

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Assenze per lunghi periodi di malattia e applicabilità del licenziamento.
2. Lavoratore ritiene di essere "mobbizzato" da tutti i superiori gerarchici? E' mania di persecuzione.
3. Il congedo parentale è esteso a tutti i docenti, non importa se a tempo indeterminato o non.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Una giustizia che funzioni...

Anche i primi segnali del 2014 confermano ancora una volta, purtroppo, che il sistema-giustizia italiano è in una fase di grandissima difficoltà.

I tribunali, e gli uffici giudiziari in generale, che lavorano in stato di sofferenza rappresentano la stragrande maggioranza, anche perché i presunti effetti positivi (se mai ve ne saranno) dei decreti legislativi n. 155 e 156 del 7.9.2012, previsti con troppo ottimismo da chi ha voluto la riforma sulla “nuova geografia giudiziaria”, tardano a concretizzarsi.

In buona sostanza quegli uffici capoluogo di provincia che, in ragione della c.d. revisione delle circoscrizioni giudiziarie, hanno accolto i dipendenti “perdenti posto”, **prima della riforma** erano in sofferenza per l'enorme sproporzione fra carichi di lavoro e personale effettivamente in servizio, **mentre oggi**, paradossalmente, non vedono granché mutata la loro situazione fondamentalmente per due motivi non di poco conto:

- a) hanno dovuto assorbire anche i carichi di lavoro degli uffici soppressi e...
- b) stanno incontrando enormi problemi dal punto di vista logistico per le gravi carenze delle strutture ospitanti (molte delle quali in stato di degrado e con spazi a disposizione veramente angusti).

Per non parlare dell'assoluta carenza dal punto di vista igienico-sanitario, nonché della sicurezza, che li rende pressoché inagibili.

Se poi a tutto questo volessimo aggiungere il problema più angustiante di tutti, ovvero la perdita di oltre ventimila unità d'organico in poco più di dieci anni per precise scelte politiche, dettate da incomprensibili motivazioni ma spacciate per “esigenze di ottimizzazione”, avremmo un quadro davvero desolante del nostro sistema-giustizia.

Se posso consentirmi una metafora, mi viene da dire che oggi la Giustizia appare come una grande fabbrica che non produce nulla per il motivo più assurdo: la mancanza di operai addetti alle varie lavorazioni!

Può funzionare in questo modo? Direi proprio di no.

E allora se una fabbrica senza operai non può funzionare, la domanda, anche se “vagamente” retorica, sorge spontanea: possono funzionare gli uffici giudiziari al cui interno lavorano solo i magistrati? Detta in altri termini, possono i magistrati portare avanti con efficacia e speditezza il loro lavoro se con il passare del tempo si ritrovano con un numero di collaboratori in continua diminuzione? La risposta è ovvia, addirittura lapalissiana! No.

Stesso discorso, naturalmente, vale per tutte le altre strutture, centrali e periferiche, della nostra Amministrazione.

Ma un’attenzione tutta particolare va riservata agli Istituti di pena e agli Uffici di Esecuzione Penale Esterna.

Per poter dire che un carcere funziona bene (a parte il “piccolissimo problema” di un sovraffollamento disumano...) non è sufficiente prendere in considerazione solo il rapporto fra la popolazione carceraria e gli addetti alla loro custodia (peraltro anch’essi fortemente sotto-organico).

Al loro interno, infatti, non ci sono solo i detenuti e gli agenti di polizia penitenziaria che vigilano su di loro. Ci sono anche alcune professionalità di **“personale civile”** che, però, guarda caso, sono spaventosamente carenti di organico.

Assistenti sociali, educatori, contabili, amministrativi e tecnici, svolgono la loro attività lavorativa in gravi condizioni di sottodimensionamento dei rispettivi organici, senza risorse strumentali e con ripercussioni che riverberano i loro effetti negativi anche sulla stessa finalità rieducativa della detenzione.

E’ inevitabile, quindi, chiedersi come mai la politica, invece di erogare al meglio servizi così importanti come quelli di supporto alla giurisdizione e quelli svolti all’interno degli Istituti di pena, stia invece pervicacemente procedendo al loro smantellamento di fatto!

