



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. [Licenziamento legittimo per il dipendente che auto-attesta ore di straordinario mai effettuate.](#)
2. [Il datore di lavoro deve tutelare il lavoratore che si oppone alle prassi aziendali illegittime.](#)
3. [No al licenziamento per giustificato motivo oggettivo se il fatturato è in crescita.](#)
4. [Comandante della Polizia Municipale: il demansionamento costituisce mancato rinnovo dell'incarico e non attribuisce il diritto al risarcimento.](#)
5. [Mobbing e divieto di nova in appello: quando nuovi fatti sopravvengono in corso di causa.](#)

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Statali: figli di un dio minore?

La scorsa settimana l'incipit del mio abituale appuntamento settimanale con chi, come voi, ha la bontà di leggermi fu *"La legge di...instabilità sociale"*, con chiaro riferimento al provvedimento di legge, che prima chiamavamo "legge finanziaria" e che ora, per il solito vezzo dei nostri politici di cambiar nome alle cose, giusto per...far vedere che qualcosa la fanno (!), si chiama "legge di stabilità".

L'iter parlamentare di detta legge, come noto, è iniziato al Senato proprio il 22 ottobre u.s., e la sola cosa che avrebbe potuto autorizzare una "speranziella" nei pubblici dipendenti era un eventuale congruo ridimensionamento del c.d. "cuneo fiscale" (che è la differenza tra il costo del lavoro che lo Stato, quale parte datoriale, deve sostenere verso i lavoratori, e la redistribuzione netta dello stipendio che rimane a disposizione dei lavoratori).

Sulle cifre che "girano" intorno a questa operazione (ridimensionamento del cuneo fiscale), però, c'è il massimo scetticismo circa una soluzione che possa soddisfare i lavoratori pubblici.

A meno che, nel corso dell'iter parlamentare del provvedimento in questione, qualcuno non rimanga "fulminato sulla via di Damasco"!

Ma, francamente, a tutt'oggi, non c'è alcun elemento che possa far prevedere un atto di resipiscenza da parte della politica, la qual cosa fa ancora di più infuriare!

Non possiamo infatti tollerare, né mai tollereremo, che ai pubblici dipendenti venga erogata una cifra che altro non è se non una **misera elemosina**.

Stiamo parlando, infatti, dei circa 14 Euro mensili (ma forse anche di meno...) che ogni lavoratore al di sotto di un certo reddito, **quindi non tutti**, dovrebbe intascare!

Eh sì, perché con quella cifra, secondo "loro", si risollevarono le difficoltà delle famiglie e si dà una mano all'intera economia reale del Paese.

Ma per favore! Se non ci trovassimo, da cinque anni, in un sistema socio economico davvero fallimentare ci sarebbe da sbellicarsi dalle risate.

Invece no, in una situazione del genere c'è ben poco da ridere.

Infatti, dopo le “eroiche gesta” (per modo di dire, ovvio...) del precedente governo a favore di pensionati e lavoratori pubblici, l'attuale governo sta riuscendo nella *mission impossible* di fare anche peggio, perché non si sta limitando a mortificare per l'ennesima volta tutti i pubblici dipendenti, no: **li sta uccidendo!**

Proprio in questi ultimissimi giorni vengono diffuse notizie catastrofiche sugli effetti devastanti delle politiche economiche messe in atto da questo e da precedenti governi.

Gli ultimissimi dati ISTAT, riferiti dal Presidente Antonio Golini in audizione davanti alle commissioni Bilancio di Camera e Senato, ci dicono che, dal 2007 al 2012, **il numero di individui in povertà assoluta in Italia è raddoppiato**, passando da 2,4 a 4,8 milioni.

Contestualmente, è ulteriormente peggiorato l'indicatore di grave deprivazione materiale, che aveva mostrato un deterioramento già nel 2011 e che è raddoppiato nell'arco di due anni.

