

Gocce di Diritto

a cura del Collettivo Prendiamo la Parola

Malattia: attenzione all'indirizzo della reperibilità

Il lavoratore è tenuto a certificare il proprio stato di malattia mediante idonea certificazione rilasciata dal medico curante. È importante evidenziare che il lavoratore è tenuto a verificare che il certificato medico indichi esattamente l'indirizzo del proprio domicilio, per consentire il normale svolgimento dell'attività di controllo dell'Inps.

L'inosservanza di tale obbligo o l'inesatta, incompleta o mancata indicazione dell'indirizzo del domicilio comporta la perdita della prestazione previdenziale per l'intero evento di malattia o comunque per tutte quelle giornate di malattia attestate da certificazione priva del requisito in questione. L'INPS (Circ. INPS 9 ottobre 2009 n. 22747) ha precisato che si verifica la perdita del diritto all'indennità di malattia solo laddove l'istituto sia in grado di reperire altrimenti ed agevolmente nei propri archivi il dato prescritto.

Pubblico Impiego: verso nuove fasce di reperibilità

In questi giorni il Ministro della Funzione Pubblica ha annunciato tramite la stampa e la televisione la volontà di modificare nuovamente le fasce di reperibilità: dalle ore 9.00 alle 13.00 e dalle ore 15.00 alle 18.00.

E difatti il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della L. n. 15 del 2009, contiene una norma che delega proprio al Ministro per la Pubblica amministrazione e dell'Innovazione il potere di definire le fasce di reperibilità in caso di malattia (attenzione: nulla è stato ancora deciso). Della serie il lupo perde il pelo ma non il vizio.

Importante sentenza sul diritto di stabilizzazione del dipendente pubblico con contratto a termine

Con Sentenza n. 2094/09, il Tribunale di Latina ha accolto il ricorso di due dipendenti, con contratto a termine, che un Ente Pubblico (Comune di San Felice Circeo), non aveva intenzione di stabilizzare. Nel corso di causa, l'Ente Pubblico stabilizzava le due ricorrenti, che decidevano di continuare la causa per ottenere il risarcimento dei danni, anche per lesione dei diritti costituzionali (quella dignità della persona umana - prestatore di lavoro, già oggetto di tutela nell'art. 2087 del Codice Civile), in particolare tutelati e protetti dalle norme di cui agli artt. 2, 29, 30, 31, in aggiunta a quelle di cui agli artt. 35 e 36 della

Costituzione (e per alcuni versi di cui all'art. 41, II° comma, Cost.).

Il ricorso poggiava anche su solide basi costituite dal richiamo ai principi di diritto comunitario ed internazionale.

Il fatto importante è che

zione (a questa norma ne sono seguite altre: si applicano le norme di cui all'inizio del rapporto - che tendenzialmente sono più favorevoli).

Nelle more il Comune aveva stabilizzato le due dipendenti (e già prima

Sul nostro sito è disponibile il testo della sentenza

"ai sensi dell'art. 4 lettera b) comma 4 del DPR 268/87, qualora si liberino posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo permanenti, la precedenza nella copertura degli stessi deve essere riservata agli stagionali", come si legge nella motiva-

altri, per analogo provvedimento del Tribunale di Latina) e con questa Sentenza storica, "P.Q.M. Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, dichiara cessata la materia del contendere in ordine alla richiesta stabilizzazione del rapporto di lavoro con amministrazione resistente. Condanna il Comune di San Felice Circeo al risarcimento del danno

(Continua a pagina 2)

Sentenza salva precari: il reintegro deciso dal giudice non può più essere evitato

Finalmente una buona notizia per i precari.

La Corte costituzionale ha bocciato la norma che consentiva alle aziende private di evitare il reintegro deciso da un giudice del lavoro limitandosi a pagare da 2,5 a 6 mensilità. A tal proposito, con sentenza n. 214 dell'8 luglio 2009 è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 4-bis del decreto legislativo 368/2001 successivamente modificato dalla legge 133/2008.

L'articolo in oggetto, nel dettare le disposizioni transitorie circa l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine ai contratti di lavoro a tempo determinato, stabiliva che, con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore dello stesso articolo, il datore di lavoro era tenuto unicamente a indennizzare il lavoratore.

(Continua a pagina 2)

Sommario:

Importante sentenza sul diritto di stabilizzazione del dipendente pubblico con contratto a termine	1
Sentenza salva precari: il reintegro deciso dal giudice non può più essere evitato	1
Malattia: attenzione all'indirizzo della reperibilità	1
Pubblico Impiego: verso nuove fasce di reperibilità	1
L'azienda non può monitorare la navigazione on line dei dipendenti	2

Sentenza salva precari: il reintegro deciso dal giudice non può più essere evitato

(Continua da pagina 1)

La norma in questione, riservata, dunque, una tutela di rango inferiore ad alcuni lavoratori per il solo fatto di avere un giudizio in corso al momento dell'entrata in vigore della nuova disposizione. Il contratto di lavoro subordinato, infatti, è di regola stipulato a tempo indeterminato. Tuttavia, è consentita l'apposizione di un termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro e nel rispetto di specifiche formalità.

