

professione **bancario**

DIRITTI | LAVORO | PARI OPPORTUNITÀ

- 
- **Gli effetti delle direttive dell'Unione europea**
 - **Dall'etologia alla tutela della persona: il mobbing**
 - **Pari opportunità e principi costituzionali**
 - **Trasferimento e maternità: illegittimo il licenziamento**

Diritti Lavoro Pari Opportunità

Profili Nazionali Internazionali

DIRETTORE EDITORIALE

Emilio Contrasto

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Emilio Contrasto
Daniela Foschetti
Giuseppe Ettore Fremder
Fabrizio Gosti
Massimiliano Lanzini
Antonio Liberatore
Sergio Mattiacci
Gabriele Slavazza
Roberto Vitantonio

COMITATO SCIENTIFICO

Umberto Aleotti
Antonella Batà
Massimo degli Esposti
Gerardo Grossi
Antonio Lanzaro
Gerardo Marotta
Raffaello Misasi
Immacolata Troianiello
Antonella Verde
Claudio Vitelli

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Innocenzo Parentela

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Umberto Aleotti
Antonella Batà
Antonella Verde

Organo della FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
professionebancario@unisin.it

Impaginazione e stampa:
Eurolit S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251
www.eurolit.it

Anno XXVIII
N. 01 gennaio-agosto 2016
Chiuso in tipografia
il 31 agosto 2016

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia
stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si
dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli
articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono
pienamente responsabili e rappresentano il pensiero
personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi
non possono essere riprodotti senza autorizzazione.



sommario

- 03 editoriale
La nuova stagione
di Professione Bancario
EMILIO CONTRASTO
- 04 diritti
Gli effetti delle direttive
dell'Unione europea
UMBERTO ALEOTTI
- 06 lavoro
Dall'etologia alla tutela
della persona: il mobbing
ANTONELLA BATÀ
- 08 lavoro
Pari Opportunità
e principi costituzionali
ANTONELLA VERDE
- 10 lavoro
Trasferimento e maternità:
illegittimo il licenziamento
BIANCA DESIDERI

La nuova stagione di Professione Bancario

Le continue sfide, sempre più complesse, che vedono quotidianamente impegnato il mondo del lavoro e quello sindacale ci hanno spinto ad immaginare una nuova stagione, meglio forse addirittura un nuovo inizio, per la nostra storica testata cartacea Professione Bancario, alla quale – come noto – già da alcuni anni, anche per dare all'informazione immediatezza e accessibilità, si è affiancato con grande successo Professione Bancario online.

L'idea di fornire alle nostre Lettrici, ai nostri Lettori ed agli esperti del settore un ulteriore strumento di approfondimento, seppure più specifico e tecnico, legato al mondo del lavoro ed il desiderio di mantenere una funzione specifica per la testata cartacea ha solleticato la nostra attenzione e ci ha portati quindi ad una rivisitazione editoriale del giornale tradizionale.

Una testata storica, nata nel marzo del 1978, che ha accompagnato nel corso degli anni e tuttora accompagna nel loro quotidiano impegno Iscritti e Sindacalisti prima di FALCRI e oggi di UNISIN, che ha ricevuto continui apprezzamenti e che ben può testimoniare nel suo percorso attraverso immagini, testimonianze, scritti, interviste, resoconti di convegni, congressi, iniziative, i mutamenti culturali, sociali, economici, nell'organizzazione e nella struttura del "lavoro"; cambiamenti spesso non positivi, che nel recente passato hanno anche contribuito a determinare l'attuale situazione caratterizzata, purtroppo, da grande incertezza dal punto di vista economico-finanziario, da quello dell'accesso e delle permanenze nel mondo del lavoro, della precarietà per i giovani, delle tutele normative, dell'accesso alle prestazioni pensionistiche.

Proprio per tale incertezza diventa vitale uno strumento come quello che ci apprestiamo a varare. Un punto di riferimento importante per approfondire e discutere le varie problematiche e per proporre, insieme, anche nuove soluzioni in grado di fornire la migliore tutela alle nostre Colleghe ed ai nostri Colleghi e, perché no, ai Lavoratori in generale. Abbiamo quindi scelto, anche per la caratteristica degli argomenti che verranno trattati, una periodicità semestrale, che potrà essere ritardata in futuro in base allo sviluppo della testata.

Una rivista giuridico-scientifica, quindi, che fornirà, grazie all'ausilio di docenti universitari, di avvocati, di esperti, di chi opera quotidianamente in tali attività, un nuovo strumento per quanti seguono Professione Bancario. Diritti, lavoro, previdenza, pari opportunità, approfondimenti legali saranno, quindi, i protagonisti delle nostre pagine, con uno sguardo necessariamente rivolto al diritto internazionale e dell'Unione europea.

