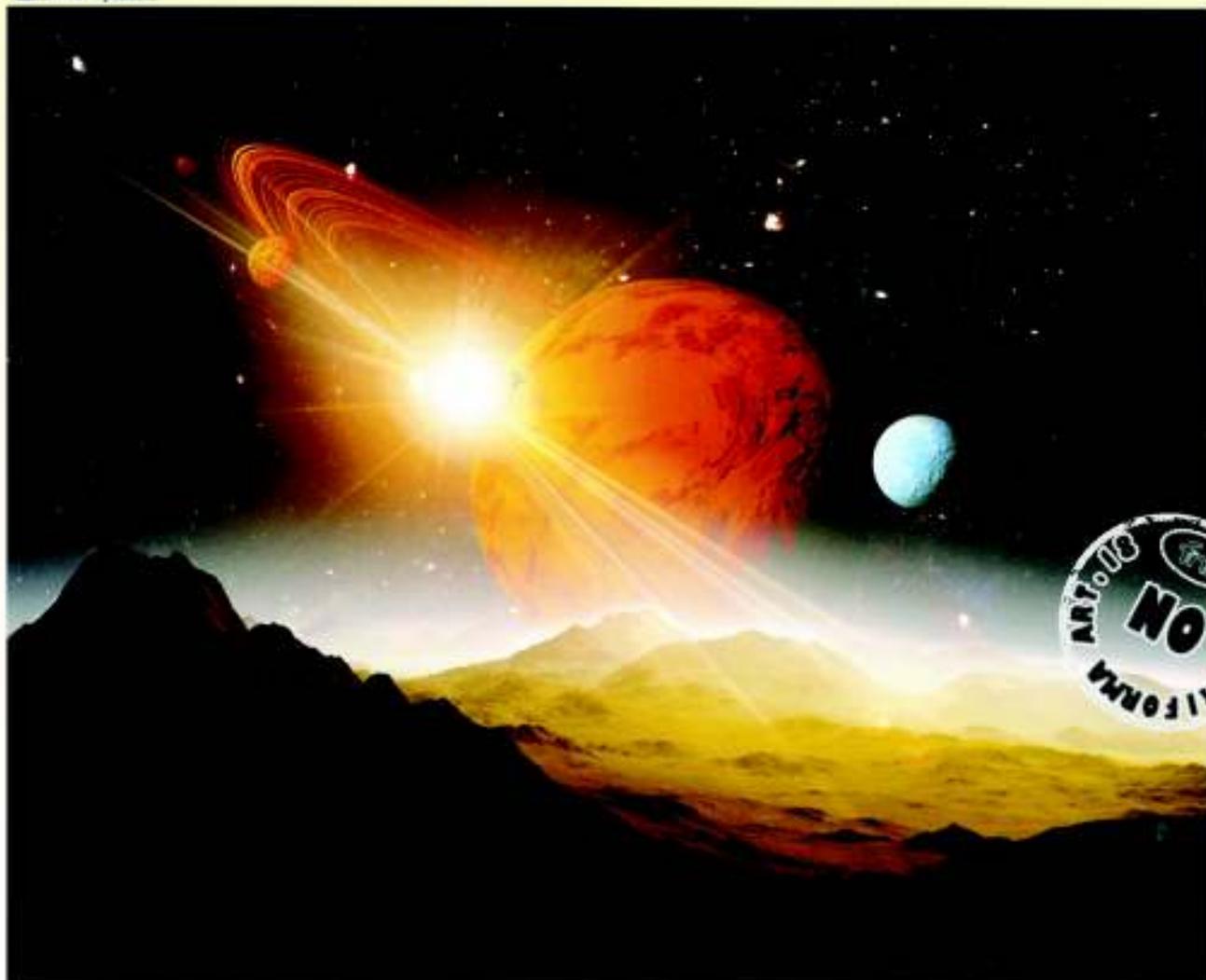




OTTOBRE 2013 – ANNO 62 – NUMERO 2

Spedizione in abbonamento postale art.2 comma 20/c Legge 662/96
(aut. del Tribunale di Milano del 19/3/1984 n° 84)

