



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. No al licenziamento per insubordinazione se il dipendente è stato illegittimamente trasferito.
2. Mobbing e valutazione 'mediocre' del dipendente nelle note di qualifica del datore.
3. Cassazione e licenziamento collettivo: sui requisiti del provvedimento e sulla genericità della comunicazione di licenziamento.
4. Infermieri generici e professionali: differenze retributive per assegnazione a mansioni superiori.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Stando alle lodevoli dichiarazioni d'intenti dei ministri interessati e dello stesso Presidente del Consiglio, sembrerebbe che possano esserci le possibilità di assegnare fondi che attengono (per quanto riguarda la nostra Amministrazione) **il grave problema dell'edilizia carceraria** che, è penoso dirlo, in molti casi sfiora addirittura la fatiscenza, **nonché quello - non meno grave - di tutti quegli uffici giudiziari che, fatte salve rare eccezioni, vengono ospitati in strutture a volte fatiscenti (con tutti i rischi materiali che detto stato comporta per i lavoratori e per gli utenti) e poco dignitose per le stesse "sacre" funzioni che al loro interno si esercitano.**

Sull'argomento delle condizioni dei nostri Istituti di **pena Confsal-Unsa ha sempre insistito con fermezza** per due ordini di motivi:

- Il nostro non si può considerare un Paese civile fino a quando le nostre carceri somiglieranno più a luoghi di dannazione che a normali strutture protette, dove sia i detenuti che coloro che, per motivi di lavoro, vi soggiornano quotidianamente, sono costretti a condividere spazi sempre più esigui e maleodoranti.
- Oltre al suindicato motivo di natura logistica, ve ne è un altro che riguarda la vera e propria sicurezza del posto. Impianti (idraulici, elettrici e sanitari) a dir poco pericolosi sotto l'aspetto dell'incolumità fisica e della salute di chi abitualmente è costretto a soggiornare o transitare in quei luoghi.

L'Italia è stata richiamata più volte per lo stato vergognoso dei nostri Istituti di pena, e la Comunità Europea, a tal riguardo, ha anche aperto nei nostri confronti numerose procedure di infrazione che ci costano e ci costeranno tantissimo.

Dunque, ben vengano le prime iniziative volte a garantire un minimo di decenza e di decoro ad una serie di strutture destinate, per un motivo o per altro, ad ospitare migliaia di esseri umani!

Certo, l'ideale sarebbe costruire *ex novo* altre carceri; ma qui subentra un problema di natura diversa: **l'assoluta carenza di personale!**

E allora qualcuno potrebbe chiedersi **“perché costruire nuove carceri se poi il Ministero non può assumere personale per farle funzionare?”**.

Ed a questa domanda chi è ai vertici della politica non potrebbe che opporre delle ridicole ed imbarazzanti giustificazioni, arrampicandosi letteralmente sugli specchi.

Tuttavia, gli Istituti di pena fatiscanti, da abbattere o ristrutturare radicalmente, non sono il solo problema.

Fatte, come detto sopra, le dovute eccezioni per pochissime strutture giudiziarie, non v'è chi non veda come **la stragrande maggioranza degli edifici che ospitano uffici in cui lo Stato amministra la giustizia, dal punto di vista della sicurezza e dell'incolumità dei dipendenti e degli utenti non è che stiano molto meglio delle carceri. Anzi, tutt'altro!**

E' infatti notorio che la maggior parte dei Tribunali, delle Procure, delle Corti, etc., siano, allo stato attuale, **del tutto inadeguati** ad ospitare per molte ore al giorno lavoratori, professionisti e cittadini comuni **in modo funzionale e decoroso**.

Negli uffici più piccoli, addirittura, non v'è spazio per aggiungere scaffalature o armadi ove custodire faldoni di fascicoli processuali, modulistica, documenti vari. In quei casi, allora, si trovano **montagne di detto materiale semplicemente poggiate sul pavimento!**

Quindi, a prima vista, c'è una grave questione logistica, riferita al poco spazio a disposizione ed alle condizioni pietose di molti uffici (alcuni dei quali ospitati in antichi palazzi, mai ristrutturati).