Un ringraziamento particolare va ai componenti del numeroso e altamente qualificato Comitato Scientifico che hanno aderito al progetto ed ai quali porgiamo l'augurio di buon lavoro. ■



Gli effetti delle direttive dell'Unione europea

L'articolo 297 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (T.F.U.E.) dispone che una direttiva, indirizzata a tutti gli Stati membri e adottata congiuntamente dal Consiglio dell'Unione europea e dal Parlamento europeo, o da una sola di queste istituzioni, entri in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale europea, salvo che si indirizzi ad uno Stato determinato o ad un gruppo di Stati, caso in cui deve essere notificata ai destinatari e produce effetti giuridici dalla notifica.

L'effetto tipico delle direttive, previsto dall'articolo 288 del T.F.U.E., è di vincolare gli Stati membri dell'Unione rispetto a uno o più obiettivi da raggiungere, ferma restando la discrezionalità degli Stati in ordine alla forma giuridica e ai mezzi necessari per conseguirli, da porre in essere nel termine imposto da ciascuna direttiva.

Le direttive possono essere dotate anche di un effetto atipico, individuato dalla giurisprudenza della Corte di giustizia U.E., il cd. *effetto diretto verticale*¹, che si realizza quando:

a) le norme in esse contenute, essendo sufficientemente *chiare e precise*, siano idonee a creare in modo certo, in capo alle persone fisiche e giuridiche interne agli ordinamenti statali, *diritti* dai contorni ben definiti;



b) si presentino *incondizionate*, perché non più subordinate all'emanazione di un atto normativo nazionale di recepimento, ossia nelle ipotesi in cui si versi, essendo scaduto il termine, in una loro *mancata, non corretta o intempestiva* attuazione da parte delle autorità statali.

Se si verificano queste condizioni, i diritti da esse disciplinati sono immediatamente sostenibili e tutelabili dinanzi ai giudici nazionali contro gli Stati responsabili, indipendentemente dalle misure normative di adeguamento.

Tale prassi giurisprudenziale serve a indurre gli Stati membri a dare solerte e puntuale adempimento alle normative dell'Unione nei momenti in cui essi si dimostrino meno inclini a conformarsi agli obblighi europei.

Oltre all'effetto diretto verticale, dalle direttive discende un altro ef-

fetto atipico di origine giurisprudenziale, il cd. *effetto diretto interpretativo*², in base al quale tutti gli organi amministrativi e giurisdizionali degli Stati membri sono tenuti, già prima della scadenza del termine fissato per la trasposizione, ad interpretare il diritto interno alla luce della lettera e dello scopo delle direttive, onde conseguire il risultato da esse voluto.

Per questo motivo una normativa nazionale preesistente, che riguardi i rapporti giuridici disciplinati da una direttiva emanata e non ancora attuata, deve essere interpretata in modo ad essa corrispondente, in una prospettiva questa volta non più sanzionatoria nei confronti degli Stati membri, come per l'effetto diretto verticale, ma che può più esattamente definirsi di *orientamento dei comportamenti statali* all'osservanza delle normative europee.

Altro effetto atipico, che può ricondursi alle direttive in pendenza del termine per la loro trasposizione, fino a quando gli Stati non abbiano posto in essere atti normativi nazionali di recepimento, è l'effetto (diretto) di standstill (astensione)³, in ragione del quale gli Stati membri, pur non essendo ancora formalmente inadempienti, hanno l'obbligo, secondo la giurisprudenza, di astenersi dall'adottare misure normative che possano gravemente compromettere il risultato prescritto dalle direttive.

Con quest'effetto non si tratta di voler sanzionare gli Stati membri, ma piuttosto di dare rilevanza giuridica al *principio di buona fede* nell'adempimento delle direttive, per cui sugli Stati grava un obbligo di coerenza di comportamento a partire dal momento in cui le direttive sono state pubblicate o notificate.

Un ultimo effetto atipico, in questa ipotesi di tipo indiretto e non solo di natura sanzionatoria, ma finalizzato a rafforzare anche e soprattutto l'effettività della tutela

giurisdizionale dei diritti vantati dalle persone fisiche e giuridiche in forza delle direttive, è la *responsabilità degli Stati per i danni cagionati* nel caso di una loro mancata, non corretta o intempestiva trasposizione⁴.

I soggetti interni agli Stati possono cioè, in presenza di siffatti comportamenti, adire il giudice nazionale e chiedere, oltre alla protezione del diritto riconosciuto dalle direttive violate, la condanna dello Stato responsabile al risarcimento dei danni sofferti.