Vieni al futuro



Sommario



- *Pensare il futuro* pag. 3-4
- *Previdenza e assistenza* pag. 5
- *Patto "generazionale" per l'occupazione?* pag. 6
- *20 maggio: nasce lo statuto dei lavoratori* pag. 7-8-9
- *Cassazione tendenze giurisprudenziali* pag. 10
- *Notizie dallo ... spazio* pag. 11
- *L'angolo di Pier* pag. 11
- *Iscriviti alla F.N.A.* pag. 12

Ottobre 2013

Anno 62

Numero 2



Notiziario della F.N.A.

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore

Dante Barban

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

Stampa

Ingraf Industria Grafica srl

Milano

Direttore Responsabile

Viviana Oggioni

Redazione

Silvano Pricoco

Paolo Puglisi

Marina Croci

Roma

Via Montebello 104

Tel. 0697842126

Fax 06233248422

Le vignette sono a cura di:
Pierangelo Bergomi

Le fotografie sono su licenza
Shutterstock®

Pensare il futuro

A marzo del prossimo anno si terrà il 18° Congresso della F.N.A., uno ogni quattro anni.

Il Congresso è il momento più importante nella vita di un sindacato perché ridefinisce le linee ed il programma per il periodo successivo, azzerava e rinnova le cariche nella loro totalità. Non esiste all'interno della F.N.A. un incarico non elettivo in quanto, ogni quattro anni, tutto viene azzerato e ricostruito tramite un meccanismo democratico che parte dagli iscritti: il Congresso.

Il programma viene definito su un documento denominato mozione congressuale, che viene distribuito a tutti gli iscritti e successivamente discusso nei congressi aziendali. Le discussioni e le osservazioni emerse nei congressi aziendali troveranno sintesi nei congressi provinciali che, a loro volta, si concluderanno con quello nazionale, rappresentante il momento finale di tutti i passaggi precedenti.

Il tema dominante del 18° Congresso sarà "Pensare il futuro", un tema che racchiude l'essenza del nostro vivere quotidiano, caratterizzato da una crisi mondiale senza precedenti, che il nostro settore ha dimostrato di saper affrontare meglio di altri comparti considerati, in passato, più virtuosi. Il comparto assicurativo gode di una

flessibilità enorme, determinata dall'appaltizzazione del maggiore canale distributivo: le agenzie.

La fascia di personale protetta rappresenta circa il 25% dell'organico complessivo del settore, più precisamente i dipendenti delle direzioni; i dipendenti delle agenzie sono invece quelli che hanno pagato il conto della crisi per tutti ed ai quali siamo in debito di rico-



noscenza e di solidarietà. Si tratta di un debito che, in tempi auspicabilmente vicini, dovremmo saldare mediante un miglioramento delle condizioni di lavoro nelle agenzie, che le compagnie fingono di ignorare, considerando questi lavoratori figli illegittimi e, pertanto, immeritevoli dei benefici riservati alla prole legittima.

A questa categoria vanno affiancati i dipendenti delle aziende in liquidazione coatta amministrativa Progress, Arfin, Novit e Faro, rispetto ai quali Ania ha riservato il trattamento peggiore, relegandoli in una situazione disperata, il



cui sbocco finale è la perdita del posto di lavoro.

Questi temi, unitamente ad un'analisi approfondita del settore assicurativo ed alle questioni aventi una rilevanza contrattuale ed occupazionale saranno discussi a partire dalle assemblee nelle aziende e termineranno con la mozione conclusiva che verrà votata nel congresso nazionale.

I contenuti della mozione congressuale impegneranno tutti i rappresentanti della F.N.A., a qualsiasi livello, nella sua completa realizzazione. Ecco perché abbiamo voluto che lo slogan del Congresso fosse "Pensare il futuro".

L'argomento che, a breve, si imporrà nelle discussioni del sindacato e del settore sarà il rinnovo del contratto nazionale, ormai alle porte.

