbamento del regolare svolgimento del lavoro.

A tal proposito meritano di essere sottolineato quell'opinione che riconduce il sabotaggio e l'occupazione nell'ambito del diritto di sciopero ex art. 40 Costituzione, nel senso che, ogni qual volta si possa ravvisare un collegamento diretto tra sciopero e occupazione, quest'ultima andrebbe considerata scriminata in quanto manifestazione, storicamente data, del conflitto collettivo. Tale orientamento è perfettamente in linea con l'orientamento della Cassazione espresso nella sopra citata sentenza n. 711/1980, per la quale è sciopero ciò che gli attori sociali reputano tale, con l'unico limite del rispetto degli altri interessi costituzionalmente garantiti (cosiddetti "limiti esterni"). Se il sabotaggio o l'occupazione vengono effettuati nell'ambito di uno sciopero, ciò esclude l'applicazione dell'art. 508 c.p.. Solo in

## FLASH \* Detassazione degli straordinari, del lavoro notturno e a turni: l'Agenzia delle entrate fa chiarezza

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 83/e del 17 agosto 2010, ha fornito chiarimenti sul regime di detassazione degli straordinari, del lavoro notturno e a turni. Tale sistema era stato introdotto dal d. l. n. 93/2008, convertito con la l. n. 126/2008.

Con tale intervento, era stato previsto che, limitatamente al secondo semestre del 2008, l'ordinaria tassazione venisse sostituita da un'imposta più bassa pari al 10% per le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in relazione sia a prestazioni di lavoro straordinario che ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Tale regime di tassazione agevolata è stato poi prorogato anche al 2009 e, altresì, al 2010, seppur limitatamente agli elementi retributivi premiali (premi produttività).

Nel confermare quanto era già stato affermato dalle Circolari n. 49/e dell'11 luglio 2008 e n. 59/e del 22 ottobre 2008, emanate rispettivamente dall'Agenzia delle Entrate stessa e dal Ministero del Lavoro, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che l'imposta agevolata del 10% deve essere calcolata non solo sulle maggiorazioni, ma anche su tutto il compenso ordinario corrisposto per la medesima prestazione lavorativa cui si fa riferimento. In altre parole, il 10% va calcolato sull'intera somma (compenso ordinario + maggiorazione) corrisposta dall'azienda per la prestazione. Tale meccanismo di calcolo vale per le prestazioni di lavoro notturno. Vale, altresì, per le prestazioni di lavoro a turni, qualora queste ricadano nell'orario notturno, come specificato dai contratti collettivi. Se, invece, le prestazioni di lavoro a turni ricadono nel corso dell'orario diurno, l'agevolazione deve essere calcolata solo sulle maggiorazioni o sulle indennità percepite a titolo, appunto, di lavoro a turni.

Vale, infine, per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nel corso del periodo giugno-dicembre 2008 (la detassazione degli straordinari ha riguardato solo il secondo semestre del 2008 e non anche, diversamente dalle altre prestazioni ricordate, il 2009 ed il 2010).

L'interpretazione in questione, che deve essere considerata come definitiva, non deve essere sottovalutata, poiché molte aziende hanno interpretato diversamente i meccanismi di calcolo, danneggiando i lavoratori, che hanno percepito somme minori rispetto al dovuto.

affermato dalla Corte costituzionale, è oggetto di critica in dottrina: si cerca di inquadrare l'art. 508 c.p. in un'ottica evolutiva, che tenga cioè conto del fatto che l'occupazione si inserisce in un contesto più ampio di conflitto collettivo,

caso in cui ciò non avvenga, o nel caso in cui lo sciopero sia illegittimo perché lesivo della "produttività", la condotta diventa illecita, con conseguenze sul piano della responsabilità civile per i danni causati

all'azienda, e sul piano lavoristico, con possibile licenziamento dei lavoratori coinvolti.

