



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma

Settimanale della Giustizia



Sommario:



■ [L'editoriale](#)

(di M. Battaglia)

■ [Il diritto allo studio non va limitato.](#)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(Red.)

1. [Mobbing: nessun risarcimento se il dipendente non è produttivo.](#)
2. [Quali sono gli elementi per poter considerare alcune condotte come mobbing?](#)
3. [Illegittimo il licenziamento per riduzione del lavoro se le competenze del lavoratore sono poi affidate ad un collaboratore a progetto.](#)

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Ministro, è ora di muoversi...

Chi ha buona memoria ricorderà senz'altro che Confsal-Unsa da alcuni anni non partecipa più, ufficialmente, allo stanco rito dell'inaugurazione dell'anno giudiziario.

Ci sembra, Infatti, piuttosto stucchevole presenziare ad eventi in cui primeggiano i soliti stereotipi fatti di numeri, percentuali, statistiche e quant'altro.

Sia in Cassazione sia nelle varie Corti d'Appello, recitata la solita filastrocca dei numeri dei procedimenti sopravvenuti ed esauriti, non c'è stato mai nessuno che abbia avuto il coraggio di denunciare con decisione i veri motivi del tragico malfunzionamento della giustizia penale e civile, nonché delle condizioni di vita, e lavorative, all'interno degli Istituti di pena in generale.

Questo aspetto Confsal-Unsa l'ha sempre sottolineato duramente, perché oltre ai numeri sciorinati prima dai Procuratori Generali e, a partire da una certa epoca in poi, dai Presidenti di Corte d'appello, non si è mai affrontato seriamente il gravissimo problema degli organici depauperati e sottodimensionati di cui soffrono, indistintamente, la stragrande

maggioranza degli uffici giudiziari e pressoché tutte le strutture del Dipartimento Amministrazione Penitenziaria.

In quei contesti si sono sempre sentite solo generiche affermazioni più che altro come "atto dovuto" o prassi, tanto per dire mezza parola sul personale.

La cosa è da ritenere tanto più schizofrenica sol se si considera che, in modo inversamente proporzionale ai tagli delle piante organiche del personale amministrativo, **l'andamento dei carichi di lavoro da molti anni è in crescita esponenziale**, tanto da arrivare, fra penale e civile, ai numeri colossali di **oltre nove milioni di procedimenti pendenti**.

Anche quest'anno, nel corso delle cerimonie di inaugurazione dell'anno giudiziario, non si è sfuggiti a quella che, purtroppo, è diventata solo una stanca rassegna di "eccellenze", "eminenze", "alti gradi" e "politici noti e meno noti" che, tutti insieme, al termine delle cerimonie fanno a gara per "catturare" la prima telecamera che si trova nei paraggi.

Se non fosse un discorso maledettamente serio, ci sarebbe proprio da ridere.

Purtroppo, però, nella realtà c'è una sola costante, che preoccupa

tantissimo: la situazione ormai preagonica in cui versa il “sistema-giustizia”.

Anche dai dati diramati quest’anno emerge, in tutta la sua drammatica evidenza, la grave carenza negli organici del personale del nostro Ministero, che paradossalmente, dall’entrata in vigore del c.d. “codice Vassalli (fine anno 1989) ad oggi è diminuito, per gli uffici giudiziari di oltre 10 mila unità, e per gli istituti penitenziari di quasi 4 mila unità.

Negli ultimi anni abbiamo denunciato a chiare lettere i perversi effetti che i c.d. “tagli lineari” del personale amministrativo, voluti dal governo e inseriti nelle manovre economiche, avrebbero prodotto sull’efficienza e sul corretto funzionamento degli uffici giudiziari e delle strutture penitenziarie.

Oggi, però, è giunto il momento, che riteniamo improcrastinabile, che la neo ministro Paola Severino compia un atto di grande coraggio, ponendo in essere ogni iniziativa utile ad un necessario riequilibrio delle piante organiche. Così non si può più andare avanti!

Il tempo delle parole è finito. Ora è necessario passare ai fatti.

E questo significa l’assoluta necessità di pubblicare nell’immediato

nuovi concorsi, nonché realizzare le assunzioni degli idonei di tutte le procedure concorsuali già espletate e regolarmente concluse.

