
FEDERAZIONE **AUTONOMA** **BANCARI** ITALIANI



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
F.A.B.I.

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1976 – LS/ff**

ROMA, LI **24 novembre 2009**

OGGETTO:

Vi rimettiamo tre importanti sentenze della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, riguardanti: “Il limite di dieci ore retribuite per le assemblee sindacali nel luogo di lavoro non va riferito ai singoli lavoratori”; “E’ legittima la clausola contrattuale che prevede una penale a carico del lavoratore in caso di dimissioni prima del termine convenuto”; “L’assenza per malattia può essere validamente giustificata anche con un certificato rilasciato da un medico non appartenente al servizio sanitario nazionale”.

Inoltre, trasmettiamo una sentenza della Corte Costituzionale sul tema: “La donna ha diritto a lavorare dopo i 60 anni senza farne preventiva richiesta”.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA GENERALE

IL LIMITE DI DIECI ORE RETRIBUITE PER LE ASSEMBLEE SINDACALI NEL LUOGO DI LAVORO NON VA RIFERITO AI SINGOLI LAVORATORI - In base all'art. 20 St. Lav. (Cassazione Sezione Lavoro n. 21783 del 14 ottobre 2009, Pres. Sciarelli, Rel. Ianniello).

In base all'art. 20 St. Lav. i lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva cui appartengono durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue per le quali deve essere loro corrisposta la normale retribuzione. Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali. Nel 2003 a Torino le rappresentanze sindacali aziendali delle Fiom Cgil presso la Fiat Powertrain Italia s.r.l. e la Fiat Auto s.p.a. hanno indetto alcune assemblee durante l'orario di lavoro. Ulteriori assemblee sono state indette dalle rappresentanze di altre organizzazioni. A un certo punto le aziende hanno negato alla rappresentanza della Fiom Cgil il consenso allo svolgimento di ulteriori assemblee, sostenendo che - tenuto conto delle varie assemblee - il limite di dieci ore previsto dall'art. 20 St. Lav. era stato superato. La Fiom Cgil ha proposto ricorso per repressione di comportamento antisindacale davanti al Tribunale di Torino, sostenendo che il diritto alla partecipazione retribuita alle assemblee andava riferito ad ogni singolo lavoratore e che numerosi lavoratori, non avendo partecipato a tutte le assemblee, non avevano esaurito il monte ore a loro riservato. Nella fase cautelare del procedimento il Tribunale di Torino ha accolto il ricorso ordinando alle aziende di consentire ulteriori assemblee retribuite sino a concorrenza di dieci ore per ogni singolo lavoratore. Lo stesso Tribunale, nella fase di merito, ha escluso l'antisindacalità del comportamento tenuto dalle aziende e la sua decisione è stata confermata in grado di appello, dalla Corte di Torino, che ha preferito la soluzione più restrittiva in base sia all'interpretazione letterale dall'art. 20 St. Lav. e dei lavori preparatori, sia alla considerazione dell'abnormità delle conseguenze che si avrebbero ove si seguisse la tesi delle "dieci ore" per ogni singolo lavoratore. La Fiom Cgil ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione della Corte di Torino per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 21783 del 14 ottobre 2009, Pres. Sciarelli, Rel. Ianniello) ha rigettato il ricorso. L'art. 20, primo comma, dello Statuto dei Lavoratori - ha ricordato la Corte - dispone che i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera. Vengono distinte due situazioni: le assemblee fuori dell'orario di lavoro e quelle che si svolgono durante l'orario di lavoro. Solo per queste secondo viene posto un limite massimo di dieci ore annue. I lavoratori, entro questo limite, hanno diritto di partecipare all'assemblea e di percepire la normale retribuzione. Il secondo comma dispone poi che le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Se la norma si legge nella interazione dei due commi, non può non ritenersi che il limite delle dieci ore annue si rifletta sul potere di indire le assemblee, riconosciuto alle RSA dell'unità produttiva (ed esteso con accordo interconfederale anche alle organizzazioni sindacali stipulanti i ccnl applicati nell'unità produttiva). Correttamente - ha osservato la Cassazione - la Corte d'Appello di Torino ha interpretato la norma in tal senso, sottolineando anche le incongruità degli effetti pratici di una interpretazione che collegasse il limite esclusivamente alla posizione del singolo lavoratore, riconoscendo quindi la possibilità di effettuare assemblee durante l'orario di lavoro e retribuite sino a che anche ad un solo lavoratore residuasse una parte del suo monte ore individuale.

