



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. No al risarcimento del danno all'immagine se l'offesa non è esternata al di fuori dell'ambito aziendale.
2. Legittimo il provvedimento disciplinare per il lavoratore che ha una condotta non collaborativa.
3. L'invalidità del licenziamento non comporta automatico risarcimento del danno
4. Se l'assenza è dovuta a mobbing, il licenziamento è illegittimo.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



La scorsa settimana eravamo decisamente preoccupati a causa della ennesima crisi di governo che, per i soliti e a volte incomprensibili (?) giochi della politica, rischiava di vanificare tutto il nostro lavoro svolto col governo in carica al fine di trovare una soluzione soddisfacente che, contemperando le esigenze dell'Amministrazione a quelle dei circa 34.000 dipendenti del Ministero della Giustizia, potesse finalmente rendere meno frustrante la condizione lavorativa dei dipendenti stessi e contestualmente porre le basi per un miglioramento della condizione economica che partisse, però, dal rinnovo dei contratti e da una cospicua integrazione del Fondo Unico di Amministrazione.

Senonché, con un colpo di scena degno del miglior film "giallo", il governo ha ottenuto nuovamente la fiducia in Parlamento; il che, se non altro, ci consente di riprendere con l'Amministrazione un discorso già da tempo iniziato e non di ricominciare da zero, eventualmente, con un nuovo ministro.

In conseguenza di questa "non novità", quindi, si può tranquillamente procedere all'erogazione del **FUA relativo agli anni 2011 e 2012**, la cui firma DEFINITIVA (superati ormai tutti i controlli previsti dalla legge) verrà apposta dalle OO.SS. firmatarie (Confsal-Unsa in testa) e dall'Amministrazione proprio domani, 10 ottobre 2013.

E', questo, un altro piccolo gesto concreto, un risultato positivo ottenuto con molta fatica, che si ripercuoterà positivamente sui magri bilanci economici delle famiglie dei nostri colleghi, che da troppo tempo (al pari di dipendenti di altre amministrazioni pubbliche) stanno subendo solo umiliazioni di ogni tipo, amministrati come sono da una classe politica decisamente inadeguata, che riversa su di loro tutte le colpe dei mali del Paese.

Lo abbiamo già detto alcune volte: **nella situazione data** (condizioni socio-economiche veramente disastrose, e non solo in Italia) **preferiamo**

la politica dei piccoli passi, che comunque, alla fine, dia risultati tangibili.

Questa è la sola strategia adottabile in momenti così difficili.

E si rimane veramente basiti nel constatare che altri si rifiutino ostinatamente di seguire questo percorso (lento e accidentato, ma comunque produttivo), perché essi vogliono tutto, e subito!

Ma, ciascuno si ponga la seguente domanda e si risponda, onestamente, da solo: **si può in questi momenti storici pretendere la luna nel pozzo?**

Alla bella notizia dell'ormai imminente erogazione del FUA, si aggiunge anche quella relativa al FUA dell'anno 2013.

Eh sì. Perché sono in fase di avanzata attivazione tutte le procedure concernenti l'avvio delle necessarie trattative.

Vogliamo sperare, addirittura, che si possa procedere più speditamente rispetto al passato. Se ci sarà vera collaborazione da parte di tutte le altre parti sociali, siamo convinti, con un buon margine di sicurezza che ciò possa avvenire in tempi ragionevolmente brevi, senza dover per forza attendere i soliti "tempi biblici" a cui siamo stati spesso assoggettati.

Se poi, in sede di predisposizione della legge di stabilità, verrà, **come da noi richiesto**, congruamente aumentata la quota del Fondo Unico Giustizia che dovrà convergere nel Fondo Unico di Amministrazione, allora potremmo essere più che soddisfatti, **anche perché sul punto specifico si è già espressa favorevolmente la Commissione Bilancio della Camera, davanti alla quale abbiamo formalizzato detta richiesta.**

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 22396 del 1 ottobre 2013.

No al risarcimento del danno all'immagine se l'offesa non è esternata al di fuori dell'ambito aziendale.

"Nei confronti della persona giuridica e in genere dell'ente collettivo è configurabile la risarcibilità del danno non patrimoniale allorché il fatto lesivo incida su una situazione giuridica della persona giuridica o dell'ente che sia equivalente ai diritti fondamentali della persona umana garantiti dalla Costituzione, e fra tali diritti rientra quello relativo all'immagine, allorché si verifichi la sua lesione.

