



SIULP *flash*
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale del Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia
Sede legale e redazione: via Vicenza 26, 00185 Roma - tel. 06/4455213 r.a. - telefax 06/4469841
Direttore Responsabile Oronzo Così - Stampato in proprio - Iscrizione Tribunale di Roma n. 397/99

N. 20 del 26 maggio 2000

Sommario

- **Commissione Pari Opportunità: mancata applicazione L.53/2000 (congedi parentali)**
- **Lavoratore licenziato, diritto alla reintegrazione**
- **Lo Stato Italiano condannato al risarcimento di 80 milioni per violazione dell'obbligo di amministrare la giustizia in tempi ragionevoli**
- **Molestie sessuali: obblighi per il datore di lavoro**
- **Lavoratore: risarcimento del danno per disturbi nervosi con somatizzazioni**
- **Impiego di investigatori privati per il controllo sul comportamento del dipendente**
- **Corsi in atto**

**Commissione
Pari
Opportunità:
mancata
applicazione
L.53/2000
(congedi
parentali)**

Le rappresentanti del SIULP in seno alla Commissione Pari Opportunità, riunita il 25 maggio u.s., hanno evidenziato le difficoltà di interpretazione ed attuazione della legge 53/2000 (c.d. congedi parentali) presso l'Amministrazione.

Hanno chiesto, infatti, che venga al più presto emanata la circolare esplicativa al fine di favorire la reale applicazione della legge nello spirito originario di tutela della famiglia e di armonizzazione dei tempi del lavoro.

Non è più possibile che per "tempi tecnici" a non fruire dei diritti legittimi siano i poliziotti.

La prossima seduta è prevista per il 20 giugno p.v..

Sullo stesso tema, in data 23 u.s., la Segreteria Nazionale era già intervenuta sul Dipartimento con la nota che si trascrive di seguito.

"A seguito dell'entrata in vigore della legge 53/2000, recante la nuova disciplina in materia di congedi parentali, si sta registrando sul territorio un momento di stasi nell'applicazione dei nuovi istituti previsti dalla norma, perché mancherebbero direttive specifiche circa il trattamento economico da applicare ai colleghi che accedono a tali opportunità.

Gli uffici periferici, infatti, ai quesiti specifici posti in merito dal personale, non riesce a dare risposte certe adducendo che hanno inoltrato un quesito alla Direzione Centrale del Personale – Ufficio T.E.P. – che, ad oggi, non ha ancora provveduto a dare indicazioni.

In particolare i punti su cui si concentrano i dubbi sono:

- i periodi d'astensione facoltativa fruiti entro l'ottavo anno di vita del bambino, comprendono ancora i 45 giorni di congedo straordinario a stipendio intero?
- i cinque giorni lavorativi previsti in caso di malattia del bambino in età compresa tra i 3 e gli 8 anni, possono essere compresi nei 45 giorni di congedo straordinario con retribuzione piena o, invero, costituiscono fattispecie autonoma e distinta e quindi senza alcuna retribuzione?
- Ai fini della concessione dell'ulteriore mese a favore del padre (c.d. bonus), quest'ultimo deve fruire d'astensione facoltativa per tre mesi consecutivi o può anche non essere continuativa?
- Qual'è la nuova portata dell'art.15, comma 2 lettera b) della L.1204/71, così come modificato dalla L.53/2000 relativamente alla contribuzione figurativa e alla facoltà del lavoratore di integrarla ai sensi dell'art.13 della L.1338/62?
- per i periodi scoperti da contribuzione figurativa, il lavoratore deve farvi fronte con oneri interamente a suo carico, mediante riscatto o prosecuzione volontaria dei contributi, ovvero è richiesto solamente un onere parziale a carico dello stesso?

Ciò posto, considerata l'urgenza di acquisire le risposte richieste, si prega voler procedere ad evadere nel più breve tempo possibile alla

Presente al fine di consentire al personale di decidere se accedere o meno alle tutele previste”.

Lavoratore licenziato, diritto alla reintegrazione

E.E. dipendente di una banca, è stato sottoposto a carcerazione preventiva nel marzo del 1988 come imputato di associazione a delinquere finalizzata al traffico internazionale di droga. La carcerazione si è protratta fino all'aprile 1991, quando egli è stato prosciolto.

Nel frattempo, dopo cinque mesi di assenza dal lavoro, la banca lo ha licenziato per impossibilità di utilizzare la sua prestazione lavorativa e per la necessità di provvedere alla sua sostituzione, stante il protrarsi della carcerazione e la sua prevedibile lunga durata in relazione alla gravità dell'imputazione.