Ania ed aziende hanno fatto sapere che l'ultimo rinnovo contrattuale non è assolutamente piaciuto e che si attendono un atteggiamento più responsabile da parte del sindacato.

Anche la F.N.A. si attende un atteggiamento più responsabile da parte dell'Ania che, nel corso degli ultimi rinnovi contrattuali, ha cambiato il proprio responsabile nel bel mezzo della trattativa, costringendo in pratica a doverla rifare completamente.

Aggiungo che il mancato rispetto, da parte dell'Ania, dell'allegato 17 del CCNL che tanto danneggia i lavoratori in liquidazione coatta amministrativa e che si fonda su cavilli giuridici che una persona normale fatica a comprendere, non depone positivamente a favore dell'Associazione delle Imprese che dovrebbe rispettare sempre gli impegni presi al tavolo del negoziato.

Per esprimere, al meglio, la linea che la F.N.A. seguirà durante il prossimo rinnovo del contratto nazionale riporto, di seguito, un passaggio della mozione congressuale che mi piace e che ritengo

sintetizzi in maniera chiara la nostra posizione:

"La F.N.A. ha sempre dimostrato di saper affrontare in modo positivo le richieste di cambiamento, a fronte di reali esigenze delle imprese e del mercato, conciliando gli interessi delle aziende e i diritti dei lavoratori, ma non è assolutamente disponibile ad una ideologica ed ingiustificata deregolamentazione di un contratto che è il frutto dell'impegno e delle lotte di generazioni di lavoratori".

Dante Barban



Previdenza e Assistenza

Non si sente più parlare di uno dei cavalli di battaglia delle lotte sindacali degli anni 90': la separazione tra previdenza e assistenza.

L'assistenza è in continua crescita tanto da divenire, in molti casi, un vero e proprio finanziamento alle imprese. Basta pensare alla cassa integrazione concessa per il solo venerdì che certo non ha niente a che vedere con l'origine di questo istituto nato per accompagnare il lavoratore in un nuovo lavoro o alla pensione. Per non parlare delle pensioni di invalidità che in qualche caso sono divenute un vero e proprio salario sociale territoriale per sanare squilibri di ben diversa natura.

E ogni volta che c'è bisogno di ricorrere ad un incremento dei fondi destinati all'assistenza si fa fronte con un intervento sulle pensioni. E' un circuito perverso che deve avere fine per il bene di tutti, per garantire ad ogni cittadino la certezza del diritto di poter usufruire dei propri accantonamenti e l'equità sociale nella

contribuzione estendendo a tutti i cittadini, e non ai soli lavoratori dipendenti, l'onere dell'assistenza.

Purtroppo la situazione si è andata aggravando ulteriormente per alcune ristrutturazioni, come quella condotta dalle banche, che hanno incentivato la fuoriuscita di decine di migliaia di dipendenti, con il miraggio di consentire l'accesso al lavoro delle nuove generazioni. L'esito è stato disastroso: poche le assunzioni a fronte delle uscite ed un costo a regime a carico dell'INPS intorno ai tre miliardi di euro.

Non sarebbe stato meglio evitare quei costi, ad esempio con una decontribuzione degli ultimi cinque anni di lavoro che avrebbe permesso alle banche e agli imprenditori in genere un notevole risparmio nel costo del personale? Con i soldi risparmiati nell'erogazione delle pensioni si sarebbero potuti finanziare investimenti selettivi a favore dell'occupazione giovanile in settori socialmente apprezzabili co-

me la ricerca e la formazione.

La nuova proposta di legge presentata dalla maggioranza in Parlamento che incentiva la permanenza al lavoro fino al settantesimo anno ci fa comprendere che si è preso atto del crescendo nei costi per l'INPS e si corre ai ripari.

Ma non può essere questa la soluzione: rischia di essere il solito tamponi per le casse della previdenza pubblica prescindendo dalle cause.

