



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. **La solidarietà del committente nel licenziamento.**
2. **Un dipendente di una banca subisce il licenziamento, si difende sostenendo di essere affetto da sindrome acquisto compulsivo.**
3. **Demansionamento e dequalificazione del dirigente: è legittimo il risarcimento del danno non patrimoniale.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

La legge di...instabilità sociale.



Non credo sia esagerato affermare che, almeno da una ventina d'anni a questa parte, quella del pubblico dipendente rappresenti la categoria di lavoratori più perseguitata dallo Stato italiano per il tramite dei vari governi succedutisi nel tempo.

Già dal lontano 23 luglio 1993, con l'accordo sul costo del lavoro sottoscritto dal governo e dalla Triplice, cominciò il grande imbroglio sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici.

Con un *battage* propagandistico *bipartisan*, governo e sindacati firmatari di quell'accordo promettevano ai poveri disgraziati del pubblico impiego **contratti più remunerativi; contratti rinnovati in tempi molto più rapidi, e ove ci fossero stati dei ritardi i pubblici dipendenti avrebbero preso una discreta indennità per vacanza contrattuale(!); contratti che mai e poi mai avrebbero avuto incrementi più bassi del tasso d'inflazione; contratti con i quali il nostro potere d'acquisto sarebbe stato sempre e comunque salvaguardato.**

Quelle furono le promesse fatte all'epoca.

Nel corso degli anni, però, si è man mano disvelata una realtà purtroppo ben diversa. Quelle, infatti, erano promesse da marinaio.

In verità, il rinnovo dei contratti si è sempre fatto con enormi ritardi; e per quanto attiene la loro parte economica, è sempre stata notevolmente inferiore alle promesse fatte!

In poche parole, tutti i pubblici dipendenti sono stati vittime di una spregevole presa in giro, soprattutto in considerazione del fatto che, a parità di funzioni e di ore lavorative, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di quasi tutti gli altri Paesi europei, hanno sempre percepito, e percepiscono ancora oggi, degli stipendi decisamente superiori ai nostri (mediamente un 30% in più!).

Ma il peggio doveva ancora venire perché, a voler scimmiettare la “legge di Murphy”, **“quando una cosa comincia male, stai sicuro che finirà peggio!”**.

E cosa poteva esserci di peggio se non il mancato rinnovo dei contratti, con il conseguente blocco degli stipendi?

Come sapranno anche i sassi, i contratti dei pubblici dipendenti sono scaduti nel 2009 e da allora non sono stati più rinnovati.

Non solo.

Il governo ha appena disposto il prorogarsi di tale blocco almeno fino a tutto il 2014! Ma questo non significa che il 2 gennaio 2015 avremo un nuovo contratto.

Infatti, ci si potrebbe anche scommettere, solo per iniziare le trattative faranno passare minimo un altro anno. Dopodiché un ulteriore anno lo perderemo a contrattare, e chissà se e quando arriveremo ad un accordo definitivo e quindi all'aggiornamento degli stipendi!

Questo “scherzetto” del blocco stipendiale, che ha già provocato il drammatico impoverimento di milioni di lavoratori stravolgendo le loro vite, e mi riferisco con particolare preoccupazione a quelli con redditi medio-bassi, **sta costando ai pubblici dipendenti qualcosa come 6 mila euro pro-capite (all'incirca)**.

Infatti il recente ed ulteriore aumento dell'IVA, l'introduzione di nuove tasse quali la Tasi, l'aumento dei prelievi regionali e comunali e l'aumento del costo della vita in generale non hanno fatto altro che peggiorare drammaticamente le già difficilissime condizioni economiche di milioni di famiglie (una volta appartenenti al c.d. “ceto medio”), che oggi devono addirittura cominciare a ridurre considerevolmente, dal punto di vista quali-quantitativo, anche la spesa necessaria per l'acquisto dei generi alimentari!

Proprio da ieri 22 ottobre è cominciato in Senato l'iter parlamentare della c.d. “legge di stabilità”, e francamente nessuno si illudeva che da essa potesse scaturire qualcosa di positivo per i dipendenti pubblici in conseguenza del ridimensionamento del famoso “cuneo fiscale” (che sarebbe la differenza tra il costo del lavoro che la parte datoriale deve sostenere verso i lavoratori, e la redistribuzione netta del salario che rimane a disposizione del lavoratore).

