



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



+ **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

+ **La questione UNEP.**

(di G. Bontempi)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Licenziamento illegittimo per rifiuto a Mansioni Superiori.**
2. **Risarcimento del danno per il lavoratore costretto ad 'oziare'.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



La Camera dei Deputati, il 26 luglio 2013, dopo una discussione molto lunga (causata dal c.d. ostruzionismo di una forza politica) ha approvato il disegno di legge di conversione del **decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 (c.d. decreto del fare)**, senza che, nella parte che più ci interessava e ci interessa, ovvero le problematiche del nostro sistema giudiziario civile (artt. da 62 a 85 del provvedimento medesimo), venissero apportate quelle modifiche emendative che, nel corso della nostra audizione in Commissione Giustizia dello scorso 4 luglio, avevamo formalizzato per iscritto e illustrato ai parlamentari presenti.

La cosa, com'è facile immaginare, non ci fa fare salti di gioia, soprattutto perché la Commissione Giustizia della Camera, nel dare il proprio parere favorevole, lo aveva subordinato ad alcune fondamentali condizioni, tra le quali le proposte modificative presentate da Confsal-Unsa, nel corso della stessa audizione, e fra le quali vi era un congruo aumento (dal 33% al 50%) del Fondo Unico Giustizia (da riversare al Fondo Unico di Amministrazione).

Aveva inoltre rilevato, la stessa Commissione, la necessità di effettuare nuovi e più razionali investimenti in materia di informatizzazione e **per garantire adeguati organici di personale** (togato e amministrativo).

In buona sostanza, il parere, seppur subordinato, della Commissione Giustizia della Camera ci era sembrato un buon viatico per la successiva discussione in Aula.

Invece, i giochi della politica sono, a volte, davvero sconcertanti, ed è davvero ardua impresa cercare di dare una spiegazione logica a tutto ciò che accade nelle "segrete stanze" del potere.

La domanda sorge spontanea: a che servono i pareri delle Commissioni se poi vengono bellamente ignorati?

Ora, il Senato della Repubblica, a cui il provvedimento votato dalla Camera è stato immediatamente trasmesso, ha tempo fino al 20 agosto per convertirlo definitivamente in legge.

Su una cosa, tuttavia, potete essere certi: fino a quando, con il voto del Senato, il provvedimento in questione non diventerà legge dello Stato,

Confisal-Unsa si batterà con ogni mezzo affinché le fondamentali proposte emendative non troveranno accoglimento e andranno a modificare quella parte che più ci sta a cuore:

- La quota del Fondo Unico Giustizia, destinata al FUA, deve passare dal 33% al 50%;
- I giudici ausiliari chiamati all'improbabile compito di smaltire circa cinque milioni di procedimenti civili, non possono essere presi da professionisti **pensionati** (che hanno già concluso il loro ciclo produttivo) ma, al contrario, **devono essere arruolati fra i giovani avvocati, previa una giusta selezione (magari basata sul voto di laurea) e**, per la parte delle attività paragiurisdizionali, già previste dalla normativa contrattuale, dal personale amministrativo altamente qualificato di cui il Ministero della Giustizia è già fornito.

Siamo fermamente convinti che una soluzione diversa dall'arruolamento di pensionati (peraltro già ben pagati), **ovvero l'incarico a giovani avvocati e al personale più qualificato della nostra Amministrazione**, darebbe sicuramente risultati più importanti, e ristabilirebbe un minimo di equità e di meritocrazia anche fra il personale amministrativo.

Nell'ormai imminenza del periodo feriale vogliamo augurare a voi tutti, ed alle vostre famiglie, di trascorrere il vostro periodo di riposo (ove non ancora fruito) nel modo più sereno possibile.

Metaforicamente parlando, ci aspetta un autunno "interessante", ed allora per essere pronti a far di tutto per far valere i nostri diritti dobbiamo essere freschi e riposati! Buone vacanze a tutte/i!