Occorre invece un progetto organico che intervenga selettivamente, con il meccanismo della decontribuzione, sui settori che possono qualificare la nuova occupazione come momento di crescita qualitativa e riconversione dell'apparato produttivo del Paese.

Alessandro Casini



Patto "generazionale" per l'occupazione?

Voglio riferirmi al dibattito sulle proposte - sortite a vari livelli, non solo sindacali - per aumentare l'occupazione giovanile e, tra queste, a quella che passerebbe attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time del personale anziano (ultra cinquantenne) per favorire l'assunzione di giovani.

Stiamo attraversando tempi di crisi in cui nessuno può permettersi di sottovalutare qualsiasi ipotesi che tenti di rilanciare l'occupazione, neanche quelle su cui sono forti i dubbi su una loro effettiva riuscita.

L'idea di far lavorare a part-time i più anziani per assumere giovani, nella nostra realtà settoriale si scontra con dati di fatto e problematiche oggettive che, a grandi linee sono:

1. l'anziano dovrebbe vedersi ridotto lo stipendio nel periodo più critico del suo rapporto di lavoro, vale a dire quello immediatamente precedente il proprio pensionamento;

2. il binomio "part-time per nuove assunzioni" non può in alcun modo essere associato né a processi riorganizzativi aziendali e né, tantomeno, a ristrutturazioni comportanti esuberi di personale;

3. l'andata a part-time deve essere collegata ad un risultato certo, che dia giustificazione ed "appetibilità" alla riduzione del reddito; soprattutto nell'area "direzionali", a trasformazioni a part-time di rapporti di lavoro a tempo indeterminato non possono corrispondere assunzioni a lavoro precario e sottopagato.

Se tutto questo è vero, ne discende che eventuali intese che il Sindacato dovesse ricercare ed, eventualmente, sottoscrivere dovranno avere i seguenti "paletti":

- la trasformazione a part-time potrà essere solo su base volontaria;
- dovranno essere date risposte in merito alla copertura degli effetti negativi conseguenti alla minore contribuzione pensionistica;
- le assunzioni dovranno essere certe ed "esigibili";

per un ampio periodo, le assunzioni non dovranno essere soggette a licenziamenti "facili", nel senso che dovranno essere ben stabiliti gli ambiti massimi entro cui potranno agire le nuove disposizioni in tema di licenziamenti individuali (riforma Fornero).

A mio avviso, però, quello del "patto generazionale" è uno strumento che po-

trebbe anche avere una sua utilità al fine di far lavorare più persone, ma, purtroppo, sempre in una ottica per così dire "conservativa"; vale a dire che, nella migliore delle ipotesi, questo strumento va solo a ripartire quello che c'è già e non è in grado di creare effettiva nuova occupazione.

Nuova e vera occupazione si crea solo con uno sviluppo economico che sia, però, congiunto alla difesa del lavoro che c'è già.

Ma, questi, sono obiettivi che non ricadono nell'area istituzionale della attività della difesa dei Lavoratori (cioè quella del Sindacato), ma nell'area istituzionale della difesa dei Cittadini tutti, cioè nell'area di competenza dei Partiti Politici.

Nicola Palmiotti

20 maggio 1970 : nasce lo Statuto dei Lavoratori

Il 20 maggio di 43 anni fa nasceva lo Statuto dei Lavoratori, la Legge 300/1970, intitolata "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

Esso segna uno spartiacque nelle relazioni industriali, riformando i rapporti di lavoro in azienda.

Si disse, all'epoca, che con lo Statuto la Costituzione varcò i cancelli della fabbrica.

La libertà sindacale e i diritti ad essa connessi, così come sanciti dal nostro ordinamento costituzionale, rimarrebbero un principio astratto e comunque poco incisivo qualora non evolvessero in diritto sindacale all'interno dell'impresa.

Prima dello Statuto, per esempio, gli articoli 39 e 40 della Costituzione (la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di sciopero) non erano stati applicati.