In tali casi, oltre al danno patrimoniale, se verificatosi, e se dimostrato, è risarcibile il danno non patrimoniale costituito - come danno c.d. conseguenza - dalla diminuzione della considerazione della persona giuridica o dell'ente, sia sotto il profilo della incidenza negativa che tale diminuzione comporta, sia sotto il profilo della diminuzione della considerazione da parte dei consociati in genere o di settori o categorie di essi con le quali la persona giuridica o l'ente di norma interagisca."

Ricordando tale principio di diritto, più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità, la Suprema Corte, con sentenza n. 22396 del 1 ottobre 2013, ha statuito che le affermazioni offensive inviate da un

dipendente al legale rappresentante di una società, in quanto non esternate al di fuori dell'ambito aziendale, non sono idonee ad incidere sulla reputazione, sul prestigio e sul buon nome della società né tantomeno a provocarne la caduta dell'immagine.

Nel caso di specie la Corte territoriale, esaminando il contenuto delle e-mail indirizzate da un dipendente al direttore generale della società datrice di lavoro e al legale rappresentante della stessa e le espressioni profferite dal lavoratore che tra l'altro ha definito la legale rappresentante della società una "mentecatta e pazzoide", ha affermato che "la natura gravemente offensiva delle esternazioni verbali e scritte appariva talmente evidente da non richiedere ulteriori commenti.

Il comportamento del lavoratore era pertanto privo di ogni plausibile giustificazione".

Congrua, sufficiente e non contraddittoria la motivazione dei giudici di merito relativa alla legittimità del licenziamento ma va cassata la sentenza della Corte d'Appello nella parte in cui ha ritenuto che spettasse un risarcimento all'Azienda essendo stata lesa da un'affermazione contenuta nell'e-mail del lavoratore trasmessa al legale rappresentante.

La sentenza non fa riferimento ai danni che la società, prima ancora di aver provato, ha dedotto di aver subito per effetto di dette affermazioni. "In tale situazione la domanda risarcitoria non poteva essere accolta".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 22076 del 26 settembre 2013.

Legittimo il provvedimento disciplinare per il lavoratore che ha una condotta non collaborativa.

"L'obbligo di collaborazione è insito nel **dovere di diligenza** ex art. 2104 codice civile.

Esso trova fondamento anche nel dovere di esecuzione secondo buona fede (art 1375 cod. civ.), poiché il lavoratore non adempie i doveri nascenti dal contratto di lavoro mettendo formalmente a disposizione dell'imprenditore le sue energie lavorative, ma è necessario ed indispensabile che il suo comportamento sia tale da rendere possibile al datore di lavoro l'uso effettivo e proficuo di queste, il che si realizza anche mediante l'integrazione tra gli apporti dei singoli operatori nel contesto unitario della funzione e/o del servizio cui la prestazione lavorativa inerisce."

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 22076 del 26 settembre 2013, ha dichiarato la legittimità del provvedimento sospensivo nei confronti del dipendente che, venendo meno all'obbligo di diligenza, **si rifiuta di collaborare con la collega incitandola a non produrre.**

Nel caso di specie un dipendente di Trenitalia Spa non solo era arrivato in ritardo allo sportello della biglietteria, ma, a causa di anomalie del sistema di vendita computerizzato, aveva omesso di attivare il sistema di vendita manuale dei biglietti ed aveva invitato la collega, addetta al servizio, a fare altrettanto; si era poi allontanato per recarsi al bar; al rientro, aveva avuto un diverbio con la collega, nei cui confronti aveva pronunciato frasi offensive dell'onore e della dignità della persona.

La Suprema Corte ha precisato che "l'ordine argomentativo della sentenza di appello è dunque teso a far rilevare come la tesi della provocazione - che, a dire del ricorrente, avrebbe innescato la sua legittima reazione verbale - non trovasse alcun riscontro nei fatti, poiché la collega non

solo aveva osservato i doveri del suo ufficio, mentre il ricorrente non aveva fatto altrettanto ed aveva addirittura invitato la collega a violarli, ma, richiedendo la collaborazione del ricorrente, aveva agito del tutto legittimamente, poiché il dovere di collaborazione rientra nell'alveo del concetto di diligenza richiesto dall'art. 2104 cod. civ., ed il suo immotivato rifiuto aveva posto il ricorrente in una posizione di violazione disciplinare che può essa stessa integrare un'ipotesi di provocazione nel contesto delle relazioni intersoggettive tra colleghi."

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 22398 del 1 Ottobre 2013.

L'invalidità del licenziamento non comporta automatico risarcimento del danno

Accertamento di illegittimità e risarcimento del danno da licenziamento illegittimo hanno sì un rapporto di consequenzialità, ma i criteri valutativi cambiano.

