



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:
(di Red.)

Non è mobbing il mero 'svuotamento delle mansioni' del dipendente.

Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore in aspettativa.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Politica sorda e muta

A imprimere il crisma di autenticità, e attinenza alla realtà, alle cose che in materia di pubblico impiego Confsal-Unsa va ripetendo da tempo, sono i dati elaborati sia in relazione agli organici della PA che in relazione alla spesa sostenuta per gli stipendi dei tanto bistrattati "statali"; dati resi noti dall'Aran nel consueto rapporto semestrale.

Sia prima dell'appuntamento elettorale dello scorso febbraio, che subito dopo l'esito che ne è scaturito, avevamo sperato, forse illudendoci troppo, che il Paese potesse avere in tempi rapidi un governo in grado di affrontare efficacemente, fra le altre cose, anche la questione, apertissima, del pubblico impiego in generale e della giustizia in particolare.

Ma, a oltre quaranta giorni dal voto, dobbiamo amaramente constatare che le cose stanno procedendo con una lentezza esasperante, a causa degli egoismi e delle smanie di protagonismo di una classe politica tesa solo a coltivare i soliti interessi di bottega che tutti conosciamo.

E intanto il Paese affonda!

Nessuno, per incapacità o per scarsa attenzione (se non per precisa scelta politica...) è in grado di farsi carico delle emergenze che attanagliano il mondo dei pubblici dipendenti e delle loro famiglie. C'è addirittura chi teorizza per il sistema-Italia una **decrescita...**ma felice(!).

Magari un giorno ci spiegheranno il senso di quello che appare un autentico ossimoro linguistico: e cioè come fanno a coesistere una decrescita economica della società con la felicità dei suoi membri.

I dati ci dicono che in cinque anni **gli statali sono diminuiti di 230.000 unità**; la diminuzione, quindi, in detto arco temporale è stata di poco più del 6%, segno che lo smantellamento della PA va avanti. Gli andamenti registrati, sia sul fronte delle retribuzioni che del calo del personale, sono principalmente il frutto delle misure di contenimento varate negli ultimi anni e, in particolare: dei **vincoli sul turn-over e dei provvedimenti di riduzione organici**, adottati a più riprese nelle manovre di correzione dei conti pubblici degli ultimi anni e riproposti

anche nel più recente provvedimento di *spending review*; **del previsto blocco dei contratti nazionali; delle altre misure sulla spesa di personale**, come il congelamento delle risorse per pagare le voci di salario accessorio o il blocco degli scatti di anzianità per alcune categorie di personale.

Ciò detto, vi è solo da rilevare che oramai i dipendenti pubblici, pur lavorando, sono allo stremo a causa soprattutto di una **politica economica di rigore esasperato del controllo della spesa** che, grazie (si fa per dire...) alle scelte di un governo di "tecnici" (sostenuto però dalla politica...), **ha fatto sprofondare il Paese in una drammatica spirale recessiva** dalla quale, allo stato attuale, nessuno sembra in grado di tirarci fuori.

Il nostro centro studi ha calcolato che il blocco dei contratti (scaduti dal 31.12.2009 e non rinnovati) **ha causato una perdita secca di circa € 6.000,00 per ogni lavoratore, (vedasi tabella in fondo a questo articolo)**

Se a ciò si sommano gli effetti congiunti dell'inflazione e dell'aumento del carico di tasse e tributi, ben si capisce come la busta paga degli statali si sia letteralmente polverizzata!

Altro dato allarmante, fornito dall'Istat, è che tenuto conto dell'inflazione, durante lo scorso anno **il potere di acquisto delle famiglie consumatrici è diminuito del 4,8%**. Un simile calo annuale non si verificava dal 1995 (!). Siamo pertanto vicinissimi al baratro, e questo per le pesantissime difficoltà economiche che vanno a sommarsi (essendone a volte la causa) a quelle esistenziali. Nessuno, crediamo, può negare che siffatte precarietà favoriscono la conflittualità e la disgregazione della coesione sociale. Eppure, nonostante questo quadro poco rassicurante, la classe politica, che viene mandata in Parlamento **per prendere decisioni utili alla collettività e non per altro**, appare sorda e muta, insensibile al fatto che i lavoratori si vedono sottrarre la certezza del presente e la speranza per il futuro delle generazioni più giovani.

Confsal-Unsa, come sempre, è pronta a difendere i lavoratori con tutte le armi democratiche a sua disposizione! Prossimamente andremo a manifestare davanti al Parlamento, e con il nostro studio legale stiamo anche studiando la possibilità di arrivare a un referendum abrogativo della legge che ha bloccato per troppi anni gli stipendi dei pubblici dipendenti.

Quanto ci costa il blocco degli stipendi

IL PESO DELL'INFLAZIONE			IL BLOCCO DEI CONTRATTI E DELLO STIPENDIO		
Stipendio Lordo Mensile al 01.01.2010 (esempio calcolato su busta paga di Area III, F1)	Stipendio Lordo Mensile al 31.12.2012 se fosse stato rivalutato almeno secondo l'inflazione	Differenza Lorda Mensile causata dalla mancata rivalutazione dello stipendio	Costo del triennio 2010-2012 del mancato aumento stipendiale, ipotizzando un minimo di 100€ di aumento mensile, applicato in modo progressivo e lineare: 33€ nel 2010; 66€ nel 2011; 100€ a regime nel 2012.	Costo per il 2013-2014 del mancato aumento stipendiale, ipotizzando un ulteriore contratto che riconoscesse almeno 100€ di aumento mensile a regime (nel 2015), applicato in modo progressivo e lineare: 33€ nel 2013; 66€ nel 2014.	Costo totale del blocco stipendiale per gli anni 2010-2014 per un dipendente medio, a cui si aggiungono i danni derivati dalle nuove tasse che intaccano ulteriormente il potere di acquisto della busta paga.
€ 2.168,00	€ 2.641,85	€ 473,73	€ 2.388,00	€ 3.588,00	€ 5.976,00

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza 2 aprile 2013, n. 7985.