Il testo costituzionale, infatti, pur proclamando importanti principi di libertà, enunciava norme di principio, prive di un apparato sanzionatorio; non aveva innovato l'assetto giuridico effettivo dei rapporti individuali e collettivi di lavoro in modo tale da costituire una trincea sufficientemente solida per difendere i lavoratori nella difficilissima situazione che si era venuta a creare negli anni 50 del XX secolo.

La pur generosa lotta portata avanti da alcuni giuristi dell'epoca (Calamandrei, Crisafulli, Natoli) per porre un argine ai poteri imprenditoriali invocando il rispetto del patto costituzionale s'infrangeva contro il muro di gomma di un intero ceto di giuristi che rifiutava di applicare i principi costituzionali o affermando la loro non immediata applicabilità in attesa di improbabili leggi attuative ovvero, più spesso, semplicemente ignorandoli nei ragionamenti che portavano alle decisioni concrete.

Mancava, dunque, un "cappello legislativo" ai diritti gradualmente riconosciuti e conquistati negli anni Cinquanta e Sessanta.

Le strategie dei governi di centro-sinistra in un primo momento sortirono un effetto solo simbolicamente importante: la cosiddetta legge sulla giusta causa (la n. 604 del 15 luglio 1966). Con essa, infatti, il dogma del-

la libertà di licenziamento era finalmente messo in discussione, ma il licenziamento illegittimo era sanzionato solo con il pagamento di un esiguo risarcimento.

Sullo Statuto hanno pesato "l'autunno caldo" del '69 e ancora prima i movimenti del '68. Il padre dello Statuto, Gino Giugni, la definì "il frutto di una felice congiunzione tra la cultura giuridica e il movimento di massa".

Il disegno di legge dello Statuto fu proposto dal ministro del Lavoro socialista, Giacomo Brodolini, ex sindacalista. Fu lui ad affidare ad una commissione di esperti, presieduta, appunto, dal giovane giurista Giugni, il compito di elaborare il testo.



Con la legge 300, l'attenzione si sposta dalla tradizionale tutela del lavoratore come contraente debole del contratto di lavoro al sindacato come soggetto del conflitto per costruire un (contro) potere dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Nasce così la nozione di legislazione di sostegno all'attività sindacale intesa non come interventi legislativi che si ponessero in concorrenza con la contrattazione collettiva nel dettare norme di protezione del singolo lavoratore, ma come fattore di potenziamento dell'azione sindacale e, dunque, di garanzia della capacità dei sindacati di es-



sere soggetti effettivi del conflitto industriale.

Numerosi gli articoli che meritano di essere ricordati:

l'art 1, sulla libertà di opinione, che sancisce il diritto dei lavoratori di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto della Costituzione nei luoghi dove prestano la loro opera;

l'art. 4 che vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;

l'art. 5 che vieta gli accertamenti sanitari, da parte del datore di lavoro, sulla idoneità e sull'infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente, stabilendo che il controllo delle assenze può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti;

l'art. 8 che vieta al datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore;

l'art. 10 che stabilisce che i lavoratori studenti devono essere agevolati nei turni di lavoro perché possano frequentare i corsi e preparare gli esami; non sono obbligati a fare gli straordinari e hanno diritto a permessi retribuiti quando devono sostenere prove d'esame;

l'art. 14 che riconosce il diritto di costituire associazioni sindacali e di svolgere attività sindacale a tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro;

l'art. 19 che attribuisce ai lavoratori la facoltà di formare rappresentanze sindacali aziendali;

l'art. 20 che riconosce ai lavoratori il diritto di assemblea nella unità produttiva in cui prestano la loro opera;

l'art. 28 sulla repressione della condotta antisindacale da parte del datore di lavoro.

All'interno dello Statuto, però, **l'articolo 18** è, sicuramente, quello più conosciuto: esso disciplinava la possibilità di reintegro in azienda del lavoratore licenziato illegittimamente.