Se infatti verranno confermate le cifre circolate sui mezzi di comunicazione (circa 14 Euro in più nelle buste paga dei dipendenti!), **noi di Confsal-Unsa non possiamo che rispedire al mittente questa misera elemosina!**

Noi vogliamo il rinnovo dei contratti, nella loro parte normativa ed economica, ed il conseguente adeguamento degli stipendi. Qualcun altro, invece si è già incredibilmente dichiarato soddisfatto della proposta del governo, che sarebbe disposto a rinnovare solo la parte normativa!

Ad una siffatta legge, che preferiamo definire di “**instabilità sociale**”, risponderemo con una **forte mobilitazione nazionale** a inizio novembre, perché riteniamo possibili vie alternative, che si possono percorrere con risparmi per il bilancio pubblico che vengano trovati nella razionalizzazione delle spese, nella vendita reale del patrimonio immobiliare, nell’abbattimento delle spese militari, nella riduzione dei costi della politica, nei tagli agli obbrobriosi sprechi di consulenze e di poltrone d’oro, così come nell’abbattimento delle pensioni d’oro.

La politica deve capire che i lavoratori pubblici non hanno bisogno di mance, **ma di un salario adeguato, assolutamente necessario per il decoro e per la loro dignità personale e quella delle rispettive famiglie.**

E ciò è un diritto, non una concessione, perché i pubblici dipendenti sono una risorsa dello Stato e non un’inutile spesa!

Se le nostre aspettative dovessero essere deluse anche in Parlamento, la nostra mobilitazione, **per ribellarci a questa autentica ed ingiusta persecuzione**, non potrà che prevedere anche iniziative eclatanti.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza n. 22728 del 04 ottobre 2013.

La solidarietà del committente nel licenziamento.

Davanti alla Corte di Cassazione è stata impugnata la decisione della Corte di Appello di Caltanissetta, che rigettava il ricorso avverso una Sentenza del Tribunale di Gela Sezione Lavoro, che aveva a sua volta respinto la domanda volta alla condanna della società committente al pagamento della somma dovutagli a titolo di indennità di mancato preavviso del licenziamento comunicatogli dalla società appaltatrice alle cui dipendenze il ricorrente aveva lavorato.

Nella Sentenza in esame, così la Corte di Cassazione, motiva la sua decisione: " col primo motivo, proposto per violazione e falsa applicazione degli artt. 2118 cod. civ., 2° comma, 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003 e 12 delle disposizioni sulla legge in generale, il ricorrente sostiene che l'indennità sostitutiva del preavviso ha natura retributiva e tale qualità giuridica consente di ritenere applicabile nella fattispecie la responsabilità solidale delle imprese convenute, rispettivamente committente ed appaltatore dei lavori in cui era stato impiegato, ai sensi della citata norma di cui all'art. 29 del d.lgs n. 276/03 che, nel sancire il suddetto regime di responsabilità, fa riferimento ai trattamenti retributivi a carico di tali soggetti.

Quindi, secondo il ricorrente, a nulla può valere quanto affermato dalla Corte territoriale circa il fatto che il contratto d'appalto era cessato precedentemente alla risoluzione del rapporto lavorativo, atteso che il fatto generatore del regime di responsabilità solidale era rappresentato nel caso in esame proprio dall'esistenza dell'appalto e dall'avvenuta esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito dello stesso.

Col secondo motivo il ricorrente si duole dell'insufficienza e contraddittorietà della motivazione circa un fatto controverso e decisivo del giudizio con riguardo alla decisione dei giudici d'appella di escludere l'applicabilità del regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29 del d.lgs n. 276/2003 in base all'assunto che il credito vantato a titolo di indennità sostitutiva del mancato preavviso non era causalmente riconducibile alla cessazione del contratto d'appalto. Sostiene, invece, il ricorrente che proprio il breve intervallo temporale trascorso tra la cessazione dell'appalto (4/5/2007) e l'irrogazione del licenziamento (17/5/2007) deponeva nel senso di ricollegare causalmente il recesso alla cessazione dell'appalto. Al riguardo il ricorrente lamenta, altresì, la mancata ammissione dei mezzi istruttori diretti a provare lo svolgimento, da parte sua, di attività lavorativa nell'ambito dell'esecuzione dell'appalto e fino alla sua cessazione.