Confsal-Unsa ritiene che, al momento, la revisione delle circoscrizioni giudiziarie non sia l’unica e più urgente ricetta per rimettere in moto l’elefantiaca macchina della giustizia.

Forse, come ritenuto da molti, è arrivato anche il momento di rivedere il codice di procedura penale, non prima, però, della depenalizzazione di alcuni reati minori, al fine di evitare una marea di richieste di giustizia, che rimarrebbero comunque inevase e/o prescritte, e che comporterebbero elevati costi alla collettività.

[Torna all’indice](#)

Il diritto allo studio non va limitato.

In merito alla circolare n. 117/10030 del 31.01.2012 del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, relativa alla questione dei permessi di 150 ore per il diritto allo studio, numerose sono le doglianze degli iscritti, lavoratrici e lavoratori, che lamentano una contrazione significativa della possibilità di vedersi legittimata la fruizione di permessi retribuiti per esercitare il proprio diritto.

Per poter tutelare i legittimi interessi dei lavoratori, il Coordinamento Giustizia della Federazione ConfSal-Unsa ha dato mandato all'avvocato Pasquale Lattari di approfondire nel merito la questione in argomento, al fine di metterne in luce i possibili vizi giuridici e valutare la sussistenza di basi per intraprendere ulteriori iniziative giudiziarie.

[Torna all'indice](#)

Breve rassegna di giurisprudenza

➤ **Cassazione. Sentenza 27.12.2011, n. 28962.**

Mobbing: nessun risarcimento se il dipendente non è produttivo.

Non ha diritto al risarcimento per il danno da mobbing il dipendente pubblico sanzionato e sostituito perché l'ufficio è poco produttivo.

Lo ha deciso la Corte di cassazione con sentenza n. 28962 del 27 dicembre 2011, nel respingere il ricorso di un funzionario pubblico sanzionato e poi sostituito per la scarsa produttività del suo ufficio che, dopo alcuni mesi, si era dimesso.

Il dipendente aveva chiesto la condanna al risarcimento dei danni (biologico, esistenziale, alla professionalità e morale) subiti a causa del comportamento vessatorio che l'Amministrazione aveva sistematicamente tenuto nei suoi confronti, tanto da costringerlo ad una prolungata assenza da malattia e, infine, appunto alle dimissioni dal lavoro.

I primi due gradi di giudizio hanno rigettato la domanda di risarcimento del danno da mobbing, non rinvenendo gli elementi di una condotta protratta nel tempo con le caratteristiche della persecuzione

finalizzata all'emarginazione del dipendente.

La Suprema Corte ha confermato le decisioni precedenti, affermando che in questi casi il capo non pone in essere una condotta persecutoria finalizzata alle dimissioni del lavoratore, ma volta ad aumentare l'efficienza degli uffici.

In particolare gli Ermellini hanno ricordato che per *mobbing* si intende una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

In altri termini, «*ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti:* a) *la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;* b) *l'evento lesivo della salute o della*

personalità del dipendente; c) *il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;* d) *la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio».*

Nella fattispecie, l'insieme dei comportamenti del datore di lavoro, dedotti come lesivi dal ricorrente, non costituiscono episodi di mobbing.

Infatti, nessuna *ratio* unificatrice lega gli eventi addebitati all'Amministrazione, che non costituiscono azioni mirate in senso univoco verso un obiettivo predeterminato diretto ad emarginare il dipendente; soprattutto nella fattispecie manca la specifica intenzione di discriminare e vessare il lavoratore esercitando nei suoi confronti una violenza morale.

Anche le sanzioni irrogate, lungi da essere motivate da un intento persecutorio, trovano giustificazione nel doveroso controllo del superiore rispetto a comportamenti che avevano assunto caratteristiche dilatorie e contrari agli scopi d'ufficio.

Scorretto, piuttosto, il comportamento del dipendente che riteneva di non dover rendere conto né in ordine alle proprie scelte né in ordine ai comportamenti e ai ritardi rispetto agli ordini impartiti dal direttore.