"Disciplinava", diciamo, perché quel gigante che ha resistito agli attacchi dei referendum abrogativi, alle massicce campagne degli avversari, aveva sinora affrontato quelle battaglie riportando solo leggere ferite, piccole cicatrici, ininfluenti rispetto allo

straordinario significato di quella legge. Stavolta no. Stavolta festeggia(?) il suo anniversario con vistose mutilazioni.

Una norma, questa, ormai modificata con la legge di riforma del mercato del lavoro (cd. "Riforma Fornero"), che ha rappresentato un pauroso salto all'indietro relativamente al sistema di tutele e garanzie dei lavoratori.

E' stata sostanzialmente cancellata la disposizione che imponeva il reintegro del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo a fronte di una sentenza del giudice del lavoro favorevole al lavoratore stesso.

Una mutilazione, avvenuta con un ampio consenso parlamentare, che consente oggi di trasformare il diritto alla reintegrazione, nella maggior parte dei casi, in un'indennità economica. Anche ove avesse torto, il datore di lavoro, potrà sempre liberarsi del dipendente sgradito grazie al pagamento di una indennità che può arrivare sino ad un massimo di 24 mensilità della retribuzione. Rimane il diritto alla reintegrazione solo nel caso del licenziamento discriminatorio (ci mancherebbe altro!) ed in alcuni altri casi, di dubbia decifrabilità, data la scrittura contorta di una legge volutamente equivoca proprio per non scontentare nessuno.

Ma non è sul contenuto della legge che vogliamo soffermarci, piuttosto sull'atto in sé e sul suo significato. Si è trattato, infatti, quasi di una vendetta, consumata, a freddo, 43 anni dopo, approfittando della debolezza indotta dalla crisi economica, si è trattato di un diversivo, per distrarre l'attenzione dalla totale incapacità di progettare politiche economiche in grado di far fronte alla grave crisi economica che attraversiamo.

L'articolo 18 è stato manomesso nella sua essenza e nella sua funzione. Il governo Monti ha agito con forte iniquità sul tema cruciale del mercato del lavoro, scegliendo - per combattere gli effetti della crisi - di aggredire i diritti faticosamente conquistati dai lavoratori nel corso dei decenni precedenti in nome di una "sbandierata" maggiore flessibilità di uscita dal mercato del lavoro che avrebbe dovuto rendere più incentivante, per le aziende, assumere giovani.



Le norme dello Statuto sono rimaste pressoché immutate per quasi mezzo secolo e non hanno prodotto nessuno sconquasso nell'economia italiana.

Con le norme della legge 300 in vigore, il nostro paese ha conosciuto periodi di miracolo economico e di piena occupazione. Applicando le stesse norme, il nord ha alternato periodi di straordinaria crescita economica, comparabile a quelle dei più avanzati distretti del centro-europa, con periodi di crisi. Il sud, a dimostrazione dell'indifferenza delle norme protettive sulla crescita e sull'occupazione, ha alternato periodi di disoccupazione neppure comparabile con quanto accadeva nel nord.

In sostanza, solo con malafede si potrebbe oggi sostenere che le norme di tutela dei lavoratori, incluse quelle contro il licenziamento illegittimo, possano avere effetto sulla crescita economica e sui livelli di occupazione; occorre prendere coscienza della falsità dei messaggi che, subdolamente si cercano di inculcare nell'opinione pubblica in quanto non è mai stato dimostrato un legame tra flessibilità del lavoro e occupazione o che, una maggiore libertà di licenziare consentirebbe agli attuali lavoratori precari di uscire dalla precarietà.

Tornando allo Statuto, ricordiamo che la nostra organizzazione lo scorso anno ha sostenuto il referendum per l'abrogazione delle norme che penalizzano i lavoratori al fine di restituire, allo Statuto dei Lavoratori, l'articolo 18 nella versione originaria, per rispettare i principi della Costituzione e rendere esigibili le decisioni della magistratura.

