



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

La nota della Presidenza della Repubblica.

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Mobbing e valutazione 'mediocre' del dipendente nelle note di qualifica del datore di lavoro.
2. Inesistente il giustificato motivo oggettivo per il licenziamento del dipendente che subisce un progressivo demansionamento.
3. Illegittimo lo sciopero delle mansioni.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Buon compleanno...a noi!



Ieri, 28 gennaio 2014, celebrare i sessant'anni di storia della nostra organizzazione sindacale ha rappresentato un momento di forti emozioni e, senza falsa modestia, di grandissima soddisfazione.

Se la Federazione Confisal-Unsa, che ho l'onore e l'onere di rappresentare, è riuscita ad occupare posizioni di assoluto prestigio nel mondo sindacale italiano (che comunque la vede come prima organizzazione sindacale autonoma) lo deve al senso di responsabilità, alla notevole preparazione teorica, alla disponibilità verso il lavoratore in difficoltà, ma soprattutto alla grande passione, vera, genuina, che ha animato ed anima ancora tutti i suoi dirigenti, nazionali e territoriali. Dirigenti che sono colleghi ed amici fraterni che hanno saputo e sanno presidiare al meglio il territorio di loro competenza, dedicando a questa attività tutto il tempo possibile che a volte viene sottratto anche alle loro famiglie.

I lavori di ieri si sono aperti con la lettura dell'augurio inviato dal Capo dello Stato, Giorgio Napolitano, ed hanno visto la partecipazione del Capo del Dipartimento della Funzione Pubblica, Antonio Naddeo, del Presidente dell'Aran Sergio Gasparrini, del Segretario generale della Confisal, Marco Paolo Nigi, e dei rappresentanti di altre sigle sindacali nelle persone di Daniela Volpato per la CISL FP, ed Enrico Matteo Ponti per la UIL Pa, mentre Rossana Dettori, Segretaria generale della FP CGIL, non presente per motivi personali, ha inviato un messaggio augurale per i lavori della giornata.

I primi interventi dal palco hanno riguardato, ovviamente, le origini dell'UNSA, la sua storia e la sua grande crescita grazie anche all'impulso dell'attuale dirigenza nazionale.

E' stata poi la volta di due docenti dell'Università di Bologna (i professori Lassandari e Belletti) tracciare da un lato la genesi storica del sindacalismo autonomo italiano, e dall'altro l'importanza che esso ha avuto nel dare attuazione ai principi fondanti del pluralismo sindacale sanciti dalla Costituzione.

I contributi offerti dai vari interventi non hanno fatto riferimento solo alla storia dell'UNSA ma, doverosamente, anche e soprattutto, all'attualità.

Ad esempio il Capo Dipartimento della Funzione Pubblica, Cons. Naddeo, ha espresso il proprio apprezzamento per la capacità sempre dimostrata dall'Unsa di sedersi ai tavoli delle trattative con un atteggiamento dialogante e mai preclusivo, tenacissimo ma mai ostruzionistico "a prescindere", e comunque sempre rispettoso delle Istituzioni; cosa che ci piacerebbe constatare in tutte le vicende della vita pubblica italiana, ma che non sempre riusciamo a scorgere (...).

Nel suo intervento, il Presidente dell'Aran, dott. Sergio Gasparrini, ha sottolineato l'importanza delle parole contenute nella lettera *(che troverete qui sotto)* che il Capo dello Stato, Giorgio Napolitano, ha inviato alla Federazione, laddove si fa riferimento ad una giornata come quella di ieri, che ha costituito un'importante occasione di riflessione e di confronto "...sui risultati conseguiti in questo lungo percorso e sulle ulteriori scelte da assumere nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione".

Inoltre, ancora il prof. Belletti ha mostrato quanto cruciale sia l'azione sindacale nel far valere i contenuti della nostra Carta, che **"impone" livelli di retribuzione adeguati** per il sostentamento personale del lavoratore e della propria famiglia.

