



ULTIME NOVITÀ

<http://blog.libero.it/lav/uglcreditoinforma@libero.it>
a cura dell'avv. Rosario Francese



Ddl lavoro: passano le modifiche alla norma sull'arbitrato per le cause di lavoro

Il 28 aprile la camera ha approvato le modifiche alle norme sul collegato lavoro, [rinviato alle Camere](#) dal Presidente della Repubblica. Cambia volto la norma sull'arbitrato grazie all'approvazione (per un solo voto) di un emendamento promosso sulla base delle indicazioni del Capo dello Stato.

In materia di arbitrato è **un passo avanti per i diritti dei lavoratori**. Il governo è stato battuto su un emendamento di grande importanza che restituisce ai lavoratori la possibilità di scegliere, caso per caso, se ricorrere al Tribunale o all'arbitrato. Al contrario del testo del governo che, di fatto, imponeva ai lavoratori un'unica e definitiva scelta all'inizio del rapporto di lavoro.

Un lavoratore all'atto dell'assunzione è facilmente ricattabile e poteva, facilmente, essere costretto a rinunciare al proprio diritto futuro di rivolgersi al Tribunale in caso di licenziamento.

Il buon senso e qualche scontro interno alla maggioranza hanno, per fortuna, avuto la meglio su questa norma, di dubbia costituzionalità.

CASSAZIONE LAVORO:

Lavoratore ingiuria capo? Non può essere licenziato senza motivazione!

Le ingiurie del lavoratore contro il suo datore di lavoro non sono sufficienti a giustificare il licenziamento *ad nutum* del lavoratore. A dirlo è una recente decisione della Corte di Cassazione che ha stabilito con la sentenza n. 9422. Secondo la ricostruzione della vicenda il lavoratore aveva impugnato davanti al giudice del lavoro di Pescara il licenziamento che era stato irrogato dal suo datore di lavoro. Ma il tribunale aveva respinto il licenziamento per secondo il giudice di primo grado non era stata posta in essere la procedura prevista dall'art.7 dello statuto dei lavoratori. (legge 300/1970). Così il datore di lavoro aveva proposto appello eccependo che, avendolo il lavoratore minacciato e ingiuriato, era stato possibile licenziarlo per giusta causa e quindi era da ritenersi legittimo il licenziamento *ad nutum*. Avendo rigettato anche la Corte d'Appello di L'Aquila l'impugnazione, il datore di lavoro proponeva ricorso per cassazione che, a sua volta, ha rigettato il ricorso perché infondato. La Cassazione ha dichiarato che "è giurisprudenza consolidata che il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell'art.7 della legge n. 300 del

1970 circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa". I giudici hanno poi precisato che "a nulla rileva, ovviamente, che il comportamento del dipendente sia stato ritenuto reato dal giudice penale".

DUE FIGLI CON HANDICAP, SPETTA PERMESSO DOPPIO

Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 25.02.2010 n° 4623. Agevolazioni sul lavoro per chi ha figli portatori di handicap.

La normativa di riferimento

Ai sensi dell'articolo 33, comma 2 della Legge n. 104/1992 i genitori, anche adottivi o affidatari, di bambini disabili in condizione di gravità possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento del periodo di astensione facoltativa, di permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero.

In particolare, fino al compimento di 3 anni di età del bambino disabile spettano:

- **2 ore** al giorno, in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore;
- **1 ora** al giorno, in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Tale disposizione è stata recepita nell'articolo 42, comma 1, del [Decreto Legislativo n. 151/2001](#) (c.d. "Testo unico della maternità e della paternità"), ai sensi del quale: "*Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'art. 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.*"

Per tale permesso (che il citato articolo 42 definisce "riposo giornaliero retribuito") è dovuta un'indennità, a carico INPS, pari all'intero ammontare della retribuzione, che viene anticipata dal datore di lavoro e portata a conguaglio con i contributivi dovuti all'Istituto previdenziale.

La decisione della Corte di Cassazione

Ha diritto al permesso giornaliero per ciascun figlio il lavoratore genitore di più minori, di età inferiore ai tre anni, con handicap.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con Sentenza n. 4623/2010, con cui, in tema di agevolazioni per i lavoratori genitori di minori con "handicap in situazione di gravità" di età inferiore ai tre anni e con riferimento al nucleo familiare composto da più minori con tali requisiti, è stato riconosciuto alla lavoratrice madre, o al lavoratore padre, **il diritto a fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito per ciascun minore** (di un permesso doppio, quindi, in caso di figli gemelli entrambi con handicap grave)..

Il lavoratore nei primi due gradi di giudizio si era senza visto respingere le sue richieste motivando il rigetto sia sulla mancanza di una normativa che contemplasse tali permessi.

La Cassazione ha chiarito, che il destinatario della tutela realizzata mediante le agevolazioni previste dalla legge non è il nucleo familiare in sé, ovvero il lavoratore obbligato dell'assistenza, bensì la persona portatrice di handicap.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità, ha definito la disabilità come difficoltà all'espletamento delle "attività personali" e alla "partecipazione sociale".

LA REDAZIONE È STATA CURATA DALL'AVV. ROSARIO FRANCESE

Troverai tutti i numeri precedenti di UglCreditoInforma all'indirizzo internet <http://blog.libero.it/lav/> .

Utilizza il suddetto **blog** e l'indirizzo **e-mail** uglcreditoinforma@libero.it per richiedere la trattazione di specifici argomenti, per inviare documenti utili alla redazione di nuovi numeri e per comunicare i tuoi commenti e suggerimenti.

Grazie per il vostro costante supporto.