Non è mobbing il mero 'svuotamento delle mansioni' del dipendente.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7985 del 2 aprile 2013, ha affermato che il mobbing presuppone l'esistenza, e, quindi, l'allegazione di **una serie di atti vessatori teologicamente collegati** al fine dell'emarginazione del soggetto passivo.

Sulla base di tale principio la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto da un dipendente comunale avente ad oggetto la declaratoria dell'illegittimità della revoca dell'incarico di responsabile di sezione con conseguente sua reintegrazione nel posto precedentemente occupato e condanna di controparte al risarcimento dei danni.

In particolare i giudici di legittimità, confermando la sentenza del giudice d'appello, hanno affermato che "non vi è contraddittorietà della motivazione in quanto il ricorrente non tiene conto che secondo la Corte del merito il mobbing presuppone l'esistenza, e, quindi, l'allegazione di una serie di atti vessatori teologicamente collegati al fine dell'emarginazione del soggetto passivo.

E proprio con riferimento a tale ricostruzione del mobbing ritiene che manca nel ricorso di primo grado qualsiasi allegazione di tal genere e che, pertanto, la relativa domanda - rectius causa petendi - è nuova".

In altri termini per la Corte del merito **non è sufficiente la prospettazione di un mero "svuotamento delle mansioni"**, occorrendo, ai fini della deduzione del mobbing, anche l'allegazione di una **preordinazione finalizzata all'emarginazione del dipendente.**"

In merito poi alla richiesta del dipendente di riconoscere la violazione dell'art. 437, secondo comma cpc, la Corte di Cassazione precisa che "oltre alla considerazione che il petitum - rappresentato nella specie dalla richiesta di un ordine di cessazione della condotta mobizzante - è del tutto nuovo come sottolineato dalla Corte del merito, vi è il rilievo che trattandosi d'interpretazione della domanda che implica un accertamento di fatto, il ricorrente per correttamente investire questa Corte della questione di cui trattasi avrebbe dovuto denunciare l'erronea interpretazione della domanda e non la sola violazione dell'art. 437, secondo, comma cpc."

[Torna all'indice](#)

Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore in aspettativa.

"I limiti temporali per poter procedere al licenziamento per **superamento del periodo di comportamento** devono essere ulteriormente dilatati, in modo da comprendere oltre che il periodo di comportamento anche quello dell'aspettativa se richiesta dal lavoratore e concessa dal datore di lavoro".

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza 6711/2013, ha rigettato il ricorso proposto da una società (impresa di pulizie) avverso la decisione con cui i giudici di merito avevano dichiarato l'illegittimità del licenziamento di una dipendente, per superamento del periodo di comportamento, licenziamento intimato **con effetto differito alla cessazione di un periodo di aspettativa non retribuita** chiesto dalla dipendente e concesso dalla datrice di lavoro con decorrenza dall'ultimo giorno del periodo di comportamento.

Sostiene la società ricorrente che la Corte d'appello non ha esattamente valutato il rapporto esistente tra l'istituto del comportamento e quello dell'aspettativa per malattia e che l'aspettativa non produce di per sé automaticamente alcun effetto di trascinamento dello stato di quiescenza del rapporto garantito dall'art. 2110 c.c. Inoltre, in relazione all'interpretazione dell'art. 51 C.C.N.L. imprese di pulizia, la società afferma che tale disposizione contrattuale prevede la facoltà del datore di lavoro di licenziare il dipendente per superamento del periodo di comportamento anche laddove il periodo di aspettativa non sia cessato e esclude il diritto del lavoratore alla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di aspettativa.

La Suprema Corte ha ricordato che l'art. 51 del ccnl dipendenti imprese esercenti servizi di pulizia, dopo avere disciplinato gli oneri di comunicazione e il trattamento economico per le assenze per malattia e infortunio e dopo aver stabilito in mesi 36 il periodo di comportamento, ai commi 7, 8 e 9, stabilisce: "Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto-contrattuale. Detto

periodo di aspettativa potrà essere chiesto una sola volta nell'arco della attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso [...]".

Correttamente - affermano i giudici di legittimità - la Corte d'appello ha osservato che, "facendo applicazione dei criteri di ermeneutica negoziale di cui agli artt. 1362 e 1363 cod. civ., occorre interpretare il contratto partendo dal senso letterale delle parole, senza limitarsi ad esso e con il fine di accertare quale sia stata la comune volontà delle parti, tenendo conto altresì del criterio sistematico della correlazione delle singole clausole al senso complessivo dell'atto.

In base a questi criteri va innanzi tutto evidenziato che l'espressione "il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti" è già di per sé stessa **indicativa della permanenza del vincolo contrattuale** durante l'aspettativa e di un rinvio alla cessazione di detto periodo dell'esercizio dei diritti ed obblighi delle parti, permanenza che sarebbe priva di significato se fosse consentito un recesso ad effetti differiti al termine del periodo di aspettativa."

[Torna all'indice](#)