Il Tribunale di Melfi non ha ravvisato, come detto, alcuna forma di sabotaggio dal momento che le macchine erano state già state bloccate dai responsabili dell'azienda. La responsabilità dei lavoratori sarebbe stata però da escludere anche nel caso in cui non fosse stata l'azienda ad interrompere la produzione, in assenza della dimostrazione dell'intento dei lavoratori di bloccare le macchine. La giurisprudenza della Corte costituzionale offre argomenti per contrastare comunque la legittimità di un licenziamento per sabotaggio compiuto durante un'azione di sciopero, in ragione della verosimile incidenza sulla produzione da questo prodotta. Se si aderisce poi all'orientamento più garantista sopra richiamato, la presenza di per sé di uno sciopero rende il blocco della produzione comunque legittimo.

## Reintegrati senza lavorare. Effettività delle tutele nel caso dei tre operai Fiat

Alessandro Giovannelli

### Che cosa è successo a Melfi

Accompagnati da un ufficiale giudiziario e dagli avvocati della Fiom, il 23 agosto scorso, puntuali al cambio turno delle 13.30 i tre operai Fiat – gli ormai noti, loro malgrado, Barozzino, Lamorte e Pignatelli – si sono presentati ai cancelli dello stabilimento di Melfi, per dar seguito alla pronuncia del giudice del lavoro del tribunale potentino che il 9 agosto aveva disposto la loro immediata reintegra nel posto di lavoro. Quello che è seguito è stato riportato dalle cronache delle scorse

settimane ed è stato oggetto di scontri e polemiche che hanno investito *in primis* il mondo sindacale: l'azienda di fatto impedisce che i tre riprendano regolarmente il lavoro, pur garantendo loro non solo l'ingresso in azienda, ma anche la retribuzione. I particolari riportati dalle cronache ci raccontano ancora che nessuno ha fermato i lavoratori ai cancelli ma, una volta dentro lo stabilimento, l'azienda non si è concretamente attivata perché i tre potessero riprendere a svolgere le proprie mansioni alla catena. Nel primo pomeriggio del 23 agosto, infatti, la Fiat comunica ai tre operai che non avrebbero potuto accedere alla catena di montaggio, ma che avrebbero potuto comunque continuare a svolgere la loro attività sindacale nello stabilimento, concedendo loro soltanto l'utilizzo di una saletta sindacale. Alle richieste dei tre – e al crescere del clamore mediatico – l'azienda risponde di non voler provvedere alla reintegra almeno fino alla definizione del giudizio di merito, che l'azienda ha introdotto con l'impugnazione del decreto del tribunale già il 20 di agosto scorso. Reintegrati formalmente, ma privati di fatto del proprio lavoro, i tre operai, con il sostegno del sindacato, avviano una protesta contro la decisione aziendale. Dallo sciopero all'appello al Presidente della Repubblica. Nel frattempo: dichiarazioni di ministri e sindacati, di forze politiche e dell'amministratore delegato di Fiat, Sergio Marchionne, che non hanno di certo favorito una chiara comprensione della vicenda. Durante le poche settimane nelle quali è rimasta alta l'attenzione sulla vicenda, è stato sempre più difficile comprendere quale fosse l'oggetto del contendere, quali le posizioni delle due parti in causa e, soprattutto, quale fosse il nodo giuridico della questione. Ricostruiamo, dunque, in termini di diritto del lavoro tutto quanto accaduto, non soltanto allo scopo di far chiarezza, ma anche di trarre dalla vicenda Melfi indicazioni utili per i lavoratori e per le altre realtà aziendali.