I presupposti fissati dalla giurisprudenza della Corte di giustizia U.E. per l'esercizio dell'azione risarcitoria sono i seguenti:

- a) *la norma europea violata deve essere preordinata a conferire diritti alle persone;*
- b) *la violazione deve essere grave e manifesta* (sufficientemente qualificata);
- c) *deve sussistere un nesso di causalità tra la violazione e il danno subito dalla persona fisica o giuridica.*

Per ottenere la tutela risarcitoria, il danno patito deve essere *effettivo* (attuale) e *reale* (concreto) ed è naturalmente risarcibile sia il pregiudizio materiale che quello morale, perché il ristoro dovuto deve essere adeguato al danno subito. Al riguardo, le condizioni di risarcibilità previste dagli ordinamenti nazionali non possono che rivelarsi appropriate, purché non deteriori rispetto a quelle normalmente utilizzate per le analoghe azioni di carattere interno e purché non concepite in maniera tale da rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile la riparazione⁵.

Il diritto al risarcimento si prescrive in Italia (gli Stati hanno li-

bertà di scelta sul punto)⁶, ai sensi della Legge 28 dicembre 2011, n. 183, in cinque anni e il termine decorre dalla data in cui si è verificato il fatto dal quale sono derivati i diritti considerati nella direttiva di cui è titolare il soggetto che esperisce l'azione risarcitoria. ■

¹ Corte di giustizia U.E., sentenza del 19 novembre 1991, cause riunite C-6/90 e C-9/90, *Francovich e a.*, in Raccolta 1991, I-5357.

² Corte di giustizia U.E., sentenza del 23 febbraio 1999, causa C-63/97, *BMW*, in Raccolta 1999, I-905, sentenza del 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *Pfeiffer e a.*, in Raccolta 2004, I-8835, e sentenza del 19 gennaio 2010, causa C-555/07, *Seda Küçükdeveci*, in Raccolta 2010, I-365.

³ Corte di giustizia U.E., sentenza del 18 dicembre 1997, causa C-129/96, *Inter-Environnement Wallonie ASBL*, in Raccolta 1997, I-7411, sentenza del 5 febbraio 2004, causa C-157/02, *Reiser Internationale Transporte GmbH*, in Raccolta 2004, I-1477, e sentenza del 14 settembre 2006, causa C-138/05, *Stichting Zuid Hollandse Milieufederatie*, in Raccolta 2006, I-8367.

⁴ Corte di giustizia U.E., *Francovich e a.*, cit. nota 1, sentenza del 5 marzo 1996, cause riunite C-46/93 e C-48/93, *Brasserie du Pêcheur SA e Factortame Ltd e a.*, in Raccolta 1996, I-1029, sentenza del 4 luglio 2000, causa C-424/97, *Salomone Haim*, in Raccolta 2000, I-5123, e sentenza del 12 dicembre 2006, causa C-446/04, *Test Claimants in the FII Group Litigation*, in Raccolta 2006, I-11753.

⁵ Corte di giustizia U.E., sentenza del 10 luglio 1997, causa C-261/95, *Palmisani*, in Raccolta 1997, I-4025, e sentenza del 24 marzo 2009, causa C-445/06, *Danske Slagterier*, in Raccolta 2009, I-2119.

⁶ Corte di giustizia U.E., sentenza del 19 maggio 2011, causa C-452/09, *Iaia e a.*, in Raccolta 2011, I-4043.

Avv. Prof. Umberto Aleotti, docente presso l'Università degli Studi di Napoli "Federico II" e la Scuola Superiore per Mediatori Linguistici di Maddaloni (CE).



Dall'etologia alla tutela della persona: il mobbing

Alcuni soggetti della stessa specie si coalizzano contro un membro del medesimo gruppo con atteggiamento aggressivo, minaccioso e reiterato per escluderlo dalla comunità: il fenomeno, definito *mobbing* (dall'inglese *to mob*, ossia assalire, aggredire con violenza), studiato per primi da etologi, quali Konrad Lorenz, e poi applicato al mondo del lavoro da psicologi quali Heinz Leymann alla fine degli anni '80, sta a dimostrare quanto del comportamento animale sia ancora impresso nelle modalità relazionali umane, soprattutto di gruppo! Ma l'animale *mobizzato* è destinato in natura all'isolamento e spesso alla morte; fortunatamente, l'*homo sapiens sapiens* ha, faticosamente, elaborato, accanto ad una scala prioritaria di valori morali ed etici, un sistema di garanzia dei diritti della persona che ne consentono la tutela.

