

## QUALCHE ESEMPIO DI INTERVENTO DELL'AREA VERTENZE LEGALE.

Dai fallimenti ai concordati, fino alle amministrazioni straordinarie o coatte la nostra assistenza copre tutte le fasi del processo per il **recupero dei crediti di lavoro** da quella pre-concorsuale alle **azioni presso i Tribunali competenti e poi nei confronti dell'Inps**.

Non meno importante il **recupero dei crediti riconosciuti dal Tribunale con domanda all'Inps**. L'Ufficio procedure concorsuali cura direttamente l'inoltro telematico e cartaceo delle domande, ad esempio quelle per il **Fondo di Garanzia per TFR** rimasto in azienda, **Fondo Tesoreria, Fondo di Garanzia a favore del TFR** destinato alla previdenza complementare, **la gestione dei contenziosi** con lo stesso ente, **il controllo dell'operato degli organi della procedura**, con l'obiettivo di aumentare la possibilità di recupero dei crediti chiesti al fallimento.

Al netto della enorme quantità di interventi fatti per il recupero di differenze retributive a vario titolo vantate dal lavoratore va detto che la parte più significativa delle somme recuperate è naturalmente rappresentato da assistenze in procedure concorsuali, vale per tutti i comprensori.

► A titolo di esempio citiamo il caso gestito dal nostro **Uff Procedure Concorsuali di Monza** relativamente alla procedura fallimentare del Gruppo Bames/Sem (ex Celestica, ex IBM, ex Polo della "Silicon Valley Vimercatese"), dove la Cgil ha assistito oltre 290 lavoratori, recuperando finora per loro oltre 3 milioni e mezzo di Euro.

► Sempre con riferimento al recupero integrale del TFR citiamo una interessante Sentenza ottenuta dal Tribunale di Monza, la n.232/2018 (che si colloca quale seconda sezione fallimentare della Lombardia, quindi una delle prime in Italia, a dimostrazione dell'impatto che la crisi ha avuto sul nostro territorio e della complessità del nostro tessuto imprenditoriale) su nostro ricorso (sentenza non impugnata dall'INPS) nella quale il Giudice sancisce un principio non già sancito con uguale chiarezza da precedenti pronunce. Secondo il Giudice, **il lavoratore ha diritto a recuperare dall'INPS il TFR nella sua interezza, sia nel caso di intervento del Fondo di Garanzia, Tesoreria od entrambi ed anche in presenza delle purtroppo frequenti omissioni dei versamenti al Tesoreria da parte del datore di lavoro**, come nel caso introdotto dalla Sentenza in oggetto. In questo caso il Giudice interviene sul rapporto problematico (incertezza nell'individuazione del Fondo competente, Garanzia e Tesoreria), non pienamente disciplinato dalla normativa vigente, chiarendo che tale incertezza non può pregiudicare il diritto del Lavoratore a vedersi riconosciuto integralmente il TFR nella misura per cui è stato ammesso allo stato passivo.

► Un ulteriore esempio di intervento su un **Fallimento riguarda il territorio di Mantova** con azione dell'Uff a seguito di inadempienze del Curatore fallimentare:

Situazione in cui il nostro intervento ha permesso ai lavoratori di recuperare circa 42.000,00 € lordi di TFR facendo causa ad un curatore.

Nell'anno 2012, fallisce la società Bioservice: l'ufficio invia le insinuazioni per circa 70 persone per il recupero delle retribuzioni non corrisposte e TFR. Una parte del TFR è stato versato al fondo di tesoreria e viene escluso dal curatore dallo stato passivo, come da normativa. Le domande al fondo di tesoreria vengono però respinte a luglio del 2013 perché risulterebbero già liquidate e conguagliate dall'azienda. Viene quindi richiesto al curatore di attivare una domanda tardiva per inserire i TFR respinti e avere il pagamento dal fondo di garanzia, ma questi si rifiuta.

L'UVL fa quindi richiesta al curatore di modificare i flussi, anche tramite il responsabile del fondo di tesoreria di Mantova, ma ancora questi si rifiuta (siamo nel 2015)

Si attiva quindi un incontro con il curatore e il consulente, ma il curatore non dà al consulente l'autorizzazione a rifare i flussi

In assenza di risposta dal curatore facciamo inviare una lettera di diffida al curatore tramite uno dei nostri legali, ma ancora risponde che non vuole occuparsi della situazione.

A questo punto viene portato in giudizio il curatore presentando gli estratti conto dei lavoratori e le loro dichiarazioni dalle quali risulta che non avevano mai percepito quei TFR

Tramite decreto il giudice obbliga il curatore a rifare i flussi. Finalmente nel 2018 vengono rifatti e i lavoratori pagati

► Dal comprensorio di **Lodi** segnaliamo due casi.

Nel primo, un gruppo di 11 lavoratori iscritti alla FIOM chiede al Giudice di accertare la **inapplicabilità di un contratto aziendale** (*Contratto di prossimità*) stipulato dalla loro impresa con un'altra organizzazione sindacale e non firmato dalla FIOM.