Egli ha anche sottolineato che la Costituzione non garantisce semplicemente e/o astrattamente questi livelli di reddito, **ma addirittura ne "impone" una misura adeguata**, demandando quindi alla competente autorità giudiziaria l'attuazione di tale principio nel corso dei giudizi che, a volte, il sindacato è costretto a proporre a tutela dei lavoratori.

Il titolare del nostro ufficio legale, Avv. Pasquale Lattari, ha voluto sottolineare l'importanza del sindacato nelle relazioni sindacali, **perché l'effetto di leggi impositive ha provocato la crescita dei procedimenti disciplinari**, non tanto perché i dipendenti pubblici siano diventati tutti brutti, sporchi e cattivi, **ma solo perché le norme imposte non sono state interiorizzate dai lavoratori in quanto non sono frutto di una concertazione**.

Ha ritenuto, quindi, essere assolutamente indispensabile che la P.A., nell'interesse di un suo più corretto funzionamento, debba riaprire opportunamente il dialogo con le parti sociali rappresentative.

Mi corre l'obbligo farvi presente che nel corso dei lavori ho avuto modo di apprezzare le parole dei rappresentanti del sindacato confederale, che hanno parlato, nei loro interventi, di **valori, obiettivi e strada comune**.

La qual cosa mi ha fatto veramente piacere e, almeno per quanto mi riguarda, non mi farò sfuggire l'occasione di impegnarmi a fondo (come sempre) per dare concreta continuità a queste parole.

Da anni noi di Consal-Unsa facciamo manifestazioni in tutta Italia, per mettere in evidenza la pericolosissima deriva verso la soglia di povertà, che coinvolge tutta una categoria. E fino a quando una così brutta situazione non si sbloccherà, nel senso da noi auspicato, siamo pronti a scendere in piazza in qualunque momento, ancora una volta, fino a quando questo incubo delle retribuzioni che da anni sono bloccate e non bastano più (cosa davvero insopportabile), non si risolverà positivamente.

[Torna all'indice](#)

*Il Consigliere
del Presidente della Repubblica
per gli affari interni
e per i rapporti con le istituzioni*

Roma, 23.11.2014

Giulio Segretario generale,

L'iniziativa di celebrazione del 60° anniversario di attività della Federazione Confsal-Unsa costituisce un'importante occasione di riflessione e di confronto sui risultati conseguiti in questo lungo percorso e sulle ulteriori scelte da assumere nell'ambito del processo di riforma della pubblica amministrazione.

Nel contesto di una crisi così angosciante e drammatica in cui le organizzazioni sindacali sono chiamate ad affrontare la complessa sfida di tenere insieme la prioritaria difesa dei diritti e della dignità del lavoro con l'individuazione degli interventi innovativi necessari per avviare una nuova fase di sviluppo e di coesione sociale, assume importanza decisiva l'impegno per assicurare la piena rispondenza dell'azione amministrativa all'interesse generale, attraverso misure volte a semplificare le procedure, a razionalizzare gli apparati amministrativi e valorizzare al meglio le risorse disponibili.

Con questi sentimenti, il Capo dello Stato invia i più cordiali saluti e formula l'augurio di buon lavoro, cui unisco il mio personale. *Caro*
Caro Sergio

(Giulio Cazzella)

Giulio Cazzella

.....
Sig. Massimo Battaglia
Segretario Generale Confsal-Unsa
Via della Trinità dei Pellegrini, 1
Roma

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza n. 898 del 17 gennaio 2014.

Mobbing e valutazione 'mediocre' del dipendente nelle note di qualifica del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 898 del 17 gennaio 2014, ha ribadito che "in riferimento al regime precedente all'art. 4 D.lgs. n. 216/2003 che alla fattispecie in esame non si applica *ratione temporis*, per "mobbing" si deve intendere una condotta del datore di lavoro che, in violazione degli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., consiste in reiterati e prolungati comportamenti ostili, di intenzionale discriminazione e di persecuzione psicologica, con mortificazione ed emarginazione del lavoratore.

Ossia 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 effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutori o, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di

lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio."