Col terzo motivo il ricorrente si duole della compensazione delle spese ritenendola iniqua al cospetto della fondatezza della sua pretesa creditoria nei confronti dell'impresa committente.

Osserva la Corte che i primi due motivi possono essere trattati congiuntamente per ragioni di connessione. Entrambi i motivi sono infondati. Invero, la questione della natura giuridica dell'indennità spettante a titolo di mancato preavviso del licenziamento, che il ricorrente ritiene essere retributiva al fine di sostenere la tesi della sua riconducibilità ai trattamenti per i quali è prevista la responsabilità solidale del committente e dell'appaltatore nel contratto d'appalto di opere o di servizi, ai sensi dell'art. 29, comma 2°, del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, non scalfisce la validità della "ratio decidendi" sulla quale riposa l'impugnata sentenza, vale a dire la mancanza della prova dell'esistenza di un nesso causale tra il recesso e l'appalto atto a giustificare l'applicabilità nella fattispecie del suddetto regime di responsabilità. Si osserva, al riguardo, che con accertamento di fatto immune da rilievi di carattere logico-giuridico ed adeguatamente motivato, la Corte territoriale ha avuto modo di verificare che il contratto d'appalto era cessato ancor prima che il rapporto di lavoro venisse autonomamente risolto dalla società per ragioni non risultate connesse all'esecuzione dell'appalto intercorso in precedenza tra quest'ultima e la società committente. Ne consegue la correttezza della decisione in ordine all'affermazione che l'indennità di mancato preavviso del licenziamento non era esigibile nei confronti dell'impresa committente dal momento che tale indennità era maturata il 17 maggio 2007, mentre il contratto d'appalto era già cessato il 4 maggio 2007, per cui è altrettanto logica la motivazione impugnata nella parte in cui è precisato che il credito in questione non derivava dalla prestazione lavorativa resa nell'esecuzione del contratto d'appalto, bensì dall'autonoma scelta imprenditoriale della società, successiva alla cessazione

dell'appalto, di non avvalersi più dell'attività lavorativa del dipendente, interrompendo, in tal modo, il rapporto in tronco.

Quindi, è esatto il rilievo della Corte di merito per la quale il credito invocato non era temporalmente ed eziologicamente connesso alla cessazione del contratto d'appalto e che dalla stessa motivazione del licenziamento non emergeva alcun collegamento causale tra lo stesso ed il contratto d'appalto intercorso tra le società appellate, essendo anche mancata la prova che il recesso fosse stato una conseguenza obbligata della cessazione del contratto d'appalto.

E', altresì, infondata la doglianza concernente la disposta compensazione delle spese, atteso che è insussistente il presupposto sul quale la stessa censura è incentrata, vaie a dire l'asserita fondatezza della pretesa creditoria in esame nei confronti dell'impresa committente dei lavori oggetto d'appalto. Pertanto, il ricorso va rigettato."

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 2013, n. 23598.

Un dipendente di una banca subisce il licenziamento, si difende sostenendo di essere affetto da sindrome acquisto compulsivo.

La Corte di appello di L'Aquila con sentenza confermava la legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente Carispaq che prestava servizio in un'Agenzia dell'Aquila, per l'**emissione di assegni protestati** tratti sul c.c. presso la detta Agenzia, respingendo l'appello.

La Corte territoriale rilevava la gravità del comportamento tenuto dal dipendente, considerate le mansioni espletate di cassiere, **osservava che la sindrome lamentata dall'appellante, di compulsione all'acquisto, appariva non pertinente a giustificare il comportamento contestato**, in quanto l'emissione degli assegni era avvenuta in tempi diversi dalla asserita patologia.