# Melfi/2

## Il diritto. Il ricorso per antisindacalità della condotta del datore di lavoro

Lo strumento processuale utilizzato, innanzitutto. Il decreto di reintegra dei tre operai è stato pronunciato al termine del procedimento sommario previsto dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori. La norma, come è noto, predispone un procedimento speciale per i casi in cui una sigla sindacale lamenti una condotta antisindacale del datore di lavoro. Lo Statuto prevede cioè che, laddove il datore ponga in essere comportamenti che in modo diretto o indiretto limitano le libertà sindacali dei lavoratori, su ricorso presentato dalle associazioni sindacali, il giudice – senza dover istruire la causa con tutte le formalità e i tempi richiesti in caso di giudizio di merito – possa emettere in tempi brevissimi un decreto con il quale ordina all'azienda di cessare il comportamento giudicato antisindacale e di rimuoverne gli effetti. In questo caso, il comportamento antisindacale censurato dai ricorrenti erano appunto i licenziamenti. La Fiom, cioè, ritiene che il licenziamento disciplinare comminato ai tre, con contestazione del comportamento da questi tenuto durante un'azione di sciopero – ai lavoratori viene contestato di aver bloccato la produzione, una sorta di sabotaggio della catena di montaggio – sia lesivo delle libertà sindacali dei lavoratori in azienda. Si tratterebbe, nello specifico, di un licenziamento illegittimo – la condotta contesta dall'azienda non sarebbe di per sé sufficiente a sostenere l'atto di recesso – e antisindacale – la condotta contestata e posta a base del licenziamento era legittima espressione del diritto di sciopero.

Con il ricorso, dunque, il sindacato (legittimato all'azione ex art. 28 SL è soltanto il soggetto collettivo, non già il singolo lavoratore), chiedeva l'accertamento dell'antisindacalità dei licenziamenti e, per necessaria conseguenza, la rimozione degli stessi da parte dell'azienda.

Il Giudice di Melfi accoglie dunque la domanda della Fiom. Accerta l'antisindacalità dei licenziamenti e, di conseguenza, ordina all'azienda di ritirare gli atti di recesso e di consentire ai tre lavoratori di rientrare in azienda. In questo punto si innesta la discordia e il nocciolo del "caso Melfi". Con Fiat (Sata, per la precisione) che ritiene di poter legittimamente impedire ai lavoratori di riprendere l'attività lavorativa e di dare seguito all'ordine del Giudice con la mera messa a disposizione della saletta sindacale, oltre al regolare pagamento della retribuzione, e la Fiom che, al contrario, pretende che l'azienda reinserisca alla catena di montaggio i lavoratori illegittimamente licenziati. Il nodo giuridico risiede dunque nell'effettività dell'ordine giudiziario contenuto nel decreto emesso ex art. 28. È cioè legittimo che l'azienda non ottemperi a quanto stabilito dal Giudice? Può Fiat rifiutarsi di reintegrare i tre lavoratori? E, anche qualora venisse stabilita l'illegittimità della condotta aziendale successiva al decreto del Tribunale di Melfi, quali strumenti sono in possesso dei lavoratori e del sindacato per dare concreta soddisfazione alla tutela offerta dall'ordinamento?

### Come ottenere la reintegra. La spinosa questione dell'esecuzione degli obblighi di fare

La questione investe un nodo centrale dell'ordinamento italiano. Questione di natura processuale, ma con evidenti riflessi sul diritto sostanziale. Astraendo dal caso Melfi e, ancora più in generale, dal diritto del lavoro, ci si domanda come sia possibile in concreto ottenere l'esecuzione di un obbligo - accertato con sentenza - laddove questo non sia di natura strettamente patrimoniale (alla cui soddisfazione è preposto il procedimento dell'espropriazione forzata), ma presupponga necessariamente la cooperazione dell'obbligato, che - per la medesima natura dell'obbligo - non possa

neanche essere sostituito da un terzo nominato dal Giudice.

### Il diritto alla reintegra: contenuto ed effettività

Per quanto riguarda, invece, più nello specifico, il diritto del lavoro, la disputa tra azienda e sindacato ruota attorno tanto agli strumenti processuali che possano rendere effettiva la sentenza, quanto al contenuto del medesimo diritto alla reintegra del lavoratore illegittimamente licenziato. Come riuscire, in concreto, a far sì che il datore di lavoro dia seguito a quanto accertato dal Giudice, posto che l'adempimento dell'obbligazione conseguente all'ordine di reintegra non si esaurisce certo nell'apertura materiale dei cancelli dell'azienda, ma presuppone una continua e prolungata cooperazione del datore di lavoro? Qual è l'estensione del diritto alla reintegra costituito con pronuncia giurisdizionale? Il lavoratore ha diritto al generico reinserimento nell'organizzazione aziendale, oppure può pretendere di essere ricollocato allo svolgimento delle medesime mansioni cui era adibito prima del licenziamento?

