

# **BOLLETTINO SINDACALE**

del 08 aprile 2009

## **COMUNICATO STAMPA**

### **CONFISAL: CORDOGLIO E SOLIDARIETA' TRAGICO EVENTO IN ABRUZZO**

Roma, 7 aprile 2009. La Confisal, la maggiore confederazione dei sindacati autonomi dei lavoratori italiani, in una nota inviata alle principali autorità della Regione Abruzzo (governatore, presidente provincia, sindaco dell'Aquila), nonché ai dirigenti Confisal Abruzzo ha espresso i sentimenti di profondo cordoglio per le numerose vittime e gli incalcolabili danni economici, civili e culturali provocati dal devastante sisma di lunedì scorso. La Confisal, ha dichiarato il Segretario Generale, Marco Paolo Nigi, parteciperà insieme con le Federazioni aderenti a concrete iniziative di solidarietà e sostegno ai cittadini abruzzesi duramente provati dal tragico evento. **(Il Segretario Generale, prof. Marco Paolo Nigi)»**

### **IL MOBBING E LE REGISTRAZIONI FONOGRAFICHE**

Siamo lieti di pubblicare l'articolo "Il Mobbing e le registrazioni fonografiche" a cura degli Avv.ti Silvia Gelfusa e Ombretta Maria Di Loreto.

Con la sentenza n. 10430 del 08 maggio 2007 la Corte di Cassazione ha statuito che il mobbing può essere provato anche mediante registrazioni audio. Il caso su cui si è pronunciata la Corte riguarda, nello specifico, la vicenda di una dipendente (D. N.) che, essendo stata vittima di ingiurie e molestie sul luogo di lavoro, era stata costretta a dimettersi chiedendo il risarcimento del danno subito. In giudizio, la ricorrente aveva prodotto come prova una cassetta registrata.

La persona (P. L.) accusata di aver assunto tali atteggiamenti vessatori, non è stata sottoposta ad interrogatorio formale in quanto non rivestiva la carica di legale rappresentante della società; inoltre, avendo la società resistente contestato l'esistenza delle asserite conversazioni e della loro conformità ai fatti, il giudice di primo grado ha ritenuto inammissibile, ai sensi dell'art. 2712 c.c., la consulenza tecnica d'ufficio richiesta e volta alla trascrizione del nastro magnetico prodotto.

L'art. 2712 c.c., infatti, prevede: "Le riproduzioni (cod. proc. Civ. 261) fotografiche o cinematografiche e, in genere, ogni altra rappresentazione meccanica di fatti e di cose formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate, se colui contro il quale vengono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti o alle cose medesime".

La ricorrente ha impugnato la sentenza di primo grado davanti alla Corte d'Appello di Firenze che, capovolgendo la pronuncia del Giudice di prime cure, ha autorizzato la consulenza tecnica affinché fosse possibile valutare gli elementi probatori desumibili dalle registrazioni fonografiche effettuate dalla D. N., in quanto il disconoscimento della conformità ai fatti rappresentati non impedisce al giudice di trarre in via presuntiva

argomenti di giudizio anche dalle riproduzioni meccaniche, ove sorrette da “elementi gravi, precisi e concordanti” (Corte d’Appello di Firenze, sent. n. 213 del 2004).

In sostanza la Corte d’Appello ha ritenuto ammissibile la consulenza tecnica finalizzata a valutare gli elementi probatori desumibili dalle registrazioni effettuate dalla ricorrente.

Eseguita la perizia è, infatti, emerso un clima di “particolare ostilità” del Sig. P.L. nei confronti della ricorrente, mostrato - nello specifico - al momento della richiesta di ferie avanzata dalla lavoratrice. La Corte, sulla base di una così palese rimostranza del P.L., ha conseguentemente ritenuto giustificate sotto l’aspetto psicologico le dimissioni anticipate della ricorrente, liquidando il risarcimento del danno dalla stessa patito in € 8.367,29 pari alle retribuzioni che sarebbero maturate fino alla scadenza del contratto a termine, qualora la dipendente non fosse stata costretta a dimettersi.

La società proponeva ricorso in Cassazione deducendo la falsa applicazione degli artt. 2712 c.c., 116 c.p.c., 2729 c.c. e sostenendo che, secondo quanto disposto dell’art. 2112 c.c., la Corte d’Appello di Firenze non avrebbe dovuto consentire la trascrizione del nastro magnetico perché sconosciuto in primo grado. La D. N. resisteva con controricorso contestando tutto quanto ex ad verso argomentato.

La decisione della Corte di secondo grado è stata confermata dalla Corte di Cassazione la quale ha condiviso le statuizioni del giudice d’appello ritenendole: “non in contrasto con l’art. 2712 c.c., giacché la contestazione della società non ha riguardato il fatto della registrazione ma le sue risultanze, valutate, come già detto, dallo stesso giudice in base ad elementi presuntivi ex art. 2729 c.c.”. A sostegno di tale affermazione la Cassazione ha, poi, citato una sentenza emessa dalla stessa Corte di legittimità e riguardante le riproduzioni meccaniche, secondo la quale: “il disconoscimento, che fa perdere alle riproduzioni meccaniche la loro qualità di prova e va distinto dal mancato riconoscimento - diretto o indiretto - che non esclude il libero apprezzamento da parte del giudice delle riproduzioni legittimamente acquisite, deve essere chiaro e circostanziato ed esplicito con allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta (Cass. n. 8998 del 2001).”