Quello che va rilevato è che l'obbligo di reintegrazione nega che, per il diritto, l'imprenditore abbia una signoria assoluta sull'organizzazione del lavoro: un lavoratore può esserne espulso solo se ha commesso un grave inadempimento o se ricorrono serie ragioni di razionalità organizzativa; in mancanza di questi elementi, il licenziamento non può produrre l'effetto di allontanare il lavoratore dall'organizzazione del lavoro. È contraddittorio affermare che il licenziamento, anche se tali ragioni non ricorrono, ugualmente produca l'effetto di risolvere il rapporto di lavoro e consentire

che il lavoratore sia compensato solo con il risarcimento del danno subito.

Del resto, è evidente come, in mancanza di una tutela reintegratoria, tutti i diritti che la legge o il contratto collettivo riconoscono ai lavoratori siano scritti sull'acqua: nel timore di essere licenziato, il lavoratore rinuncerà sempre a farli valere, perlomeno finché dura il rapporto.

Non si tratta – come dice qualcuno – di una semplice asimmetria di informazioni, ma di una asimmetria di potere: la garanzia della reintegrazione è la chiave di volta dell'effettività di tutti i diritti che l'ordinamento giuridico riconosce ai lavoratori. Non è certo un caso che i tassi di sindacalizzazione calino fino allo zero nelle imprese, fuori del campo di applicazione dell'articolo 18.

In realtà, lo Statuto dei lavoratori ha un valore simbolico ben più forte e più ampio di quello che sia il suo pur importantissimo contenuto normativo. Così è stato prima della sua approvazione, quando era la bandiera intorno alla quale si sono radunate grandi masse di lavoratori contro l'assetto di potere esistente nei rapporti di produzione; così ha continuato a essere quando le modificazioni avvenute nei rapporti di forza interni al sistema di produzione hanno consentito agli imprenditori di riconquistare province perse in precedenti fasi di lotta nel nome della necessità di profonde ristrutturazioni dell'apparato produttivo.

E questo valore simbolico è ancora quello che era nella proposta di Di Vittorio, quello per cui i rapporti di produzione sono subordinati ai valori costituzionali, perché il lavoro non è una merce, il lavoro deve essere strumento di promozione della persona umana e di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del nostro paese.

Stefano Quintabà



Cassazione tendenze giurisprudenziali: il licenziamento "economico"

Sul tema del licenziamento per giustificato motivo oggettivo fioccano le sentenze delle varie sezioni della Corte di Cassazione e ciò dimostra che il contenzioso sul tema è in aumento ma naturalmente anche che, come dimostrano i numeri pubblicati dal Ministero del Lavoro (nell'arco del 2012 i licenziamenti per giustificato motivo sono aumentati del +13,9%) sono in aumento i licenziamenti individuali.

Analizzando diverse decisioni del 2013, si evincono almeno due punti fermi della giurisprudenza:

1) l'esternalizzazione dell'attività giustifica il licenziamento se si dimostra l'impossibilità di "ripescaggio" del lavoratore (Cassazione n.6346 del 13 marzo).

2) grava sul datore di lavoro la prova dell'impossibilità di ricollocazione del lavoratore, affidandogli mansioni equivalenti a quelle soppresse, svolte in precedenza (Cassazione n.16987 del 9 luglio).

I giudici dunque, a fronte della concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo dichiarate dal datore di lavoro e purché non si tratti di un semplice e generico ridimensionamento dell'attività d'impresa (deve trattarsi ad esempio della chiusura di una filiale, della soppressione di un'attività per informatizzazione del processo produttivo, dell'appaltizzazione a società esterne per riduzione