Nel caso di specie, il Tribunale ha ritenuto che le allegazioni esposte nel ricorso introduttivo del giudizio - relativo all'illegittimità delle note di qualifica (mediocre) attribuite dal datore di lavoro e all'illegittimità della condotta di mobbing di cui era stata vittima la lavoratrice ricorrente, nonché al risarcimento del danno biologico, del danno esistenziale e del danno alla professionalità, danni tutti, questi, assunti come causati dalla illegittima condotta persecutoria del datore di lavoro - non fossero idonee a fondare una pronuncia favorevole alla lavoratrice in relazione alla genericità delle medesime.

La Corte d'appello ha confermato questa valutazione con motivazione ampia, puntuale ed immune da vizi logici.

E' mancata - secondo la Corte territoriale - la specificazione delle circostanze di luogo, di tempo e dei singoli soggetti che avrebbero realizzato i singoli comportamenti denunciati.

E' mancato nel ricorso introduttivo ogni riferimento alla correlazione tra professionalità precedentemente acquisita e le nuove mansioni. In particolare la lavoratrice nulla ha detto sulla personalizzazione e specifica discriminazione in suo danno rispetto ai colleghi di lavoro inseriti nelle medesime articolazioni organizzative; e comunque - aggiunge la Corte territoriale - ogni intento persecutorio risultava escluso posto che la lavoratrice fu trasferita e spostata dall'uno all'altro dei settori o uffici unitamente agli altri colleghi di lavoro per ragioni organizzative che erano risultate documentate. Inoltre generica, perché priva di riferimenti temporali, era l'allegazione relativa alla mancata concessione dei permessi nelle giornate richieste.

La Corte d'appello ha poi condiviso la valutazione di merito del Tribunale secondo cui i singoli fatti denunciati come ascrivibili ad un unico intento persecutorio ciascuno in sé considerato non presentavano il carattere della ritorsività ed ostilità.

La Suprema Corte, rigettando il ricorso della dipendente, ha escluso la condotta di mobbing - perché non puntualmente e specificamente dedotta, e quindi non provata - con conseguente assorbimento delle censure relative al risarcimento del danno.

Quanto alla condotta più specifica - quella dell'errata attribuzione della qualifica di "mediocre" - La Corte d'appello con tipico apprezzamento di merito ha ritenuto la inidoneità delle allegazioni in punto di verifica dei danni, comunque genericamente indicati come biologico, esistenziale, patrimoniale ed alla professionalità, riferiti - complessivamente ed indistintamente - alla allegata condotta mobbizzante e non già distintamente (oltre che a quest'ultima anche) al riconoscimento per alcuni anni della nota di qualifica di "mediocre".

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 902 del 17 gennaio 2014.

Inesistente il giustificato motivo oggettivo per il licenziamento del dipendente che subisce un progressivo demansionamento.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 902 del 17 gennaio 2014, ha ribadito che "in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva - nella quale rientra il licenziamento conseguente alla soppressione del posto di lavoro - il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla capacità professionale del lavoratore ed alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento, anche mediante elementi presuntivi o indiziari ovvero attraverso fatti positivi, l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva o in posti di lavoro confacenti alle mansioni dallo stesso svolte, giustificandosi il recesso solo come extrema ratio".

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, i giudici di merito avevano osservato, con riguardo al licenziamento, che il lavoratore, responsabile della qualità e del coordinamento delle risorse operative, venne dapprima demansionato, con la sottrazione di tali compiti, e successivamente licenziato per soppressione del posto di lavoro; tale licenziamento - secondo la Corte d'appello - era illegittimo, non avendo il datore di lavoro fornito la prova che il posto era stato soppresso e della contrazione dell'attività commerciale, posto che le mansioni affidate al dipendente erano state attribuite ad altra persona e che la società aveva continuato ad assumere, anche se con contratti atipici, altro personale.

La motivazione adottata dalla Corte territoriale - affermano i giudici di legittimità - è logica, coerente ed appare rispettosa dei principi di diritto richiamati.