Se nel primo semestre del 2013, sempre secondo l'Istat, **il 17% delle famiglie dichiara di aver diminuito la quantità di generi alimentari acquistati e di aver scelto prodotti di qualità inferiore**, qualcuno dovrà pure porsi delle domande circa le politiche economiche messe in atto! O no?

In conseguenza di una siffatta situazione, anche i consumi sono in picchiata: complessivamente la quota di famiglie che ha ridotto qualità e/o quantità dei generi alimentari acquistati **aumenta dal 51,5% del primo semestre del 2011 al 65% del primo semestre 2013.**

In buona sostanza non si può negare che la legge di stabilità in discussione in Parlamento stia ulteriormente aggravando (invece di risolverla) la drammatica condizione dei dipendenti pubblici, che ancora oggi stanno subendo il blocco dei contratti (e degli stipendi), fermi al 31.12.2009.

Inoltre, **questa legge svela anche un imbroglio:** contiene l'ulteriore blocco dei contratti fino al 2014 ma, incredibile a dirsi, prevede l'ulteriore rateizzazione della liquidazione e, udite..udite, **contiene anche la**

determinazione dell'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017, cosa che fa intendere, senza alcuna possibilità di equivoco, la chiara volontà politica di non procedere alla riapertura dei contratti fino al 2017.

Difronte a questo sfacelo non possiamo certamente restare con le mani in mano, e pertanto **inizieremo a far sentire la voce e la rabbia dei dipendenti pubblici ad una classe politica totalmente incapace di tagliare i veri sprechi, con una arrabbiatissima manifestazione che si terrà il prossimo 19 novembre 2013 davanti alla Camera dei Deputati.**

Torniamo, perciò, a chiedere al Governo un immediato cambio di rotta della legge di stabilità, con lo stanziamento di adeguate risorse per la riapertura dei contratti scaduti, ripeto, dal lontano 31.12.2009!!

Questa è, infatti, la vera priorità di tutti i lavoratori pubblici, che non vogliono più essere considerati e trattati, da uno Stato patrigno, come figli di un dio minore.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione, sentenza n. 23784 del 21 ottobre 2013.

Licenziamento legittimo per il dipendente che auto-attesta ore di straordinario mai effettuate.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23784 del 21 ottobre 2013, ha affermato che in tema di licenziamenti è da ritenersi legittima la massima sanzione irrogata al lavoratore che artificiosamente rappresenta lo svolgimento, da parte sua, di ore di lavoro straordinario mai effettuato.

In particolare la Suprema Corte, rigettando il ricorso di una lavoratrice che contestava la valutazione operata dalla Corte d'appello in merito alla ritenuta adeguatezza della sanzione inflittale rispetto all'entità del fatto addebitatole, in quanto riteneva che la reiterazione della condotta oggetto di indagine per oltre un anno senza che in tutto quel lasso di tempo le fosse stata mossa una contestazione e l'assenza di un danno patrimoniale per la datrice di lavoro in relazione ad una mera violazione di disposizioni interne comunicate verbalmente dal superiore gerarchico non potevano integrare gli estremi della giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.

Invero - precisano i giudici di legittimità - "con accertamento di fatto congruamente svolto e con adeguata motivazione immune da rilievi di carattere logico-giuridico, la Corte d'appello ha posto in evidenza che la massima sanzione era adeguata al fatto contestato in considerazione della natura dolosa della condotta reiteratamente realizzata dalla lavoratrice ad onta della negata autorizzazione del superiore a svolgere la propria attività

lavorativa fuori sede, la qual cosa denotava la pervicacia della medesima nel disattendere le regole datoriali ispirate ad un regolare funzionamento dei servizi ed alla possibilità di effettuare controlli in relazione ad esso, per cui non poteva esservi dubbio sul fatto che in tal modo veniva ad essere oggettivamente leso il necessario vincolo fiduciario."

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 23772 del 21 ottobre 2013.