Il contratto, stipulato ai sensi del famigerato art. 8 della L. 148/2011 (*sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*), prevede la deroga in pejus, del Contratto Nazionale di Categoria, relativamente ai permessi annuali retribuiti previsti e disciplinati dall'art. 5 del CCNL, unitamente alla sospensione del premio aziendale di risultato.

L'art. 8 prevede altresì che possano essere stipulati contratti collettivi di lavoro a livello aziendale o territoriale da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze aziendali, con effetto derogativo dalle norme di Legge o di Contratto Nazionale laddove tali accordi (che interessano tutti i lavoratori sulla base del principio maggioritario, quindi anche coloro la cui sigla sindacale non ha sottoscritto l'intesa) realizzino la finalità di una maggiore occupazione, di una più alta qualità dei rapporti di lavoro, di una maggiore competitività dell'impresa etc.

Lo scambio consiste, in sostanza, in una riduzione dei costi (e dei diritti) dei lavoratori a fronte di un impegno dell'impresa sui temi citati.

Si da il caso che il Giudice di Lodi, con sentenza n.42/2019 abbia constatato l'assoluta insufficienza delle ragioni che avrebbero dovuto giustificare la riduzione dei permessi. *“A fronte del sacrificio certo per i lavoratori che vedono contratte le ore di permesso retribuito (e il blocco della contrattazione sul premio di risultato), l'impegno in concreto assunto dall'azienda non può essere ricondotto alla finalità di maggiore occupazione prescritta dalla legge in quanto l'assunzione di lavoratori somministrati (così prevede l'accordo n.d.r.) non costituisce di per se maggiore occupazione, soprattutto se diluita nel tempo (5 assunzioni annue per 4 anni), comportando, semplicemente, l'assunzione di lavoratori che già lavorano in azienda e non necessariamente (...)* l'incremento dell'occupazione che potrebbe di fatto rimanere invariata anche per effetto di dimissioni o licenziamenti di personale già di fatto operante in azienda.

*“in sintesi il contenuto del contratto aziendale esclude che sussistano i presupposti di legge per la sua applicabilità a tutti i lavoratori ex art 8 DL 138/2011, e deve dunque escludersi l’efficacia erga omnes.”*

Con l’impugnazione del contratto aziendale il Giudice si è espresso sull’efficacia, per tutti i lavoratori, del contratto aziendale decretando che lo stesso è valido SOLO per i lavoratori iscritti al sindacato che lo ha firmato mentre per i lavoratori aderenti al sindacato che non ha sottoscritto il contratto (FIOM CGIL) vale l’esclusione dai suoi effetti mantenendo il diritto a godere dei permessi retribuiti nella misura prevista dal CCNL per il trienni di validità dell’accordo aziendale stesso.

► Il secondo caso segnalato da **Lodi** riguarda un lavoratore dimessosi volontariamente dopo 6 anni di lavoro, al quale l’azienda aveva trattenuto 52.000 euro in applicazione di una *clausola* contenuta nel *“Patto aggiuntivo al Contratto di lavoro”* secondo la quale il lavoratore era obbligato a rimanere alle dipendenze della Società sino ad una data definita, a fronte del riconoscimento del livello di inquadramento dovuto per le mansioni assegnate (salvo forza maggiore o pensionamento). La controversia si è risolta con accordo tra i legali dopo deposito del ricorso in tribunale, con la restituzione integrale della quota illegittimamente trattenuta dall’azienda.

► **Responsabilità solidale** tra appaltatore e appaltante.

A Maggio 2018 si rivolgevano **all’Ufficio Vertenze di Varese** 5 lavoratrici (ASA e OSS) ex dipendenti di una Cooperativa Sociale che aveva un appalto presso una clinica privata.

La cooperativa presso la quale lavoravano si era vista risolvere l’appalto presso la clinica ed essendo l’unico appalto in corso risolveva il rapporto di lavoro con tutto il personale addetto allo stesso (16 lavoratrici).

A Febbraio 2018 la cooperativa consegnava la busta paga di Gennaio 2018 comprensivo di ratei di fine rapporto e dell’indennità di mancato preavviso, ma non erogando alcunché. A Marzo 2018 consegnava il conteggio del TFR ed erogava un acconto d’importo diverso per ciascuna lavoratrice (mediamente circa Euro 500,00).

L’Uff Vertenze riceveva dalle lavoratrici mandato per predisporre un’istanza di richiesta del pagamento del credito vantato, inviando tale istanza sia alla Cooperativa che alla Clinica.

La Cooperativa non ha mai risposto all’istanza, mentre il Direttore dell’Ufficio Vertenze veniva contattato dalla direttrice della clinica che, dopo ripetuti incontri, assumeva formalmente (con Verbale di Conciliazione in sede sindacale) l’onere di accollarsi il debito vantato dalle nostre assistite.

Una particolarità in questo intervento è che due lavoratrici in astensione per maternità, obbligatoria e anche un periodo di facoltativa, si vedevano riconosciuto dall’obbligato in solido quanto dovuto dall’INPS e conteggiato nelle buste paga ma non corrisposto dall’ex datore di lavoro.