Il lavoratore ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Modica, che ha rigettato la domanda. Questa decisione è stata parzialmente modificata, in grado di appello, dal Tribunale di Modica che, con sentenza emessa nel giugno del 1997, pur confermando la legittimità del licenziamento, in considerazione della durata della carcerazione preventiva e dei connessi inconvenienti organizzativi per l'impresa, ha ordinato la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in applicazione della legge 8 agosto 1995, n. 322, nel frattempo entrata in vigore. Questa legge ha introdotto l'art. 102 bis delle norme di attuazione del codice di procedura penale, secondo cui il lavoratore licenziato perché sottoposto a carcerazione preventiva ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro quando siano intervenuti in suo favore sentenza di assoluzione, di proscioglimento, di non luogo a procedere o provvedimento di archiviazione.

Il Tribunale ha ritenuto applicabile questa legge, in quanto disciplinante le conseguenze giuridiche attuali di un fatto verificatosi anteriormente alla sua entrata in vigore; pur disponendo la reintegrazione, esso non ha tuttavia dichiarato l'illegittimità del licenziamento e non ha condannato l'azienda al pagamento, per risarcimento del danno, della retribuzione maturata con effetto dalla data del recesso.

Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, sostenendo il suo diritto al risarcimento del danno, della retribuzione maturata con effetto dalla data del recesso. La Suprema Corte (Sez. Lavoro n. 5499 del 2 maggio 2000) ha rigettato il ricorso. Essa ha ricordato che l'art. 102 bis delle norme di attuazione del codice di procedura penale ha

Numero 20 del 26 maggio 2000

innovato la disciplina dei licenziamenti disponendo quanto segue: "Chiunque sia stato sottoposto alla misura della custodia cautelare in carcere ai sensi dell'art. 285 c.p.c. ovvero agli arresti domiciliari ai sensi dell'art. 284 del codice e sia stato perciò licenziato dal posto di lavoro che occupava prima dell'applicazione della misura, ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro medesimo qualora venga pronunciata in suo favore sentenza di assoluzione, di proscioglimento, di non luogo a procedere ovvero venga disposto provvedimento di archiviazione".

Dalla interpretazione letterale della norma – ha osservato la Corte – risulta che l'unico diritto da essa riconosciuto è il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, mentre non vi è alcun elemento da cui desumere che essa abbia voluto incidere sulla legittimità del licenziamento.

Né sussistono ragioni – ha affermato la Corte – per ritenere una ratio legis che legittimi tale interpretazione. Infatti il diritto alla indennità corrispondente alla retribuzione, che sarebbero maturate nel periodo tra il licenziamento e la reintegrazione, ha fondamento, per espressa previsione del quarto comma dell'art.18 della legge n. 300 del 1970, che prevede il diritto alla indennità nelle ipotesi di cui al primo comma, nel licenziamento inefficace, illegittimo o nullo ed è conseguenza della addebitabilità al datore di lavoro della illegittimità del recesso.

Nella specie manca, nella norma in esame, ogni riferimento alla invalidità del recesso, né essa sarebbe logicamente ipotizzabile in quanto sul recesso, fondato soltanto sul protrarsi della impossibilità da parte del lavoratore di rendere la prestazione, non può incidere l'accertamento successivo della ingiustizia della carcerazione preventiva.

La nuova norma – ha rilevato la Corte – costituisce contemperamento tra contrapposti diritti di rango costituzionale: il diritto alla libertà di impresa e quello al lavoro. In questo bilanciamento è ammissibile la limitata compressione del primo in favore del secondo con la previsione della reintegrazione nel posto di lavoro; sarebbe in contrasto con ogni logica giuridica la norma che imponesse all'impresa anche di corrispondere al lavoratore, già sottoposto a carcerazione preventiva ingiusta, somme corrispondenti ad una retribuzione virtuale, che non potrebbero trovare fondamento nel rapporto di lavoro, ormai legittimamente estinto, né in un comportamento colpevole del datore di lavoro.

Lo Stato Italiano condannato al risarcimento di 80 milioni per violazione dell'obbligo di amministrare la giustizia in tempi ragionevoli

Nell'agosto del 1972 R.R., il nome è di fantasia, cittadino italiano, ha proposto ricorso davanti alla Corte dei Conti contro una decisione del Ministero della Difesa che aveva respinto la sua domanda di pensione privilegiata ordinaria.

Nel dicembre 1994 la Corte dei Conti ha trasmesso il ricorso alla Sezione Regionale del Lazio che, con sentenza del 28 maggio 1996, ha rigettato il ricorso.

Nel luglio 1996 R.R. ha impugnato questa decisione davanti alla stessa Corte dei Conti che, con decisione dell'8 gennaio 1998, ha rigettato l'appello.

Nel novembre 1996 R.R. ha presentato un ricorso alla Commissione Europea dei Diritti dell'Uomo chiedendo la condanna dello Stato Italiano al risarcimento del danno morale in misura di 80 milioni di lire per violazione dell'obbligo, derivante dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di fare giustizia in tempi ragionevoli.

