



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. [Carattere ritorsivo del licenziamento e onere della prova del lavoratore.](#)
2. [Riconoscimento del danno non patrimoniale al dipendente demansionato e onere della prova.](#)
3. [La pausa caffè può costare il posto di lavoro.](#)
4. [No alla riduzione del risarcimento del danno per rifiuto del nuovo posto di lavoro se giustificato dalle deteriori condizioni.](#)

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Con il notiziario n. 20/2013 vi davamo atto del **DDL n. 134**, concernente: *"Proroga e sospensione di disposizioni di cui al decreto legislativo 7 settembre 2012, n. 155 sulla riorganizzazione sul territorio delle sedi giudiziarie"*.

E' di tutta evidenza che, con il citato DDL, sottoscritto da un folto gruppo di parlamentari, si voglia dare vita (con la modifica del D.Lvo 155/2012) ad una normativa più omogenea ed oggettiva, più aderente cioè ai contenuti della delega che il Parlamento, all'epoca, aveva dato al governo.

Allo stato attuale, tuttavia, il disegno di legge è ancora fermo presso la Commissione Giustizia del Senato e, sulle sue sorti, incombono i pareri della ministra Cancellieri e dell'intero governo, che non intenderebbero rimettere mano al Decreto Legislativo 155/2012.

Pur se bisogna sempre tener conto della sovranità del Parlamento, il parere contrario del governo potrebbe comunque rappresentare un ostacolo agli "aggiustamenti" che con il DDL citato in premessa si vorrebbero apportare.

Ma a rendere ancora più difficile la modifica del decreto legislativo 155/2012 vi è stata, proprio ieri 11 giugno 2013, anche la ferma presa di posizione del Capo dello Stato, secondo il quale rivedere *"la geografia degli uffici giudiziari del Paese resta una delle riforme obiettivamente necessarie. **Sarebbe inammissibile e scandaloso rimettere in discussione la revisione dei tribunali, per ciechi particolarismi anche politici**"*.

Pur in presenza della contrarietà delle più alte cariche dello Stato alla modifica del decreto legislativo 155/2012, quando il Parlamento sarà chiamato a votare il provvedimento (a meno che non venga ritirato) terrà conto di questi pareri? Questo, ovviamente, non è dato sapere.

Ma ciò che oggi siamo costretti a rilevare, purtroppo, è l'assoluta incertezza che attanaglia i circa cinquemila dipendenti che prestano servizio nei quasi mille uffici giudiziari che presto saranno chiusi e accorpati agli uffici capoluogo di provincia.

Allo stato dei fatti, se non vi saranno stravolgimenti della norma, oggi poco probabili, il solo palliativo che soccorre queste migliaia di dipendenti interessati ai nuovi assetti della geografia giudiziaria è rappresentato **dall'accordo di mobilità del 9 ottobre 2012 (fortemente voluto da Confsal-Unsa)** che, salvo rarissime eccezioni, è stato ben accetto dalla quasi totalità delle colleghe e dei colleghi.

In base ad esso, come ricorderete, esiste la possibilità per chi lo desiderasse, o lo trovasse comunque più conveniente sotto l'aspetto logistico ed economico, di avanzare una richiesta di assegnazione non in uno degli uffici della sede giudiziaria ufficialmente accorpante ma in un'altra sede che comunque faccia parte dello stesso Distretto di Corte d'Appello.

All'esito del primo interpello ve ne saranno altri, a carattere nazionale, che comunque riattiveranno, in un certo senso, il discorso della mobilità volontaria dei dipendenti.

Sappiamo bene che i dipendenti, in generale si aspettano e meritano molto di più dalla propria Amministrazione, sia per la loro condizione lavorativa sia per questioni prettamente economiche; ma, in un periodo di vacche magre, come quello che stiamo vivendo dal 2008, anche un piccolo sorso d'acqua, metaforicamente parlando, può contribuire a lenire la grande sete di giustizia di chi, da una vita, sta dando tutto, ma proprio tutto, ad un'Amministrazione che però sembra essere cieca e sorda verso i continui segnali di malessere che i suoi stessi dipendenti le fanno pervenire.

E questa è la cosa più odiosa che possa capitare ad un onesto lavoratore.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione, sentenza n. 14319 del 6 giugno 2013.

Carattere ritorsivo del licenziamento e onere della prova del lavoratore.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14319 del 6 giugno 2013, ha affermato che "In tema di **provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova** su tale natura dell'atto **grava sul lavoratore**, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo.

