



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. Il datore di lavoro che non adempie perfettamente agli obblighi previdenziali è passibile di sanzione amministrativa.
2. Illegittimo il licenziamento se il superamento del periodo di comporto è causato da mobbing.
3. Divieto di assegnazione al lavoratore di mansioni che, sebbene formalmente equivalenti, non salvaguardano il livello professionale acquisito.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



L'onore, e l'onere, di essere il primo sindacato nella Giustizia.

Per una volta mi accingo alle mie solite "riflessioni a voce alta" dando libero sfogo più ai ragionamenti "di pancia" invece che alle mie riflessioni, solitamente ben ponderate.

Metaforicamente parlando, raggiungere la vetta di una classifica è certamente esaltante, perché premia tutti gli sforzi che questa Segreteria Generale e tutti i dirigenti sindacali hanno compiuto negli ultimi anni, ma è anche assai oneroso per il carico di responsabilità che grava sulle spalle di noi tutti, proprio perché rappresentare e tutelare gli interessi e le legittime aspettative della maggior parte dei dipendenti del Ministero della Giustizia è cosa che ci impone di impegnarci sempre di più nel nostro lavoro affinché le loro aspettative non vadano disattese.

D'altra parte le OO.SS. che non la pensano, e/o non operano esattamente come noi, cercano con ogni mezzo, legittimamente, di toglierci questo primato.

Ma questa loro aspirazione sarebbe molto più comprensibile e accettabile se "la battaglia" fosse condotta facendo proposte concrete e non solo rispondendo dei "no" a qualsivoglia proposta, da qualunque parte essa provenga, solo per pregiudizio o, peggio ancora, per cieca ideologia.

Non si spiegherebbero, altrimenti, alcuni comunicati che girano in questi giorni in relazione al FUA 2011 e 2012.

Siamo al paradosso che chi firma un accordo, come Confsal-Unsa, consentendo alle lavoratrici e ai lavoratori di intascare comunque delle somme di denaro che, seppur non strabilianti, soprattutto di questi tempi male non fanno, anzi(!), dovrebbe essere additato al pubblico ludibrio, mentre chi, per la miliardesima volta, si rifiuta di firmare accordi, che comunque avrebbero portato sempre a

qualcosa di positivo, dovrebbe essere santificato e osannato dalle folle inneggianti alla loro bravura!

Siamo proprio all'inversione dell'onere della prova della credibilità!

Si dovrebbe tener conto, invece, che noi di Confsal-Unsa, con la firma del 15 gennaio 2013, rendiamo di fatto esigibile il FUA per norma pattizia.

Manca solo il passaggio agli organismi di controllo (Ministero dell'Economia, Funzione Pubblica, etc.) per arrivare alla firma definitiva che renderà operativo l'accordo e finalmente incamerabili le somme.

A questo punto, la domanda sorge spontanea: se, insieme alla Cisl, non avessimo firmato quell'accordo sopra citato, questi soldi sarebbero mai arrivati nelle tasche dei dipendenti? La risposta è sicuramente negativa, e i lavoratori non avrebbero percepito alcunché.

Che comunque sia sempre più proficuo sottoscrivere accordi accettabili che porre in essere una contrapposizione fine a se stessa, lo dimostra anche l'accordo sulla mobilità del personale coinvolto nella vicenda relativa agli assetti della nuova geografia giudiziaria.

In settimana, infatti, sarà pubblicata la graduatoria dell'interpello nazionale, ed anche questo rappresenta un vantaggio per quei lavoratori costretti a cambiare sede di lavoro in qualità di "perdenti posto".

In buona sostanza, come ho sempre detto, faremo di tutto perché dal confronto con la parte pubblica si riesca ad ottenere il miglior risultato possibile (anche tenendo conto delle difficilissime condizioni economiche); cosa che faremo anche in sede di discussione per la conversione del "decreto del fare" per quanto riguarda l'indispensabile aumento di una significativa quota del Fondo Unico Giustizia, indispensabile per rimpinguare il nostro FUA, non più sufficiente a coprire la professionalità di chi sta dando

l'anima e anche qualcosa in più per tenere in piedi il nostro malconco sistema giustizia.

Inoltre, sempre in tema della conversione del "decreto del fare", chiederemo con forza che invece di spendere una somma, presumibilmente elevata, per i 400 giudici che vogliono assumere (pare dal personale già pensionato) per lo smaltimento dell'arretrato in materia civile, parte di quei soldi venga dirottata sul nostro qualificatissimo personale amministrativo per una questione di equità e anche di lungimiranza.

Un giovane, ben preparato, sarebbe sicuramente molto più motivato di un "pensionato riservista", e lavorerebbe, ne sono certo, con maggiore entusiasmo ed efficienza.

Perché continuare a dare soldi a chi già gode di una cospicua pensione, mentre molti giovani, e preparati, ragazzi laureati stanno per strada?

Queste sono fra le peggiori incongruenze che l'attuale governo deve cercare di eliminare, anche per ridare un po' di fiducia ai nostri "migliori cervelli", che poi sappiamo che fine farebbero...

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 11 giugno 2013, n. 14640.

Il datore di lavoro che non adempie perfettamente agli obblighi previdenziali è passibile di sanzione amministrativa.

La **denuncia mensile**, atta a consentire la verifica della sussistenza dei requisiti per lo **sgravio contributivo** e per il conseguente **accesso allo stesso beneficio**, non può essere surrogata da altre forme unilateralmente decise dal datore di lavoro per le diverse finalità contabili, fiscali ed amministrative.

In tema di sgravi contributivi a favore delle aziende che assumano determinate categorie di personale (nel caso di specie, un'assunzione a tempo indeterminato) le stesse hanno l'onere di presentare specifiche dichiarazioni di legge, le quali non possono essere sostituite da altre forme decise dal datore di lavoro.