Così declinato, il problema con tutta evidenza coinvolge non soltanto la rimozione degli effetti della condotta antisindacale, ma anche tutte le pronunce di illegittimità del licenziamento in regime di tutela reale, ossia la concreta estensione della tutela offerta dall'art. 18 SL (a tutti i lavoratori e anche nella speciale fattispecie considerata dal settimo comma della stessa norma, ossia in caso di licenziamento del sindacalista interno).

Per quanto riguarda il contenuto del diritto alla reintegra, può qui essere sufficiente ricordare quanto affermato in modo lucido e ed efficace da Massimo D'Antona, per il quale *"reintegrare effettivamente significa riammettere il lavoratore in azienda per utilizzarne normalmente la prestazione: nulla di più e nulla di meno"*. In quell'avverbio - *normalmente* - ci sta tutta la sintesi del contenuto effettivo del diritto. Il

lavoratore reintegrato ha diritto all'esecuzione del contratto di lavoro.

### I rimedi generali e gli strumenti dello Statuto: dal risarcimento del danno, alla sanzione economica alla sanzione penale in caso di non ottemperanza

Quali sono dunque - se esistono, gli strumenti che l'ordinamento predispone a tutela del lavoratore perché veda eseguito forzatamente il contratto?

L'art. 18 SL non prevede niente in proposito. E la giurisprudenza, dopo qualche risalente tentativo di far eseguire l'obbligo di reintegra da parte dell'ufficiale giudiziario o di un commissario *ad acta* che sostituisse l'imprenditore nello svolgimento di tutte quelle attività pratiche necessarie a consentire l'ingresso dei lavoratori in azienda e la ripresa dell'attività lavorativa, ha ormai accertato la natura incoercibile dell'obbligo di reintegra. Proprio perché il contenuto del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro si sostanzia nel diritto alla regolare esecuzione del contratto, non pare logicamente - oltre che praticamente - possibile pensare alla prolungata e continua sostituzione di un terzo all'imprenditore che si rifiuti di adempiere alle proprie obbligazioni contrattuali.

Ogni violazione successiva all'obbligo di reintegra è infatti da considerarsi una violazione contrattuale. Quindi, laddove al lavoratore non venga consentito di riprendere la normale attività lavorativa, ciò dovrà essere valutato alla stregua di un inadempimento contrattuale del datore di lavoro, con conseguente diritto del prestatore al risarcimento del danno (dal danno da demansionamento, al danno alla professionalità, fino al danno non patrimoniale/esistenziale).

Nel caso Melfi, i tre lavoratori avrebbero quindi titolo a richiedere per via giudiziale l'accertamento del danno subito a seguito dell'ordine datoriale di non riprendere posto alla catena di montaggio e, di

# Penale del lavoro

conseguenza, ad ottenere la condanna dell'azienda al risarcimento del danno.

Altre norme dello Statuto, allo scopo di cercare di meglio tutelare il diritto del lavoratore illegittimamente licenziato, corredano l'obbligo di reintegra con una serie di obbligazioni accessorie a carico del datore di lavoro inadempiente (è il caso del licenziamento del sindacalista interno, di cui ai commi 7, 8, 9 e 10 dell'art. 18), o della minaccia della sanzione penale (è il caso dell'art. 28), in modo da rendere antieconomico, non più conveniente, per l'imprenditore disattendere l'ordine del Giudice.

Il settimo comma dell'art. 18 SL prevede un procedimento sommario, azionabile dal sindacato, per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento del sindacalista interno e il conseguente ordine di reintegra, senza le formalità e i tempi di attesa del procedimento *standard* di impugnativa del licenziamento. La norma, che rafforza la tutela reale del posto di lavoro laddove sia in gioco anche l'interesse alla continuità dell'attività sindacale in azienda, è corredata da un dispositivo di garanzia, enunciato dall'ultimo comma dell'art. 18. Dice la norma che in caso di non ottemperanza dell'obbligo di reintegra, il datore di lavoro "è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore". Il Legislatore dello Statuto, dunque, conscio del pericolo per l'effettiva tutela dei diritti del lavoratore laddove sia affidata alla necessaria cooperazione del datore di lavoro e dell'impossibilità pratica di ottenere l'esecuzione forzata dell'obbligo di reintegra, aggrava l'onere del datore con una sanzione accessoria in caso di non ottemperanza. Il pagamento della doppia retribuzione - a favore del lavoratore non reintegrato e a favore del Fondo adeguamento pensioni - dovrebbe scoraggiare l'imprenditore e rendere maggiormente conveniente l'effettiva reintegra. L'art. 28 SL, norma azionata dalla Fiom nel caso Melfi, utilizza invece il richiamo alla norma penale. Il datore di lavoro che non ottemperi agli ordini contenuti nel decreto che accerta