Secondo la Suprema Corte, dunque, la mera dichiarazione con la quale si disconosce una riproduzione meccanica, non è sufficiente a far perdere alla stessa la qualità di prova essendo, altresì, necessaria la produzione di elementi che dimostrino - a conferma e a sostegno del disconoscimento - l’effettiva divergenza e/o difformità tra ciò che si sostiene e ciò che risulta dalle riproduzioni. Nel caso di specie, al di là del disconoscimento verbale del P.L., non è stato prodotto alcunché che potesse, in qualche modo, attestare e/o confermare quanto contestato. Pertanto, la Corte di Cassazione ha ritenuto che il disconoscimento del P.L. fosse generico e che da tale genericità derivasse la possibilità per il Giudicante di un “libero apprezzamento degli anzidetti elementi presuntivi ex art. 2729 Cod. Civ.”. Nella sostanza, dunque, si è affermato che la statuizione del Giudice d’appello non fosse in contrasto con l’art. 2712 c.c. e che, più in generale, il Giudice possa legittimamente formare il proprio convincimento sulla base delle registrazioni audio qualora da queste emergano elementi utili a formare un giudizio e/o alla ricostruzione dei fatti di causa. Di rimando, il lavoratore, vittima di comportamenti vessatori, legittimamente può avvalersi di registrazioni audio - se contenenti “elementi gravi, precisi e concordanti” - per dimostrare il mobbing. Con il secondo motivo di ricorso la società lamentava la violazione e falsa applicazione dell’art. 2119 c.c., nonché degli artt. 1453 e ss. c.c. sostenendo che il Giudice di secondo grado avesse erroneamente liquidato il danno nella misura delle retribuzioni maturande fino alla scadenza del contratto, infatti, secondo il P.L., non avendo la lavoratrice dato prova di aver subito un diverso e maggior danno, l’unica somma liquidabile alla D. N. fosse l’indennità di mancato preavviso ex art. 2119 c.c.. La Corte di Cassazione ha ritenuto questo secondo motivo infondato considerando che, nel caso di specie, non si trattava di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione al quale è prevista l’indennità sostitutiva del preavviso, bensì di rapporto a termine. Pertanto, la Corte d’Appello di Firenze aveva correttamente configurato - e, conseguentemente, liquidato - il danno subito dalla D. N. nelle retribuzioni che la dipendente avrebbe potuto percepire fino alla scadenza del contratto qualora non fosse stata costretta a dimettersi.

La sentenza in epigrafe fornisce senza dubbio al lavoratore un importante - legittimo - strumento cui potersi avvalere per dimostrare di essere stato vittima di un

comportamento mobizzante. Tale comportamento si sostanzia in atteggiamenti a volte eclatanti, a volte subdoli ma non meno perversi che, reiterati nel tempo, finiscono con lo svilire la persona del lavoratore determinando nello stesso stati di ansia, turbamento e – non meno importante – il venir meno della serenità lavorativa. Queste azioni e/o condotte, intenzionalmente mirate a creare una pressione psicologica e morale sul lavoratore, devono essere adeguatamente dimostrate. E' a questo punto che la pronuncia in epigrafe acquista ancor maggior pregio in considerazione del fatto che provare il mobbing (onere, ricordiamo, del lavoratore!), è tutt'altro che agevole. Non è sufficiente, infatti, la semplice accusa, al contrario, quest'ultima deve essere suffragata da valide prove documentali, come possono essere le certificazioni mediche, e/o dalle dichiarazioni rese dai testi, altrimenti il dipendente potrebbe rischiare il licenziamento, giustificato dal venir meno del rapporto di fiducia: "un'accusa non provata di mobbing giustifica la comminazione di un licenziamento per giusta causa per violazione dello stesso rapporto di fiducia lavoratore-datore di lavoro" e ancora: " (...) pur non potendosi escludere che il reperimento delle varie fonti di prova possa risultare particolarmente difficoltoso a causa di eventuali sacche di omertà sempre presenti, o per altre ragioni, non è chi non veda che la mancata acquisizione della prova in questione, alle cause che hanno determinato la lesione dedotta e gli effetti che si asserisce essere derivati, impedisce al giudice l'accoglimento della domanda" (Cass. 8/01/2000, n. 143). E' vero, dunque, che nel corso di un processo è difficile acquisire apprezzabili elementi di prova tali da riuscire a suffragare l'accusa di mobbing e da convincere il Giudice di aver effettivamente subito la vessatorietà da parte di un superiore e/o di un collega, ma ciò non deve scoraggiare chi sia vittima di mobbing a combatterlo. Oggi – considerata, altresì, la mancanza in Italia di una legge ad hoc che regoli e disciplini tale problematica – il rimedio più efficace e proficuo sarebbe quello di collaborare, di rompere il silenzio (denunciato dalla stessa sentenza su richiamata: "sacche di omertà", Cass. 143/2000), di non aver paura di denunciare quanto accade nei luoghi di lavoro, spesso davanti ai nostri occhi, di reagire contro tali ostilità perché non deve restare impunito chi, infischiosene della dignità della persona del lavoratore, continua a perpetrare così deplorevoli condotte. (Avv. Silvia Gelfusa - Avv. Ombretta Maria Di Loreto)