Nel secondo caso, infatti, il giudice deve riferirsi alle norme del codice civile in tema di risarcimento del danno, e non esclusivamente alla legge 300/1970.

In capo alla società il giudice del merito non ha rilevato dolo e nemmeno colpa nell'adottare il provvedimento di licenziamento; sebbene sproporzionato rispetto alla condotta adottata dalla ex dipendente, in effetti la stessa, con il suo comportamento, avrebbe contribuito a generare i presupposti per la sua espulsione dall'azienda.

Tanto era bastato, per il giudice, per limitare il risarcimento ex art. 1218 cod. civ., accogliendo solo in parte le richieste del lavoratore.

La Suprema Corte ricorda infatti come *"la dichiarazione di invalidità del licenziamento a norma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 non comporta automaticamente la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno*

nella misura stabilita dal quarto comma, con esclusione di ogni rilevanza dei profili del dolo o della colpa nel comportamento del recedente".

I due aspetti vanno scinti, poiché "la questione relativa alla sussistenza della responsabilità risarcitoria deve ritenersi invece regolata dalle norme del codice civile in tema di risarcimento del danno conseguente ad inadempimento delle obbligazioni, non introducendo l'art. 18 dello statuto dei lavoratori elementi distintivi. Ne consegue l'applicabilità dell'art. 1218 Cc, secondo cui il debitore non è tenuto al risarcimento del danno nel caso in cui fornisca la prova che l'inadempimento consegue ad impossibilità della prestazione a lui non imputabile".

Se da una parte, quindi, la **sproporzione** tra condotta e conseguenze ha viziato il provvedimento disciplinare, dall'altra occorre pur sempre tener conto della condotta di entrambi i soggetti coinvolti, datore e lavoratore, rilevando la **condotta** di quest'ultimo ai fini della liquidazione del risarcimento del danno.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 22538 del 2 Ottobre 2013.

Se l'assenza è dovuta a mobbing, il licenziamento è illegittimo.

Mobbing e superamento del periodo di comportamento: se il ctu accerta il nesso causale intercorrente tra le assenze reiterate e insanità dell'ambiente lavorativo, il datore di lavoro non può intimare legittimo licenziamento.

Il dipendente ricorre avverso il licenziamento denunciando reiterate condotte vessatorie, attuate dal datore di lavoro con diverse modalità: ripetuti richiami disciplinari non giustificati; sottoposizione e continue visite fiscali in pendenza di malattia; continue pressioni psicologiche che, alla lunga, ne avevano determinato gravi conseguenze sul suo equilibrio psicofisico.

Le assenze per malattia erano dunque aumentate, determinando infine l'intimazione di licenziamento per superamento del periodo di comportamento. Il

tribunale ha valutato le sanzioni irrogate dal datore di lavoro sicuramente sproporzionate nonché discriminatorie; e ha dichiarato che il periodo di malattia, causato da problemi psicologici determinati da tale condotta datoriale, non era imputabile al periodo di comporto.

Di conseguenza, il **licenziamento** era da considerarsi **illegittimo**. La sentenza, impugnata, viene confermata anche in secondo grado; la società propone quindi ricorso in Cassazione.

Secondo il ricorrente il giudice del merito, in spregio al **principio d'impulso di parte e di libera ricerca della prova**, si era ripetutamente sostituito al lavoratore nell'individuazione della stessa, disponendo altresì la ctu che avrebbe confermato il collegamento tra assenze per malattia e vessazioni psicologiche subite.

Il giudice si sarebbe spinto oltre l'esercizio di meri poteri esplorativi, sostituendosi di fatto al ricorrente.

La Cassazione rigetta il ricorso.

Ricorda come sia peculiarità del rito del lavoro *"l'esigenza di contemperare il principio dispositivo con quello della ricerca della verità materiale, allorché le risultanze di causa offrano significativi spunti di indagine"* rendendo legittimo, ed anzi doveroso, il fatto che il giudice, *"anche in grado di appello, ex art. 437 c.p.c., ove reputi insufficienti le prove già acquisite, eserciti il potere-dovere di provvedere d'ufficio agli atti istruttori sollecitati da tale materiale probatorio (...) idonei a superare incertezza sui fatti costitutivi dei diritti in contestazione, sempre che tali fatti siano stati puntualmente allegati"*.

Caratteristica del rito del lavoro è infatti il **potenziamento del potere officioso del giudice**, legittimato, ove le prove allegate dalle parti ne offrano l'opportunità, alla ricerca della verità, avvenuta nel caso in oggetto attraverso la nomina d'ufficio del consulente tecnico d'ufficio.

[Torna all'indice](#)
