

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. [Infortunio sul lavoro e applicazione della c.d. "formula Gabrielli".](#)
2. [Licenziamento: il rapporto di lavoro può cessare solo per cause tipiche.](#)
3. [Mobbing e valutazione 'mediocre' del dipendente nelle note di qualifica del datore.](#)

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Con inusitato tempismo, a cui francamente non eravamo abituati, il neo Ministro della Giustizia, On. Andrea ORLANDO, ha immediatamente convocato le OO.SS. per le ore 12:00 del 26 febbraio 2014, per una prima presa di contatto con i rappresentanti dei lavoratori.

Naturalmente ho ritenuto che questa fosse la migliore occasione per poter rappresentare anche al ministro ORLANDO (dopo averlo fatto con i vari ministri della Giustizia Alfano, Palma, Severino, Cancellieri, durati però troppo poco tempo...) quelle che, secondo Confsal-Unsa (la prima Organizzazione Sindacale fra tutto il personale dipendente dal Ministero della Giustizia) sono le prime ed indifferibili iniziative da adottare concretamente per il rilancio del sistema-Giustizia.

Ed infatti, nel corso del mio intervento, ho sottolineato con forza gli argomenti che, più di altri, ci coinvolgono nella nostra azione sindacale, e cioè che...

Come noto al mondo intero, pressoché tutti gli uffici centrali e periferici, appartenenti al Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, al Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e a quello della Giustizia Minorile, per poter portare avanti i servizi loro affidati **devono quotidianamente affrontare gravissime difficoltà**, sia dal punto di vista logistico che dal punto di vista degli organici di personale amministrativo, falcidiati nel corso degli ultimi anni con provvedimenti inseriti nelle leggi di bilancio che si sono succedute.

Per Confsal-Unsa, quindi è opportuno che sul punto specifico degli organici del personale amministrativo sono assolutamente indispensabili, e soprattutto non più differibili, **decisioni rapide ed importanti anche sotto l'aspetto politico.**

Ad esempio, fra le primissime cose da fare, riteniamo sia imprescindibile che nell'ambito di tutte le strutture dipendenti dall'Organizzazione Giudiziaria,

forse le più carenti di organici in relazione ai carichi di lavoro che aumentano in modo esponenziale, **il Governo effettui una effettiva inversione di rotta nella politica delle piante organiche del personale**, nella consapevolezza del fatto che, se si vuole un servizio efficiente, non si può pensare, al riguardo, solo in termini di risparmio della spesa.

Si dovrà quindi **procedere al bando di nuovi concorsi per il personale amministrativo addetto alle cancellerie e segreterie giudiziarie**, in particolar modo (ma non solo) per quelle nuove professionalità introdotte in conseguenza dell'aumento dei servizi tecnologicamente più avanzati di cui il Ministero si sta dotando.

Un'altra importante iniziativa che abbiamo ritenuto dover sollecitare concerne il **Fondo Unico Giustizia**, la cui quota-parte riservata al Ministero della Giustizia deve essere aumentata di una cospicua percentuale (comunque non inferiore al 30%), da utilizzarsi per rimpinguare il **Fondo Unico di Amministrazione**, e consentire quindi di premiare il sempre maggior impegno che viene richiesto ai dipendenti amministrativi in ragione dell'aumento esponenziale dei carichi di lavoro.

Inoltre, per dare un senso al lavoro congiunto che Parte pubblica e OO.SS. hanno svolto nei tavoli di trattativa, abbiamo chiesto al neo ministro ORLANDO di mettere in atto ogni utile iniziativa, e di dare le opportune disposizioni, affinché l'accordo sulla mobilità del personale, sottoscritto il 9 ottobre 2012, venga scrupolosamente osservato ad ogni livello, senza che sia necessario ogni volta il preoccupato sollecito di questa Organizzazione Sindacale.

Ci è giunta comunque proprio oggi, 26 febbraio 2014, una nota con la quale il Ministero della Giustizia comunica l'imminente immissione in possesso di 628 dipendenti a seguito di interpello effettuato ai sensi del D.Lgs. 155/2012.

Ci è sembrato utile, in aggiunta a quanto sopra, segnalare al ministro anche la **gravissima situazione delle carceri**.