### **NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE LA COMUNICAZIONE DELLE GIUSTIFICAZIONI VIA TELEFAX PUO' ESSERE RITENUTA VALIDA**

**E' un sistema di posta elettronica (Cassazione Sezione Lavoro n. 6911 del 20 marzo 2009, Pres. Mattone, Rel. Mammone).**

Paolino M. dipendente della s.r.l. Costruzioni Motori Diesel è stato sottoposto a procedimento disciplinare per assenza ingiustificata durata oltre quattro giorni. La lettera di contestazione dell'addebito gli è pervenuta il 21 dicembre 2002. Egli ha risposto fornendo le sue giustificazioni con raccomandata anticipata via telefax il 23 dicembre 2002, pervenuta per posta all'azienda il 7 gennaio 2003. L'azienda lo ha licenziato con lettera spedita per posta il 10 gennaio e pervenuta il 14 gennaio 2003. Egli ha chiesto al Tribunale di Melfi di annullare il licenziamento sia perché ingiustificato, sia in base all'art. 23 del contratto collettivo dei lavoratori metalmeccanici, secondo cui, in caso di procedimento disciplinare, se il provvedimento non viene emesso entro i sei giorni successivi alla ricezione delle giustificazioni del lavoratore, queste si riterranno accolte. Il Tribunale ha rigettato la domanda motivando le sua decisione con riferimento alla ritenuta fondatezza dell'addebito. Questa decisione è stata riformata, in grado di appello, dalla Corte di Potenza che ha annullato il licenziamento per tardività, in quanto ha ritenuto che l'azienda, avendo ricevuto le giustificazioni del lavoratore, per telefax, il 23 dicembre 2002, avrebbe dovuto emettere il licenziamento nel termine di sei giorni previsti dal contratto collettivo e pertanto entro il 29 dicembre 2002, mentre lo aveva comunicato il 10 gennaio 2003. L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, sostenendo, tra l'altro, che il giudice avrebbe dovuto calcolare il termine di sei giorni previsti dal C.C.N.L. con effetto dal 7 gennaio 2002 data in cui la lettera anticipata via telefax le era pervenuta per posta. La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 6911 del 20 marzo 2009, Pres. Mattone, Rel.

Mammone) ha rigettato il ricorso, richiamando la sua giurisprudenza secondo cui le riproduzioni meccaniche indicate con elencazione non tassativa dall'art. 2712 cod. civ. formano piena prova dei fatti o delle cose rappresentati, ove la parte contro cui (le riproduzioni) sono prodotte non ne disconosca la conformità ai fatti o alle cose medesime, costituendo detta modalità di trasmissione un sistema di posta elettronica volto ad accelerare il trasferimento della corrispondenza mediante la riproduzione a distanza - con l'utilizzazione di reti telefoniche e terminali facsimile - del contenuto di documenti. Nella specie - ha affermato la Corte - deve ritenersi che il giudice di merito abbia ottemperato al suo compito, avendo egli ritenuto adempiuto l'onere probatorio gravante sul dipendente sulla base di due argomenti: a) la produzione della attestazione della trasmissione del messaggio all'indirizzo telefonico del datore; b) la circostanza che l'utilizzo del telefax fosse abituale strumento di comunicazione tra le parti, atteso che il numero telefonico cui era stato inoltrato il messaggio era lo stesso indicato nella lettera di assunzione del dipendente; tale accertamento di merito è incensurabile, essendo fondato su argomentazione congrua e logicamente articolata.

**L'ACCETTAZIONE, DA PARTE DEL LAVORATORE, DI UNA  
DEQUALIFICAZIONE PER EVITARE IL LICENZIAMENTO, COMPORTA  
L'OBLIGO DI VERIFICARE LA POSSIBILITA' DI IMPIEGARLO CON  
MANSIONI INFERIORI**

**In base all'art. 3 L. n. 604/66 (Cassazione Sezione Lavoro n. 6552 del 18  
marzo 2009, Pres. Battimiello, Rel. Di Nubila).**

Quando il datore di lavoro procede a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a termini dell'art. 3 della legge 604/66, in particolare per soppressione del reparto cui sono addetti i lavoratori licenziati, la verifica della possibilità di *rèpèchage* va fatta con riferimento a mansioni equivalenti; ove i lavoratori abbiano accettato mansioni inferiori onde evitare il licenziamento, la prova dell'impossibilità di *rèpèchage* va fornita anche con riferimento a tali mansioni; ma occorre in quest'ultimo caso che il patto di demansionamento sia anteriore o coevo al licenziamento, mentre esso non può scaturire da una dichiarazione del lavoratore espressa in epoca successiva al licenziamento e non accettata dal datore di lavoro, specie se il lavoratore abbia in precedenza agito in giudizio deducendo l'illegittimità dello stesso demansionamento.