Nel *mobbing* vengono compresi i più vari comportamenti vessatori o discriminatori posti in essere nell'ambito lavorativo sia da parte di superiori o dello stesso datore di lavoro (in tal caso, si parla anche di *mobbing* verticale o di *bossing*), sia da parte di colleghi (*mobbing* orizzontale: secondo le statistiche circa il 40-45% dei casi), comportamenti generati, molto spesso, dall'alto livello di competizione aziendale, e tendenti alla eliminazione o emarginazione del *mobizzato*. In sostanza, il *mobbing* si può concretizzare attraverso forme



di denigrazione, continue critiche, lesioni dell'immagine professionale, assegnazione di mansioni dequalificanti, molestie sessuali, che creano nel lavoratore oggetto di tali angherie una forma di *stress* psicologico che può sfociare in vere e proprie patologie psicofisiche.

In Italia il fenomeno è venuto alla ribalta piuttosto di recente, mentre in altri paesi è studiato da tempo; già secondo il Rapporto ILO 1998, in Europa circa 12 milioni di lavoratori sono stati vittima di comportamenti persecutori nel luogo di lavoro. La Svezia e la Francia sono state le prime nazioni europee ad introdurre specifiche normative;

a livello comunitario, ricordiamo la risoluzione 283/2001 del Parlamento europeo del 20.09.2001 relativa al *mobbing* sul posto di lavoro¹. Sull'onda della grossa rilevanza sociale del fenomeno, sono, comunque, anche da noi fioriti iniziative e dibattiti², nonché la creazione di specifici centri di assistenza e consulenza³.

La tutela del lavoratore nei confronti della pratica del *mobbing*, pur in mancanza di una specifica disciplina, trova il suo fondamento normativo negli artt. 32 Cost. e 2087 c.c., sulla cui base la giurisprudenza di legittimità ha sanzionato come *mobbing* la condotta

del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti diretti alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa la sfera professionale o personale, nella pluralità delle sue



espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica)⁴. La circostanza che la condotta di *mobbing* provenga da un altro dipendente non esclude la responsabilità del datore di lavoro ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo⁵.

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono, quindi, ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere vessatorio, posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti; b) l'evento lesivo

della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi⁶.

Ma la giurisprudenza è andata oltre, riconoscendo tutela al lavoratore anche nell'ipotesi di condotte del datore di lavoro tali comunque da ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (c.d. "straining"), pur in mancanza di un intento persecutorio idoneo ad unificare gli episodi in modo da potersi configurare una condotta di *mobbing*⁷.

L'allargamento della sfera dei danni risarcibili alle descritte ipotesi di comportamenti vessatori e stressogeni nell'ambito del rapporto di lavoro sostiene l'opera di *enforcement* dei diritti della persona. Anche in assenza di un vero e proprio danno biologico, infatti, sussiste comunque una lesione del diritto alla dignità e della personalità nel luogo di lavoro, tutti aspetti che, in quanto ricompresi nella più generale categoria del danno non patrimoniale, trovano tutela nell'art. 2059 c.c., secondo l'interpretazione ormai pacificamente acquisita⁸. C'è da dire, però, che, a livello di rimedi, il solo risarcimento del danno non soddisfa pienamente l'esigenza di tutela e garanzia di tali diritti, anche esaltando la funzione di *deterrence* insita, unitamente a quella riparatoria, nel rimedio risarcitorio. Sono necessari anche altri rimedi di carattere preventivo – come la valutazione e corretta gestione anche dei rischi relativi allo stress lavoro-correlato, in base al T.U. n. 81/2008 sulla salute e si-

curezza nei luoghi di lavoro. A tal fine sicuramente vanno privilegiati i momenti informativo ed educativo: ossia, per un verso, la presa di coscienza della priorità dei valori della persona e dell'esistenza di una serie di strumenti che consentano alla vittima del *mobbing* di sottrarsi a tal sorta di odiosa soggezione e, per altro verso, la diffusione di modelli di convivenza sociale, lavorativa e familiare improntati ai principi costituzionali ed etici di solidarietà e rispetto reciproco. ■

¹ Cfr. Lerda, *La tutela giuridica del mobbing in alcuni paesi europei, negli Stati Uniti ed in Australia*, in www.diritto.it; Mancuso, *Il mobbing. La situazione europea*, in www.csddl.it, 2013.

² Si segnala il recente Convegno su *Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili*, tenuto a Milano il 7.06.2016. In dottrina, tra i vari, cfr. Mazzamuto, *Il mobbing*, Giuffrè 2004; Botta, Longobardo, Staiano, Zingaropoli, *Mobbing, stress e diritti violati*, ESI 2003; Monateri, Bona, Oliva, *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, 2000; Tronati, *Stop a mobbing, straining e stress lavoro-correlato*, Ediesse, 2011.