l'antisindacalità della condotta commette il reato di cui all'art. 650 c.p. - *inosservanza di un provvedimento dell'autorità* - punito con l'arresto fino a tre mesi e con un'ammenda di modeste dimensioni. Come si può capire, sono strumenti che l'ordinamento utilizza come dissuasori verso il datore di lavoro il quale - e non è caso infrequente - ben potrebbe sempre perseverare nell'inottemperanza dell'obbligo di reintegra, lasciando al lavoratore illegittimamente licenziato soltanto la via del risarcimento del danno.

## Truffa aggravata per chi falsifica le presenze

Cecilia Valbonesi

Questo il principio di diritto statuito dalla Suprema Corte nella sentenza n. 32290 del 24 agosto 2010, secondo la quale l'alterazione del registro presenze da parte del dipendente pubblico, volta a simulare la sua presenza in ufficio per un periodo di tempo economicamente apprezzabile, integra il reato di truffa continuata aggravata.

Dietro l'apparente semplicità della condotta incriminata, si celano numerose questioni giuridiche incentrate sulla configurazione del reato di truffa aggravata, sul riconoscimento dell'attenuante della modesta entità del danno, sul possibile concorso del reato di falso ex art. 479 c.p., nonché, *last but not least*, sul *quantum* di sorveglianza a distanza che è oggi possibile esercitare sul lavoratore subordinato.

Quanto alla configurabilità del reato di truffa aggravata, la sentenza in esame, collocandosi sulla scia di consolidata giurisprudenza, afferma che l'attestazione del pubblico dipendente in merito alla sua presenza sul posto di lavoro "riportata sui cartellini marcaterempo o nei fogli presenza, è condotta fraudolenta, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro, ed è dunque suscettibile di integrare il reato di truffa

aggravata, ove il pubblico dipendente si allontani senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza".

Ed ecco che proprio sulla fattispecie di cui all'art. 640 comma II, n.1 c.p. si innesta il primo elemento di novità portato dalla sentenza in esame, la quale ritiene che un'assenza di tre giorni, pur costituendo un danno apprezzabile, possa giustificare l'applicazione dell'attenuante della speciale tenuità del reato ex art. 62, comma I, n.4 c.p. cui consegue una consistente riduzione della pena.

Sovente, almeno sino alla pronuncia delle Sezioni Unite n. 15983 del 2006, al pubblico dipendente che alterava il cartellino marcaterempo veniva contestato il reato di cui all'art. 479 c.p. che punisce la falsità ideologica commessa pubblico ufficiale in atti pubblici. L'odierna sentenza, accogliendo le conclusioni cui erano pervenute le SS nel 2006, ritiene che la condotta in esame non integri il reato di falsità ideologica giacché i fogli presenza ed il cartellino marcaterempo dei dipendenti pubblici non avrebbero natura di atto pubblico. Infatti, questi, a differenza degli atti espressione di una pubblica funzione che mirano a conseguire gli obiettivi dell'ente pubblico, attengono strettamente alla prestazione di lavoro e d hanno esclusivo rilievo sul piano contrattuale e non su quello funzionale.

Il mancato operare del complesso meccanismo del concorso di reati presenta notevoli risvolti sotto il profilo sanzionatorio, mettendo al riparo il colpevole da possibili condanne non soggette ad una sospensione condizionale.