Il datore di lavoro deve tutelare il lavoratore che si oppone alle prassi aziendali illegittime.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23772 del 21 ottobre 2013, ha affermato la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art 2087 cc per non avere posto riparo al pregiudizio ed al disagio del dipendente che aveva opposto un rifiuto alla prassi aziendale di attestare falsamente di essersi recato presso i contribuenti morosi per effettuare le notifiche senza reperirli.

Il rifiuto del lavoratore aveva determinato una reazione di ostilità prevedibile nell'ambiente di lavoro non soltanto da parte del datore di lavoro, ma anche di tutti i colleghi che si erano adeguati a tale prassi determinando una situazione di grave disagio ed isolamento del lavoratore.

La Corte territoriale aveva affermato la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art 2087 cc per non avere posto riparo al pregiudizio ed al disagio del dipendente, né provveduto a prevenirlo; che il danno, infatti, avrebbe potuto essere evitato o quantomeno ridotto soltanto se si fossero adottate precauzioni elementari al fine di evitare che si costituisse il clima di ostilità sul posto di lavoro fonte della situazione di grave disagio del lavoratore.

La Suprema Corte ha ritenuto la sentenza della Corte d'Appello "correttamente motivata e rispettosa dei principi giuridici applicabili alla fattispecie nella parte in cui ha ravvisato la violazione dell'art 2087 cc per aver la società ommesso di adottare precauzioni al fine di evitare o ridurre lo stato di disagio, le manifestazioni di ostilità e l'isolamento del lavoratore determinato dal fatto che aveva manifestato il suo dissenso alla prassi

aziendale, del tutto illegittima, di accertare l'irreperibilità dei destinatari delle notifiche attestando falsamente di essersi recato presso i contribuenti".

In altri termini - si legge nella sentenza - il datore di lavoro non ha fornito la prova, pur essendo a suo carico il relativo onere, di avere fatto tutto il possibile per impedire diffusi e ripetuti comportamenti illegittimi da parte dei suoi dipendenti e per evitare condotte censurabili e gravi - capaci sinanche di divenire "prassi" - suscettibili per le loro modalità attuative di incidere sulla stessa integrità psico-fisica di chi a tale condotta intendeva opporsi.

Correttamente - ribadiscono i giudici di legittimità - la Corte territoriale ha ritenuto che si fosse attuato una violazione del disposto dell'art. 2087 cc perché - è bene ricordarlo- la giurisprudenza di legittimità ha più volte ribadito che la suddetta norma codicistica debba trovare applicazione a fronte di condotte illegittime di datori di lavoro che arrechino danni non solo sulla integrità fisica dei propri dipendenti ma anche su quella psichica.

Principi questi che è evidente debbano trovare applicazione pure allorquando si sia in presenza di datori di lavoro che sono chiamati a spiegare servizi come quello assolto dalla società ricorrente di rilevante interesse per la collettività."

La Corte di Cassazione tuttavia precisa che "la Corte territoriale ha omesso un'adeguata disamina della prova del danno alla salute e della sua quantificazione, oltre che del nesso di causalità con il comportamento illegittimo denunciato.

Deve rilevarsi, infatti, che tale accertata illegittimità del comportamento del datore di lavoro non necessariamente è fonte del danno alla salute lamentato dal lavoratore".

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 24037 del 23 ottobre 2013.

No al licenziamento per giustificato motivo oggettivo se il fatturato è in crescita.