**AL LAVORATORE PUO' ESSERE ATTRIBUITA, IN VIA CONVENZIONALE, UNA  
QUALIFICA SUPERIORE A QUELLA SPETTANTEGLI**

**Ma è necessario che in occasione della sua attribuzione siano espressamente  
indicate le mansioni inferiori effettivamente assegnate (Cassazione Sezione  
Lavoro n. 7523 del 27 marzo 2009, Pres. Sciarelli, Rel. Zappia).**

Posto che costituisce principio assolutamente pacifico in dottrina ed in giurisprudenza quello secondo cui è perfettamente ammissibile, nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro subordinato l'attribuzione al lavoratore di una qualifica superiore alle mansioni effettive, occorre tuttavia rilevare che la attribuzione della qualifica convenzionale deve necessariamente trovare il proprio fondamento nel contenuto degli accordi collettivi ovvero dell'autonoma determinazione della parti. La qualifica attribuita può ritenersi meramente convenzionale, e cioè non corrispondente alle mansioni inferiori effettivamente assegnate e svolte, quando in sede di attribuzione, nell'ambito dell'autonomia contrattuale, di siffatta qualifica convenzionale superiore, vengano espressamente indicate le mansioni di contenuto inferiore effettivamente assegnate al dipendente; in assenza di siffatta specificazione, le mansioni non possono che corrispondere alla qualifica, non potendosi in alcun modo ritenere il carattere convenzionale della stessa.

**LE CONTROVERSIE RELATIVE ALLA COLLOCAZIONE IN MOBILITA'  
DEI PUBBLICI IMPIEGATI DEVONO ESSERE DECISE DAL GIUDICE  
ORDINARIO**

**In base al decreto legislativo n. 165/2001 (Cassazione Sezioni Unite Civili n.  
6062 del 13 marzo 2009, Pres. Carbone, Rel. Amoroso).**

Nella pubblica amministrazione, il procedimento di mobilità collettiva del personale in esubero è disciplinato dagli articoli 33-34 bis del decreto legislativo n. 165/2001, che prevede una procedura analoga a quella prevista, nel settore privato, dalla legge n. 223 del 1991 in materia di riduzione del personale. Conclusa tale procedura l'amministrazione, originaria datrice di lavoro del dipendente eccedentario, colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli eventuali accordi intervenuti con le organizzazioni sindacali, ne avrebbe consentito la ricollocazione. Con il collocamento in disponibilità, ove disposto nel rispetto delle regole procedurali dettate dall'art. 33 cit., si ha l'effetto della sospensione di tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro, che entra in una fase di quiescenza, e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale per la durata massima di ventiquattro mesi. Gli articoli 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 prevedono poi un meccanismo per la ricollocazione del personale disponibile presso altre amministrazioni che abbiano necessità di personale. In sostanza nella complessa vicenda del ricollocamento del personale in disponibilità, che realizza un mutamento soggettivo nel rapporto di lavoro pubblico con la sostituzione dell'amministrazione datrice di lavoro, sono coinvolti più soggetti: l'amministrazione sostituita, originaria datrice di lavoro; l'amministrazione intermediaria che individua il dipendente in disponibilità da ricollocare; l'amministrazione che si è determinata all'avvio di una procedura concorsuale per l'assunzione di nuovo personale e che è destinataria dell'assegnazione; il dipendente in disponibilità che è anch'egli destinatario del ricollocamento mediante assegnazione alla nuova amministrazione pubblica. Per effetto dell'assegnazione sorge l'obbligo, per l'amministrazione pubblica destinataria della stessa, di iscrivere il dipendente individuato per il ricollocamento nei ruoli del proprio personale con la conseguenza che il rapporto di lavoro pubblico "prosegue" con tale nuovo datore di lavoro, realizzandosi così una forma di mutamento soggettiva nel rapporto di impiego. Questa complessa vicenda può dar luogo a contestazioni sia da parte del lavoratore assegnato che dell'amministrazione pubblica destinataria dell'assegnazione. Nell'uno e nell'altro caso - vuoi che sia l'amministrazione di destinazione ad insorgere impugnando gli atti della procedura di ricollocamento, vuoi che sia il dipendente pubblico a far valere il suo diritto alla prosecuzione del rapporto - c'è una "controversia relativa a rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" ai sensi dell'art. 63, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001 con conseguente giurisdizione del giudice ordinario che è facoltizzato a disapplicare gli atti amministrativi della procedura, se illegittimi. Pertanto le controversie che attengono a questa complessa vicenda di transito di un dipendente pubblico da un'amministrazione ad un'altra sotto tutte attratte alla giurisdizione del giudice ordinario: quella promossa dal dipendente che faccia valere l'obbligo dell'amministrazione ad quem di iscriverlo nei ruoli del proprio personale; quella promossa da quest'ultima amministrazione per l'"annullamento" dell'atto di assegnazione del dipendente (id est per l'accertamento dell'insussistenza dell'obbligo di iscrizione del dipendente a lei assegnato nei ruoli del proprio personale). Si impone quindi una nozione di atto di gestione del rapporto di lavoro pubblico che comprenda anche l'atto di assegnazione ad altra amministrazione del dipendente in esubero, iscritto negli elenchi del personale in disponibilità; atto che non implica alcun esercizio di poteri amministrativi o di discrezionalità e che si colloca nel contesto di una collaborazione tra enti diversi, imposta per legge, al fine di realizzare la più razionale gestione del rapporto di lavoro contrattualizzato nel quadro del bilanciamento operato dal legislatore di opposte esigenze afferenti a tale rapporto (tutela dell'occupazione, da un parte, ed economicità e buon andamento dell'azione amministrativa, dall'altra). In