Di siffatta circostanza beneficiano anche i soggetti che si trovino a concorrere con il lavoratore nell'alterazione dei cartellini marcaterempo. Infatti, la prassi ci ha insegnato che il reato di cui all'art. 640 comma II, n.1 c.p. si manifesta sovente nella sua forma plusrisoggettiva, *sub specie* di concorso di persone nel reato. Infatti, instaurare uno *scambio di cortesia* quale si configura spesso lo *scambio di timbrature*, assoggetta i partecipanti al sodalizio criminoso alla pena prevista per il reato di truffa, in ragione degli artifizii e raggiri commessi, nonché del nocumento patrimoniale arrecato alla pubblica amministrazione. Quanto all'ultimo profilo d'interesse suscitato dalla sentenza in esame, i primi commentatori non



## FLASH \*Riforme: si avvicina l'approvazione del collegato lavoro

L'ora x è quasi arrivata e il collegato lavoro a breve diventerà legge dello Stato italiano a tutti gli effetti.

Dopo il rinvio alle Camere fatto dal Presidente Napolitano lo scorso marzo, il quale ha riaperto una nuova discussione in Parlamento, il ddl collegato lavoro era stato approvato con modifiche dalla Camera lo scorso aprile. Tra le modifiche introdotte veniva segnalata: la possibilità di inserire la clausola arbitrale solo dopo che era trascorso il periodo di prova ovvero, qualora tale periodo non fosse stato previsto, trascorso un mese dall'inizio del rapporto; l'esclusione della clausola arbitrale per ciò che concerne le controversie relative a licenziamenti. La modifica, ad ogni modo, più consistente era quella frutto dell'emendamento presentato dall'ex Ministro del Lavoro del secondo Governo Prodi, nonché esponente del PD, Cesare Damiano. Quest'ultimo, grazie all'assenza in Parlamento di gran parte dei deputati appartenenti alla maggioranza, era riuscito a far licenziare il testo alla Camera con una modifica che nella sostanza eliminava la clausola compromissoria. Si prevedeva infatti che la clausola arbitrale potesse riguardare solo le controversie già sorte e non anche quelle eventuali future. Si era così eliminato il rischio che il lavoratore potesse essere indotto dal datore a rinunciare in costanza di rapporto di lavoro al suo diritto di rivolgersi al giudice in caso di lesione dei propri diritti. Rischio che si riduce se la scelta di rinunciarvi avviene quando il diritto leso è già stato rivendicato.

Il 29 settembre scorso il Senato ha approvato il ddl collegato lavoro ed ha, com'era prevedibile, eliminato l'emendamento Damiano. Il testo è ritornato così com'era prima del rinvio di Napolitano, salvo le modifiche di cui sopra, le quali sono state confermate.

La palla passa adesso di nuovo alla Camera che, se non introdurrà (com'è prevedibile) modifiche al testo licenziato dal Senato, quest'ultimo sarà legge, con l'impossibilità per Napolitano (il quale ne avrebbe motivo, visto che sulla clausola arbitrale ben poco è cambiato) di rinviare nuovamente il testo.

Tempi duri ci attendono anche perchè non è solo l'arbitrato a mettere a rischio la tutela futura dei diritti dei lavoratori. E' necessario garantire la massima informazione su tutte le nuove norme, in special modo quelle sui termini di decadenza per l'impugnazione di contratti a termine, contratti a progetto, trasferimento d'azienda, etc., sulle quali nulla è cambiato.

hanno esitato a sottolineare come la Suprema Corte stia progressivamente riducendo gli strumenti di garanzia offerti dallo Statuto dei Lavoratori. (GD, n. 38, 2010, 24). Invero, già da tempo la giurisprudenza riteneva che gli accertamenti effettuati dalla polizia giudiziaria, diretti all'acquisizione di una notizia di reato commesso da un dipendente pubblico, non trovano limitazioni dello Statuto dei lavoratori, che fa invece divieto al datore di lavoro di adibire le guardie giurate alla vigilanza sull'attività di lavoro dei dipendenti, se non per la tutela del patrimonio aziendale (Cass. 44912 del 2008).

