



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. [Configurabilità del mobbing e onere della prova.](#)
2. [Il rifiuto del dipendente di consegnare le chiavi di accesso alla procedura informatica lede il vincolo fiduciario e legittima il licenziamento.](#)
3. [Il datore di lavoro in caso di licenziamento per riduzione di personale deve prendere in considerazione le posizioni di altri dipendenti con la stessa qualifica.](#)
4. [Legittimo il licenziamento se dipendente non ha più un titolo professionale valido.](#)

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Oramai ci siamo...



Fra quarantott'ore, e cioè dopodomani 6 giugno 2013, Confsal-Unsa sarà di nuovo in piazza, per l'ennesima volta, **davanti a Montecitorio insieme alla sua gente, per far sentire ai troppi sordi della politica che i pubblici dipendenti sono allo stremo**, sia per quanto riguarda le condizioni lavorative nei vari uffici, **ma soprattutto per quanto attiene alla loro condizione economica sempre più difficile.**

Come saprete, infatti, da oltre un anno il nostro chiodo fisso, nel confronto con le Amministrazioni, è stato quello di insistere, con sempre maggiore preoccupazione, su questioni, quelle economiche, che incidono pesantemente sulla pelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

All'origine di una così pesante situazione c'è, senza dubbio, la normativa che di fatto ha bloccato il rinnovo dei contratti dei dipendenti pubblici, scaduti da quasi quattro anni.

Ma non basta. Perché anche l'attuale governo sta tentando di "rinnovare la persecuzione degli statali", introducendo un'altra norma secondo la quale i nostri contratti **dovranno rimanere bloccati almeno fino a tutto il 2014.**

E se fosse "solo" così, prima che i dipendenti pubblici possano rivedere un solo €cent in più in busta paga, fra indispensabili trattative, complicazioni e quant'altro di più ostico si possa

immaginare, passerebbero almeno un altro paio d'anni, arrivando fino al 2017 (ad essere ottimisti) per rivedere qualcosa di concreto.

L'abbiamo detto centinaia di volte e lo ripetiamo ancora: **non possiamo assistere impassibili ad un tale scempio!**

E' più di un anno che ci battiamo con ogni mezzo per le questioni economiche che coinvolgono milioni di lavoratori pubblici.

Le stiamo provando proprio tutte: dalle partecipate e "rumorose" manifestazioni di piazza, a una capillarizzazione (per quanto possibile) dell'informazione, che oggi vi giunge anche attraverso la nostra televisione via web, **UNSA TV**; dai ricorsi giurisdizionali per il 2,50% sull'80% dello stipendio (che ci viene ancora indebitamente trattenuto dalle amministrazioni) a quelli per "combattere" la legge blocca-contratti (e quindi blocca aumenti).

Ma l'iniziativa su cui stiamo puntando quasi tutte le nostre *fiches* è la organizzazione dei referendum che mirano ad abrogare alcune norme della c.d. "riforma Fornero", e quelle "blocca contratti".

A tal riguardo, molto presumibilmente fra la fine di questa settimana e l'inizio della prossima, avrà inizio la raccolta delle firme necessarie (cinquecentomila), che Confsal-Unsa, insieme ai suoi dirigenti nazionali e territoriali, agli iscritti e simpatizzanti, si prefigge di raccogliere nei novanta giorni di tempo concessi dalla legge.

La nostra, comunque, è una battaglia che oltre a puntare sull'aspetto economico dei tantissimi dipendenti pubblici, molti dei quali incominciano ad avvicinarsi pericolosamente alla soglia della povertà, punta anche al rispetto dei contratti (quelli già stilati) **ma soprattutto al rispetto della dignità di milioni di lavoratori pubblici, in quanto tali ed in quanto semplici cittadini.**

Fino ad oggi, con le vigenti "norme capestro", che stiamo combattendo con tutte le forze, abbiamo perso molti soldi.

Quando le cose, da un punto di vista socio-economico, vanno male può anche accadere che, per assurdo, si possa perdere ancora qualcosa sotto l'aspetto economico.

Ma una sola cosa è certa: la nostra dignità di cittadini e di lavoratori non la perderemo mai.

Di questo saremo sempre convinti, soprattutto se a combattere questa battaglia saremo in tanti. Anzi...di più!

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza n. 12725/2013

Configurabilità del mobbing e onere della prova.

"Nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è **contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione** rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente (ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.), ma deve altresì rispettare il generale obbligo di *neminem laedere* e non deve tenere comportamenti che possano cagionare danni di

natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti".

Ribadendo tale principio la Suprema Corte, con sentenza n. 12725/2013, decidendo sul ricorso proposto da un lavoratore volto ad ottenere dalla datrice di lavoro il pagamento di: 1) una giusta remunerazione per i maggiori incarichi svolti con mansioni superiori rispetto a quelle dell'assunzione; 2) l'indennità/incentivo comunque dovutagli "per gli eccellenti risultati conseguiti dall'azienda" in costanza di rapporto di lavoro; 3) l'indennità di trasferimento di proprietà dell'azienda e l'indennità sostitutiva di preavviso, rispettivamente previste dagli artt. 13 e 16 CCNL di categoria (dirigenti); 4) i danni patiti a causa del demansionamento e/o del mobbing; 5) il danno biologico riconducibile all'attività lavorativa svolta; 6) i danni per invalidità da attività lavorativa specifica, ha affermato che "Tali comportamenti, anche ove non siano determinati ex ante da norme di legge, **sono suscettibili di tutela risarcitoria** previa individuazione, caso per caso, da parte del giudice del merito, il quale, senza duplicare le voci del risarcimento (con l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici), è chiamato a discriminare i meri pregiudizi - concretizzatisi in disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili - dai danni che vanno invece risarciti".

In particolare i Giudici di piazza Cavour hanno precisato che "Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo **devono quindi ricorrere molteplici elementi**: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Quel che è certo - si legge nella sentenza - è che per la configurabilità della responsabilità per mobbing lavorativo, in senso proprio, è

necessario che siano provati tutti i suddetti elementi e dunque è immune da vizi la decisione del giudice di merito di escludere la configurabilità del mobbing, giustificata - sulla base di un giudizio di fatto incensurabile in cassazione ove adeguatamente motivato - dalla mancanza di significative allegazioni e prove al riguardo.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Ordinanza n. 12450 del 21 maggio 2013

Il rifiuto del dipendente di consegnare le chiavi di accesso alla procedura informatica lede il vincolo fiduciario e legittima il licenziamento.

Il dipendente che si rifiuta di consegnare le chiavi di accesso al sistema informatico, nonostante i reiterati solleciti del superiore, lede, irreversibilmente, il rapporto fiduciario con il proprio datore di lavoro così da giustificare il licenziamento.

La Suprema Corte, con l'Ordinanza n. 12450 del 21 maggio 2013, ha precisato che il lavoratore era «ispirato da finalità ostruzionistiche e dalla volontà di mantenere una sorta di esclusività del proprio ruolo di operatore abilitato alle procedure..»; inoltre, rifiutandosi di eseguire l'ordine, questi aveva incrinato «irreversibilmente il vincolo fiduciario col datore di lavoro, così da integrare gli estremi della giusta causa di recesso».

Più in generale, il licenziamento per giusta causa è legittimo se la condotta commessa dal dipendente risulti essere obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere gli interessi aziendali, così da far venir meno la fiducia che il datore di lavoro ripone nel dipendente e sia tale da esigere una sanzione non minore di quella espulsiva. Con la recente sentenza, in sostanza, è stato ribadito che all'art. 2105 c.c., la cui violazione può rilevare come giusta causa di licenziamento, deve essere attribuita un'estensione particolarmente ampia che impone al lavoratore di astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere il vincolo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore stesso. [Torna all'indice](#)

Il datore di lavoro in caso di licenziamento per riduzione di personale deve prendere in considerazione le posizioni di altri dipendenti con la stessa qualifica.

Nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva dell'organizzazione del lavoro, se il giustificato motivo oggettivo del licenziamento consiste nella generica **esigenza di riduzione di personale**, il datore di lavoro ha sempre il dovere di **individuare con correttezza e buona fede** i soggetti da licenziare.

È quanto si legge in una sentenza del Tribunale di Ascoli Piceno, sezione lavoro (sentenza 644/12) relativa al caso di un operaio inquadrato nel quinto livello e licenziato per giustificato motivo oggettivo.

Il tribunale ricorda che, nell'individuare il soggetto da licenziare, non si può mai prescindere dai principi di correttezza e buona fede perché questi principi devono essere la base di ogni rapporto obbligatorio anche quando una sola delle parti intende recedere.