³ Ad es., PRIMA, Associazione italiana contro *mobbing* e stress psicosociale; CIAM, Centro italiano Anti Mobbing.

⁴ Cass. 25.07.2013, n. 18093; Cass. 07.08.2013, n. 18836, che parla di condotte idonee a configurare il c.d. terrorismo psicologico; Cass. 06.03.2006, n. 4774.

⁵ Cass. 15.05.2015, n. 10037; Cass. 09.09.2008, n. 22858.

⁶ Cass. 06.08.2014, n. 17698; Cass. 17.02.2009, n. 3785. Circa l'onere della prova a carico del lavoratore cfr. Cass. 29.01.2013, n. 2038; Cass. 29.09.2005, n. 19053.

⁷ Cass. 19.02.2016, n. 3291; Cass. 05.11.2012, n. 18927.

⁸ A partire dalla ben nota Cass. sez. un. 11 novembre 2008, n. 26972.

Prof.ssa Antonella Batà, ricercatore t.i. presso l'Università degli Studi di Napoli "Federico II", avvocato.



lavoro

ANTONELLA VERDE

Pari Opportunità e principi costituzionali

Le problematiche sottese al dibattito sulle pari opportunità sono gravi e complesse e costituiscono, ancora oggi, l'oggetto di accesi dibattiti nei quali, però, non sempre ci si è correttamente soffermati sul contenuto essenziale di una nozione che, troppo amplificata, rischia di vaporizzarsi in un rivendicazionismo diffuso e dispersivo – si pensi all'elenco minuzioso che ne viene dato nella Convenzione di Pechino – e, quindi, scarsamente efficace in quanto di difficile attuazione.

In generale, la nozione costituisce un *corollario* del diritto di uguaglianza che la nostra Costituzione riconosce all'art. 3, che vieta ogni forma di discriminazione per sesso, razza, lingua, religione, condizioni politiche e sociali, e prescrive alla Repubblica, quindi agli Organi istituzionali, di rimuovere, attraverso azioni positive, gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando, di fatto, la libertà e l'uguaglianza del cittadino, impediscono il pieno

sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, sociale ed economica del paese.

Diritto costituzionalmente affermato e garantito, di realizzare la propria personalità e *diritto di partecipazione in parità di condizioni, senza che interferiscano ostacoli che si risolvono in non motivate discriminazioni*.

Sotto la spinta propulsiva di tale principio costituzionale, sono state emanate le leggi che vietavano ogni discriminazione nel lavoro, quindi parità salariale, tutela del lavoro femminile, tutela della maternità.

Nel frattempo, alle donne è stato consentito l'accesso ai pubblici concorsi, alle cariche militari.

Quando nasce l'Unione europea, con la Carta di Nizza, ogni Stato recepisce i principi fondamentali, primo fra tutti l'uguaglianza, intesa soprattutto come *parità di opportunità* in senso generale, che implica l'idea che le persone dovrebbero essere nelle stesse condizioni

di partenza nella vita, ovvero che tutti dovrebbero avere pari opportunità indipendentemente dalla loro nascita e successione.

In questo quadro generale, s'innesta la questione delle Pari Opportunità esplicitamente recepita dalla Costituzione che, all'art. 117, confermando il precetto dell'art. 51, impone alla legge regionale di rimuovere ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna nella vita sociale, culturale e politica, ed impone di promuovere la parità di accesso alle cariche elettive.

A ben vedere, il precetto emerge, ancora, dall'art. 97, dove sono assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione pubblica e l'accesso a questa a mezzo pubblico concorso.

La nozione, però, viene riferita limitatamente alle condizioni delle donne, rischiando di oscurare concorrenti condizioni che rivendicano giuste aspettative di riequilibrio, affinché sia assicurata una più

larga ed effettiva giustizia sociale, il tutto, però, evitando una spropositata dilatazione del concetto che rischierebbe di perdere sostanza.

In questa consapevolezza, quindi, si perviene al Codice delle Pari Opportunità, inteso come riassetto della normativa in materia e come riferimento non solo alla condizione femminile ma ad ogni causa effettivamente o potenzialmente lesiva dei diritti.

Adottato con decreto legislativo n. 198 del 2006, raccoglie ben 11 leggi col proposito di razionalizzare l'attuale panorama legislativo al fine di divulgare sempre più e in

paritario contributo della donna allo sviluppo sociale e politico del paese e vengono definiti i concetti di discriminazione diretta e indiretta, discriminazione retributiva, molestie sessuali, accesso al lavoro e all'imprenditoria.

La Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro nasce, in Italia, il 5 ottobre 2009, sulla scia del successo ottenuto, in Francia e in Germania, da iniziative analoghe (le "Carte della Diversità").

Essa può considerarsi una "dichiarazione d'intenti", sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni per la diffusione di

la loro diversità. Costituita da dieci punti che ne sintetizzano i principi e i valori ispiratori, essa si configura come un "quadro" di riferimento per le aziende aderenti che vogliono realizzare i programmi di cambiamento; l'attuazione delle linee programmatiche, infatti, è lasciata all'iniziativa delle aziende, secondo le situazioni ed eventuali progetti già attuati.

L'adesione alla Carta non si giustifica soltanto sulla base di considerazioni etico-sociali, ma anche su valutazioni puramente economiche e concorrenziali.

Infatti, le imprese che ne hanno sperimentato l'applicazione, registrano, tra i benefici:

- un contesto lavorativo più favorevole e maggior creatività;
- assunzioni più facili e diversificazione dei talenti;
- ottimizzazione dei rapporti tra il personale;
- sviluppo di nuovi mercati, anticipando bisogni emergenti.

Su tali considerazioni, per favorire la diffusione e, quindi, l'attuazione dei principi ispiratori, su iniziative della Consigliera di Parità Nazionale, in Italia sono nati i Tavoli Regionali, presieduti dalle Consigliere di Parità Regionali.

È auspicabile una diffusione capillare della Carta, soprattutto in una congiuntura economico-sociale così difficile, come quella attuale, nella convinzione che nel recupero di pochi e semplici principi ispirati alla solidarietà, all'uguaglianza e al rispetto della diversità l'economia, nazionale e mondiale, possa riprendere nuovo vigore, puntando verso nuove mete. ■

Avv. Antonella Verde, già componente Comitato Pari Opportunità Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli.



modo migliore le regole e le prescrizioni sulle pari opportunità.

Con questo provvedimento, trova pieno e formale riconoscimento il

una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta

Trasferimento e maternità: illegittimo il licenziamento

La tutela della maternità è una delle più grandi conquiste realizzate dalle donne nel secolo scorso, conquista che dispiega ancora oggi i suoi effetti positivi nonostante la crisi e tutti gli attacchi ai diritti dei lavoratori e i non pochi tentativi di ritorno al passato. Dopo una lunga lotta condotta nei decenni scorsi il nostro Paese ha una legislazione che tutela la maternità e la paternità in uno dei periodi più delicati dell'esistenza dei genitori (in particolare per la donna) anche per le ripercussioni che l'impegno genitoriale può avere sulla vita lavorativa o professionale.

La legge n. 53 del 2000 (c.d. Legge Turco) e il D.Lgs n. 151 del 2001 (c.d. Testo unico sulla maternità e paternità) ne rappresentano le tappe fondamentali. Non mancano però i casi in cui tali previsioni, peraltro confermate e in alcuni punti ampliate dalla normativa più recente o dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, vengono disattese o subiscono tentativi di aggiramento rendendo la vita della madre (o del padre) difficile, con possibile nocimento anche per la prole a causa dello stress a cui possono essere sottoposti i genitori e di conseguenza i figli.

Vale la pena ricordare quali sono gli articoli del T.U. citato (come modificati dalla normativa successiva) e che interessano il caso che andremo ad analizzare. Il capo IX del D.Lgs. disciplina il divieto di li-

cenziamento, dimissioni e diritto al rientro in caso di maternità o paternità. Gli artt. 54, 55 e 56 stabiliscono rispettivamente: divieto di licenziamento; dimissioni; diritto al rientro e alla conservazione del posto.

La legge intende garantire i genitori per tutto il primo anno di età del bambino, allo scopo di consentire loro di accudire il neonato con la necessaria serenità, proprio nelle prime difficili fasi della vita, anche potendo contare sul fatto di poter tornare sul proprio posto di lavoro, con le stesse garanzie che avevano prima dell'evento.

A ribadire tale diritto è intervenuta la Suprema Corte di Cassazione con la sua sentenza n. 15435 del 26 luglio 2016 che ha stabilito, tutelando il diritto di una neomamma, che il licenziamento intimato alla lavoratrice sulla base del rifiuto del trasferimento in una filiale lontana rispetto a quella alla quale era precedentemente assegnata è illegittimo. Nello specifico la madre lavoratrice, al rientro dalla maternità, veniva licenziata dalla propria azienda poco dopo il termine dell'astensione dal lavoro per maternità dopo essere stata trasferita ad altra filiale distante dalla precedente assegnazione 150 chilometri. La dipendente rifiutava la nuova destinazione e l'azienda le comminava prima una sanzione disciplinare, poi il licenziamento.