Si è posto tuttavia il problema se il controllo del dipendente attraverso il monitoraggio del tesserino elettronico contravenisse al divieto di cui all'art. 4 dello Statuto. In merito, dottrina e giurisprudenza sono oggi concordi nel ritenere l'ammissibilità di siffatti strumenti di controllo giacchè, ex art 4 comma 2 Stat. Lav. questi si caratterizzano come "controlli difensivi del patrimonio aziendale" e pertanto non soggiacciono ai divieti statutari.

In ultimo, occorre ricordare che la Riforma Brunetta (D. Lgs. 150 del 2009) ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 165/2001, l'art. 55 quinquies il quale, per quanto di nostro interesse, punisce con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da € 400 ad € 1.600, il dipendente pubblico che attesta falsamente la propria presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di

rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente.

La norma assoggetta alla medesima pena "chiunque altro concorre" alla commissione del reato, sia che si tratti di pubblico impiegato, sia che si tratti di soggetto esterno alla pubblica amministrazione, ponendo così alcuni interrogativi in ordine alla sua armonizzazione con le disposizioni sul concorso di persone nel reato.

La novella pone altresì a carico del pubblico dipendente l'onere di risarcire alla pubblica amministrazione il danno all'immagine cagionato dalla propria condotta. Si tratta di una responsabilità per danno erariale, soggetta agli stringenti presupposti di operatività dettati dalle recenti pronunce del Consiglio di Stato e della Corte dei Conti.

## Manovra: le novità della legge di conversione

*Andrea Ranfagni*

Con la legge n. 122 del 30 luglio 2010 è stato convertito il d. l. n. 70/2010 recante la manovra finanziaria per il 2010. Di quest'ultima abbiamo parlato nel Bollettino n. 6 del giugno 2010, sottolineando le importanti novità introdotte soprattutto in materia previdenziale e di diritto alla corresponsione del trattamento pensionistico. Il contenuto del decreto legge non è stato pressoché modificato, anche se non mancano delle piccole e, per certi versi, scontate novità. Si rinvia al Bollettino del giugno scorso, sottolineando in questa sede le seguenti novità introdotte dalla legge di conversione.

## Prorogato il termine per la valutazione del rischio lavoro stress correlato anche per le imprese private

In primo luogo, la legge di conversione ha modificato il comma 12 dell'art. 8. Quest'ultimo differiva al 31 dicembre 2010 il termine di decorrenza degli

obblighi sulla valutazione dei rischi relativi allo stress lavoro correlato. Nel testo originario tale proroga riguardava solo i datori di lavoro pubblici, con la l. n. 122/2010 viene estesa anche a quelli privati, i quali, dunque, avranno tempo fino al 31 dicembre 2010 per adottare le misure idonee a provvedere alla suddetta valutazione. Ricordiamo come il rischio stress-lavoro correlato costituisce la grande novità del testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, d.lgs. n. 81/2008, che per la prima volta obbliga i datori di lavoro privati e pubblici a valutare anche i rischi legati allo stress che un lavoratore può subire sul posto di lavoro.

### Innalzata l'età pensionabile delle lavoratrici pubbliche

Una seconda consistente novità attiene poi all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne nel pubblico impiego. Tale provvedimento già ventilava nell'aria. Non era ben chiaro dove dovesse essere inserito. Il Governo ha deciso di farlo con il testo di conversione del d. l. n. 78/2010. Com'è noto (si veda Bollettino n. 4-5, Vecchia Edizione), la Corte di Giustizia europea, con Sentenza del 13 novembre 2008 (C-46/2007), ha considerato contraria al principio della parità di trattamento sancito a livello europeo, la normativa italiana che prevedeva il pensionamento a 60 anni delle lavoratrici della Pubblica Amministrazione, rispetto ai 65 dei colleghi maschi. L'Italia si è dovuta così adeguare a tale sentenza. Ciò è avvenuto in un primo momento con il d. l. n. 78/2009, con il quale era stato introdotto un sistema di innalzamento progressivo dell'età pensionabile delle impiegate pubbliche (si veda Bollettino n. 2/2009). Era stato previsto cioè un innalzamento graduale che dal 2010 al 2018 avrebbe portato gradualmente, appunto, all'individuazione, nel 2018, di 65 anni quale unica età uomo-donna per andare in pensione nel pubblico impiego. Con l'aggiunta del comma 12-sexies all'art. 12 del d. l. n. 78/2010 (avvenuta in sede di conversione), viene sostituito il comma 1 dell'art. 22-ter del d. l. n. 78/2009, con l'introduzione di due soli scatti di innalzamento graduale dell'età pensionabile: il primo, di un anno, già in