Nel caso preso in esame dal Tribunale al momento del licenziamento il datore di lavoro non aveva preso in considerazione le posizioni concorrenti di altri dipendenti che avevano la stessa qualifica e lavoravano nello stesso reparto.

Dall'istruttoria, infatti, era emerso che in quel reparto vi era almeno un altro lavoratore che aveva una minore anzianità e un maggior carico familiare.

Nella parte motiva della sentenza il giudice, richiamando un precedente orientamento della Cassazione, ricorda anche che è compito del magistrato controllare l'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro e che grava su quest'ultimo l'obbligo di provare l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte.

Resta parimenti a carico del lavoratore l'onere di dedurre ed allegare tale possibilità di reimpiego.

Il Tribunale a conclusione del giudizio ha annullato il licenziamento condannando il datore di lavoro a riassumere il dipendente o, in difetto, a risarcire il danno.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, con sentenza n. 13239 del 28 maggio 2013.

Legittimo il licenziamento se dipendente non ha più un titolo professionale valido.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 13239 del 28 maggio 2013, ha affermato la legittimità del licenziamento intimato ad una dipendente, con mansioni di massofisioterapista, a causa dell'esistenza di una situazione di **impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro**, derivante dalla mancanza in capo alla lavoratrice, per effetto di disposizioni normative sopravvenute, del titolo professionale necessario per l'esercizio dell'attività lavorativa richiesta dal datore di lavoro e come tale idonea ad incidere sulla funzionalità della relativa organizzazione di lavoro.

Nello specifico, il giudice di merito aveva ravvisato un'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione sul presupposto che **il diploma posseduto dalla lavoratrice non potesse più considerarsi abilitante all'esercizio dell'attività per la quale era stata assunta**, posto che il sopravvenuto D.M. 27-07-2000 postulava per l'esercizio dell'attività di massofisioterapista il possesso di una formazione professionale specifica, attuata mediante la frequenza di corsi di durata triennale.

Nella sentenza i giudici ripercorrono l'iter normativo che disciplina le professioni sanitarie "ausiliari": la L. n. 403 del 1971, istitutiva della professione sanitaria ausiliaria di massofisioterapista che non dettava norme sul relativo percorso formativo, sicché lo stesso è stato disciplinato in modo difforme sul territorio nazionale; la L. n. 42 del 1999, la quale ha disciplinato in modo innovativo e con riferimento a tutte le professioni sanitarie il passaggio dal vecchio ordinamento al nuovo regime, fondato sul previo conseguimento del diploma universitario e infine il D.M. 27 luglio 2000 che, ritenuto esente da

profili di illegittimità, "prendendo lo stesso atto di una situazione di base contrassegnata dall'evidente disparità dei vari percorsi formativi, selezionando all'interno di essi quelli ritenuti in grado di fornire all'operatore una formazione di livello adeguato all'esercizio di una attività professionale altrimenti riservata a soggetti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore ed abbiano positivamente frequentato un corso di laurea triennale".

Alla luce del quadro normativo evidenziato - precisa la Suprema Corte - il possesso di un titolo di massofisioterapista conseguito all'esito di un corso biennale (quale quello posseduto dalla ricorrente) non era più valido per abilitare allo svolgimento dell'attività professionale e inoltre la Corte territoriale aveva accertato che la lavoratrice non aveva dedotto, né tantomeno provato, di aver frequentato, o almeno iniziato a frequentare, un corso per il conseguimento di un valido titolo per l'esercizio della professione di fisioterapista, sicché **l'impossibilità della prestazione non si configurava più solo come temporanea, ma era divenuta definitiva.**

"A fronte di tale accertamento, le considerazioni svolte dalla ricorrente improntate sull'assenza di concreti pregiudizi derivati per il datore di lavoro dalla permanenza presso il Centro della dipendente pur sprovvista di idoneo titolo professionale, non evidenziano, comunque, sotto qual profilo non siano, nel caso, ravvisabili i presupposti della fattispecie normativa dell'art. 1464 c.c., tenuto conto del necessario nesso di collegamento che deve sussistere fra il possesso di idoneo titolo abilitativo e lo svolgimento della relativa attività professionale, in relazione ai requisiti professionali richiesti dalla legge per l'erogazione delle prestazioni sanitarie eseguibili nella struttura, e della prognosi negativa che, alla luce delle circostanze del caso concreto, ha ritenuto di dover formulare la Corte di merito circa la possibilità di una proficua ripresa della funzionalità del rapporto di lavoro."

[Torna all'indice](#)