## ► Licenziamento discriminatorio – UVL Brescia

Il dipendente di una società cooperativa con meno di 15 dipendenti che opera nel settore del Commercio, inquadrato come impiegato fatturista presso il magazzino, svolgendo comunque tutte le mansioni inerenti appunto l'attività di magazzino (controllo merci e relativa sistemazione con muletto, rifornimenti, registrazione a computer delle merci in entrata, codifica prodotti ect) aveva subito nel 2018 interventi chirurgici per ernia alla colonna vertebrale, tali da essere sottoposto al rientro a giudizio di idoneità medica.

4

Il medico competente, in data 3 agosto 2018 giudica il lavoratore *idoneo con limitazioni* quali: “non deve svolgere compiti che richiedono la movimentazione manuale di carichi superiori a 8/10 kg”. Il lavoratore veniva rinviato a successiva visita che avrebbe dovuto svolgersi il 2 ottobre 2018 con ulteriori accertamenti sanitari. Tuttavia, 5 giorni dopo la prima visita del medico competente la ditta licenzia il lavoratore per *giustificato motivo oggettivo* adducendo: “poiché il medico del lavoro competente nei risultati alla visita di idoneità effettuata il giorno 3.8.2018 ... ha certificato che la SV ha limitazioni non idonee a svolgere le sue mansioni di carico e scarico di magazzino. Vista la natura della nostra attività che ci impedisce di farle svolgere altre mansioni, ci vediamo costretti, nostro malgrado, a licenziarla per sopravvenuta sua impossibilità permanente a svolgere l'attività lavorativa su citata”

Il lavoratore si reca all'ufficio Vertenze conferendo mandato per essere assistito e procedere, quindi, alla contestazione del licenziamento per:

1. Il lavoratore non era stato giudicato inidoneo ma solo idoneo con limitazione e non definitivamente
2. che le limitazioni non incidevano in maniera significativa sulle mansioni comunque svolte dal lavoratore che aveva sempre usato comunque il muletto per i rari prodotti che superavano i 8/10 kg
3. che il licenziamento era stato intimato prima del decorso del termine assegnato per impugnare il parere medico che peraltro è stato riformato dalla commissione limitando la movimentazione solo sopra i 20/25 kg
4. che il licenziamento era da considerarsi discriminatorio e quindi nullo ai sensi art 18 l. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) perché traeva origine dalle condizioni di salute del lavoratore.

Il giudice accoglie il ricorso stante la mancata prova di controparte atta a dimostrare che non si trattava di discriminazione diretta (si è in presenza di discriminazione diretta - ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. n. 216 del 2013 in Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga). La ditta aveva l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione che il lavoratore aveva lamentato fornendo elementi di fatto, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori a suo danno.

Ciò che la ditta avrebbe dovuto fare, se ne avesse avuta la possibilità, era dimostrare che il licenziamento era legato alla natura dell'attività lavorativa o al contesto in cui essa viene espletata e l'inevitabile conseguenza che il lavoratore non possedesse più le caratteristiche al suo svolgimento.

In dibattimento l'azienda ha “addirittura (...) formulato capitoli di prova orale che alludono all'impossibilità di sostenere economicamente l'onere connesso alle numerose assenze per malattia effettuate dal ricorrente, pur non risultando superato il periodo di comporto..” cit. Sentenza Tribunale di Brescia 3869/2019

In giudizio è stato possibile dimostrare in primis che il lavoratore non era (come sostenuto dall'azienda a giustificazione del licenziamento) inidoneo permanentemente alle mansioni svolte bensì “idoneo con limitazioni”; che nel documento di valutazione dei rischi si dava conto che la ditta aveva l'obbligo di adottare le cautele indicate nel giudizio medico e per ultimo, veniva inoltre dal giudice considerata generica la motivazione con cui la ditta riteneva che la natura dell'attività del lavoratore impediva al lavoratore di svolgere altre mansioni.

Il giudice accerta quindi la natura discriminatoria del licenziamento, ne decreta la sua nullità e ordina al datore di lavoro (in applicazione delle tutele previste dal primo comma dell'Art 18 della Legge n.300/1970) la reintegrazione nel posto di lavoro oltre al pagamento di un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

### **Costituzione di Parte Civile di Fiom CGIL – LECCO e Fim- CISL Monza Brianza nel processo penale che vede imputati dirigenti e quadri della Società Gilardoni S.p.A.**

Il caso presentato dall'UVL di **Lecco** fa perno su un ordinanza emessa dal Tribunale di Lecco, Sezione PENALE, relativa al processo Gilardoni.

Con l'Ordinanza il Giudice conferma e motiva la legittimità della richiesta di costituzione come parte civile delle OO.SS. ai sensi degli artt. 185 c.p. e 74 c.p.p. le quali lamentavano che “*i comportamenti perpetrati dal Presidente e dal Direttore del personale della Gilardoni S.p.A. hanno effettivamente inciso sulla dignità lavorativa dei singoli lavoratori procurando di conseguenza anche un danno al sindacato, la cui finalità è quella di difendere i comuni interessi dei lavoratori iscritti nonché promuovere pari opportunità e dignità nel lavoro e nella società*”; ancora, con riferimento alla costituzione di Fiom CGIL – LECCO, affermando che “*non è revocabile in dubbio che i reati contestati agli imputati abbiano gravemente leso, oltre che i diritti individuali dei lavoratori quelli dell'associazione sindacale (...) che annovera tra le proprie finalità la tutela della dignità, del rispetto della personalità, dell'integrità, della sicurezza e della salute dei lavoratori nel rapporto e nel luogo di lavoro*”.