essere dallo scorso 1 gennaio, per cui dal 1° gennaio 2010 le lavoratrici pubbliche possono andare in pensione a 61 anni; il secondo scatterà dal 1° gennaio 2012 e sarà di 4 anni, nel senso che già dal 2012 l'età pensionabile sarà di 65 anni.

### Futuri innalzamenti generalizzati dei requisiti anagrafici per andare in pensione

L'innalzamento dei requisiti anagrafici per l'accesso al trattamento pensionistico non riguarda, tuttavia, solo le lavoratrici del pubblico impiego. In attuazione di quanto era già stato affermato nell'art. 22-ter del d. l. n. 78/2009, la legge di conversione del d. l. n. 78/2010 ha aggiunto i commi dal 12-bis al 12-quinquies all'art. 12, stabilendo un generale innalzamento dei requisiti pensionistici, tanto per il privato quanto per il pubblico. In particolare, si dispone con decorrenza dal 1° gennaio 2015, l'aggiornamento con cadenza triennale dei requisiti anagrafici e dei valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva, per l'accesso ai trattamenti pensionistici, ivi compreso l'assegno sociale. Tale adeguamento dovrà tenere conto dell'aumento della speranza di vita, secondo i dati forniti dall'Istat. L'aggiornamento dovrà poi avvenire sulla base di un apposito procedimento che prevede l'emanazione di un decreto direttoriale del ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali almeno 12 mesi prima della data di decorrenza di ogni aggiornamento. Si specifica, altresì, che la mancata adozione del predetto decreto direttoriale comporta responsabilità erariale. In sostanza, dunque, si crea un sistema che, presumibilmente porterà ad un innalzamento generalizzato dell'età pensionabile anche per il settore privato e sia per gli uomini che per le donne, basato appunto sull'aspettativa di vita che, come noto, si innalza sempre di più.

### Le modifiche sull'indennità di buonuscita

La legge di conversione del d. l. n. 78/2010 ha leggermente modificato le originarie novità introdotte in materia di

indennità di buonuscita ovvero di liquidazione dei dipendenti pubblici. Il d. l. in commento ha introdotto una disciplina transitoria, prevedendo che i nuovi meccanismi di calcolo dell'indennità di buonuscita non trovino applicazione nei confronti: 1) delle prestazioni derivanti dai collocamenti a riposo per raggiungimento dei limiti di età avvenuti entro la data del 30 novembre 2010; 2) alle prestazioni derivanti dalle domande di cessazione dall'impiego presentate prima della data di entrata in vigore del decreto a condizione che la cessazione dell'impiego avvenga entro il 30 novembre 2010. La novità attiene a questa seconda ipotesi. Originariamente si richiedeva che le domande di cessazione fossero state "accolte", ora ciò viene meno, non essendo più necessario un loro accoglimento, sempre che la cessazione avvenga poi entro il 30 novembre 2010. Si specifica, altresì, che l'accoglimento ovvero la presa d'atto della domanda di cessazione determina l'irrevocabilità della stessa.

**DIRITTI & LAVORO**  
flash

idee e strumenti per il sindacato  
SETT 2010\* NUMERO 8-9\* NUOVA SERIE

a cura di  
Centro Studi Diritti & Lavoro  
Via della Condotta, 12  
50122 - Firenze

Comitato scientifico  
Avvocato Fabio Rusconi  
Avvocato Andrea Danilo Conte

Direttore scientifico  
Prof. Giovanni Orlandini

In redazione  
Andrea Ranfagni  
Alessandro Giovannelli

ha collaborato  
Cecilia Valbonesi

info: [dirittilavoro@gmail.com](mailto:dirittilavoro@gmail.com)