E' LEGITTIMA LA CLAUSOLA CONTRATTUALE CHE PREVEDE UNA PENALE A CARICO DEL LAVORATORE IN CASO DI DIMISSIONI PRIMA DEL TERMINE CONVENUTO - Il dipendente può liberamente disporre della facoltà di recesso dal rapporto (Cassazione Sezione Lavoro n. 18376 del 19 agosto 2009, Pres. Roselli, Rel. Curcuruto).

Claudio C. è stato assunto alle dipendenze della s.p.a. Minerva Airlines come pilota con contratto che prevedeva il suo addestramento, a spese dell'azienda, al pilotaggio dell'aeromobile Dornier 328 e precisava che, in caso di sue dimissioni entro due anni dall'assunzione, egli avrebbe dovuto, a titolo di penale, rimborsare all'azienda le spese dell'addestramento. Poiché il pilota si è dimesso prima del biennio previsto dal contratto l'azienda gli ha addebitato il costo dell'addestramento. Nel giudizio che ne è seguito il Tribunale di Trieste ha rigettato la domanda di rimborso avanzata dall'azienda. Questa decisione è stata riformata dalla Corte d'Appello di Trieste che ha condannato il pilota al richiesto rimborso. Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte di Trieste per vizi di motivazione e violazione di legge; egli ha fra l'altro sostenuto che la sentenza impugnata avrebbe dovuto ritenere nulla la clausola contrattuale invocata dall'azienda, siccome limitativa di un diritto fondamentale del lavoratore, quale quello di dimettersi liberamente.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 18376 del 19 agosto 2009, Pres. Roselli, Rel. Curcuruto) ha rigettato il ricorso, richiamando la sua giurisprudenza secondo cui il lavoratore subordinato può liberamente disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, come nell'ipotesi di pattuizione di una garanzia di durata minima dello stesso, sicché non contrasta con alcuna norma o principio dell'ordinamento giuridico la clausola con cui si prevedano limiti all'esercizio di detta facoltà, stabilendosi a carico del lavoratore un obbligo risarcitorio per l'ipotesi di dimissioni anticipate rispetto ad un periodo di durata minima, né la medesima clausola rientra in alcuna delle ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 1341 cod. civ., per le quali è richiesta l'approvazione specifica per iscritto (clausole vessatorie).

L'ASSENZA PER MALATTIA PUO' ESSERE VALIDAMENTE GIUSTIFICATA ANCHE CON UN CERTIFICATO RILASCIATO DA UN MEDICO NON APPARTENENTE AL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - In base all'art. 5 St. Lav. (Cassazione Sezione Lavoro n. 15058 del 26 giugno 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Balletti).

Francesco L. dirigente della s.r.l. Krizia Industria è stato licenziato con motivazione riferita, in particolare, all'addebito di avere giustificato un'assenza per malattia con un certificato rilasciato da un medico non facente parte del servizio sanitario nazionale. Nella controversia che ne è seguita sia il Tribunale che la Corte d'Appello di Milano hanno ritenuto infondato l'addebito ed hanno condannato l'azienda al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità supplementare prevista dal contratto collettivo per i dirigenti di aziende industriali per il caso di licenziamento ingiustificato.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 15058 del 26 giugno 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Balletti) ha rigettato il ricorso proposto dall'azienda avverso la decisione della Corte di Milano. L'art. 5 St. Lav. - ha osservato la Corte - non prescinde che la certificazione comprovante lo stato di malattia del lavoratore debba essere rilasciata da un medico del servizio sanitario nazionale.

LA DONNA HA DIRITTO DI CONTINUARE A LAVORARE DOPO I 60 ANNI SENZA FARNE PREVENTIVA RICHIESTA - In base agli artt. 3 e 37 della Costituzione (Corte Costituzionale n. 275 del 29 ottobre 2009, Pres. Amirante, Rel. Mazzella).