Peraltro, si osservava che **l'imputato aveva spiegato diversamente in primo grado il proprio comportamento allegando di aver dovuto pagare delle rate con una finanziaria**; l'imputato in occasione di precedenti contestazioni non aveva mai allegato di soffrire di tale sindrome, ma si era giustificato in relazione alla necessità di coprire posizioni debitorie dovute a propri errori di valutazione. Si riteneva, pertanto, "tenuto conto della mansioni svolte il fatto era certamente

idoneo a minare il rapporto fiduciario posto che poteva ledere anche l'affidamento dei clienti nella Banca e nella correttezza dei suoi funzionari." Contro tale decisione l'imputato ha proposto ricorso in Cassazione con due motivi; resistente la Cassa di risparmio della provincia dell'Aquila spa con controricorso e memoria difensiva ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Primo motivo dell'imputato: la violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti nazionali di lavoro; non era stata valutata la proporzionalità ed adeguatezza della sanzione comminata.

Per la Corte il motivo ha presentato profili di inammissibilità, ritenendo che in ogni caso la Corte territoriale aveva esaminato il profilo denunciato nel motivo; ha osservato che l'episodio contestato era indubbiamente di notevole gravità tenuto conto anche delle mansioni di cassiere svolte. La Corte territoriale aveva anche accertato che **"le giustificazioni offerte dal lavoratore per attenuare sul piano soggettivo la propria responsabilità apparivano non pertinenti e poco credibili"**. Pertanto ha ritenuto il Giudice di merito che la valutazione sulla proporzionalità ed adeguatezza della sanzioni inflitta in rapporto ai fatti contestati esser stata compiuta e motivata sulla base di un riferimento puntuale alle emergenze probatorie ed immune da vizi logici e/o argomentativi.

Secondo motivo dell'imputato: contraddittoria ed insufficiente motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio; l'imputato era affetto da una grave patologia che lo aveva portato a commettere i fatti contestati; di aver evitato che si verificassero pregiudizi economici di sorta, che in effetti la Banca o i suoi clienti non avevano sofferto. La Corte di merito si è espressa in tal senso, ritenendo: **il motivo infondato perché le circostanze dedotte dal ricorrente, "tali da attenuare sotto il profilo soggettivo la gravità del fatto sono state dettagliatamente esaminate dalla Corte di appello che ha escluso che la sindrome sofferta sia stata determinante per la decisione dell'emissione degli assegni tratti su altro conto corrente e poi protestati", anche perché l'acquisto compulsato risultava effettuato anni prima e l'imputato non aveva mai allegato nel corso di procedimenti disciplinari di analoga natura di soffrire della malattia attestata attraverso certificazione medica;** la motivazione congrua e logicamente coerente mentre le censure inammissibili. La Corte ha pertanto rigettato il ricorso, condannando parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 23530 del 16 ottobre 2013.

Demansionamento e dequalificazione del dirigente: è legittimo il risarcimento del danno non patrimoniale.

In caso di **licenziamento del dirigente** costretto dal datore all'inattività forzosa il risarcimento del danno non patrimoniale da demansionamento può ben essere **liquidato in via equitativa** con l'ammontare determinato dal giudice tenendo conto dell'esperienza e delle competenze lavorative accumulate in servizio dal dipendente dequalificato per un lungo periodo di tempo prima del recesso datoriale.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con la sentenza 16 ottobre 2013, n. 23530.

Nel caso di specie, l'ex dipendente aveva richiesto, ed ottenuto, con sentenza non definitiva della Corte d'appello, il risarcimento del danno da dedotta dequalificazione professionale, asseritamente attuata ai suoi danni, con il trasferimento ad altro ufficio dell'azienda, ove non aveva più svolto alcun incarico, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte di Cassazione, Sezioni Unite, con la sentenza n. 711/99 ha statuito il principio secondo cui nell'ipotesi di cumulo di domande tra gli stessi soggetti, è da considerarsi non definitiva, agli effetti della riserva di impugnazione differita, la sentenza con la quale il giudice di pronuncia su una o più di dette domande, con prosecuzione del procedimento per le altre, senza disporre la separazione ex articolo 279, comma 2, n. 5, codice procedura civile, e senza provvedere sulle spese in ordine alla domanda, o alle domande, così decisa, rinviandone la relativa liquidazione all'ulteriore corso del giudizio: il ricorso contro la sentenza non definitiva è quindi ammissibile. Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, in tema di **demansionamento e dequalificazione**, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale che asseritamente ne deriva, non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

Il danno va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento.

[Torna all'indice](#)