conclusione deve quindi affermarsi che - in base al criterio di riparto della giurisdizione secondo l'oggetto della controversia, il quale va identificato non solo in funzione della concreta pronuncia che si chiede al giudice, ma anche e soprattutto in funzione della causa petendi, ossia della intrinseca natura della posizione dedotta in giudizio ed individuata dal giudice con riguardo ai fatti allegati ed al rapporto giuridico del quale detti fatti costituiscono manifestazione - appartiene alla giurisdizione del giudice ordinario una controversia nella quale l'ente pubblico destinatario di un atto di assegnazione di personale collocato in disponibilità ed iscritto negli elenchi di cui all'art. 34 bis del d.lgs. 165 del 2001 contesti, attraverso la sua impugnazione, il diritto del lavoratore assegnato di essere o di rimanere iscritto nei suddetti elenchi o la sussistenza dei requisiti professionali per il trasferimento in mobilità nei propri ruoli.

### **NEL PROCESSO DEL LAVORO IL DEPOSITO TARDIVO DEI DOCUMENTI E' INAMMISSIBILE**

**Tranne che la tardività sia giustificata dal tempo della formazione o dagli sviluppi della vicenda processuale (Cassazione Sezione Lavoro n. 6969 del 23 marzo 2009, Pres. Mattone, Rel. Mammone).**

Nel rito del lavoro, in base al combinato disposto degli artt. 416, c. 3 e 437 c. 2, cod. proc. civ., che vieta l'ammissione in appello di nuovi mezzi di prova (ivi compresi i documenti), l'omessa indicazione nell'atto introduttivo e contestuale produzione dei documenti determina la decadenza del diritto alla produzione degli stessi, salvo che la produzione tardiva non sia giustificata dal tempo della loro formazione o dall'evolversi della vicenda processuale successivamente al ricorso ed alla memoria di costituzione (come nel caso, ad esempio, della proposizione di domanda riconvenzionale o di intervento o chiamata in causa di terzo). Ai fini dell'operatività delle preclusioni e dei termini decadenziali previsti dalla legge, deve dunque operarsi una completa equiparazione tra prova precostituita (quale quella documentale) e prova costituenda (come quella testimoniale).

### **G8 LAVORO DOCUMENTO CONCLUSIVO**

**"People first: le persone prima di tutto"**, è questo il tema del Summit organizzato dalla Presidenza italiana del G8 che si è svolto a Roma alla Farnesina dal 29 al 31 marzo 2009 con lo scopo di sollecitare un risposta condivisa alla dimensione umana della crisi globale e dei suoi aspetti sociali della crisi economica (mercato del lavoro, sistemi di welfare, ecc.). Il Ministro del lavoro italiano ha invitato alla riunione, oltre alle organizzazioni internazionali e le parti sociali, anche i Ministri del Lavoro delle altre principali economie mondiali (Cina, India, Brasile, Messico, Sud Africa ed Egitto, nonché le Organizzazioni internazionali maggiormente interessate (ILO, OCSE e FMI). Un vero e proprio **"Patto globale di protezione sociale"** è quanto è stato discusso. E, in quest'ambito, è stato proposto di passare, dopo i vari e numerosi piani di sostegno ai mercati finanziari, alla fase due, aiutando l'economia reale e, con essa, i lavoratori. Si tratta di politiche sociali, di tutela e di sostegno, necessarie per i lavoratori colpiti in tutto il mondo dalle conseguenze della crisi economica internazionale, dato che l'integrazione dei mercati del lavoro ha prodotto una localizzazione della produzione sempre più ampia (globalizzazione), un effetto negativo sulla distribuzione dei redditi nei Paesi occidentali, un aumento dei flussi migratori, politiche che hanno sottostimato la dimensione umana (Fonte: Sito presidenza italiana G8, ministero affari esteri e ministero lavoro, salute e politiche sociali). Per una migliore informazione, al fine di contribuire al dibattito che si è aperto sulle 'nuove' strategie e prospettive del Mercato del lavoro alla luce di questa crisi globale, crediamo sia utile riportare in allegato al seguente bollettino sindacale il testo ufficiale delle Conclusioni della Riunione del G8 sul Lavoro e l'Occupazione.