Nel caso in oggetto una società ricorre avverso la statuizione del giudice d'appello, il quale aveva respinto la sua opposizione a cartella esattoriale con la quale l'Inps gli aveva intimato di pagare una determinata somma a titolo di *"omissione contributiva e mancata corresponsione delle relative somme aggiunte"*. Il giudice di merito aveva infatti confermato che *"le denunce mensili non erano surrogabili con altri adempimenti gravanti sull'imprenditore per differenti esigenze contabili, amministrative e tributarie, per cui l'omissione delle suddette denunce non consentiva all'istituto"*

*previdenziale di verificare la ricorrenza delle condizioni di legge per il riconoscimento dello sgravio e comportava, al tempo stesso, la mancanza dei presupposti per il conseguimento di tale beneficio". Il ricorrente denuncia difetto di motivazione poiché lo stesso avrebbe provveduto ad addurre una **forma equipollente** alla medesima dichiarazione previdenziale.*

La Suprema Corte rigetta tuttavia il ricorso confermando la sentenza d'appello poiché *"la prescritta denuncia mensile, atta a consentire la verifica della sussistenza dei requisiti per lo sgravio contributivo e per il conseguente accesso allo stesso beneficio, non poteva essere surrogata da altre forme unilateralmente decise dal datore di lavoro per **diverse finalità contabili, fiscali ed amministrative**".*

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sezione Lavoro. Sentenza 11 giugno 2013, n. 14643.

Illegittimo il licenziamento se il superamento del periodo di comportamento è causato da mobbing.

Il **periodo di comportamento** è un limite di assenze causate da malattia imposto dalla legge e dai singoli contratti collettivi nazionali a carico del lavoratore.

Superato tale limite, il datore di lavoro può legittimamente procedere al licenziamento.

Nel caso in oggetto il lavoratore ricorre avverso il proprio datore di lavoro per sentir pronunciare l'illegittimità del licenziamento, avvenuto proprio per il superamento del periodo di comportamento.

Il dipendente sostiene che l'assenza prolungata oltre i termini di legge è stata causata da **mobbing**, perpetrato dal datore di lavoro il quale avrebbe ripetutamente sottoposto il soggetto a mansioni

degradanti rispetto alla sua qualifica ed all'ordinario carico di lavoro, proprio al fine di cagionarne le dimissioni.

Dal mobbing sarebbe derivata vera e propria **malattia professionale** (sindrome ansioso-depressiva), di per sé sufficiente ad escludere la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporta.

Il lavoratore risulta vittorioso in primo e in secondo grado.

L'azienda ricorre dunque innanzi la Suprema Corte.

La Cassazione conferma che la decisione di merito è immune da vizi di illogicità, e dunque privi di difetto di motivazione.

Procede poi a riaffermare la **definizione di mobbing** data da giurisprudenza costante: *"per mobbing si intende comunemente 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 effetti sul suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità"*.

Nel suo ricorso la società non avrebbe in alcun modo raggiunto la prova contraria né le sue motivazioni sono state ritenute dalla Cassazione meritevoli di accoglimento; lo stesso viene dunque rigettato e pienamente confermata la sentenza d'appello.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. sentenza n. 15010 del 14 giugno 2013.

Divieto di assegnazione al lavoratore di mansioni che, sebbene formalmente equivalenti, non salvaguardano il livello professionale acquisito.

"Con riguardo allo *ius variandi* del datore di lavoro, il divieto di variazioni *in peius* opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, sicché nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali".

E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 15010 del 14 giugno 2013, ha rigettato il ricorso di Poste Italiane avverso la sentenza con cui i giudici di merito avevano statuito la reintegra di un dipendente nelle vecchie mansioni condannando il datore a risarcire il danno.

La Suprema Corte ha precisato che "l'indagine del giudice di merito deve essere volta a verificare i contenuti concreti dei compiti precedenti e di quelli nuovi onde formulare il giudizio di equivalenza, da fondare sul complesso della contrattazione collettiva e delle determinazioni aziendali.

In particolare, le nuove mansioni possono considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte soltanto ove risulti tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze".

Nel caso di specie - si legge nella sentenza - la Corte territoriale non si è discostata dagli indicati principi mettendo a raffronto l'attività svolta dal lavoratore prima (mansioni di controllo e manutenzione di complessi impianti di smistamento della posta, diagnosi e riparazione dei guasti) con quella successivamente spiegata (semplici compiti di sportello e mansioni meramente ripetitive richiedenti elementari cognizioni tecniche con sottrazione di ogni funzione di coordinamento e controllo di altro personale), pervenendo alla conclusione della concreta dequalificazione, sul piano fattuale, del lavoratore in violazione del disposto dell'art. 2103 cod. civ., sotto il profilo che lo svolgimento di attività semplici e meramente ripetitive determinasse l'impossibilità per il dipendente di utilizzare le pregresse capacità professionali ed, eventualmente, di accrescerle, ma anzi importasse necessariamente la progressiva perdita delle capacità già acquisite nei precedenti incarichi.

La Corte territoriale - proseguono i giudici di legittimità - "lungi dall'effettuare una ipervalutazione delle mansioni di coordinamento svolte dal lavoratore, ha cognamente motivato, esplicitando le ragioni in base alle quali i nuovi compiti del lavoratore (...) dovessero ritenersi riduttivi rispetto ai precedenti e non consentissero allo stesso un accrescimento del patrimonio professionale.

Di conseguenza, va esclusa la sindacabilità, in sede di legittimità, di tale valutazione dei fatti accertati dal Giudice del gravame in maniera adeguata e con motivazione priva di vizi logici e giuridici".

[Torna all'indice](#)