Il ricorso è stato dichiarato ammissibile il 25 maggio 1999. Successivamente, con sentenza del 28 aprile 2000 la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, quarta sezione ha accolto il ricorso condannando lo stato italiano al pagamento dell'intera somma di lire 80 milioni richiesta da R.R. a titolo di risarcimento del danno morale.

Nella motivazione della sentenza la Corte ha richiamato l'art. 6 par. 1 della Convenzione, secondo cui "ognuno ha diritto a che la sua causa sia decisa in un termine ragionevole".

La Corte ha affermato che la durata del processo promosso da R.R. davanti alla Corte dei Conti – 24 anni e 7 mesi – non può essere ritenuta ragionevole. Essa ha ricordato di avere già constatato in quattro decisioni depositate il 28 luglio 1999 una sistematica violazione, da parte dello Stato Italiano, dell'obbligo di durata ragionevole dei processi stabilito dalla Convenzione Europea; il ripetersi di queste violazioni – ha affermato la Corte – costituisce una circostanza aggravante.

Molestie sessuali: obblighi per il datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a proteggere la dipendente dalle molestie sessuali di un superiore gerarchico – facendo uso de poteri disciplinari nei confronti del molestatore (Cassazione Sezione Lavoro n. 5049 del 18 aprile 2000, Pres. Lanni, Rel. La Terza).

A.A., dipendente di una S.p.A. con qualifica di quadro, è stato licenziato con l'addebito di avere ripetutamente fatto oggetto la dipendente B.B. di attenzioni sentimentali e sessuali, sottoponendola anche a trasferimenti d'ufficio e di mansioni al fine di ottenere da lei l'accettazione del corteggiamento.

Numero 20 del 26 maggio 2000

A.A. ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Milano, contestando la fondatezza dell'accusa e sostenendo comunque che non rientra fra i compiti del datore di lavoro quello di proteggere le dipendenti donne contro gli uomini.

Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Milano, hanno dichiarato legittimo il licenziamento in quanto hanno giudicato credibile la deposizione testimoniale della lavoratrice licenziata, anche perché confermata dal contenuto di biglietti inviati dal superiore gerarchico.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso dell'impiegato, in quanto ha ritenuto che i giudici di merito abbiano adeguatamente motivato la loro decisione.

La Corte ha rilevato l'infondatezza della tesi del ricorrente secondo cui ancorché le molestie sessuali, coinvolgendo problemi di salute e di discriminazione professionale, ledano un diritto soggettivo in capo alla donna lavoratrice, cui corrisponde l'obbligo datoriale di tutela della sua integrità psico fisica, lo stesso datore, tuttavia, non potrebbe essere né arbitro né garante della situazione di conflitto, ma essendo istituzionalmente controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, non potrebbe essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde contro i primi.

Lo stesso ricorrente – ha osservato la Corte – riconosce che le molestie sessuali, incidendo sulla salute e sulla professionalità di chi ne è vittima, impongono l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro, come peraltro già riconosciuto dalla Suprema Corte con la sentenza 7768 del 1995 e non si tratta pertanto di chiamare il datore di lavoro a rivestire un ruolo protettivo delle donne contro gli uomini, in quanto la molestia sessuale può avere come vittima entrambi i sessi ed in entrambi i casi sussiste l'obbligo del datore di lavoro di adottare i provvedimenti a tutela "dell'integrità fisica e della personalità morale", come testualmente impone l'art. 2087 cod. civ., attraverso i provvedimenti che si rendono necessari, e quindi anche con il licenziamento.

Lavoratore: risarcimento del danno per disturbi nervosi con somatizzazioni

Per ottenere il risarcimento del danno deve dimostrare che essi sono stati causati da comportamenti vessatori del datore di lavoro. (Cassazione Sezione Lavoro n. 5491 del 2.5.2000, Pres. Grieco, Rel. Stile).

A.B., dipendente di una S.p.A., intensamente impegnato nell'attività sindacale, ha avuto numerosi contrasti con l'azienda ed è stato più volte sottoposto a provvedimenti disciplinari, risultati a volte legittimi e a volte no.

Egli si è rivolto al Pretore di Milano, sostenendo di aver subito un comportamento persecutorio dal quale gli era derivato un danno biologico e chiedendo la condanna della datrice di lavoro al

risarcimento del danno in misura di lire 600 milioni, per violazione degli obblighi derivanti dall'art. 2087 cod. civ. secondo cui l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Egli ha, tra l'altro, fatto presente di essere stato colpito da disturbi nervosi con somatizzazioni (nausea, vomito, dolori epigastrici) e di aver subito gravi conseguenze nei rapporti affettivi in termini di crisi del matrimonio, nonché di perdita di relazioni sociali e amicali.