Il giudice d'appello ha infatti accertato che non era stata dimostrata dalla ricorrente la soppressione del posto di lavoro; che vi fu nei suoi confronti un progressivo demansionamento, sino a quando non venne licenziato; che le mansioni di responsabile della qualità e di coordinamento delle risorse operative vennero attribuite ad altra dipendente; che anche le mansioni commerciali gli vennero sottratte "con motivazioni... rimaste del tutto generiche in ordine alla possibilità di aprire nuove mercati"; che non era stata provata la contrazione dell'attività commerciale, posto che la società aveva continuato ad assumere, anche se con contratti atipici, varie persone.

Alla stregua di tali accertamenti - si legge nella sentenza - sono prive di fondamento le censure mosse alla impugnata sentenza, avendo la Corte territoriale dato esaurientemente conto delle ragioni del suo convincimento, con motivazione immune da vizi e senza incorrere in omissioni o contraddizioni.

Con riguardo, poi, alle assunzioni di nuovo personale successivamente al licenziamento - precisa la Suprema Corte - "è necessario che il datore di lavoro, sul quale grava il relativo onere probatorio, indichi (e dimostri) le assunzioni effettuate, il relativo periodo, le qualifiche e le mansioni affidate ai nuovi assunti e le ragioni per cui tali mansioni non siano da ritenersi equivalenti a quelle svolte dal lavoratore licenziato, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo."

[Torna all'indice](#)

Cassazione – Sezione lavoro, Sentenza 16 ottobre 2013, n. 23528

Illegittimo lo sciopero delle mansioni.

Si è al di fuori del diritto di sciopero quando il rifiuto di rendere la prestazione per una data unità di tempo non sia integrale, ma riguardi solo uno o più tra i compiti che il lavoratore è tenuto a svolgere.

Lo ha stabilito la Cassazione, pronunciandosi in seguito al ricorso di un dipendente sanzionato dall'azienda in cui era impiegato.

Nel caso in esame, ad un lavoratore veniva irrogata una sanzione disciplinare comportante la sospensione dal servizio e dalla retribuzione in seguito al rifiuto espresso di sostituire un collega di lavoro assente. Il lavoratore, in sostanza, si era astenuto dallo svolgimento delle mansioni, asserendo di aver esercitato un proprio diritto partecipando ad uno sciopero.

Avverso tale provvedimento disciplinare, il soggetto ricorreva in giudizio adducendo violazione delle disposizioni contrattuali, violazione dei contratti collettivi nazionali di categoria, nonché del proprio diritto di sciopero, costituzionalmente garantito.

I giudici di merito hanno dichiarato legittimo il provvedimento disposto dall'azienda nei confronti del proprio dipendente, il quale, con la propria condotta, aveva violato gli obblighi contrattuali.

Il lavoratore ha proposto ricorso in Cassazione. I giudici di legittimità hanno esaminato i motivi di ricorso del proponente, ritenendoli tutti infondati.

Innanzitutto, la Corte ha dichiarato illegittimo il rifiuto espresso dal lavoratore di sostituire un collega assente, in quanto tale comportamento configurava una violazione degli obblighi contrattuali e delle previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di categoria. Il rifiuto di esecuzione di una parte delle mansioni del lavoratore assente era illegittimo in quanto non costituiva esercizio legittimo del diritto di sciopero, non indetto dall'organizzazione sindacale a cui il soggetto era iscritto.

L'astensione dallo svolgimento delle mansioni nel caso in esame è definito dai giudici della Corte con l'espressione di "sciopero delle mansioni", fattispecie estranea al concetto di sciopero e dunque illegittima anche in base ad una copiosa casistica giurisprudenziale. Essa consiste nell'astensione dallo svolgimento di parte dei propri doveri contrattuali, con conseguente violazione delle disposizioni contrattuali, condotta che integra una responsabilità contrattuale e disciplinare del soggetto agente.

La Corte ha confermato, dunque, la sentenza dei giudici di merito, escludendo l'antisindacalità della condotta datoriale e dichiarando legittimo il provvedimento disciplinare disposto dall'azienda.

[Torna all'indice](#)