In primo grado le ragioni della donna risultavano soccombenti

mentre la Corte di Appello sentenziava in senso a lei favorevole in quanto riteneva esistere "un *disegno discriminatorio* nei confronti di una lavoratrice madre" essendo stata licenziata dopo soli 3 giorni dall'inoperatività del divieto di cui all'art. 56 del D.Lgs n. 151/2001. Si aggiungeva inoltre la mancata prova da parte dell'azienda dell'assenza di motivi discriminatori. La sentenza di appello dichiarava la nullità del trasferimento, delle sanzioni disciplinari e del licenziamento disposti nei confronti dell'appellante, con la condanna alla reintegra nel posto di lavoro occupato presso la sua unità locale ed al risarcimento del danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto a decorrere dalla data del recesso.

Il trasferimento non era giustificabile da una riorganizzazione aziendale, la Corte di Appello rilevava infatti che "la sede di appartenenza non appariva necessitare di una riduzione di personale dal momento che, all'inizio dell'assenza dell'appellante, e poi nel marzo 2011, pendente la controversia, erano stati assunti due lavoratori; che la dimostrazione dell'affermato calo di vendite nell'unità di (omissis) era stata affidata a meri prospetti riassuntivi predisposti dallo stesso datore di lavoro e che avevano trovato conferma solo nelle generiche affermazioni dei dipendenti ancora in forza; che, per ciò che riguardava l'unità di (omissis), nella quale già

risultavano impiegati dodici addetti, non erano state prospettate ragioni dirimenti, in base alle quali si dovesse provvedere ad un trasferimento da una sede che poi era stata tempestivamente reintegrata e non ad una nuova assunzione: tali elementi, nella valutazione della Corte, erano "idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di atti, patti o comportamenti discriminatori", secondo le previsioni dell'art. 40 [n.d.r. onere della prova] D.Lgs. n. 198/2006 [n.d.r. codice delle pari opportunità tra uomo e donna], con la conseguenza che sarebbe spettato al datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione".

La Corte di Appello riteneva quindi il comportamento datoriale discriminatorio e come tale sanzionabile. Si legge ancora nella sentenza di Cassazione che la "Corte osservava, inoltre, come il rifiuto della lavoratrice colpita da discriminazione di riprendere l'attività lavorativa - condotta, questa, alla base delle sanzioni disciplinari e del licenziamento - dovesse considerarsi giustificato ai sensi dell'art. 1460 cc., valutati comparativamente i reciproci inadempimenti e la loro proporzionalità, alla stregua della funzione economico-sociale del contratto e la loro incidenza sugli interessi delle parti".

Il datore di lavoro evidenziava ai giudici di Cassazione che la Corte gli aveva attribuito "l'onere della prova della insussistenza della discriminazione senza valutare che nella fattispecie non risultavano gli elementi a tal fine richiesti dalla norma, non avendo la ricorrente fornito alcun dato di carattere statistico che potesse giustificare il proprio assunto". E ancora che la Corte di Appello "aveva svolto un

concreto, quanto illegittimo, controllo di merito circa la scelta operata dal datore di lavoro".

A tale assunto datoriale la Cassazione ribadiva "il consolidato orientamento" della Corte "secondo il quale, ai fini dell'osservanza del requisito di cui all'art. 366 n. 4 c.p.c., i motivi di ricorso per cassazione devono presentare i caratteri della specificità, della completezza e della riferibilità alla decisione impugnata [cfr., fra le molte, Cass. 4 aprile 2003 n. 5333]". E proprio ai canoni di formulazione - si legge in sentenza - e "in particolare, a quello di "riferibilità" alla decisione impugnata non si conforma il ricorso in esame, il quale, tanto nel primo come nel secondo motivo, si sottrae alla censura della ragione decisoria posta dal giudice di secondo grado a sostegno della propria decisione (di nullità del trasferimento, delle sanzioni disciplinari e del licenziamento, con le pronunce conseguenti ex art. 18 l. n. 300/1970) e cioè alla critica dell'accertata sussistenza di un comportamento datoriale di carattere discriminatorio nei confronti della lavoratrice a motivo della sua condizione di maternità, idoneo a spiegare nella loro reciproca coerenza fatti e condotte diversi e a ricondurli entro un comune disegno unificatore".