I fatti:

La società Gilardoni Spa ha sempre rappresentato una realtà industriale solida nel territorio lecchese, con centinaia di dipendenti ed un andamento economicamente stabile, anzi in espansione anche negli anni di crisi visto che si occupa di dispositivi di sicurezza (metal detector, ecc) che dopo i fatti dell'11 settembre 2001 hanno avuto una ampia diffusione ed incremento.

Intorno al 2011 la gestione della stessa, in ordine soprattutto alle **relazioni sindacali ed al trattamento dei lavoratori** (specialmente quelli con inquadramento impiegatizio) comincia a manifestare preoccupanti casi di rigidità e incomprensibile accanimento nei riguardi dei dipendenti. Viene applicato ad esempio un cosiddetto *regolamento aziendale* secondo il quale sarebbe vietato andare in ferie, permesso retribuito, donazione Avis e *finanche malattia nelle giornate di lunedì e venerdì*. Ai lavoratori con diritto ad usufruire di permessi ex Legge 104 \* l'Azienda non rilascia conferme sulle giornate di richiesta di assenze e, a seguito di assunte violazioni a queste casistiche, comincia ad adottare provvedimenti disciplinari sempre più pesanti, non pagare le giornate di assenza ecc. I Lavoratori vengono spostati di reparto e messi a svolgere mansioni nuove, quasi nell'unico intento di potere poi contestare loro errori, mancanze, sviste.

In parallelo alcune figure, sulla base di logiche del tutto incomprensibili e magari semplicemente a seguito di fatti più o meno banali (un capo di abbigliamento “non gradito” alla proprietaria dell'Azienda, l'indisponibilità – quasi sempre motivata da ragioni obiettive - a svolgere lavoro supplementare e/o straordinario, ecc.), vengono colpite da una progressiva raffica di provvedimenti disciplinari che in molti casi culminano in licenziamenti, per non dire poi dei casi di esaurimenti nervosi e altre patologie psichiche ai danni dei lavoratori.

L'Ufficio Vertenze CGIL tra il 2011 ed il 2016 apre circa **50** vertenze (a cui si aggiungono le consulenze ai singoli lavoratori e alla FIOM), alcune hanno natura collettiva e quindi coinvolgono più o meno 80 persone (circa il 40% dei dipendenti).

Emergeva la sensazione che la tutela individuale, pure indispensabile a garantire e tutelare gli interessi ed i diritti dei lavoratori, non bastava più. Il clima di terrore che si viveva in azienda, consistente spesso in aggressioni verbali ed in comportamenti umilianti posti in essere dalla proprietaria e dal direttore del personale, avevano infatti fatto in modo che molti dipendenti decidevano di lasciare l'azienda, talvolta anche senza avere un altro posto di lavoro e senza percepire la disoccupazione.

Molte posizioni strategiche ed indispensabili per la buona conduzione erano scoperte, cominciavano ad esserci problemi anche con i clienti, insomma la prosperità dell'Azienda iniziava a risentirne. Nessuno, sotto questo profilo, ha mai manifestato più preoccupazione dei lavoratori e delle OO.SS. che capivano come il prosieguo di questa situazione avrebbe condotto anche ad una inevitabile ed irreversibile crisi dell'azienda ed alla perdita di mercato e clienti. Nell'assoluta inerzia, ad esempio, delle Associazioni datoriali, le OO.SS. hanno cercato di coinvolgere Istituzioni (prefettura), enti locali (comune di Mandello del Lario e provincia di Lecco), enti pubblici (Ispettorato del Lavoro e Medicina del Lavoro presso la ASL) nell'intento di fare cessare i provvedimenti assurdi che colpivano i lavoratori e di evitare il declino dell'Azienda.

La correttezza di questa preoccupata vision, nei fatti, è stata poi confermata dalla decisione del Tribunale delle Imprese di Milano \*\* che, valutando la "perdita di valore" che l'impresa stava subendo (non parliamo delle centinaia di migliaia di euro di parcelle legali, magari per resistere in cause di lavoro del valore i pochi euro...) ha **esautorato la proprietaria** Cristina Gilardoni dalle proprie funzioni e le ha affidate ad un commissario (nella fattispecie il figlio, Marco Tacconi Gilardoni che proprio per la situazione che si era creata aveva lasciato l'azienda pochi anni prima, poiché inascoltato).

Qualche mese dopo, a seguito di lunghe indagini della Polizia e dell'Ispettorato del Lavoro, si apre il processo nei confronti della sig.ra Gilardoni, del responsabile del personale (Roberto Redaelli) e di altri soggetti (medici competenti, consulenti del lavoro "abusivi" quale il caso di un ex direttore di Confindustria Lecco) con l'accusa che le **azioni poste in essere erano penalmente perseguibili e passive di richiesta di risarcimento dei danni da parte delle (tante) vittime dei loro atti e comportamenti**. Nel processo tutt'ora in corso, gli Avvocati di CGIL e CISL, congiuntamente, assistono circa 50 dipendenti o ex dipendenti e le OO.SS. FIOM e FIM".