Il sindacato, da parte sua, ha sempre svolto e svolge tuttora un importante duplice ruolo: difendere il lavoratore e difendere anche il lavoro pubblico in

generale; in questo caso quello che si svolge all'interno dell'unico dicastero contemplato nella nostra Carta fondamentale.

Noi, come Confsal-Unsa, evitando opportunamente di incappare in iniziative e proclami demagogici e populistici (in cui è specializzato qualcun altro), abbiamo sempre difeso tutto ciò che, con tenacia e passione, è stato possibile e doveroso difendere: dal salario ai passaggi economici, alla mobilità; tutte materie demandate alla contrattazione.

Non abbiamo certamente mancato di adottare altre iniziative in sede parlamentare, per cercare di modificare norme di legge quali la nuova geografia giudiziaria e la situazione carceraria.

Come è certo che continueremo, con ogni energia, a perorare la causa di un adeguamento corposo delle somme che dal Fondo Unico Giustizia (FUG) possano e debbano confluire nel nostro Fondo Unico di Amministrazione (FUA), per ridargli un po' di ossigeno che possa consentire quanto prima di procedere anche ad ulteriori passaggi economici all'interno delle tre Aree.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 1777 del 28 gennaio 2014.

Assenze per lunghi periodi di malattia e applicabilità del licenziamento.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 1777 del 28 gennaio 2014, ha affermato che "l'art. 2110, c. 2, c.c. prevede che nel caso di malattia del lavoratore il datore possa recedere dal rapporto di lavoro solo dopo il decorso del periodo di conservazione del posto di lavoro fissato dalla legge e dai contratti collettivi. Le disposizioni dell'art. 2110 c.c., infatti, impediscono al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto comportamento), nell'ambito di un contemperamento degli interessi confliggenti del datore stesso (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione), così riversando sull'imprenditore il rischio della malattia del dipendente".

La giurisprudenza di legittimità - si legge nella sentenza - ha coordinato tale principio in relazione alle varie fattispecie legali di recesso prevedendo che lo stato di malattia: a) non preclude l'irrogazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragion d'essere la conservazione del posto durante la malattia in presenza di un comportamento che non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto; b) parallelamente sospende l'efficacia del licenziamento per giustificato

motivo o il decorso del periodo di preavviso (se la malattia sia intervenuta durante tale periodo).

Ne consegue che il licenziamento, che non sia irrogato per giusta causa, durante lo stato di malattia è sospeso fino alla guarigione e da quel momento riprende la sua efficacia.

Il caso preso in esame dalla Suprema Corte ha come protagonista un dipendente comunale, addetto all'ufficio legale, licenziato per il suo atteggiamento assenteista che aveva dato luogo ad un comportamento di gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva.

Il lavoratore, ricorrendo in Cassazione, contesta la sentenza non definitiva della Corte d'Appello nella parte in cui ritiene che, avendo ricevuto la contestazione in periodo di congedo per malattia, il procedimento disciplinare doveva ritenersi sospeso fino alla cessazione del congedo, di modo che il termine per l'irrogazione della sanzione previsto dalla norma collettiva (gg. 120 dalla contestazione) doveva ritenersi rispettato.

Sostiene, invece, parte ricorrente che non esiste alcun automatismo tra la malattia e la sospensione del procedimento disciplinare e che tale sospensione avrebbe dovuto essere frutto di un provvedimento esplicito dell'Amministrazione, da emanare solo ove ne fosse stata effettuata richiesta dal lavoratore allo scopo di spiegare la sua difesa.

Nel caso di specie, precisano i giudici di legittimità, il momento di sofferenza del procedimento di licenziamento irrogato al lavoratore va individuato non nella circostanza che l'addebito sia stato contestato durante lo stato di malattia, atteso che l'efficacia della contestazione rimarrebbe a sua volta sospesa fino al momento della guarigione, ma nella verifica dell'effettivo godimento delle garanzie apprestate dalla legge e dalla norma contrattuale per l'esercizio di difesa del lavoratore.

"Al riguardo, infatti, la giurisprudenza di legittimità, proprio con riferimento alla disposizione contrattuale ora in esame, ha enunziato il principio che qualora il contratto collettivo preveda termini volti a scandire le fasi del procedimento disciplinare e un termine per la conclusione di tale procedimento, solo quest'ultimo é perentorio, con conseguente nullità della sanzione in caso di inosservanza, mentre i termini interni sono ordinatori e la violazione di essi comporta la nullità della sanzione solo nel caso in cui l'incolpato denunci, con concreto fondamento, l'impossibilità o l'eccessiva difficoltà della sua difesa."

