

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Divieto di assegnazione al lavoratore di mansioni che, sebbene formalmente equivalenti, non salvaguardano il livello professionale acquisito.
2. Assenze per lunghi periodi di malattia e applicabilità del licenziamento.
3. Il mobbing nell'ambiente lavorativo non è inquadrabile nel reato di maltrattamenti in famiglia se l'azienda è articolata e di medie-grandi dimensioni.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Blocco dei contratti! Anzi, no.

Quando nel 2008 scoppiò la terribile crisi economico-finanziaria, partita dagli Stati Uniti per poi espandersi a livello mondiale, qui in Italia si cominciò a cercarne i rimedi con un certo ritardo.

Infatti a volte la nostra classe politica, pur di non ammettere **“il disastro”** che si stava per abbattere sui cittadini, tendeva a minimizzare la portata di quei tremendi “segnali” e delle inevitabili conseguenze che avrebbero avuto anche su di noi.

E fu così, quindi, che a crisi conclamata a livello globale, per tutti gli italiani “normali”, ma non per quel 10% delle famiglie che detiene circa il 50% della ricchezza del Paese (!), cominciò un lunghissimo periodo di “vacche magre” che ancora non ha termine.

Fra le misure adottate dai nostri governanti, quella che, a nostro parere, risultò essere la più odiosa fu il blocco del rinnovo dei contratti di tutta la vasta area dell'impiego pubblico, come se la causa di tutti i mali fossero i circa tre milioni e mezzo di pubblici dipendenti, che ora dovevano fare da bancomat per le casse dello Stato!

Per noi “ministeriali” significò, e significa ancora, il blocco dei contratti al 31.12.2009 (data di scadenza dell'ultimo contratto sottoscritto) e che da quella data stiamo andando avanti con la “favolosa” indennità di vacanza contrattuale, che sfiora addirittura la bellezza di...13 Euro mensili, circa!

Ma siccome i guai non vengono mai da soli, la data in cui avremmo dovuto dotarci di un nuovo contratto è stata di volta in volta procrastinata con interventi legislativi di dubbia lungimiranza.

Eh sì, perché se al mancato rinnovo dei contratti (e conseguente aggiornamento degli stipendi), si vanno ad aggiungere **tasse e tributi, aumento dell'inflazione, taglio di molti servizi di primaria importanza, rincaro dei servizi “superstiti” e spaventosa perdita del potere d'acquisto degli stipendi**

*stessi (che ha raggiunto percentuali a due cifre!) si capisce benissimo che il legislatore non ha minimamente tenuto conto che **i suindicati provvedimenti**, più che produrre una significativa diminuzione della spesa pubblica, **hanno prodotto soprattutto un effetto recessivo che ha avuto riflessi ancora peggiori sull'intera economia nazionale.***

*Basti considerare, a tal riguardo, che svariati milioni di famiglie italiane sono entrate a pieno titolo (si fa per dire...) nella terrorizzante **“soglia di povertà”**, in cui si sono ritrovati anche moltissimi dipendenti pubblici appartenenti alle fasce retributive medio-basse.*

E ancora non sappiamo se il precipitare a picco della situazione economica del Paese abbia finito di produrre i suoi devastanti effetti, oppure se dobbiamo addirittura aspettarci di peggio.

Tuttavia, sembrerebbe (ma il condizionale è più che mai doveroso...) che l'attuale governo intenda intraprendere una seppur timida inversione di marcia sia in ordine ad una seria riforma della PA sia in ordine ad una soluzione che consenta di sbloccare l'odioso congelamento del nostro contratto.

Ci riuscirà?

*Presto per dirlo, perché al momento l'unico membro del governo che si è espresso in tal senso è **Marianna MADIA, ministra della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione**, ed è notorio che la volontà di un solo ministro mal si concilia con decisioni che necessariamente devono essere collegiali e quindi coinvolgere anche altri membri del governo stesso (ad esempio il Ministro dell'Economia...) ed organismi di controllo dello Stato.*

*Comunque, ad esacerbare gli animi dei pubblici dipendenti, nei giorni scorsi, ci si è messa anche una notizia, diffusa da tutti gli organi di informazione, che l'hanno desunta dalla lettura del Documento di Economia e Finanza (DEF) presentato nei giorni scorsi e che riferiva di una proroga del **blocco dei nostri contratti fino a tutto il 2020!***

Confsal-Unsa, in risposta a questo genere di ipotesi, ha ritenuto di dover tempestivamente rendere noto al ministro Madia di essere pronta all'immediata

mobilitazione del personale, a ferma tutela del diritto al rinnovo del contratto, scaduto dal 31 dicembre 2009.