*\*permessi retribuiti riconosciuti a dipendenti che prestano assistenza a disabili in situazione di gravità, genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità etc.)*

*\*\* I Tribunale delle Imprese è una sezione specializzata in materia di impresa istituita presso i Tribunali e le Corti d'Appello. L'art. 2 del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1 si propone infatti di istituire delle vere e proprie **sezioni specializzate in materia di impresa** cui affidare la trattazione di controversie in cui risulta particolarmente sentita la necessità di assicurare un'elevata specializzazione del Giudice in ragione dello specifico tasso tecnico richiesto dallo studio della materia. Il nostro legislatore ha dunque ritenuto opportuno valorizzare l'esperienza delle sezioni specializzate in materia di proprietà industriale, conferendo a queste ultime anche la cognizione delle **controversie in materia societaria**, nonché di quelle aventi ad oggetto **contratti pubblici di appalto di lavori, servizi o forniture di rilevanza comunitaria***

▶ **UVL Monza Brianza PART TIME VERTICALE CICLICO** richiesta di riconoscimento **copertura contributiva per i mesi di sospensione dell'attività lavorativa**.

Nel mese di febbraio 2018 vengono istruite 5 vertenze di lavoratrici con rapporti di lavoro a part time ciclico dipendenti di una Società che gestisce l'appalto dei servizi di refezione scolastica.

Oggetto della vertenza: il riconoscimento della **copertura contributiva per i mesi di sospensione dell'attività lavorativa** in concomitanza con la sospensione dell'attività scolastica; periodi, nel corso dei quali, non vi è né versamento di retribuzione né di contribuzione.

Queste lavoratrici, infatti, per effetto del part time ciclico vedono ritardato il loro diritto alla pensione e sono costrette a lavorare più anni rispetto agli altri lavoratori con contratto a part time lineare.

Il ricorso davanti al giudice del lavoro era stato preceduto dall'invio, da parte delle lavoratrici, di una raccomandata all'INPS con la quale veniva richiesta la copertura contributiva per detti periodi di sospensione.

A queste richieste hanno fatto seguito le respinte da parte dell'Istituto.

Sono stati quindi depositati i ricorsi giudiziali, di cui uno sul Tribunale di Milano i restanti sul Tribunale di Monza.

La prima causa è stata decisa dal Tribunale di Milano che ha **accolto la richiesta decidendo per il diritto della ricorrente al riconoscimento dell'anzianità contributiva di 52 settimane per ogni anno in cui ha lavorato in regime di part time ciclico, con ogni conseguenza di legge**.

La decisione si basa sulle diverse pronunce della Cassazione che hanno riconosciuto il diritto all'inclusione anche dei periodi non lavorati nell'anzianità contributiva, incidendo la contribuzione ridotta sulla misura della pensione e non sulla durata del rapporto di lavoro, nonché sulla normativa comunitaria e sulle pronunce della CGUE.

L'INPS ha proposto ricorso in appello che ha avuto il seguente esito.

Il diritto al riconoscimento della copertura contributiva è stato ribadito ma accogliendo parzialmente la censura sollevata dall'INPS in relazione alla violazione dell'art. 7 commi 1 e 2 del D.L. 463/1983.\*

Il Collegio ha quindi riformato la sentenza impugnata sul punto relativo alla declaratoria del diritto al riconoscimento di 52 settimane che dovranno essere ricalcolate sulla base di quanto previsto dal citato art. 7 del D.L. 463/83.

In sostanza il giudice d'appello ha riconosciuto l'anzianità contributiva anche per i periodi non lavorati nella misura, però, che deriverà dal ricalcolo che l'Istituto dovrà effettuare a norma di legge, cioè l'art. 7, commi 1 e 2 del D.L. 463/83.

\* Art. 7

1. Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, per ogni anno solare successivo al 1983 è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accREDITAMENTO figurativo, **sempre che risulti erogata**, dovuta o accreditata figurativamente per ognuna di tali settimane **una retribuzione non inferiore al 30% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti** in vigore al 1°

gennaio dell'anno considerato. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1984, il **limite minimo di retribuzione giornaliera**, ivi compresa la misura minima giornaliera dei salari medi convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale **non può essere inferiore al 7,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione** a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

2. In caso contrario **viene accreditato un numero di contributi settimanali** pari al quoziente arrotondato per eccesso che si ottiene dividendo la retribuzione complessivamente corrisposta, dovuta o accreditata figurativamente nell'anno solare, per la retribuzione di cui al comma precedente. **I contributi così determinati**, ferma restando l'anzianità assicurativa, **sono riferiti ad un periodo comprendente tante settimane retribuite**, e che hanno dato luogo all'accREDITAMENTO figurativo, **per quanti sono i contributi medesimi risalendo a ritroso nel tempo, a decorrere dall'ultima settimana lavorativa o accreditata figurativamente compresa nell'anno.**

## DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Il lavoratore si è rivolto all'UVL di Monza Brianza per rassegnare le dimissioni per giusta causa dopo che l'azienda gli aveva comunicato il suo trasferimento a Novara. Ciò avveniva perché l'azienda presso la quale lavorava (con sede a Biassono (MB) aveva proceduto ad una fusione per incorporazione con altra società avente la sede operativa a Novara, spostando nella nuova sede la sua attività.