[Torna all'indice](#)

LA QUESTIONE UNEP

Resta sul tappeto della politica e dell'Amministrazione della Giustizia, aperta ed irrisolta, la questione Unep. La crisi che attanaglia il Paese sembra essere strumento in mano alla nostra classe dirigente, spesso non all'altezza e comunque dotata di scarsa lungimiranza, da utilizzare per compiere autentici colpi di mano. Chi avrebbe mai ipotizzato, ad esempio, il superamento della soglia dei 40 anni di servizio come limite massimo per la pensionabilità? La crisi ha compiuto questo "miracolo", con l'assenso tacito di qualche grande forza sindacale che pure aveva giurato battaglia, ed il Governo Monti- Fornero l'ha innalzata a 42. Il nostro Sindacato con coraggio e tanto lavoro quotidiano, al contrario di chi predica bene e razzola (molto) male, si è posto alla testa di quanti sostengono che sono possibili altre soluzioni rispetto alle uniche scelte operate da chi ha la responsabilità, certo, di affrontare la crisi, ma avrebbe anche quella di non lasciare sul campo come vittime predestinate a pagarne il prezzo i comuni cittadini e i lavoratori, lasciando indenni le solite categorie privilegiate.

Per tornare al settore che ci riguarda, gli Unep, il metodo che viene utilizzato sembra essere lo stesso: a pagare il prezzo della crisi siano, soprattutto, i lavoratori ad essi addetti e naturalmente i cittadini. E sì, perché le difficoltà in cui si dibattono gli Uffici N.E.P. finiscono, in ultima analisi, per interessare molto da vicino le famiglie, le imprese e le aziende che vivono sulla propria pelle questo difficile momento. Che gli Uffici N.E.P. siano direttamente interessati alla crisi sociale lo dimostra il fatto che negli ultimi tempi ben tre Uffici di primaria importanza (Bologna, Torino e Roma) siano stati presi di mira dai centri sociali in relazione alle crescenti procedure di sfratto. Eppure la politica, sia detto con la "p" rigorosamente minuscola, sembra disinteressarsi di quella che dovrebbe essere una priorità assoluta per uno Stato che voglia ancora definirsi attento al sociale: la riforma ed il rilancio delle attività Unep.

Le notifiche telematiche e la P.E.C. sono certamente passi necessari per l'ammodernamento dei servizi al passo con la tecnologia. Tuttavia anche questi strumenti sembrano esser utilizzati esclusivamente nel versante del risparmio, escludendo dal progetto di riforma proprio gli Uffici N.E.P. che avrebbero al contrario avuto bisogno di strumenti, mezzi e formazione del personale adeguati per fornire il servizio pubblico connesso. Tutto questo è mancato e manca probabilmente perché qualche grossa S.P.A.- magari a partecipazione pubblica- ha fiutato l'affare ed attende l'appalto promesso. Per poi, con ogni probabilità, fare la fine delle notificazioni a mezzo del servizio postale, attraverso una convenzione

con Poste Italiane s.p.a. che è costata moltissimo in termini di spesa pubblica, rivelandosi sostanzialmente un fallimento sotto l'aspetto del servizio.

Confisal Unsa, anche in questo campo, resta fedele al principio della internalizzazione dei servizi e chiede con forza che l'Amministrazione spieghi con chiarezza il suo progetto circa il futuro degli Uffici N.E.P. e dei servizi da essi assicurati. Sulle notifiche telematiche, così come su quelle notifiche che telematiche non potranno mai essere, come quelle relative agli atti introduttivi del processo civile e penale che necessiteranno sempre dell'intervento diretto dell'Ufficiale Giudiziario. Sulla necessità che taluni atti, sia in campo civile che in quello penale, siano portati a conoscenza del destinatario a mezzo di un processo verbale(introducendo l'atto di significazione) che ne spieghi con completezza gli effetti al cittadino, anche al fine di evitare le continue condanne dell'Italia da parte della Corte di Giustizia Europea. Sulla riforma reale del processo di esecuzione che restituisca all'Ufficiale Giudiziario il ruolo univoco di Organo Esecutivo Nazionale, in grado di assicurare la funzione statutaria dell'effettività del giudicato. Soprattutto su questo punto l'Amministrazione è chiamata ad una scelta che non ammette ambiguità. A nostro avviso l'Italia non può derogare, anche in conformità con quanto avviene in tutti i grandi paesi europei, alla necessità di prevedere la figura dell'Ufficiale Giudiziario, unica in grado di trasfondere nella realtà socio-economica del Paese, le sentenze ed in generale i provvedimenti del Giudice nel rispetto delle garanzie normative e costituzionali delle parti in causa.

Per far ciò la politica e l'amministrazione hanno il dovere di puntare forte sul rilancio del personale addetto agli uffici N.E.P. (assistenti giudiziari, ufficiali giudiziari e funzionari unep) sia puntando sulla loro formazione, sia dotando gli Uffici degli strumenti tecnologici necessari, sia fornendo l'Ufficiale Giudiziario degli strumenti procedurali idonei a rendere davvero efficaci i suoi interventi.