Deve escludersi la configurabilità del **giustificato motivo oggettivo** nel licenziamento adottato da parte del datore che adduce la perdita di due importanti commesse di lavori, laddove invece i dati di bilancio della società attestano **una crescita costante del fatturato nel periodo antecedente la riduzione del personale**, dovendosi ritenere che nelle more al mancato rinnovo dei due contratti di appalto l'azienda abbia fatto fronte acquisendo nuove commesse, così da mantenere costante e addirittura **migliorare l'andamento complessivo** dell'impresa, risultando in tal modo il provvedimento deciso dal datore **meramente strumentale ad un incremento di profitto** e non adottato per fronteggiare un andamento economico sfavorevole, residuando infatti in capo al giudice, al di là delle libere scelte imprenditoriali, il potere-dovere di controllare che licenziamento non sia dettato da motivazioni fittizie o meramente apparenti.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 23 ottobre 2013, n. 24037.

Secondo costante giurisprudenza di legittimità, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da **ragioni inerenti** all'attività produttiva ed è scelta **riservata all'imprenditore**, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche da punto di vista economico ed organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità.

Nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento deve ricondursi anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa, deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, tanto da imporre una effettiva necessità di riduzione dei costi.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 24035 del 23 ottobre 2013.

Comandante della Polizia Municipale: il demansionamento costituisce mancato rinnovo dell'incarico e non attribuisce il diritto al risarcimento.

Non sussiste il **danno da demansionamento** nel caso in cui vengano conferite nuove e non inferiori mansioni anche se si tratta di un incarico dirigenziale nell'ambito pubblico, per di più giunto a scadenza. Il dirigente svolge le funzioni inerenti alla qualifica, solo per effetto del **conferimento a termine di un incarico** dirigenziale, cosicché, alla scadenza dello stesso, può essere destinato a qualunque altro incarico, nel rispetto dei procedimenti e criteri dettati da norme o da atti di autolimitazione della discrezionalità. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 23 ottobre 2013, n. 24035.

Il caso di specie riguarda la sottrazione delle mansioni di **Comandante di un Corpo di Polizia Municipale**, inquadrato nella **categoria dirigenziale**, sostituite con quelle afferenti un nuovo incarico di studio e ricerca nell'ambito di competenza del settore sviluppo economico, e, nello specifico, della pianificazione delle attività relative alle pubbliche affissioni e al settore pubblicitario, dell'impostazione e del coordinamento di alcune grandi manifestazioni e dello studio del controllo sulle attività della distribuzione commerciale in relazione alle regole di trasparenza del mercato.

La Corte d'Appello rilevava che **non si trattava di una ipotesi di rimozione dall'incarico**, bensì il mancato conferimento, o rinnovo, di un incarico, onde non era ammissibile la tutela di un diritto, rientrando il mancato rinnovo nelle prerogative datoriali.

Come osservato dalla Suprema Corte, in tema di incarichi dirigenziali, la disciplina del lavoro pubblico non è compatibile con il precetto dettato dall'articolo 2103, codice civile, sia nella parte in cui attribuisce la prestazione di lavoro il diritto di essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, sia in quella che impedisce la destinazione a compiti non equivalenti agli ultimi espletati e vieta in ogni caso diminuzioni della retribuzione.

[Torna all'indice](#)

Mobbing e divieto di nova in appello: quando nuovi fatti sopravvengono in corso di causa.

Per **mobbing** si intende 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 l'effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 22 ottobre 2013, n. 23949.

Essenziale è però provare la **condotta persecutoria** del datore di lavoro, e soprattutto, affinché venga risarcito il danno patito, i **fatti successivi** all'evento iniziale devono sempre essere ricondotti alla **domanda principale** del giudizio.

Non è possibile, come nel caso di specie, formulare in appello domande nuove per ottenere il risarcimento del danno per fatti diversi rispetto a quelli contestati in primo grado; occorre, al contrario, incardinare un nuovo giudizio.

E' quindi inammissibile la domanda, rispetto a quella originariamente proposta al primo giudice del merito, fondata su circostanze non comparse in primo grado e sulle quali non si è validamente costituito contraddittorio.

Né tali domande possono essere introdotte ex novo in corso di causa, posta l'operatività delle preclusioni di cui all'art. 167 codice di procedura civile.

[Torna all'indice](#)