**Il Coordinamento Nazionale Confasal-Unsa Beni Culturali**



## **G8 Social Summit**

# **People First**

### **Affrontare insieme la dimensione umana della crisi**

#### Conclusioni della Riunione del G8 sul Lavoro e l'Occupazione

1. I Ministri del Lavoro e dell'Occupazione dei paesi del G8 ed il Commissario UE per l'Occupazione, gli Affari Sociali e le Pari Opportunità si sono riuniti a Roma dal 29 al 31 marzo 2009 con il Direttore Generale dell'OIL, il Segretario Generale dell'OCSE e il Primo Vice Direttore Generale del FMI per discutere sul tema "People first. Affrontare insieme la dimensione umana della crisi". Durante la fase preparatoria della riunione, il 29 marzo, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione hanno incontrato i rappresentanti delle parti sociali. I Ministri del Lavoro e dell'Occupazione di Brasile, Cina, India, Sudafrica, Messico ed Egitto si sono uniti al vertice a partire dalla seconda giornata.
2. Noi, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione dei paesi del G8, abbiamo discusso ed identificato una serie di politiche strutturate ed efficaci, basate su principi comuni, volte a rispondere all'impatto della grave crisi economica globale sui mercati del lavoro. Riteniamo che per uscire dalla situazione che il mondo si trova attualmente a fronteggiare, sia necessario adottare un approccio integrato, sia dal punto di vista economico che sociale.
3. Affrontare insieme la dimensione umana della crisi è importante per la stabilità economica, sociale e politica. Il rafforzamento reciproco delle politiche economiche, sociali e dell'occupazione è essenziale in risposta alla significativa perdita di posti di lavoro prodotta dalla crisi, fornendo un sostegno al reddito delle persone e delle famiglie colpite dalla crisi economica, preservando il capitale umano. Le politiche macroeconomiche devono essere associate a politiche sociali e di occupazione, che evitino la disoccupazione e il rischio di esclusione sociale e consentano un rapido reinserimento nel mercato del lavoro.
4. Le condizioni del mercato del lavoro si stanno indebolendo in tutti i paesi del G8 e dell'area OCSE, in taluni casi a un ritmo senza precedenti. Il tasso medio di disoccupazione OCSE ha raggiunto il 6,9% nel gennaio 2009, un valore maggiore di quasi un punto percentuale rispetto all'anno precedente. Ciò implica che nell'anno che si chiude a gennaio 2009, nell'area dell'OCSE circa 7,2 milioni di persone sono andate ad aggiungersi alle fila dei disoccupati. Tuttavia la perdita di posti di lavoro si sta diffondendo rapidamente, e un maggiore aumento della disoccupazione e delle persone attive che vivono in condizioni di povertà si sta realizzando a livello globale.



5. Le recenti proiezioni dell'OCSE indicano che il tasso di disoccupazione nell'area OCSE dovrebbe raggiungere il 10% entro il 2010, rispetto al 5,6% del 2007. Ciò implica che potrebbero esserci ulteriori 25 milioni di disoccupati nel 2010 rispetto al 2007; questo aumento della disoccupazione nell'OCSE sarebbe di gran lunga il più ampio e il più rapido nel dopoguerra. Le stime dell'OIL indicano che la disoccupazione mondiale potrebbe aumentare di 40 milioni di persone entro la fine di quest'anno.
6. Le principali strategie che possono contribuire a fronteggiare la crisi includono:
- Promuovere la creazione di posti di lavoro e implementare politiche efficaci a supporto del mercato del lavoro, al fine di ripristinare la fiducia;
  - Supportare i redditi delle persone e delle famiglie attraverso programmi di protezione sociale più efficaci e responsabili (previdenza sociale e protezione del lavoro) allo scopo di favorire una rapida ripresa, infondendo nuova fiducia nei consumi e negli investimenti;
  - Incoraggiare lo sviluppo del capitale umano attraverso adeguate politiche di istruzione e di formazione, per consentire il mantenimento del posto di lavoro, per prevenire l'esclusione sociale e per sostenere congiuntamente la crescita economica e le prospettive di carriera delle persone.
  - Sviluppare le tematiche sociali oltre a quelle finanziarie ed economiche al fine di conseguire una crescita e uno sviluppo sostenibili.
7. Riaffermiamo l'importanza delle politiche strutturali in quanto strumenti per ridurre la persistenza della crisi economica attuale, e dovremmo assicurare l'allineamento tra le misure a favore dell'occupazione e della protezione sociale con le politiche strutturali volte a favorire la crescita, la produttività e la coesione sociale nel lungo termine. Sottolineiamo il nostro impegno a promuovere la dimensione sociale della globalizzazione e a consentire alle persone di affrontare al meglio le sfide emergenti dalla crisi finanziaria.