Caterina M., dipendente della società Manutencoop è stata licenziata il 9 maggio del 2007 per avere raggiunto l'età pensionabile di 60 anni. Ella ha impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Milano sostenendo di avere diritto di continuare a lavorare dopo il compimento dei 60 anni d'età. L'azienda ha eccepito che per poter proseguire il rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile, la lavoratrice in base all'art. 30 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) avrebbe dovuto comunicare la sua intenzione al datore di lavoro almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia. La difesa della lavoratrice ha sollevato la questione di legittimità costituzionale della norma invocata dall'azienda con riferimento agli articoli 3 (principio di eguaglianza) 4 (diritto al lavoro) 35 (tutela del lavoro) e 37 (diritti della donna lavoratrice) della Costituzione. Il Tribunale di Milano ha ritenuto la questione non manifestamente infondata e ha rimesso gli atti alla Corte Costituzionale che, con sentenza n. 275 del 29 ottobre 2009 (Pres. Amirante, Rel. Mazzella) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali.

Nella motivazione della decisione la Corte ha richiamato le sue precedenti sentenze n. 137 del 1986 e n. 798, intervenute sulla stessa materia, affermando quanto segue:

"Nella legislazione precedente, il principio di cui all'art. 11 della legge 15 luglio 1966 n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), che sanciva la radicale inapplicabilità della tutela contro i licenziamenti illegittimi alle lavoratrici che fossero rimaste in servizio oltre il raggiungimento della loro età pensionabile (allora prevista in 55 anni), era stato temperato successivamente dall'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), in base al quale, alla maturazione di detta età pensionabile, le lavoratrici ben potevano restare in servizio fino al raggiungimento dell'età lavorativa massima prevista per gli uomini (all'epoca 60 anni), a condizione che comunicassero tale loro opzione al datore di lavoro tre mesi prima del raggiungimento dell'età pensionabile. Le ora riportate disposizioni avevano formato oggetto di due successivi interventi da parte di questa Corte. Con la sentenza n. 137 del 1986, sul presupposto che l'avvento di nuove tecnologie e metodi di produzione e di riforme intervenute nel campo del diritto del lavoro aveva reso il lavoro femminile meno usurante e più sicuro, era stato dichiarato illegittimo, in riferimento agli artt. 3, 4, 35 e 37 Cost., l'art. 11 della legge n. 604 del 1966, nella parte in cui prevedeva il conseguimento della pensione di vecchiaia e, quindi, il licenziamento della donna lavoratrice per detto motivo, al compimento del cinquantesimo anno di età anziché al compimento del sessantesimo anno come per l'uomo. In altri termini, si riconosceva, alla medesima lavoratrice, la scelta se essere collocata a riposo alla stessa età degli uomini, conservando la piena tutela contro il licenziamento ingiustificato, o se andare in pensione anticipatamente. Restava tuttavia in vigore la previsione, contenuta nell'art. 4 della legge n. 903 del 1977, dell'onere, per la donna che scegliesse di restare in servizio oltre l'età pensionistica, di comunicare al datore di lavoro tale opzione tre mesi prima della data di scadenza, pena la perdita da parte della stessa della tutela contro i licenziamenti ingiustificati. Ebbene, anche tale previsione, in tutto corrispondente a quella oggetto dell'odierna questione, veniva dichiarata illegittima, in riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, con la sentenza n. 498 del 1998, "nella parte in cui subordina il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, all'esercizio di un'opzione in tal senso, da comunicare al datore di lavoro non oltre la data di maturazione dei predetti requisiti". Nella citata pronuncia, la Corte affermava che anche la previsione di un simile onere discrimina «la donna rispetto all'uomo per quanto riguarda l'età massima di durata del rapporto di lavoro stabilita da leggi, regolamenti e contratti, e, quindi, la protrazione del rapporto [...], non avendo la detta opzione alcuna ragionevole giustificazione, e [...] risultando leso il principio della parità uomo-donna in materia di lavoro», e ribadiva che «l'età lavorativa deve essere eguale per la donna e per l'uomo, mentre rimane fermo il diritto della donna a conseguire la pensione di vecchiaia al cinquantesimo anno di età, onde poter soddisfare esigenze peculiari della donna medesima, il che non contrasta con il fondamentale principio di parità, il quale non esclude speciali profili, dettati dalla stessa posizione della lavoratrice, che meritano una particolare regolamentazione». La questione sottoposta ora all'esame della Corte è fondata in relazione ai medesimi parametri degli artt. 3 e 37 della Costituzione. Nessuna delle disposizioni di legge intervenute in materia nell'arco temporale intercorso tra le disposizioni dichiarate illegittime da questa Corte e l'odierna questione di costituzionalità ha in alcun modo alterato i termini del problema. Nel periodo indicato, ben vero, si è realizzato, a più scaglioni, un complessivo spostamento in avanti dell'età pensionistica di uomini e donne. L'art. 1 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503 (Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'art. 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421), emesso in attuazione di tale legge, ha infatti disposto, secondo quanto indicato in una tabella allegata al decreto stesso poi sostituita dall'art. 11 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica), per il periodo compreso tra il primo gennaio 1994 e il 31