Ne consegue che, in sede di giudizio di legittimità, il lavoratore che censuri la sentenza di merito per aver negato carattere ritorsivo al provvedimento datoriale non può limitarsi a dedurre la mancata considerazione, da parte del giudice, di circostanze rilevanti in astratto ai fini della ritorsione, ma deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze pretermesse e l'asserito intento di rappresaglia".

Nel caso di specie una lavoratrice, licenziata a causa di una riduzione dell'attività della società datrice di lavoro con conseguente

necessità di ridurre i costi derivanti da un numero esuberante di dipendenti in coerenza con una netta diminuzione dell'attività amministrativa cui era addetta, riteneva invece di essere stata **licenziata per motivi discriminatori** e cioè per il suo rifiuto di ridurre l'orario di lavoro.

La Suprema Corte ha precisato che la Corte d'Appello, dopo aver richiamato i principi che regolano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo affermati dalla giurisprudenza (secondo cui compete al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro non potendo, invece sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa espressione della libertà di iniziativa economica), ha ritenuto, con valutazione di merito adeguatamente motivata, che il licenziamento della ricorrente, lungi dall'essere stato arbitrariamente adottato, era casualmente collegato ad un'effettiva sopravvenuta riduzione dell'attività aziendale nel settore amministrativo.

Inoltre la Corte territoriale ha fatto ricorso alle presunzioni al fine di provare come non vi fosse possibilità di altra collocazione della lavoratrice considerata l'offerta fatta alla stessa di un lavoro part-time e della assenza di nuove assunzioni di personale applicando così correttamente i principi affermati dalla giurisprudenza ("In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "*repechage*", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri

posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti"). Sottolineano poi i giudici di legittimità che la Corte di merito ha ritenuto dimostrata da parte della società l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni equivalenti sia in quanto la lavoratrice non aveva, per l'attività di controllo tecnico, idonea abilitazione, sia in considerazione del fatto che dopo il licenziamento della lavoratrice la società aveva proceduto alla stipula di contratti di solidarietà tra tutti i dipendenti riducendo l'impegno orario e i costi; che si era proposto alla ricorrente un lavoro part - time che però era stato rifiutato (nella stessa situazione si trovava anche altro dipendente pure esso licenziato per gli stessi motivi); che tutti i posti erano occupati presso le altre sedi e che non vi erano state nuove assunzioni.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 14214 del 5 giugno 2013.

Riconoscimento del danno non patrimoniale al dipendente demansionato e onere della prova.

"In tema di risarcimento del danno non patrimoniale derivante da demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio dall'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno.

Tale pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento, ma anche di fornire la prova ex art. 2697 c.c. del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale".

Ricordando tale principio di diritto ormai consolidato, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 14214 del 5 giugno 2013, ha rigettato il ricorso di un lavoratore avente ad oggetto il risarcimento del danno conseguente a preteso demansionamento.

Correttamente la Corte d'Appello aveva precisato che non risultando accertata la totale inattività del lavoratore - emergendo dalla istruttoria, contrariamente a quanto prospettato nel ricorso, una adibizione a diversi compiti - era onere del dipendente precisare come le diverse mansioni erano idonee a depauperare il suo bagaglio professionale.

Al prospettato demansionamento, dunque, non poteva riconoscersi alcun danno stante il difetto di qualsiasi allegazione al riguardo da parte del lavoratore nell'atto introduttivo del giudizio.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza 7819/2013.

La pausa caffè può costare il posto di lavoro.

Certamente amaro sarà stato il caffè consumato al bar da un impiegato di banca che, ignorando una fila di 15 persone allo sportello, si è allontanato senza autorizzazione.

A seguito di tale episodio l'istituto di credito lo ha licenziato, denunciando anche altri episodi, come l'allontanamento dallo sportello bancario senza procedere alla chiusura della cassa e il rifiuto di effettuare un'operazione richiesta da un cliente.

Il dipendente, con specifico riferimento all' episodio della pausa caffè, si è giustificato ritenendo che il suo allontanamento non aveva sortito alcun effetto sui 15 clienti presenti determinando al più un leggero ritardo nelle operazioni e che in ogni caso operavano altre casse.