Poiché riteniamo non sia sufficiente un qualche provvedimento legislativo "svuotacarceri" (che presumibilmente produrrà forse un effetto benefico, ma solo per poco tempo...) **è di vitale importanza dare un impulso decisivo che**

concretizzi il piano di edilizia penitenziaria (che deve comprendere sia importanti ristrutturazioni di immobili inutilizzati già di proprietà dello Stato sia nuove costruzioni *ad hoc*).

Ma è altrettanto importante prestare particolare attenzione agli organici del personale civile, che in tutte le strutture dipendenti dal DAP ci lavora quotidianamente fra mille difficoltà, perché falcidiato dai tagli lineari imposti dai precedenti governi.

Il ministro ORLANDO ha ascoltato attentamente le nostre richieste, riconoscendone la validità.

Si potrà comunque iniziare a lavorarci seriamente solo quando il nuovo governo, ottenuta proprio ieri la fiducia, provvederà alla nomina dei sottosegretari di Stato per la Giustizia, la qual cosa è un passaggio indispensabile per l'assegnazione delle deleghe e l'individuazione, quindi, del sottosegretario con il quale dovremo cominciare a confrontarci, per affrontare compiutamente tutte le problematiche sopra esposte.

Per concludere, si può essere moderatamente ottimisti, ed esprimere una certa fiducia circa un proficuo percorso lavorativo, anche perché il ministro ORLANDO, senza alcun infingimento di sorta, ha immediatamente espresso il suo più profondo riconoscimento verso tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia Minorile, per il lavoro svolto in condizioni operative davvero difficili.

Tuttavia, esprimere fiducia verso il neo Ministro della Giustizia ed il Governo non significa certamente avere già risolto tutto, perché ci sarà comunque da lavorare, e molto.

Con la speranza che, almeno questa volta, ci sia abbastanza tempo per poter completare questo non facile percorso...

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 684 del 15 Gennaio 2014.

Infortunio sul lavoro e applicazione della c.d. "formula Gabrielli".

Il **risarcimento del danno** e il calcolo relativo alla **riduzione percentuale** dell'abilità al lavoro subiscono alcune modificazioni nel caso in cui l'**infortunio sul lavoro** sia coadiuvato da **patologie pregresse** o da condizioni psicofisiche che ne hanno favorito il verificarsi.

Questo il principio espresso dalla Suprema Corte in accoglimento al ricorso proposto dal lavoratore, colpito da infarto al miocardio da accertato stress lavorativo, causato da un periodo protratto di superlavoro, il quale sia però, per costituzione propria, predisposto ad essere colpito da coronopatia ostruttiva.

Nel momento in cui viene integrata tale fattispecie, il giudice del merito, anche d'ufficio (ex art. 79 dpr 1124/1965, *testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*) deve procedere all'applicazione della c.d. "**formula Gabrielli**".

Si tratta di una vera e propria formula matematica *"espressa da una frazione avente come denominatore la ridotta attitudine preesistente e come*

numeratore la differenza tra quest'ultima (minuendo) ed il grado di attitudine al lavoro residuo dopo l'infortunio (sottraendo)" che consente di calcolare la diminuzione effettiva dell'abilità lavorativa tenuto conto delle condizioni psicofisiche pregresse del soggetto colpito.

Essa deve infatti essere rapportata " non alla normale attitudine al lavoro ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti inabilità" e la sentenza impugnata va conseguentemente cassata e rinviata al giudice d'appello che provvederà ad applicare questo importante principio di diritto.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sentenza n. 24181 del 25 ottobre 2013.

Licenziamento: il rapporto di lavoro può cessare solo per cause tipiche.

Il rapporto di lavoro subordinato cessa per risoluzione, licenziamento, dimissioni e per mutuo consenso secondo le disposizioni del codice civile in materia di contratti in generale.

La configurabilità per concorde volontà trova fondamento nel primo comma dell'art. 1372 del codice civile secondo cui il contratto può essere sciolto per mutuo consenso o per altre cause ammesse dalla legge.

Al riguardo la giurisprudenza di legittimità ha sempre ammesso la possibilità di ritenere risolto consensualmente il contratto di lavoro anche in presenza di comportamenti significativi tenuti dalle parti; particolarmente di quei comportamenti coerenti alla situazione giuridica di inesistenza del rapporto. Trattasi di un principio più volte affermato in relazione alla frequente evenienza della scadenza del termine illegittimamente apposto al contratto, con cessazione di funzionalità di fatto; e quindi, con modalità tali da rilevare il completo disinteresse delle parti alla sua attuazione, del mutuo consenso, in ordine alla cessazione di esso. (Cfr. Cass. 3212/1990, Cass. 2463/1989 e Cass. 340/1987).