dei costi, di una notevole flessione del volume d'affari) non si pongono nella condizione di sindacare l'opportunità delle ragioni inerenti l'attività produttiva che comportano la soppressione o la modifica strutturale logistica ed organizzativa di una funzione aziendale; addirittura essi, nella sentenza n.6346 (riguardante una società di ricerca, produzione e commercializzazione di farmaci, che sopprime il servizio di infermeria interna rivolto ai propri dipendenti ed alle visite pre-assuntive, per affidarlo ad una società terza) giungono a sottolineare la genuinità dell'appalto del servizio poiché, l'attività infermieristica esternalizzata è estranea a quella propria della società farmaceutica. Quindi, sostanzialmente, il vero ed unico onere probatorio gravante sul datore licenziante riguarda esclusivamente l'impossibilità del "ripescaggio"; va però evidenziato che, sul tema dell'onere probatorio, diverse pronunce giurisprudenziali (si veda la 7512 del 2012 ad esempio) chiariscono che, pur gravando sul datore di lavoro la prova, occorre anche la collaborazione del lavoratore a ricercare la possibilità ad essere utilizzato in modo diverso e proficuo. Ma, sul tema del ripescaggio, la Corte va oltre e spiega che, la ricerca delle mansioni equivalenti cui adibire il lavoratore la cui funzione è stata soppressa, si estende a tutta la struttura dell'impresa, alle unità produttive ed anche a even-

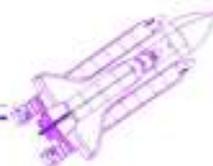
tuali società collegate componenti il gruppo, fermo restando che, il tentativo di ricollocazione non deve comportare per il datore di lavoro la sopportazione di un maggiore onere, in quanto l'azienda non è tenuta a creare nuove posizioni lavorative, né è tenuta a modificare la propria organizzazione (Cass. N.6 del 2013).

Poiché dunque, l'azienda non è tenuta a creare nuove posizioni all'interno della propria organizzazione interna, i giudici spiegano anche che l'obbligo del ripescaggio non ha una portata così ampia da imporre al datore di lavoro la riqualificazione del personale. La formazione professionale è dovuta dall'impresa per le specifiche mansioni per le quali i dipendenti sono stati assunti, ma non si estende fino a comprendere mansioni diverse; questa visione è chiaramente collegata al concetto di "mansioni equivalenti" ai fini del ripescaggio.

Dall'analisi delle varie sentenze, emerge quindi una certa difficoltà da parte del ricorrente (il licenziato) a dimostrare, non solo la "manifesta insussistenza" o pretestuosità del licenziamento che porterebbe il giudice a stabilire il reintegro, ma anche la violazione dell'obbligo di ricollocazione da parte del datore, che comunque potrebbe condurre il giudice alla sola misura dell'indennizzo.

Paolo Puglisi

Notizie dallo ... spazio



Curiosità e date importanti

1902 - 1 settembre: Nelle sale il primo film di fantascienza *Viaggio nella Luna*, diretto dal regista Georges Méliès e proiettato nelle sale francesi. Ispirato a grandi classici del genere, come *Dalla Terra alla Luna* di Jules Verne e *I primi uomini sulla Luna* di H. G. Wells.

1945 - 17 agosto: Orwell pubblica *La Fattoria degli animali*: in un'Europa sconvolta dalla Seconda guerra mondiale e minacciata dall'espansione di un nuovo regime totalitario.

1966 - 8 settembre: Primo episodio di *Star Trek*: «*Giornale di bordo del Capitano, data astrale 1312.4. L'impossibile è successo. Abbiamo raccolto un segnale d'emergenza, il messaggio di pericolo di una navicella scomparsa oltre due secoli fa*». Inizia così il primo episodio (intitolato "Oltre la galassia") di *Star Trek*, serie tv di fantascienza che fa il suo esordio sulla NBC.

1968 - 2 aprile: Dopo quattro anni di lavorazione e un investimento di 10 milioni di dollari per produrlo, 2001: *Odissea nello spazio* debuttò nelle sale, in prima assoluta all'Uptown Theater di Washington. Le oltre due ore di pellicola spiazzarono completamente il pubblico, abituato a un'idea totalmente diversa di fantascienza. La critica ne fu subito entusiasta, arrovellandosi sulle molteplici chiavi di lettura del film. Premiato con l'Oscar per gli effetti speciali (su quattro nomination a disposizione), 2001: *Odissea nello spazio* incassò complessivamente 56.715.371 dollari.

L'angolo di Pier