L'Azienda contestava la sussistenza della giusta causa per le dimissioni e, a seguito di ciò, tratteneva dalle competenze dovute al lavoratore la somma di 18.904,00 euro, corrispondente a 4 mesi di preavviso che l'Azienda ha trattenuto al lavoratore a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore, assistito dal nostro avvocato, ha proposto ricorso ottenendo dal Giudice sentenza favorevole. La decisione del giudice si è basata sulla disciplina dell'art. 2112, 4° comma c.c., che prevede il diritto al lavoratore di **dimettersi** se le condizioni in cui opera peggiorano e che questo recesso ha gli effetti dell'art. 2119 c.c., vale a dire che tale modifica costituisce una "giusta causa" ai sensi di tale ultima disposizione. In sostanza il lavoratore assunto a tempo indeterminato ha diritto all'indennità di preavviso ex art. 2118 co. 2 c.c. e può recedere senza preavviso (in caso di rapporto a termine serve il preavviso).

**Nel caso in esame** il trasferimento ad oltre 70 km. di distanza dalla residenza del lavoratore realizza una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro e ciò ancor di più avuto riguardo alla distanza tra la residenza del lavoratore e la sede precedente della società.

Il giudice ha, quindi, considerato che tale mutamento di sede avrebbe comportato un aggravio per il ricorrente in termini di maggior dispendio di energie, di una maggiore esposizione ai rischi e sulle proprie abitudini di vita individuale/familiare.

Il giudice ha richiamato anche la circolare INPS in merito alle dimissioni per giusta causa rassegnate dal lavoratore a seguito del suo trasferimento ad altra sede distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto.

**Il giudizio si è concluso con la condanna dell'azienda al pagamento in favore del lavoratore della somma a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'ulteriore somma di euro 18.904,00 trattenuta a tale titolo.**

### ▶ UVL Milano Infortunio sul lavoro operaio carpentiere\*

Nei primi mesi del 2015 il signor P., dipendente di una società di carpenteria, rimaneva vittima di un infortunio presso l'azienda nella quale lavorava, "in distacco", in forza di un contratto di appalto tra la sua società e l'appaltatrice. Il signor P. è caduto dal tetto di un capannone (da un'altezza di circa 3 metri) mentre stava spalando la neve a seguito di una forte nevicata.

INAIL riconosceva l'infortunio, attribuendo al signor P. un'invalidità pari al 75%;

A seguito di parecchie complicazioni, il signor P. decedeva qualche mese dopo l'infortunio.

INAIL rigettava, in prima istanza, la domanda di rendita ai superstiti in quanto il decesso- secondo INAIL- non sarebbe direttamente collegabile al suddetto infortunio.

la Consulenza Tecnica di Ufficio (CTU), in sede dell' avviato procedimento penale da parte della Procura della Repubblica di X non ha ravvisato alcun rapporto di casualità o concasualità tra le rilevanti lesioni traumatiche riportate durante l'infortunio e il decesso.

Di diverso avviso i famigliari del Signor P. che, nonostante le premesse e grazie all'assistenza congiunta da parte del Patronato INCA (che ha assistito gli eredi nei confronti di INAIL) e del nostro Ufficio Vertenze territoriale hanno ottenuto un risarcimento.

In particolare, gli eredi, assistiti dall'Uff Vertenze e dai suoi avvocati (lavorista e penalista) hanno ottenuto dall'azienda appaltatrice (presso la quale operava il Sig. P. al momento dell'infortunio), in via transattiva, e senza ammissione di alcuna responsabilità neppure in forma indiretta, la somma complessiva di € 140.000.

Il procedimento penale è tutt'ora in corso.

*\*Per ragioni facilmente deducibili dai fatti in narrazione abbiamo scelto di anonimizzare ogni riferimento che possa ricondurre alle generalità delle persone e delle società coinvolte nei fatti narrati.*

### ✓ Il caso di Chiara, dopo la maternità

Giuridicamente parlando, esistono delle "fattispecie" – ovvero situazioni, momenti tipici che possono verificarsi nel corso di un rapporto di lavoro, astrattamente definiti – alle quali il diritto del lavoro dedica norme speciali e di particolare tutela, poiché presuppongono che in concomitanza con le stesse la lavoratrice o il lavoratore, già di per sé ed in generale parte debole nel contratto, si ritrovino in una posizione di ancora maggiore fragilità, rischiando di essere più esposti a scelte e decisioni del datore di lavoro che potrebbero peggiorare la loro condizione (lavorativa, economica, personale), o addirittura al rischio che il rapporto di lavoro venga seriamente compromesso e magari interrotto, rendendo assai difficoltoso un suo sereno e proficuo ripristino.