Alla violazione delle suddette prescrizioni consegue la conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato e risarcimento del danno. Da

qui è stata sollevata la questione di illegittimità costituzionale della norma in oggetto che, sostituendo retroattivamente la conversione del rapporto di lavoro in una tutela semplicemente indennitaria, violerebbe il principio di uguaglianza di cui all'articolo 3 della Costituzione. La Corte costituzionale, pronunciatisi sul punto, ha ritenuto ingiustificato che situazioni di fatto identiche, ossia contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nello stesso periodo, per la stessa durata, per le medesime ragioni ed affetti dai medesimi vizi, risultino destinatarie di discipline sostanziali diverse per la mera e del tutto casuale circostanza della pendenza di un giudizio alla data del 22 agosto 2008,

giorno di entrata in vigore dell'articolo 4-bis del d.lgs. 368/2001.

In effetti, da un lato, secondo il diritto vivente, la sanzione è rappresentata dalla conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato e risarcimento del danno, dall'altro, dall'erogazione di una modesta indennità. Tale discriminazione è stata ritenuta priva di ragionevolezza tanto più in quanto non collegata alla necessità di accompagnare il passaggio da un regime normativo a un altro. L'intervento del legislatore, infatti, non ha toccato la disciplina relativa alle condizioni per l'apposizione del termine o per la proroga dei contratti a tempo determinato. Ha, invece, semplicemen-

te mutato le conseguenze della violazione delle prevenienti regole limitatamente ad un gruppo di fattispecie selezionate in base alla circostanza, del tutto accidentale, della pendenza di una lite giudiziaria tra le parti del rapporto di lavoro. Con questa sentenza deve, quindi, ritenersi abrogato l'articolo 4-bis del d.lgs. 368/2001.

I lavoratori a tempo determinato avranno d'ora in poi la stessa tutela, senza alcuna discriminazione. Potranno, pertanto, ottenere la conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato e il risarcimento del danno, in caso di violazione delle prescrizioni previste per l'apposizione e la proroga del termine nei contratti di lavoro subordinato.

Importante sentenza sul diritto di stabilizzazione del dipendente pubblico con contratto a termine

(Continua da pagina 1)

nei confronti delle ricorrenti quantificato nella somma equitativamente determinata pari ad euro 25.000,00 in favore di ciascuna ricorrente, per oltre interessi e rivalutazione dall'odierna pronuncia al saldo, per la tardiva adozione del provvedimento di stabilizzazione delle ricorrenti. ...

L'entità del pregiudizio è tale anche in ragione della lesione dei diritti costituzionali della persona umana oggetto di illegittima reiterazione del contratto a termine che ipoteca il futuro del lavoratore e di quello della sua famiglia.

Ci sono altri notevoli precedenti, di accoglimento di ricorsi dello scrivente ed in

particolare già nel 2000, in sede di reclamo, avverso un ricorso ex art. 700 c.p.c., di un dipendente a termine, sempre in tema di Pubblico Impiego, il Tribunale di Latina, il cui collegio era composto anche dal Presidente Dott. Bruno Raponi, l'accoglimento veniva motivato con il richiamo alle norme di cui agli artt. 29, 30 e 31 della Costituzione, e alle altre di cui agli artt. 35 e ss. della Costituzione.

Ma mentre questi ultimi profili attengono al merito, i primi quelli legati alla famiglia ed all'esistenza libera e dignitosa, erano rapportati al *periculum*, che imponeva la reintegra del lavoratore già in corso di causa, e prima dell'esame del merito.

L'azienda non può monitorare la navigazione on line dei dipendenti

Il caso è quello di una società che aveva monitorato per nove mesi la navigazione on line di un lavoratore attraverso un software in grado di memorizzare "in chiaro", tra l'altro, le pagine e i siti web visitati, il numero di connessioni, il tempo trascorso sulle singole pagine. Il Garante fa presente che l'installazione di un software che traccia in modo sistematico e continuativo gli accessi ad Internet del dipendente — con la conseguente memorizzazione di tutte le pagine web visualizzate — viola l'art. 4, comma 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che vieta l'impiego di apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Inoltre la società non aveva neanche provveduto ad attivare le procedure stabilite dalla nor-

mativa qualora tale controllo fosse motivato da "esigenze organizzative e produttive" (accordo con le rappresentanze sindacali o, in assenza di questo, autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro). Il Garante per la privacy ha vietato l'uso, in forma centralizzata, dei dati biometrici raccolti da un importante centro orafa campano. La società che gestisce la struttura dovrà adeguare anche il sistema di videosorveglianza e gli altri trattamenti dei dati personali alla normativa sulla privacy. Nel corso delle ispezioni si era rilevato che la società che gestisce il centro non aveva predisposto né un'informativa adeguata, né cartelli idonei a segnalare ai lavoratori e ai visitatori la presenza delle telecamere installate per monitorare tutta l'area. È risultato, peraltro, che le immagini venivano conservate per un tempo superiore al limite dei sette giorni consentito per questo tipo di attività.

COLLETTIVO "PRENDIAMO LA PAROLA"

I nostri delegati eletti nella lista Slai Cobas sono: Ivan Bettini 0288463606 — Antonio Cusimano 3470012660 - 0288462051

Altri Contatti: Angela Foggetta 0288462331 — Michele Michelino 335780799

internet: www.ComuneDiMilanoCollettivoPrendiamoLaParola.org / email: prendiamolaparola@yahoo.it

Noi ci riuniamo presso il consiglio di sede RSU di Via Larga (5° piano — stanza 1):

Anche tu puoi partecipare (previa telefonata per conoscere data e ora della riunione)

f.i.p — via Magenta 88 / Sesto San Giovanni (MI)