Ma, con il comunicato stampa n. 95 dell'11 aprile 2014, il Ministero dell'Economia ha categoricamente smentito tale sciagurata ipotesi, chiarendo che le previsioni contenute nel DEF 2014 sono elaborate sulla base della legislazione vigente, che determina la spesa per redditi da lavoro delle amministrazioni pubbliche, e quindi costruite tenendo conto solo degli effetti economici conseguenti da leggi e norme già in vigore.

Al di fuori del linguaggio un po' "politichese", il Ministero dell'Economia ha voluto solo sottolineare che:

- *Non esiste ancora la norma che provvede allo stanziamento delle risorse per il rinnovo dei trienni contrattuali 2015-2017 e 2018-2020;*
- *Pertanto non è tecnicamente possibile considerare i corrispondenti importi nello scenario di previsione a legislazione vigente. In tale scenario si considera, perciò, solo l'indennità di vacanza contrattuale, in quanto erogata automaticamente per effetto di norme già vigenti.*

Accogliamo dunque la smentita "istituzionale" circa le ipotesi di proroga del blocco contrattuale, smentita che avevamo formalmente sollecitato.

Ma rinnoviamo la richiesta di una soluzione prima di tutto politica e sociale della questione stipendiale del pubblico impiego, che travalica - dopo tutti questi anni di sacrifici - le mere questioni economico-contabili.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile. Sentenza n. 15010 del 14 giugno 2013.

Divieto di assegnazione al lavoratore di mansioni che, sebbene formalmente equivalenti, non salvaguardano il livello professionale acquisito.

"Con riguardo allo *ius variandi* del datore di lavoro, il divieto di variazioni *in peius* opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, sicché nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali."

E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 15010 del 14 giugno 2013, ha rigettato il ricorso di Poste Italiane avverso la sentenza con cui i giudici di merito avevano statuito la reintegra di un dipendente nelle vecchie mansioni condannando il datore a risarcire il danno.

La Suprema Corte ha precisato che "l'indagine del giudice di merito deve essere volta a verificare i contenuti concreti dei compiti precedenti e di quelli nuovi onde formulare il giudizio di equivalenza, da fondare sul complesso della contrattazione collettiva e delle determinazioni aziendali. In particolare,

le nuove mansioni possono considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte soltanto ove risulti tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze".

Nel caso di specie - si legge nella sentenza - la Corte territoriale non si è discostata dagli indicati principi mettendo a raffronto l'attività svolta dal lavoratore prima (mansioni di controllo e manutenzione di complessi impianti di smistamento della posta, diagnosi e riparazione dei guasti) con quella successivamente spiegata (semplici compiti di sportello e mansioni meramente ripetitive richiedenti elementari cognizioni tecniche con sottrazione di ogni funzione di coordinamento e controllo di altro personale), pervenendo alla conclusione della concreta dequalificazione, sul piano fattuale, del lavoratore in violazione del disposto dell'art. 2103 cod. civ., sotto il profilo che lo svolgimento di attività semplici e meramente ripetitive determinasse l'impossibilità per il dipendente di utilizzare le pregresse capacità professionali ed, eventualmente, di accrescerle, ma anzi importasse necessariamente la progressiva perdita delle capacità già acquisite nei precedenti incarichi.

La Corte territoriale - proseguono i giudici di legittimità - "lungi dall'effettuare una ipervalutazione delle mansioni di coordinamento svolte dal lavoratore, ha motivato, esplicitando le ragioni in base alle quali i nuovi compiti del lavoratore (...) dovessero ritenersi riduttivi rispetto ai precedenti e non consentissero allo stesso un accrescimento del patrimonio professionale.

[Torna all'indice](#)

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 *comporto*), 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 è 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](#)

Il mobbing nell'ambiente lavorativo non è inquadrabile nel reato di maltrattamenti in famiglia se l'azienda è articolata e di medie-grandi dimensioni.

Negli ultimi anni, si è consolidata la giurisprudenza secondo la quale il "mobbing" sia punibile ai sensi dell'art. 572 c.p. (reato di maltrattamento in famiglia) solo con riferimento al rapporto lavorativo di natura para-familiare, ove si verifichi l'alterazione della funzione di quel rapporto attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo.