#### La necessità di agire

8. Abbiamo concordato che i nostri paesi intraprendano ulteriori azioni coerenti per minimizzare l'impatto della crisi sull'occupazione e massimizzare il potenziale di crescita dei posti di lavoro nel periodo di ripresa economica. Abbiamo identificato una serie di azioni comuni che potrebbero essere adottate in maniera integrata, al fine di tutelare i posti di lavoro esistenti e crearne di nuovi, sviluppare le competenze e rafforzare la protezione sociale. Queste azioni possono essere suddivise in quattro grandi aree che si occupano di:
- Promuovere attivamente politiche mirate a sostegno del mercato del lavoro al fine di ridurre la disoccupazione;
  - Favorire lo sviluppo delle competenze, in linea con le esigenze del mercato del lavoro, per aiutare le persone a mantenere il proprio potenziale di occupabilità ed evitare fenomeni di disoccupazione di





- massa, anche attraverso schemi di sostegno alla disoccupazione (ad esempio, riduzione compensata dell'orario di lavoro o divisione dei compiti) associati a misure formative;
- iii. Garantire un efficace sistema di protezione sociale, per aiutare i lavoratori colpiti dalla crisi e le loro famiglie;
  - iv. Consentire al mercato del lavoro di rispondere ai cambiamenti strutturali in senso lato.
9. L'implementazione di politiche attive a sostegno del mercato del lavoro, in associazione a programmi di assistenza destinati ai disoccupati, possono migliorare le possibilità di reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro e prevenire la disoccupazione a lungo termine. I nostri governi devono assicurare che tali politiche siano attuate da servizi per l'impiego efficienti e moderni pubblici e, sulla base delle politiche nazionali, privati, in grado di associare l'erogazione dei sussidi all'attività di collocamento, nonché fornire assistenza legata al mercato del lavoro a coloro che ne hanno bisogno.
10. L'investimento in capitale umano rappresenta uno strumento fondamentale per aumentare la produttività e per il buon esito della ripresa. Le politiche volte a migliorare le competenze dovrebbero consentire di far fronte alle future esigenze del mercato. Pertanto, è importante assicurare che le persone abbiano accesso ad un'istruzione di buona qualità, mantengano e ripristinino l'impiego e l'occupabilità, concentrandosi sulla formazione e le competenze, con particolare enfasi sulla riqualificazione e la creazione di competenze. Questo è un aspetto essenziale se si vuole preservare l'occupabilità dei lavoratori, prevenendo la disoccupazione di lunga durata e consentendo ai disoccupati o ai sotto-occupati di migliorare le proprie competenze, in modo da aumentare le loro possibilità di un'integrazione o di una reintegrazione più sostenibile nel mercato del lavoro, traendo vantaggio dalle nuove opportunità nel momento in cui si avrà la ripresa. Nonostante la maggior parte della formazione venga erogata sul posto di lavoro, i programmi di formazione finanziati dai governi e dai servizi per l'impiego devono cooperare costantemente con le aziende, nonché con le parti sociali ed altri *stakeholder* al momento di realizzare formazione e misure di qualificazione professionale.
11. La crisi economica globale sta accelerando gli adeguamenti strutturali nei mercati del lavoro dei paesi G8. Come conseguenza di ciò, molti settori subiscono un impatto a diversi livelli. I governi devono mettere a punto misure sulle competenze e la formazione per assicurare che i lavoratori siano dotati delle giuste competenze per rispondere alle nuove domande del mercato. Rileviamo il potenziale per nuove opportunità di impiego per il futuro nel settore delle tecnologie ambientali, come già evidenziato nelle conclusioni di Niigata (*Green job*). Anche il settore dei servizi sociali (sanità, istruzione e assistenza all'infanzia, agli anziani e ai disabili) può fornire opportunità di lavoro, contribuendo allo stesso tempo a raggiungere altri obiettivi cruciali (*White job*).
12. I programmi efficaci e responsabili di sostegno al reddito, incluse politiche di salario minimo ove appropriato, devono proteggere le categorie più disagiate e vulnerabili nei nostri paesi, garantendo al contempo incentivi alla ricerca di lavoro. La



protezione sociale comporta importanti benefici economici in termini di stabilizzazione automatica e di consumi, rafforzando la fiducia dei consumatori e contribuendo in maniera significativa alla creazione di posti di lavoro. Inoltre, è importante che il prepensionamento dei lavoratori più anziani non venga utilizzato come mezzo per ridurre la disoccupazione.