Ed in questo poco spazio (che a volte è...pochissimo) devono starci gli impiegati, con le loro scrivanie (quando sono fortunati), con i loro computer, con i fotoriproduttori e quant'altro necessario per portare avanti (direi eroicamente...) il loro lavoro.

In quegli ambienti è ovvio che si creino anche delle problematiche relative alla salubrità dei luoghi di lavoro.

Si pensi solo per un attimo ad uno scenario come sopra descritto: ufficio di dimensioni medio-piccole, dove vi lavorano tre o quattro dipendenti, dove sono in funzione contemporaneamente computer, stampanti laser,

fotocopiatrici e dove mediamente vi è la presenza contemporanea di tre o quattro utenti per volta!

E' persino lapalissiano affermare che in dette condizioni un lavoratore a fine giornata (minimo sei ore lì dentro...) arrivi stanco, stressato e demotivato. Eh sì, perché se poi detto lavoratore pensa oltre che alla misera condizione lavorativa anche al fatto che è senza contratto da oltre cinque anni, non è che gli venga una gran voglia di sacrificarsi ancora di più di quanto già non faccia!

Ed allora, atteso che il ministro Orlando fin dal suo primo incontro con le parti sociali ha mostrato una certa sensibilità verso le suindicate problematiche, vogliamo concedergli un certo periodo di tempo (comunque ragionevolmente breve...) per verificare le eventuali iniziative concrete che intenderà adottare per affrontare e risolvere non solo le questioni attinenti l'edilizia penitenziaria, ma anche quelle che riguardano **tutti (o quasi) gli uffici giudiziari del Paese, che vanno resi più sicuri ed efficienti dal punto di vista strutturale, igienico-sanitario e della sicurezza personale di chi ci lavora.**

Una seconda ReggioEmilia non deve mai più ripetersi (...).

Per quanto ci riguarda, giusto per dare un segnale "forte", a breve inizieremo una battaglia per gli uffici giudiziari di Messina, che **aspettano una seconda sede** da oltre un quarto di secolo, ma che, a causa delle solite manfrine della politica incapace, ancora non si riesce a realizzare.

E, com'è facile intuire, le conseguenze di tutto ciò, come al solito, ricadono principalmente sui lavoratori.

E questo non ci piace!

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 5730 del 12 Marzo 2014.

No al licenziamento per insubordinazione se il dipendente è stato illegittimamente trasferito.

E' illegittimo il licenziamento intimato al dipendente che si rifiuta di adempiere ai propri doveri a seguito di trasferimento a sua volta illegittimo.

Nel caso preso in esame dalla Corte è stato accertato che un dipendente sindacalista era stato trasferito ad altra sede aziendale proprio in concomitanza ad una riunione organizzata per procedere alla sua elezione.

Il comportamento dell'azienda è stato qualificato dal giudice del merito come condotta antisindacale e quindi esaminato congiuntamente alla successiva e conseguente insubordinazione del sindacalista.

Secondo la Suprema Corte, a nulla rileva il comportamento assunto dal dipendente a seguito di tale trasferimento, ritenuto dall'azienda oltraggioso: lo stesso infatti avrebbe proferito **accuse verbali** nei confronti di alcuni vertici societari.

Osserva la Suprema Corte che nel caso in oggetto il giudice del merito ha correttamente proceduto ad una **comparazione degli inadempimenti delle parti** (*"avuto riguardo anche alla loro proporzionalità e rispetto alla funzione economico-sociale del contratto ed alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse"*); e che, a seguito di congrua motivazione - la quale rende tale profilo

incensurabile in sede di legittimità - è giunto alle conclusioni sopra esposte, ritenendo altresì opportuno che l'azienda non procedesse al risarcimento del danno derivante dal proprio comportamento illegittimo.

"L'illegittimo comportamento del datore di lavoro può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa purché tale reazione sia connotata da caratteri di positività, risultando proporzionata e conforme a buona fede".

Ciascuno dei due ricorsi, il principale proposto dall'azienda e l'incidentale da parte lavoratore licenziato, è rigettato.

[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 persecutorio, 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 Civile, sezione lavoro, sentenza n. 2298 del 3 Febbraio 2014.

Cassazione e licenziamento collettivo: sui requisiti del provvedimento e sulla genericità della comunicazione di licenziamento.