Secondo quanto accertato dal giudice di merito e ribadito dal ricorrente stesso con il ricorso, il dipendente aveva fruito di un periodo di malattia dal giorno 12 aprile 2000 al 20 agosto 2000, di modo che la contestazione scritta dell'addebito (inviata dal datore il 13 aprile e realizzatasi il 19 aprile con il ricevimento dell'atto scritto) intervenne durante il periodo in cui il diritto di recesso del datore è sospeso, ai sensi dell'art. 2110, c. 2, c.c.

Sempre nel giudizio di merito è emerso che dopo il 20 agosto il Comune in data 23 agosto reiterò la "convocazione scritta per la difesa" prevista dall'art. 24 del ccnl (c. 3) già inviata il 26 aprile in costanza del periodo di malattia.

"La contestazione fu, dunque, validamente effettuata nel corso del periodo di malattia, anche se - a seguito della sospensione di efficacia ex art. 2110 c.c. - divenne operante solo dal momento della guarigione.

Tale considerazione comporta che il lasso di tempo intercorso tra la contestazione (rectius il momento di efficacia della contestazione) e la irrogazione del licenziamento, corrispondente alla durata massima del procedimento disciplinare scansita dall'art. 24 del CCNL, deve essere fissato in misura pari al periodo 20 agosto 2000 - 22 settembre 2000, ovvero in termini largamente rientranti in quelli massimi indicati dal sesto comma della disposizione collettiva."

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile. Sentenza n. 1149 del 21 gennaio 2014.

Lavoratore ritiene di essere "mobbizzato" da tutti i superiori gerarchici? E' mania di persecuzione.

A seconda delle modalità con cui viene posto in essere, il mobbing può produrre un danno patrimoniale e/o un danno non patrimoniale.

Quanto alle ipotesi di danno patrimoniale, lo stesso si concretizza in tutte quelle forme di pregiudizio economico che sono stretta conseguenza delle condotte vessatorie del datore di lavoro (mutamento di mansioni, perdita di indennità, ecc.).

Le ipotesi più frequenti di danno patrimoniale da mobbing sono:

a) il danno da demansionamento o dequalificazione professionale o per perdita di professionalità pregressa;

- b) il danno emergente (determinato, ad esempio, dalle spese mediche e cure sostenute a causa della malattia psico-fisica ingenerata dagli attacchi mobbizzanti);
- c) il danno da lucro cessante (prodotto dai possibili riflessi negativi dovuti alla riduzione della capacità di lavoro, e quindi di produrre reddito, o alla perdita di chances);
- d) il danno da licenziamento illegittimo o da dimissioni per giusta causa.

Quanto ai criteri per la risarcibilità delle suddette voci di danno, laddove sia impossibile una quantificazione precisa (demansionamento, dequalificazione, perdita di ulteriori chances), si procederà ad una liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c., utilizzando come parametro una quota della retribuzione per il periodo in cui si è protratta la condotta lesiva (Trib. Milano, 30.09.2006); quanto alle ipotesi di licenziamento e dimissioni, troveranno applicazione i criteri di cui alle specifiche norme di legge (leggi n. 300/70, n.108/90 e n. 604/66 e artt. 2118 e 2119 c.c.).

È opportuno precisare che non vi è un automatico risarcimento del danno, conseguente ad ogni pregiudizio, che si verifica nella sfera economica o psicofisica della vittima, il risarcimento spetta solamente nelle ipotesi in cui vi sia un preciso inadempimento ad un obbligo contrattuale ovvero una violazione del generale principio del *neminem laedere*, che incontra il suo riferimento principale nell'art. 2043 c.c.

Orbene, premesso quanto innanzi esposto, nel caso de quo la Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 1149 del 21 gennaio 2014, ha escluso il risarcimento del danno da mobbing, richiesto da un lavoratore che riteneva essere stato vittima di soprusi da parte di tutti i suoi capi ufficio.

Nel caso in esame, il ricorrente citava l'ENEL (azienda datrice) chiedendo al Giudice del lavoro di dichiarare la illegittimità dei provvedimenti disciplinari irrogati e la illiceità dei comportamenti posti in essere dall'Enel in seguito a continue azioni di mobbing tenuto conto della dequalificazione subita e dell'adibizione a mansioni inferiori, in contrasto con l'art. 2103 del c.c.