La storica figura dell'Ufficiale Giudiziario non va liquidata, ma necessita di interventi adeguati perché sia al passo coi tempi. Oggi più che mai essa può assicurare il rispetto della legge non solo verso chi ha ottenuto una sentenza e che ha pieno diritto a che venga trasferita nella realtà. Ma anche nei confronti di quei cittadini che, nello stesso giudicato, sono stati condannati al pagamento di una somma o al rilascio di un immobile. Hanno cioè pieno diritto che il provvedimento del giudice sia eseguito in loro danno nel pieno rispetto della legge che non prevede, mai ed in nessun caso, la lesione della loro dignità.

A ben vedere, io lo credo fermamente, in questo senso è in gioco la credibilità e la tenuta stessa, di uno Stato davvero democratico.

Anche in questo campo Confsal Unsa continuerà a dare battaglia per difendere i lavoratori del settore, nella convinzione di tutelare, in tal modo, anche l'interesse di tutti i cittadini.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 17713 del 19 luglio 2013.

Licenziamento illegittimo per rifiuto a mansioni superiori.

La prestazione di lavoro consiste nello svolgimento di un'attività alle dipendenze del datore di lavoro.

Per individuare concretamente tale attività e soddisfare il requisito della determinazione dell'oggetto del contratto (art. 1346 c.c.), si fa riferimento alle mansioni, ossia l'insieme di compiti che il lavoratore è chiamato a svolgere e per i quali è stato assunto, e che identificano la posizione di lavoro del soggetto.

Lo *ius variandi ex art. 2103 c.c. (ante riforma)*, prevedeva il mutamento unilaterale delle mansioni, secondo cui il lavoratore poteva essere adibito a mansioni diverse da quelle di assunzione, quindi anche inferiori.

I limiti erano rappresentati dalla stessa retribuzione e quindi nessun mutamento sostanziale della posizione. Inoltre, era previsto il mutamento consensuale delle mansioni (previsto dall'autonomia contrattuale).

Successivamente, il nuovo istituto novellato dall'art. 13 L. 300/70, introduce una rigida tutela, in funzione garantista, delle mansioni; *procedimentalizza il licenziamento illegittimo per rifiuto a Mansioni Superiori.*, eliminando la distinzione tra mutamento delle mansioni unilaterale e consensuale.

Invero, l'istituto disciplina l'adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle equivalenti (*mobilità orizzontale*) o superiori (*mobilità verticale*); esclude la mobilità verso il basso (dequalificazione professionale) e considera nullo ogni patto contrario.

E' utile chiarire che sono equivalenti le mansioni che consentono l'utilizzo ed il perfezionamento del bagaglio di nozioni, esperienza e perizia acquisite nella fase precedente del rapporto lavorativo.

Il datore di lavoro può inoltre assegnare al dipendente mansioni superiori soltanto per un periodo limitato o in via definitiva.

Al riguardo , l'articolo 2103 c.c. opera una distinzione tra "*promozione definitiva*" e "*promozione ex lege*": la prima è stabile mentre la seconda temporanea, almeno fino a quando non sia trascorso il termine previsto dalla contrattazione collettiva (e non superiore a tre mesi) e purché l'assegnazione non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Il datore di lavoro può invece assegnare unilateralmente la "*promozione ex lege*" quando vi siano esigenze aziendali (e nel rispetto del termine massimo prescritto dalla legge) ossia la sostituzione di un superiore assente.

Sono ipotesi riconducibili all'articolo 2110 c.c. (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio) e 2111 c.c. (servizio militare), ma anche ad altri casi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (es.: ferie, permesso per lo svolgimento di attività sindacali, ecc.).

L'assegnazione provvisoria può essere disposta dalla parte datoriale a seguito di un provvedimento scritto, il cui contenuto non esige il nominativo del collega sostituito e i motivi della sostituzione.

Pertanto, l'assegnazione di mansioni superiori mediante un provvedimento formale non è necessario, essendo sufficiente che il datore di lavoro manifesti il consenso all'espletamento delle mansioni superiori.

Il lavoratore ha facoltà di accettare - anche implicitamente - o rifiutare la promozione definitiva, seppur favorevole (In tal senso Cass. n. 5192/1994).

Orbene, premesso tutto quanto innanzi esposto, nel caso di cui ci si occupa, con la sentenza *de quo* la Suprema Corte di Cassazione con **la sentenza n. 17713 del 19 luglio 2013**, ha accolto il ricorso di un dipendente, che rivestiva la qualifica di quadro, ed era stato mandato a casa per non aver voluto assumere temporaneamente le funzioni di direttore di un ipermercato.