Nel concreto una di queste "fattispecie" è, per le donne che lavorano, il rientro in servizio dopo una maternità. Circostanza, questa, da sempre critica ed estremamente delicata: anzitutto per fattori e condizionamenti di tipo culturale, che quantomeno nel nostro Paese risultano più determinanti e resistenti di qualsiasi (vero o presunto) mutamento sostanziale nel tenore dei

rapporti fra la lavoratrice madre, il datore di lavoro ed i colleghi, o nella effettiva disponibilità della dipendente a riprendere a lavorare con i medesimi impegni, concentrazione ed efficienza “garantiti” all’azienda prima della gravidanza.

Chiara, proprio nei giorni in cui gli Uffici Vertenze CGIL terranno la loro conferenza stampa, sta vivendo in prima persona e sulla propria pelle questa “fattispecie”. Il nome scelto è di pura fantasia, per espressa richiesta dell’interessata a non rivelare la propria identità, né i riferimenti dell’azienda di cui è dipendente o della provincia in cui vive e lavora. Ma potremmo benissimo darle il nome di Liana, Roberta, Debora, Caterina o di centinaia di altre donne che si trovano a doversi dividere fra impegni professionali e una nuova condizione, quella di madre, che rischia di far dimenticare all’ambiente di lavoro di cui hanno sempre fatto parte i meriti, le capacità e la considerazione che tutti avevano loro sempre riconosciuto.

Vicende come quella che sta attraversando Chiara – seppure come detto “tipizzate” dal nostro diritto ed a fronte delle quali potrebbero essere fatte valere delle norme di particolare favore e protezione per le lavoratrici – rivelano spesso, al contrario e per paradosso, l’inefficacia ed i limiti di questi strumenti teoricamente a disposizione di chi si propone di difenderle, proprio nel momento in cui esse avrebbero maggiore bisogno di supporti esterni, definiti e offerti “per legge”.

Può così succedere, in queste particolari situazioni, che la tradizionale e tipica capacità del Sindacato di perseguire gli interessi dei lavoratori attraverso la contrattazione e le mobilitazioni collettive, spesso efficace, non colga né riesca adeguatamente a rappresentare certi bisogni particolari, anch’essi meritevoli di protezione. È proprio in queste situazioni che entra in gioco ed in azione la “seconda anima” della CGIL, ossia quella parte della nostra Organizzazione quella che non a caso tendiamo a definire della Tutela Individuale: che si focalizza sulle necessità ed i problemi delle singole persone, cercando attraverso le varie articolazioni dei suoi Servizi di promuoverne i diritti, rafforzarne la capacità di difesa e risposta alle iniziative datoriali e migliorarne la condizione lavorativa, esistenziale e sociale.

Chiara, da oltre 15 anni, è una normale impiegata amministrativa presso una ditta medio-piccola a forte impronta padronale – così tipica e ricorrente nel nostro tessuto produttivo – dove il titolare e proprietario governa e interviene direttamente su ogni scelta o dinamica aziendale.

Circa un anno fa Chiara rimane incinta. Ha già un figlio e la prima gravidanza era stata vissuta pienamente all’interno dello stesso ambiente aziendale, che in quell’occasione aveva accolto con serenità, complicità e comprensione il lieto evento, senza che i rapporti con la neo-mamma, sia lavorativi che umani, subissero alcun contraccolpo. Questa seconda volta sarebbe probabilmente andata allo stesso modo, se non fosse nel frattempo avvenuto, all’interno della famiglia proprietaria dell’azienda, un avvicendamento alla direzione della stessa fra l’anziano fondatore ed i suoi figli: appartenenti questi ultimi, evidentemente, ad un’altra generazione, portatori di una diversa politica imprenditoriale e con un differente stile di direzione.

Chiara rimane assente dal lavoro per alcuni mesi, godendo prima della maternità obbligatoria e poi anche di quella facoltativa. Prima del rientro in azienda, comunicato per tempo alla proprietà, Chiara viene convocata per un colloquio relativo alla ripresa del lavoro, nel quale si ritrova dinanzi a sé soltanto un consulente del lavoro e non anche i suoi capi e responsabili. Le viene comunicata la decisione, già in precedenza assunta, di “riposizionarla” all’interno

dell'azienda, affidandole compiti mai prima svolti e del tutto diversi da quelli a lei conosciuti. Chiara, pur non comprendendo le ragioni di questa iniziativa, non si oppone al cambiamento: questa sua reazione probabilmente spiazza l'interlocutore, il quale a quel punto, con inaspettata schiettezza, le riferisce che nella realtà dei fatti l'azienda non avrebbe avuto più interesse a proseguire il rapporto di lavoro, arrivando sin da subito a proporle alcune soluzioni alternative alla ripresa del servizio, aventi tutte come comune denominatore un'incentivazione economica al licenziamento (che avrebbe dovuto, comunque, avvenire a seguito del compimento di un anno del proprio figlio).

Chiara risponde di non voler considerare queste proposte, preferendo accettare le nuove mansioni e confermando che al termine del periodo di assenza già programmato sarebbe normalmente rientrata al lavoro.