Il ricorrente chiedeva dunque la condanna della società alla completa ricostruzione della carriera con l'attribuzione delle mansioni corrispondenti e del risarcimento di tutti danni subiti ed in particolare del danno alla salute, del danno biologico e del danno esistenziale; chiedeva poi il risarcimento del danno professionale subito in conseguenza dell'illegittima dequalificazione ed emarginazione patiti, del danno all'immagine ed alla dignità personale nonché del danno morale ed alla vita di

relazione oltre al risarcimento del danno da "perdita di chance di promozione e di carriera".

Lo stesso asseriva di essere stato vittima di mobbing in quanto, nel corso della carriera lavorativa, (ben quindici anni) aveva subito diversi trasferimenti d'ufficio e destinato a mansioni frustranti; per meglio dire, affermava di essere stato emarginato dai colleghi e che, l'atteggiamento dei vari capiufficio si erano sempre rivelati persecutori, con l'applicazione di diverse sanzioni disciplinari, finanche all'aver subito una presunta aggressione fisica e verbale da parte di un superiore.

Sia il Tribunale di primo grado che la Corte d'appello, respingevano le domande del lavoratore.

Difatti, secondo la Suprema Corte, il ricorrente, in relazione agli innumerevoli episodi oggetto di contestazioni e sanzioni disciplinari (mai formalmente impugnate) si è limitato a fornire, a distanza di molti anni, una propria versione dei fatti contrapposta a quella della società sulla base di una serie di affermazioni prive di qualsiasi sostegno probatorio.

Invero, gli ermellini, richiamando quanto stabilito nel giudizio in Appello, rilevano come la Corte territoriale con motivazione puntuale e dettagliata, ha passato in rassegna gli episodi narrati dal lavoratore come indicativi della condotta vessatoria asseritamente subita, ponendo in evidenza, nel complesso, che la società, in relazione a ciascun episodio contestato, aveva condotto una approfondita istruttoria disciplinare acquisendo le dichiarazioni scritte o verbali di altri impiegati presenti al momento dei fatti.

Alla luce di tutto quanto innanzi esposto, la Suprema Corte, conformemente al provvedimento impugnato, ha escluso il risarcimento del danno al lavoratore (affetto da manie di persecuzione) che ritiene di essere "mobbizzato" da tutti i superiori gerarchici; ritenendo improbabile, infatti, che tutti i superiori abbiano avuto un atteggiamento vessatorio nei confronti del lavoratore.

Cassazione Civile, sezione sesta, ordinanza n. 1835 del 28 Gennaio 2014.

Il congedo parentale è esteso a tutti i docenti, non importa se a tempo indeterminato o non.

La Suprema Corte - nella specie, la sesta sezione, c.d. "sezione filtro" - interviene nell'interpretare l'art. 11 del CCNL 2001 interessante il personale del Comparto scuola. Nel caso di specie diversi docenti, impiegati a tempo determinato, agivano contro il Ministero per vedersi riconosciuta la retribuzione integrale per i periodi di astensione, obbligatoria e/o facoltativa, durante i quali avevano fruito dei congedi parentali. Resisteva il MIUR contestando l'applicabilità della disposizione in oggetto anche al personale impiegato a tempo determinato. A seguito di accoglimento della domanda da parte della Corte d'appello, il Ministero dell'Istruzione ricorre in Cassazione.

La sezione filtro si pronuncia direttamente sulla vicenda, qualificata come manifestamente infondata.

Infatti, essa cita giurisprudenza granitica, ricordando il relativo principio di diritto: "le disposizioni in tema di congedi parentali di cui all'articolo 11 del Ccnl del 2001 del personale del Comparto Scuola sono dirette a tutto il personale dipendente, senza distinzione alcuna tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato". Dunque, nessuna distinzione interna tra docenti a seconda del tipo di contratto stipulato. La clausola contrattuale è da sempre interpretata nell'ottica del principio di non discriminazione. La tutela contrattuale, estesa al personale a tempo determinato, viene a cessare nei confronti di quest'ultimo solo allo spirare del termine d'impiego.

[Torna all'indice](#)