dicembre 1999, una elevazione graduale dei limiti di età rispettivamente previsti per gli uomini e per le donne (compresa, per i primi, tra i sessantuno e i sessantaquattro anni e per le donne tra i cinquantasei e i cinquantanove anni) fino a pervenire, con la disciplina "a regime", decorrente dal 1° gennaio 2000, alla introduzione del limite di sessantacinque anni di età per gli uomini e sessanta anni per le donne. Tali interventi normativi, tuttavia, non hanno inciso sulla persistente validità delle precedenti statuizioni di questa Corte, in quanto non hanno determinato alcuna alterazione della portata e dell'incidenza della disposizione oggi censurata, identica a quella già dichiarata incostituzionale. Infatti, come questa Corte ha già chiarito nella sentenza n. 256 del 2002, «le innovazioni introdotte [...] non hanno violato il principio costituzionale della parità tra uomo e donna riguardo all'età lavorativa, più volte affermato da questa Corte in quanto sancito dagli artt. 3 e 37 della Costituzione. Infatti, mentre le diverse disposizioni che hanno in vario modo ampliato la possibilità di fare ricorso al pensionamento c.d. posticipato, originariamente introdotto dall'art. 6 del d.l. 22 dicembre 1981, n. 791 (Disposizioni in materia previdenziale), convertito in legge 26 febbraio 1982, n. 54, non contengono alcuna diversità di disciplina tra i lavoratori dei due sessi, le altre disposizioni hanno esclusivamente innalzato i limiti della età pensionabile perpetuando in riferimento a tale età, sia pure con uno spostamento in avanti, la differenza già esistente tra uomini e donne, la quale continua a costituire un giustificato beneficio per queste ultime, ma non hanno in alcun modo reintrodotta per le donne la correlazione tra età pensionabile ed età lavorativa.». La disposizione censurata con l'odierno incidente di costituzionalità, ha dunque introdotto, in un contesto normativo non alterato, per quanto rileva in questa sede, dalle pur numerose novità legislative apportate, una norma dal medesimo contenuto precettivo dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977, la cui illegittimità costituzionale è stata dichiarata da questa Corte con la citata sentenza n. 498 del 1998. Tale disposizione, nel subordinare il riconoscimento della tutela contro il licenziamento ingiustificato al rispetto di un onere di comunicazione perfettamente coincidente con quello già dichiarato illegittimo da questa Corte, realizza la medesima discriminazione tra lavoro maschile e lavoro femminile già stigmatizzata in tale occasione. Anche nella disposizione oggi censurata, l'onere di comunicazione posto a carico della lavoratrice, infatti, condizionando il diritto di quest'ultima di lavorare fino al compimento della stessa età prevista per il lavoratore ad un adempimento - e, dunque, a un possibile rischio - che, nei fatti, non è previsto per l'uomo, compromette ed indebolisce la piena ed effettiva realizzazione del principio di parità tra l'uomo e la donna, in violazione dell'art. 3 Cost., non avendo la detta opzione alcuna ragionevole giustificazione, e dell'art. 37 Cost., risultando nuovamente leso il principio della parità uomo-donna in materia di lavoro. Né la reintroduzione di un istituto, quale l'onere di comunicazione, già dichiarato illegittimo da questa Corte può essere ritenuta giustificata in ragione di una maggiore considerazione delle esigenze organizzative del datore di lavoro, dato che, proprio per effetto dell'invocata declaratoria di illegittimità costituzionale, quest'ultimo, nell'organizzare il proprio personale dovrà considerare come normale la permanenza in servizio della donna oltre l'età pensionabile e come meramente eventuale la scelta del pensionamento anticipato, nella prospettiva, già indicata da questa Corte, della tendenziale uniformazione del lavoro femminile a quello maschile."