Circostanza, questa, che i giudici della sezione lavoro della Corte di Cassazione, con la sentenza 7819/2013, non hanno ritenuto decisiva in quanto "la presenza di una pluralità di casse non esclude comunque che il venir meno di una cassa rallentava le operazioni delle altre sulle quali venivano dirottati i clienti in fila che comunque erano in numero cospicuo né incide sulla valutazione della negligenza della condotta del dipendente espressa nella sentenza di secondo grado".

Precisato, dunque, che il licenziamento va qui contestualizzato in un quadro di reiterate condotte negligenti del bancario è stato ben evidenziato dalla Cassazione che «la giusta causa di licenziamento di un cassiere di banca, affidatario di somme anche rilevanti, deve essere apprezzata con riguardo non soltanto all'interesse patrimoniale della datrice di lavoro ma anche, sia pure indirettamente, alla potenziale lesione dell'interesse pubblico alla sana e prudente gestione del credito.

Né il rigoroso rispetto delle regole di maneggio del denaro può essere sostituito da non meglio specificate regole di buon senso, inidonee ad assicurare la conservazione del denaro della banca e dei clienti».

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 14010 del 4 giugno 2013.

No alla riduzione del risarcimento del danno per rifiuto del nuovo posto di lavoro se giustificato dalle deteriori condizioni.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14010 del 4 giugno 2013, ha affermato che " il risarcimento del danno (fatto salvo il limite delle cinque mensilità di cui all'art. 18 L. n. 300/70), potrebbe essere ridotto solo nel caso in cui il lavoratore abbia colpevolmente rifiutato una occupazione analoga alla precedente e non già, come evidenziato incontestatamente dalla Corte di merito e dalla controricorrente, allorquando il rifiuto sia giustificato dalle deteriori condizioni di lavoro (anche quanto all'orario di lavoro complessivo) proposte nella specie dalla società subentrante".

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso di una società datrice di lavoro avverso la sentenza con cui i giudici di merito dichiaravano inefficace il licenziamento della lavoratrice con ordine di reintegrazione nel posto di lavoro e le ulteriori conseguenze di cui all'art. 18 L. n. 300/70, escludendo che il licenziamento fosse stato accettato dalla lavoratrice per *facta concludentia*, come dedotto dalla società; che la lavoratrice avrebbe accettato l'assunzione presso la società subentrante nell'appalto per avervi lavorato un solo giorno; che nella fattispecie si fosse verificato un trasferimento di azienda; che il danno accertato dal primo giudice avrebbe dovuto essere ridotto ex art. 1227 codice civile.

Infondato - secondo i giudici di legittimità - il motivo di ricorso della società che sosteneva come la lavoratrice non solo non avrebbe avuto diritto ad alcuna reintegra nel posto di lavoro, ormai insussistente, presso la società originaria, ma non avrebbe neppure potuto ottenere, dopo circa sei anni di colpevole inerzia, il diritto al risarcimento dei danni (pari a tutte le retribuzioni e contributi previdenziali in tesi perduti) dalla società ricorrente; infatti, ove ritenuto sussistente un licenziamento illegittimo, la reintegra e la connessa misura risarcitoria sono determinate direttamente dalla

legge, sicché spetta al datore di lavoro debitore l'allegazione e prova della colpevole inerzia della lavoratrice, ovvero l'esistenza di un *aliunde perceptum*.

La Suprema Corte ha altresì precisato che "ove il contratto collettivo preveda, per l'ipotesi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, un sistema di procedure idonee a consentire l'assunzione degli stessi, con passaggio diretto e immediato, alle dipendenze dell'impresa subentrante, a seguito della cessazione del rapporto instaurato con l'originario datore di lavoro e mediante la costituzione "ex novo" di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto, detta tutela non esclude, ma si aggiunge, a quella apprestata a favore del lavoratore nel confronti del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento, con i limiti posti dalla legge all'esercizio del suo potere di recesso, non incidendo sul diritto del lavoratore di impugnare il licenziamento intimatogli per ottenere il riconoscimento della continuità giuridica del rapporto originario.

Né la scelta effettuata per la costituzione di un nuovo rapporto implica, di per sé, rinuncia all'impugnazione dell'atto di recesso, dovendosi escludere che si possa desumere la rinuncia del lavoratore ad impugnare il licenziamento o l'acquiscenza al medesimo dal reperimento di una nuova occupazione, temporanea o definitiva, non rivelandosi, in tale scelta, in maniera univoca, ancorché implicita, la sicura intenzione del lavoratore di accettare l'atto risolutivo."

[Torna all'indice](#)