(In tal senso Cass. pen., sez. VI, sentenza 18 marzo 2009, n. 28553; Cass. pen., sez. VI, sentenza 6 febbraio - 26 giugno 2009, n. 26594 ed Cass. pen. del 13 gennaio 2011, n. 685).

Per meglio dire, la configurabilità del delitto di cui all'art. 572 c.p. richiede -la sussistenza di un rapporto, tra l'agente ed il soggetto passivo, caratterizzato da un potere autoritativo, esercitato di fatto o di diritto, dal primo sul secondo, il quale versa in una condizione di apprezzabile soggezione.

La descritta situazione, tradizionalmente confinata in ambito familiare, è stata successivamente estesa anche ai rapporti educativi, di istruzione, cura, vigilanza e custodia, ovvero quelli che si instaurano in ambito lavorativo. In relazione a tale ultimo rapporto, in particolare, *è necessario che il soggetto agente versi in una posizione di supremazia non solo formale ma sostanziale, la quale si traduca nell'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere specularmente ipotizzabile un'apprezzabile soggezione del soggetto passivo ad opera di quello attivo.* (Cass. pen., Sez. VI, sentenza 25 novembre - 21 dicembre 2010, n. 44803).

Da ciò, in sintesi, si ricava che, in tema di reato di maltrattamenti, rientra nel rapporto d'autorità di cui all'art. 572 c.p. il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato in quanto caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al primo nei confronti del secondo.

La Suprema Corte è ormai orientata nel ritenere che le condotte persecutorie poste in essere dal lavoratore possano integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia (art. 572 cod. pen.), **ma solo se realizzate in un contesto avente natura para familiare**, ovvero *"caratterizzato da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta nel soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia"*. (Cass. pen., sez. VI,

06.02.2009, n. 26594; 21.12.2010, n. 44803; 13.01.2011, n. 685; 08.05.2013, n. 19760; 03.07.2013, n. 28603).

Orbene, alla luce di tutto quanto innanzi esposto, nel caso sottoposto alla nostra attenzione, a due condannati in appello era stato contestato di aver posto in essere nei confronti di tre dipendenti donne «una serie di condotte vessatorie», consistenti, per due di esse, «in approcci sessuali tanto verbali quanto fisici, nella loro assegnazione deliberata a macchinari difettosi... in demansionamenti punitivi e episodi di preordinato isolamento dei lavoratori». E per la terza di averla posta «all'interno di una sala di umidificazione».

Secondo la Suprema corte, con la pronuncia in esame n. 13088 del 20 marzo 2014 , **però** «non ogni fenomeno di mobbing - e cioè di comportamento vessatorio e discriminatorio - attuato nell'ambito di un ambiente lavorativo, integra gli estremi del delitto di maltrattamenti in famiglia, in quanto, per la configurabilità di tale reato, anche dopo le modifiche apportate dalla legge n. 172 del 2012, è necessario che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") si inquadrino in un rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente capace di assumere una natura para-familiare». Deve cioè essere caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia.

Con la conseguenza - osserva la Cassazione - **che il delitto de quo non è configurabile**, anche in presenza di un chiaro fenomeno di mobbing lavorativo, laddove non siano riconoscibili quelle particolari caratteristiche, ad esempio se la vicenda si sia verificata nell'ambito di una realtà aziendale sufficientemente articolata e complessa, in cui non è ravvisabile quella "stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente, che determina una comunanza di vita assimilabile a quella del consorzio familiare", i cui interessi la norma incriminatrice de qua ha inteso proteggere.

Ebbene, in virtù di tutto quanto esposto, secondo gli Ermellini, dunque, *non è ravvisabile il reato de quo qualora il mobbing lavorativo si sia esplicato in un ambito aziendale di grosse dimensioni ("realtà aziendale sufficientemente articolata e complessa")*, **ove non può realizzarsi una comunanza di vita assimilabile a quella familiare, i cui interessi sono protetti dalla norma incriminatrice**.

[Torna all'indice](#)



Massimo Battaglia, a titolo personale ed anche a nome dell'intera Segreteria Generale di Confsal-Unsa, augura a ciascuno di voi ed alle vostre famiglie l'augurio di poter trascorrere una serena Pasqua 2014.