È però anche vero che la Suprema Corte ha precisato che non è consentito attribuire effetti negoziali alla mera inerzia, dovendo il Giudice del merito individuare gli elementi che inducono a ritenere perfezionata la fattispecie, accertata con particolare rigore; ed ove non contenuta in atto formale, deve risultare da comportamento inequivoco che evidenzi il completo disinteresse di entrambe le parti alla prosecuzione del rapporto. (Cass. 3034/1989).

Orbene, premesso quanto innanzi esposto, nel caso *de quo* la Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 24181 del 25 ottobre 2013 ha ritenuto che grava sul datore di lavoro, che eccepisca la risoluzione per mutuo consenso, l'onere di provare le circostanze dalle quali possa ricavarsi la volontà chiara e certa delle parti di volere porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro e, soprattutto, che la risoluzione non sia dovuta ad unilaterale volontà del datore di lavoro.

Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Cagliari, in riforma della sentenza del tribunale, ha respinto la domanda proposta dalla dipendente della compagnia aerea come impiegata di terzo livello presso l'aeroporto, volta ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato con telegramma del 22 febbraio 2002.

Invero, nel dicembre 2001 la compagnia aerea aveva perso la tratta assegnata alla società *Air One*, con conseguente possibilità per l'azienda di licenziare il personale addetto allo scalo avendo, tra l'altro, la società pochi mesi prima denunciato lo stato di crisi con esubero di 152 dipendenti su scala nazionale.

A seguito di trattative a livello sindacale e con intervento del ministro dei trasporti, la società aveva concluso un accordo che prevedeva che il personale addetto allo scalo con esclusione di cinque funzionali supervisori, sarebbe passato alle dipendenze della società *Air One* per il tramite della società con salvaguardia dei livelli economici acquisiti, con liquidazione del trattamento di fine rapporto salva richiesta di trasferimento alla nuova azienda.

A seguito di detto accordo la società con telegramma del 17 febbraio 2002 aveva comunicato ai 37 dipendenti operanti presso l'aeroporto l'impossibilità di utilizzare ulteriormente la loro prestazione tenuto conto

dell'obbligo della società *Air One* di procedere immediatamente all'assunzione.

La dipendente era transitata pertanto alla società *Air One* mantenendo inalterato il trattamento retributivo ma aveva impugnato il licenziamento lamentando l'inosservanza della procedura di cui alla legge n. 223 del 1991.

Secondo la Corte territoriale non era configurabile un licenziamento collettivo, ma un licenziamento in attuazione dell'accordo intervenuto con *Air One*; inoltre la stessa Corte evidenziava che la ricorrente non aveva contestato immediatamente il licenziamento facendovi acquiescenza, ricevendone il trattamento di fine rapporto e prestando immediatamente servizio con la nuova società.

A tal riguardo, i giudici della suprema Corte hanno sottolineato che la Corte d'Appello aveva affermato che si trattava di un "licenziamento in attuazione dell'accordo sul passaggio di personale", introducendo in tal modo una fattispecie nuova di recesso.

Osservano gli ermellini, inoltre, che non era ravvisabile una risoluzione consensuale del contratto di lavoro ovvero una cessione dello stesso contratto ad altra azienda, atteso che in entrambi i casi mancava un'espressa ed inequivoca volontà di accettazione da parte della lavoratrice non desumibile dal impugnazione del licenziamento dopo circa due mesi ma nel rispetto del termine di decadenza.

Concludendo, gli Ermellini, in riforma della sentenza impugnata, hanno ritenuto che affinché possa configurarsi una risoluzione del rapporto per mutuo consenso, è necessario che sia accertata - sulla base del comportamento tenuto dalle parti e di eventuali circostanze significative - una chiara e certa comune volontà delle parti medesime di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo e, comunque, grava sul datore di lavoro, che eccepisca la risoluzione per mutuo consenso, l'onere di provare le circostanze dalle quali possa ricavarsi la volontà chiara e certa delle parti di volere porre definitivamente fine ad ogni rapporto di lavoro.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 898 del 17 gennaio 2014.

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

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 pronunzia 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](#)