Non è stata, inoltre, raggiunta sia la prova della natura discriminatoria e persecutoria dei comportamenti adottati nei confronti del dipendente sia quella dell'intento di nuocere e svilire il lavoratore.

[Torna all'indice](#)

➤ **Cassazione. Sentenza n. 87 del 10.01.2012.**

Quali sono gli elementi per poter considerare alcune condotte come mobbing?

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.87 del 10 gennaio 2012, mette in evidenza quali sono gli elementi per poter considerare alcune condotte come mobbing.

Innanzitutto la Corte ricorda che quando si parla di mobbing si fa riferimento a delle condotte sistematiche e protratte nel tempo, a sistematici reiterati comportamenti ostili nei confronti del lavoratore che finiscono per diventare delle vere e

proprie forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica.

Si tratta di comportamenti che secondo la Corte possono condurre ad una mortificazione morale e ad un'emarginazione del lavoratore andando a ledere il suo equilibrio psicofisico.

La sentenza contribuisce a chiarire ulteriormente il concetto di mobbing dato che gli ermellini indicano in dettaglio quali sono gli elementi necessari perché si possa parlare di mobbing.

Il primo degli elementi è l'accertamento di una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio.

Il secondo è l'accertamento di un danno alla salute di chi è vittima di mobbing e il terzo è l'esistenza di un nesso di causalità tra il comportamento persecutorio e il danno all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Naturalmente ci vogliono le prove che, se sussistono, danno diritto alla parte danneggiata ad ottenere il risarcimento del danno subito.

Nel caso esaminato dalla Corte sono stati esclusi gli estremi del mobbing

perché, secondo quanto accertato dai giudici di merito, la vicenda lavorativa si era sviluppata nei limiti della normalità *"atteso che il rapporto di lavoro si era svolto secondo modalità congrue rispetto alla natura delle prestazioni, alle obbligazioni reciproche ed agli interessi delle parti contrattuali"*.

In particolare nella sentenza della corte d'appello si era sottolineato *"da un lato, che non poteva ravvisarsi, nel caso di specie, un nesso causale fra la patologia psichica da cui era risultato affetto il lavoratore ed il disagio derivante dall'ambiente lavorativo, e, dall'altro, che non era nemmeno possibile individuare i soggetti responsabili dell'allegato mobbing con riferimento a comportamenti specifici e rilevanti"*.

Nella parte motiva della sentenza la Corte fa diversi richiami a decisioni precedentemente adottate.

[Torna all'indice](#)

➤ **Cassazione. Sentenza n. 755 del 19 gennaio 2012.**

Illegittimo il licenziamento per riduzione del lavoro se le competenze del lavoratore sono poi affidate ad un collaboratore a progetto.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 755 del 19 gennaio 2012, ha affermato che nel caso di una "modesta" riduzione del lavoro appaltato, sicuramente non idonea a giustificare la soppressione del posto di lavoro, il licenziamento intimato deve ritenersi illegittimo soprattutto se, come nel caso di specie, il datore di lavoro ha poi affidato i compiti del lavoratore licenziato ad un "co.co.pro."

Nel caso di specie la Corte d'Appello ha confermato la decisione di primo grado che ritenne il licenziamento non conforme alla disposizione che legittima il licenziamento quando sia giustificato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

La Corte, esaminando il motivo di appello concernente il giustificato motivo oggettivo, ha affermato che lo stesso non sussiste in assenza di comprovate ragioni attinenti alla

riorganizzazione dell'attività lavorativa perché è pacificamente emerso all'esito della compiuta istruzione, sia che le riduzioni di orario furono modeste e tali da non comportare la sostanziale diminuzione del lavoro e la soppressione del posto di lavoro sia che la lavoratrice venne sostituita attraverso l'impiego di un co.co.pro. una settimana prima del licenziamento intimato.

La Suprema Corte ha ritenuto non supportate da valori reali le motivazioni del datore di lavoro, cioè l'"impossibilità sopravvenuta da diversi mesi a sostenere i notevoli costi di gestione dell'appalto a cui deve far fronte la società con la sua presenza in servizio" rigettando quindi il ricorso e dichiarando l'illegittimità del licenziamento intimato.

[Torna all'indice](#)