Secondo i giudici della Suprema corte, *al contrario di quanto fatto dalla Corte di appello*, le doglianze del dipendente erano da prendere in considerazione in quanto il solo rischio di ricevere una imputazione "è di per sé pregiudizievole". Inoltre, l'azienda nel prendere la sua decisione aveva fatto eccessivo riferimento sul mansionario interno, che invece è soltanto un documento unilaterale e dunque con efficacia probatoria limitata.

Per cui gli ermellini hanno cassato la sentenza rinviando alla Corte di appello di Palermo che dovrà procedere ad un nuovo esame della controversia sulla base del seguente principio di diritto: *"Il rifiuto, da parte del lavoratore subordinato, di essere addetto allo svolgimento di mansioni non spettanti può essere legittimo e quindi **non giustificare il licenziamento** in base al principio di autotutela nel contratto a prestazioni corrispettive enunciato dall'articolo 1460 cod. civ., sempre che il rifiuto sia proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede* (Cass. 12 febbraio 2008, n. 3304)".

Pertanto, ne consegue che deve considerarsi **legittimo** il rifiuto opposto da un dipendente di una società che si occupa del commercio e della vendita di alimenti e bevande, e che è articolata sul territorio in più punti vendita, di svolgere il 'servizio di permanenza di direzione' di uno di questi - servizio che comporta l'assunzione del ruolo di responsabile dello stesso punto vendita, nei suoi riflessi anche penalistici - se non è dimostrato che si tratta di un compito rientrante nella qualifica di competenza del lavoratore e che questi ha conoscenze adeguate per il relativo svolgimento.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, Sezione Lavoro. Sentenza del 28 giugno 2013, n. 16413.

Risarcimento del danno per il lavoratore costretto ad 'oziare'.

La Suprema Corte con questa sentenza, confermando "in toto" le conclusioni della Corte d'Appello di Lecce, non deve aver valutato che "il dolce far nulla retribuito" sia il sogno americano di ogni lavoratore subordinato o comunque non sempre, al contrario, ha ritenuto che lo stato di inattività lavorativa c.d."forzata", per svuotamento delle mansioni ad opera del datore di lavoro, profili non solo un inadempimento contrattuale ma anche un comportamento illecito, contrastante con il principio basilare del "neminem laedere" foriero di responsabilità anche di natura extracontrattuale da risarcire.

Gli ermellini si sono trovati più volte ad esaminare casistiche di codesto genere connotate da implicazioni variegata, da quelle squisitamente giuridiche a quelle di matrice sociologica e medica. Il lavoratore messo da parte e costretto ad "oziare", nel mentre i colleghi lavorano, è considerata, da una giurisprudenza ormai consolidata, una delle forme in cui si manifesta il famigerato "mobbing", che in molti casi comporta dei gravi danni al dipendente, spesso vittima di fenomeni depressivi.

Passiamo al caso "de quo" Con sentenza n. 246/2007 del 18 febbraio 2008 la Corte di appello, giudice del lavoro, di Lecce confermava la decisione del Tribunale di Taranto che, in parziale accoglimento della domanda di ... nei confronti della ... S.p.A., aveva ritenuto che il ricorrente, con il trasferimento presso la base di Taranto della divisione ... era stato privato, di fatto, di ogni compito lavorativo restando così pregiudicato nella sua identità culturale e professionale, privato di ogni mansione lavorativa e posto in una condizione di isolamento e svilimento della sua dignità di uomo e lavoratore, causativa nel tempo dello stato depressivo in cui era caduto, escludeva peraltro che l'inoperosità del ... potesse essere la conseguenza di una oggettiva carenza di lavoro, visto il contestuale superimpegno dei suoi colleghi.

La stessa Corte di merito, analogamente a quanto sul punto deciso dal giudice di primo grado, negava nel contempo, che potesse essere ricollegata alla suddetta condizione lavorativa anche la patologia tumorale da cui il ... era risultato affetto.

Confermava, infine, il riconoscimento di un danno biologico permanente nella misura del 35% e liquidava tale danno in euro 87.686,00 sulla base delle tabelle in uso presso il distretto; confermava, altresì, il riconoscimento della somma di euro 21.921,00 (pari ad 1/2 del danno biologico) a titolo di danno morale ed euro 15.493,00 a titolo di danno esistenziale.

Riteneva, infine, corretta la decisione di rigetto della domanda di garanzia proposta dalla ... S.p.A.

[Torna all'indice](#)