Il Pretore, dopo aver disposto una perizia medico legale, ha ritenuto che il comportamento dell'azienda abbia causato una lesione della salute del lavoratore ed ha per questo condannato la datrice di lavoro al risarcimento del danno in misura di lire 90 milioni.

Questa decisione è stata riformata, in grado di appello, dal Tribunale di Milano, che ha escluso il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, in quanto ha ritenuto che la datrice di lavoro non sia stata animata da intenti vessatori e che in materia debba trovare applicazione l'art. 2043 cod.civ., concernente la responsabilità extra contrattuale ravvisabile per fatti dolosi o colposi.

Per quanto riguarda le perdite affettive, il Tribunale, anche in base alle dichiarazioni rese dallo stesso lavoratore, ha ritenuto che esse siano state una conseguenza della priorità da lui attribuita all'impegno sindacale, ad una scelta di vita totalizzante, dalla quale derivava come logica conseguenza l'incompatibilità con ogni altra persona che non accettasse la stessa scala di valori.

Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione sostenendo tra l'altro che in materia era applicabile l'art. 2087 cod. civ. che configurava a carico del datore di lavoro una responsabilità contrattuale e gli impone l'onere di provare di avere adottato tutte le misure necessarie per tutelare la personalità del lavoratore.

la Suprema Corte ha rigettato il ricorso, pur riconoscendo l'esattezza della tesi secondo cui in materia deve essere applicato anche l'art. 2087 cod. civ.; peraltro, ha osservato la Corte, il Tribunale di Milano non ha motivato la sua decisione soltanto sul rilievo dell'inesistenza di un intento persecutorio ma anche sull'accertamento della mancanza di un nesso causale tra le vicende lavorative e il pregiudizio subito dalla salute del lavoratore.

La Corte ha ritenuto che tale accertamento sia stato correttamente motivato con riferimento, tra l'altro, all'esito della perizia e pertanto, pur correggendo la motivazione della sentenza impugnata, ha giudicato esatta la decisione di rigetto della domanda.

Anche in caso di applicabilità dell'art. 2087 cod. civ. – ha affermato la Corte – incombe al lavoratore la prova dell'esistenza di un nesso causale tra i comportamenti del datore di lavoro e il pregiudizio subito dalla sua salute.

**Impiego di
investigatori
privati per il
controllo sul
comportamen-
to del
dipendente**

Lo Statuto dei Lavoratori stabilisce, all'art. 2, che il datore di lavoro non può impiegare per la vigilanza sull'attività lavorativa le guardie giurate e all'art. 3 che i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza sul lavoro devono essere comunicati ai dipendenti interessati.

Z.Z., dipendente di una banca, incaricato di svolgere, nelle ore antimeridiane, attività esterna visitando i clienti e proponendo loro i servizi dell'azienda, è stato licenziato con l'addebito di avere trascorso le mattinate oziando all'interno della propria autovettura e uscendone solo per recarsi al bar, acquistare i giornali, entrare nei supermercati e guardare le vetrine, senza prendere contatti con le persone poi indicate nei rapportini di servizio. Questo comportamento è stato accertato dalla Banca con l'impiego di un investigatore privato.

Z.Z. ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Rieti, sostenendo tra l'altro l'inutilizzabilità dei controlli svolti sul suo operato, in quanto effettuati in violazione degli artt. 2 e 3 Statuto Lavoratori.

Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Rieti, hanno ritenuto legittimo il licenziamento.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 5629 del 5 maggio 2000, Pres. Trezza, Rel. Spanò) ha rigettato il ricorso del lavoratore. L'art. 2, secondo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300 – ha osservato la Corte – fa divieto ai datori di lavoro di adibire le guardie particolari giurate alla vigilanza sull'attività lavorativa e a queste ultime di accedere nei locali ove tale attività è incorso; i due precetti, letti congiuntamente, appaiono ben chiari nel senso che è vietato ogni controllo sul modo della prestazione d'opera all'interno dell'azienda mediante personale avente compiti di mera vigilanza; nulla si dispone per la verifica dell'attività svolta al di fuori dei locali aziendali, da parte di soggetti, quindi, non inseriti nel normale ciclo produttivo, la cui prestazione non può essere collocata nell'ambito dei poteri di direzione, controllo tecnico e sorveglianza.

In ogni caso – ha affermato la Corte – è consentita la verifica circa l'eventuale realizzazione di comportamenti illeciti esulanti dalla normale attività lavorativa e a tal fine non è vietato il ricorso alla collaborazione di investigatori privati, in considerazione della libertà della difesa privata.

Corsi in atto

Si trasmette in allegato il prospetto dei corsi in via di svolgimento presso gli istituti di istruzione a maggio 2000.