Così avviene, e da quel momento accadono in strettissima successione diversi eventi, tutti del medesimo segno ed aventi come unico proposito quello di emarginarla e renderle estremamente gravosa e disagiata la prosecuzione del rapporto di lavoro, inducendola infine a considerare come assai più desiderabile e "liberatoria" una sua risoluzione. Le assegnano una scrivania con un computer, ma senza la possibilità di accedere alla sua consueta email, né ad altri indirizzi aziendali. Nei primi giorni dal rientro le affidano compiti elementari e di scarso rilievo, come archiviare fascicoli cartacei, fare fotocopie, tritare documenti, rispondere al citofono e controllare la cassetta della posta.

Muta profondamente il clima intorno a lei: i colleghi, gli stessi di sempre e con i quali mai vi erano stati attriti o incomprensioni, iniziano a farle osservazioni e commenti negativi sul modo in cui "ricordavano lei lavorasse anche prima della gravidanza", rievocando errori, anche gravi, che ella avrebbe commesso e a cui durante la sua assenza avrebbero dovuto porre rimedio; controllano costantemente i suoi spostamenti ed il risultato degli scarni e banali compiti che le hanno affidato, arrivando a sostenere che non "bucasse i fogli" nel modo corretto o a spiegarle come andassero "pinzati più fogli insieme".

Viene cambiato il motore elettrico del cancello di ingresso all'azienda e soltanto a Chiara non viene consegnato un telecomando con cui aprirlo. I titolari convocano una riunione con tutti gli impiegati d'ufficio e a lei non viene comunicato di partecipare. Le propongono al contrario un nuovo incontro con il consulente esterno, in occasione del quale le vengono ribadite le nuove mansioni di cui si sarebbe dovuta occupare, ma con l'aggiunta di motivazioni inedite e differenti che ne avrebbero determinato l'opportunità: le viene riferita di una sostanziale sfiducia della proprietà sul fatto che lei si sarebbe mostrata in grado di reggere i cambiamenti in corso nell'organizzazione dell'azienda, evocando presunte lacune ed incapacità che sarebbero emerse, prima della gravidanza, nell'utilizzo da parte sua del nuovo gestionale adottato per l'amministrazione e contabilità. Le vengono citati ripetuti errori "dimostrabili e visibili" che avrebbe commesso in passato, ma mai prima contestati. Le viene addossata la responsabilità di un anno difficile trascorso dai colleghi durante la sua assenza, che ha portato l'azienda a tardare tutte le pratiche relative al bilancio e addirittura a dover pagare delle sanzioni per irregolarità ed il mancato rispetto delle scadenze.

Le si fa notare che, per evidenti suoi limiti, non si ritiene lei possa stare al passo con l'evoluzione dei processi lavorativi e della tecnologia che stanno introducendo in azienda, "sfuggendole le

cose” e non avendo lei né l’istruzione né le competenze per poter stare “al passo” con le ambizioni e gli obiettivi di espansione della società. A differenza, le viene aggiunto, della risorsa assunta per sostituirla durante la maternità: laureata, capace, risoluta ed efficiente.

Per tutte queste ragioni viene ribadito a Chiara che se pensasse seriamente di accettare la proposta fattale di risolvere il rapporto di lavoro e di cercarsi un nuovo impiego sarebbe di certo meglio per tutti, soprattutto per lei, visto che ormai in quell’azienda non le sarebbe “rimasto molto da fare” e che comunque la proprietà non vorrà più investire su di lei.

A seguito di questo colloquio Chiara, già iscritta alla CGIL con modalità visibile (ossia con trattenuta della quota sindacale in busta paga), si risolve a chiedere aiuto al suo funzionario sindacale di riferimento, il quale le suggerisce di rivolgersi immediatamente all’Ufficio Vertenze prossimo a dove lei abita. Seguono due incontri con i vertenzieri e il legale convenzionato con la CGIL del territorio, all’esito dei quali si decide di comune accordo che, mentre la lavoratrice avrebbe proseguito – con sofferenza, ma con altrettanta determinazione e risolutezza – ad andare tutti i giorni in ufficio, vi sarebbe stato un intervento diretto da parte dell’Ufficio volto a tentare il ripristino di un clima lavorativo disteso e accogliente intorno a Chiara e ad esigere dalla direzione un più corretto e leale atteggiamento nei suoi confronti, che non colpevolizzi o sviscisi la sua attuale condizione, ma che anzi tenda a valorizzarla nella prospettiva di una rinnovata volontà di far proseguire il rapporto di lavoro e tornare ad investire sulla sua esperienza e competenza professionale.

Sino ad oggi questo primo intervento sindacale, cui ne è seguito un ulteriore e più formale compiuto dall’avvocato di riferimento dell’Ufficio Vertenze, non ha prodotto alcun riscontro o reazione, visibile o formale, da parte dell’azienda. Se perdurasse questo silenzio, occorrerà probabilmente valutare ed individuare insieme a Chiara soluzioni e percorsi differenti, probabilmente di altra natura ma che al pari dei primi tentati avranno come sempre stella polare la tutela della dignità ed integrità della persona nella sua soggettività sociale e nella dimensione lavorativa.