La sentenza di Cassazione evidenzia come la "la previsione che gli elementi di fatto, idonei a fondare la presunzione di esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori (e, quindi, ad attribuire al datore di lavoro, in caso di indizi precisi e concordanti in tal senso, l'onere della prova della situazione contraria di insussistenza della discriminazione), possano essere tratti "anche" da dati di carattere statistico, è palesemente diretta a corroborare lo sforzo difensivo del lavoratore e a

facilitare l'emersione della condotta illecita, di cui egli sia stato vittima, in un'ottica di affiancamento agli elementi fattuali connotanti la fattispecie (o di chiarificazione, occorrendo, della loro portata) e non già sostitutiva di essi, in presenza di vicende la cui lettura globale non può che essere rimessa, nella quasi totalità dei casi, ad una pluralità di tratti distintivi e alla loro univoca convergenza". Passaggio questo importante perché fornisce alla lavoratrice o al lavoratore che dovessero trovarsi in condizione simile uno strumento per poter difendere le proprie ragioni. Ne consegue per la Suprema Corte di Cassazione che la Corte di Appello nella sua pronuncia "non è incorsa nel vizio denunciato... là dove ha ritenuto che spettasse al datore di lavoro provare, ai sensi dell'art. 40 cit. [n.d.r. onere della prova], l'insussistenza della discriminazione, posto che tale conclusione è stata raggiunta sulla base della motivata ricognizione di elementi di fatto idonei a fondare, con i requisiti di legge, l'accertamento della sua esistenza".

Si tratta di una sentenza importante per il mondo del lavoro a conferma della forte valenza che le norme a tutela della maternità e paternità hanno nel nostro ordinamento atteso che sono volte a garantire una serena e sana genitorialità tutelando nel contempo vita familiare e vita lavorativa nello spirito ispiratore dei principi della nostra carta costituzionale e del lungo percorso verso la parità e la non discriminazione portata avanti dalle donne nel nostro Paese e diventata patrimonio dei genitori per la cura dei figli. ■

Bianca Desideri, direttore responsabile Professione Bancario.

Centri Territoriali UNISIN

piemonte valle d'aosta	- Corso Vittorio Emanuele, 111 - 10128 TORINO - Tel. 011/6624382 - Fax 011/6624735 falcrict@libero.it
lombardia	- Via Mercato, 5 - 20121 MILANO - Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448 info@unisinlombardia.it - Segreteria Unisin Banca Popolare di Sondrio c/o Banca Popolare di Sondrio Piazzale Vertacchi, 57 - 23100 SONDRIO
liguria	- Tel. 349/1445622 unisin.falcri.carige@gmail.com
veneto	- Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA - Tel. 049/7808172 - Fax 049/7960655 unisin@falcricrv.org
friuli venezia giulia	- Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE - Tel. 040/6774436 falcri.ne@alice.it
emilia romagna	- Via Carlo Cattaneo, 54 - 41126 MODENA - Tel./Fax 059/392571 regionale.emiliaromagna@gmail.com - Via Fermo Forti, 31 - 41012 CARPI (MO) - Tel. 059/652447 - Fax 059/626000 - Via Molineria San Giovanni, 8 - 29121 PIACENZA - Tel. 0523/388421 - Fax 0523/309801
toscana	- Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE - Tel. 055/212951 - Fax 055/212962 info@falcrifirenze.it - Segreteria Organo coordinamento MPS UNISIN c/o Monte dei Paschi di Siena Via Rinaldo Franci, 18 - 53100 SIENA - Tel. 0577/280202-294562
abruzzo	- CHIETI - segreteria@falcrichiети.it
umbria	- Via Ruggero D'Andreotto 29/c - 60123 PERUGIA - Tel. 075/5731000 - Fax 057/9660227 flacriperugia@dada.it
lazio	- Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA - Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343 segreteria@unitasindacale.it - unisin@pec.it - Via Cristoforo Colombo, 181 - 00147 ROMA - Tel. 06/5126765 - Fax 06/5140464 info@silcea.org - Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA falcribancaroma@yahoo.it
campania	- Via Paolo Emilio Imbriani, 53 - 80133 NAPOLI Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594 - falcri.banconapoli@gmail.com Tel. 081/7914729 - info@unisinregionalecampania.it - c/o Di Gregorio - Piazza Ippolito da Pastina, 4 - 84135 SALERNO
puglia	- Via Nicolò Piccinni, 133 - 70129 BARI - Tel. 080/5231510 unisin-pugliasr@libero.it
calabria e lucania	- Via Cimabue, 153 - Località Saporito - 87036 RENDE (CS) - Tel./Fax 0984/791741
sicilia	- Via Cerda, 24 - 90139 PALERMO - Tel./Fax 091/6113684 - unisin.sicilia@gmail.com - Via Cerda, 20 - 90139 PALERMO
sardegna	- Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI - Tel./Fax 0799/236617 falcrisardegna@tiscalinet.it