13. Per adattarsi al meglio ai cambiamenti indotti dalla crisi economica globale, è fondamentale assicurare l'efficace funzionamento del mercato del lavoro. A tal fine, è possibile prendere in considerazione diverse misure quali: a) politiche attive a sostegno del mercato del lavoro, inclusi sussidi per il lavoro temporaneo e servizi di collocamento, b) formazione e miglioramento di competenze soprattutto per i disoccupati e per le persone a rischio di licenziamento, c) soluzioni temporanee di lavoro flessibile, compreso il part-time e la riduzione dell'orario di lavoro per evitare licenziamenti, oltre ai costi per le imprese associati ai licenziamenti ed alle successive riassunzioni, ed impedire perdite di capitale umano per le singole aziende.
14. Nell'affrontare le conseguenze dell'impatto sociale e sull'occupazione della crisi globale, è importante coinvolgere attivamente le parti sociali. Un dialogo sociale, forte, efficace e significativo, che comprenda una maggiore partecipazione dei lavoratori al processo di ristrutturazione economica, potrebbe mitigare gli effetti della crisi per i lavoratori ed i datori di lavoro, oltre a conseguire un alto livello di crescita economica e migliorare gli standard di vita. Il rafforzamento del dialogo sociale consente la partecipazione attiva delle parti sociali nei consessi internazionali.
15. Le nostre società hanno tratto beneficio dall'integrazione nell'economia globale. Il protezionismo è uno dei rischi maggiori della crisi, e dovrebbe essere evitato. La chiusura dei confini nazionali non alleggerirebbe la pressione del tracollo finanziario, e pregiudicherebbe la nostra capacità di reagire. Affrontare la crisi globale del lavoro implica la necessità di intervenire alle radici di tali rischi.
16. Ci impegniamo a promuovere il dialogo e la cooperazione con i governi dei paesi emergenti ed in via di sviluppo e con le istituzioni internazionali, al fine di preservare e sviluppare il capitale umano, contribuire ad affrontare l'occupazione e le sfide sociali derivanti dall'attuale crisi finanziaria a livello globale, migliorare e garantire uno sviluppo più sostenibile e promuovere la coesione sociale. L'Agenda dell'OIL per il Lavoro Dignitoso (*Decent work*) ed i suoi sviluppi futuri rappresentano altresì uno strumento efficace per raggiungere questi obiettivi.
17. L'attuale crisi non deve essere presa come un pretesto per indebolire i diritti dei lavoratori sui quali i paesi si sono impegnati. Al contrario, essa rappresenta un'opportunità per rivedere ed estendere – ove possibile – i sistemi di protezione sociale, assicurando che essi siano efficaci, efficienti e quindi in grado di aiutare tutti coloro che sono colpiti dalla crisi, soprattutto i più deboli. Nei paesi in cui non sono ancora in vigore adeguate misure di protezione sociale, è necessario adottare azioni tempestive volte alla loro implementazione. A tal proposito, è particolarmente importante il pieno rispetto e l'effettiva implementazione della Dichiarazione dell'OIL



sui Principi Fondamentali e i Diritti del Lavoro, e la Dichiarazione dell'OIL del 2008 sulla Giustizia Sociale per un'Equa Globalizzazione.

18. La promozione delle iniziative di Responsabilità Sociale d'Impresa, in linea con le conclusioni della presidenza del G8 di Dresda, rafforzerebbe l'impegno di ripristinare la fiducia dei lavoratori e delle imprese. In questo contesto, mentre spetta ai Governi assicurare l'implementazione degli standard lavorativi, è altresì importante promuovere le imprese sostenibili e la Responsabilità Sociale d'Impresa. Basandosi sui punti di forza della Dichiarazione Tripartita dell'OIL sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale, e le Linee-Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali, le due organizzazioni dovrebbero continuare a cooperare alla promozione di un contributo positivo delle aziende internazionali al progresso sociale.
19. Nel nuovo contesto di *governance* globale, una migliore coerenza delle politiche a tutti i livelli rappresenta una priorità. La dimensione sociale è una parte necessaria di una *governance* più integrata, che associ le priorità sociali, del lavoro e dell'occupazione con le sfide economiche e finanziarie, inclusa una nuova prospettiva in relazione al dibattito sulla promozione di un'attività economica e sociale sostenibile. Inoltre, le organizzazioni internazionali sono incoraggiate a lavorare assieme per sviluppare indicatori globali che aiutino a monitorare i legami esistenti tra politiche sociali ed economiche.
20. Invitiamo le organizzazioni internazionali, soprattutto il FMI, l'OCSE e l'OIL, a prendere in considerazione il mercato del lavoro e gli impatti sociali nelle loro attività di consulenza e collaborazione con i Governi e a condividere le lezioni apprese e sviluppare raccomandazioni più dettagliate basate sui principi del presente documento, affinché un'efficace occupazione e politiche di protezione sociale riescano a mitigare gli impatti della crisi, assicurando una ripresa sostenibile. Incoraggiamo l'attuale processo G20 a riconoscere il lavoro realizzato da queste e da altre organizzazioni competenti in materia.
21. Ci impegniamo a proseguire il nostro dialogo sulle azioni future necessarie per promuovere l'occupazione e l'occupabilità, migliorare la protezione sociale e creare nuovi posti di lavoro. Il prossimo Vertice G20 di Londra rappresenterà un'occasione importante per presentare i risultati di questa riunione. Rileviamo con interesse che la Conferenza Internazionale sul Lavoro del 2009 prenderà in considerazione proposte per un "Patto Globale per i Lavori". Il Vertice dei leader del G8 che si terrà alla Maddalena il prossimo luglio consentirà di avanzare su questo dibattito e promuovere nuove azioni. La Riunione Ministeriale dell'OCSE sull'Occupazione offrirà nuove opportunità per esaminare queste tematiche più approfonditamente.
22. Noi, i Ministri del G8, riconosciamo questo forum come un'importante occasione per promuovere l'Agenda del G8 nel suo insieme. Incoraggiamo quindi il Canada a considerare positivamente la sua riconvocazione nell'ambito della Presidenza del G8 del 2010.