In questa sentenza la Suprema Corte affronta le problematiche, procedurali e sostanziali, legate alla **legittimità dei licenziamenti collettivi**.

Impugna il provvedimento di licenziamento collettivo, contestandone la legittimità per carenza di trasparenza in merito ai criteri selettivi utilizzati, uno degli ex dipendenti colpito dal licenziamento stesso.

Se in primo grado il Tribunale constatava la genericità della comunicazione di licenziamento, tale decisione veniva ribaltata in appello.

L'interessato ricorre dunque in Cassazione.

La Suprema Corte, nel pronunciarsi circa la fondatezza del ricorso, afferma che l'art. 4 comma 9 della legge 223/1991 (*norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*) applicabile al caso di specie *ratione temporis*, determina la **procedura corretta** che **datore di lavoro** e **organizzazioni sindacali** devono porre in essere in caso di licenziamenti collettivi.

In particolare la norma contempla che *"contestualmente alla comunicazione dei recessi il datore deve comunicare per iscritto l'elenco dei lavoratori licenziati (recante l'analitica descrizione della posizione soggettiva di ognuno e le modalità con cui sono applicati i criteri di scelta) all'Ufficio regionale LMO, alla Commissione regionale per l'impiego e alle organizzazioni sindacali che hanno ricevuto la comunicazione di apertura della procedura di mobilità e hanno partecipato all'incontro per l'esame congiunto"*.

Dall'esame dei documenti prodotti in corso di causa, tuttavia, risultano non essere stati rispettati i parametri sopra evidenziati. L'indicazione dei criteri di scelta deve infatti essere puntuale al fine di consentire sia alle oo.ss. che ai singoli lavoratori interessati di verificare, passo passo, le procedure poste in essere, proprio nell'ottica di tutelare le parti deboli del rapporto di lavoro. La sentenza impugnata è cassata con rinvio per un nuovo esame da parte della Corte d'appello, in diversa composizione, esame che dovrà essere eseguito tenendo conto del principio di diritto enunciato.

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 18808 del 7 Agosto 2013.

Infermieri generici e professionali: differenze retributive per assegnazione a mansioni superiori.

Se all'infermiere generico, per carenze organizzative della struttura sanitaria presso cui è impiegato, vengono assegnate le stesse mansioni

dell'infermiere professionale, allora il primo ha diritto alla medesima retribuzione spettante al secondo.

E' quanto ha statuito la Cassazione nella sentenza in commento.

Nel caso di specie alcuni infermieri generici ricorrono al giudice del lavoro poiché l'azienda sanitaria locale di cui sono dipendenti spesso, per assicurare il regolare servizio all'utenza, li destina a compiti propri di professionisti di fascia superiore.

A nulla sono valse le difese dell'azienda sanitaria - basate per lo più sull'assunto della mancata conoscenza di tale situazione anomala - in primo e in secondo grado, dato che di fatto sono stati accertati i requisiti della continuità e della prevalenza delle mansioni superiori assegnate, data la loro durata extraquinquennale. I giudici di merito hanno condannato l'azienda a rifondere le differenze retributive spettanti agli interessati.

Avverso la sentenza d'appello l'azienda propone ricorso in Cassazione.

La Suprema Corte, dopo aver compiuto una breve premessa in merito alla disciplina applicabile rispettivamente al pubblico impiego e al pubblico impiego privatizzato, conferma come non sia impossibile, in linea generale, sopperire a carenze di personale mediante l'assegnazione a risorse prive di qualifica specifica, ma idonee ad espletare la mansione, compiti di livello superiore; ma che tali assegnazioni devono avere i caratteri della temporaneità e dell'urgenza, non potendo essere classificato come tale un comportamento che perdura nel tempo, divenendo la vera e propria regola gestionale. Inoltre, al di là della problematica legata alla mancata corresponsione delle differenze retributive, vi è anche una questione di ordine pubblico, laddove il personale generico sia impiegato, ad esempio, nel servizio di pronto soccorso, mettendo in potenziale pericolo la salute pubblica laddove il personale assegnato potrebbe non essere in grado di far fronte a tutte le emergenze. La Cassazione rigetta il ricorso dell'azienda sanitaria locale.

[Torna all'indice](#)