
FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
F.A.B.I.

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **2072 – LS/ff**

ROMA, LI **09 dicembre 2009**

OGGETTO:

Vi rimettiamo quattro sentenze della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sui seguenti temi: “Perché si configuri il mobbing, la persecuzione deve essere sistematica e duratura”; “Il lavoratore non può essere licenziato per motivi diversi da quelli contestatigli in sede disciplinare”; “In caso di riduzione di personale l’azienda deve trattare in buona fede con le organizzazioni sindacali”; “Valido il licenziamento del lavoratore in malattia”.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA GENERALE

PERCHE' SI CONFIGURI IL MOBBING, LA PERSECUZIONE DEVE ESSERE SISTEMATICA E DURATURA - Una durata inferiore al semestre può essere ritenuta insufficiente (Cassazione Sezione Lavoro n. 20046 del 17 settembre 2009, Pres. Ianniruberto, Rel. Stile).

E' correttamente motivata la sentenza d'appello che ha escluso la configurabilità del "mobbing" in una vicenda durata meno di tre mesi, e non per i sei mesi individuati dalla prassi giudiziaria. Nell'ambito lavorativo, secondo il condiviso orientamento della giurisprudenza prevalente, la parola mobbing ha assunto il significato di pratica persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad uscire dall'ambito lavorativo. Più specificamente il mobbing ricorre ove sia accertata la reiterazione nel tempo di comportamenti di ostracismo e di persecuzione nei confronti del lavoratore-vittima designata da parte o dei colleghi ("mobbing" orizzontale) o dei superiori gerarchici ("bossing" verticale), senza che i titolari del rapporto sinallagmatico di lavoro intervengano in alcun modo per interrompere detti comportamenti, con ciò assumendosi la responsabilità delle loro conseguenze (artt. 2049 e 2087 cod. civ.). Da tali premesse deve trarsi la conseguenza che, perché possa integrarsi la condotta mobbizzante occorre che la persecuzione sia stata "sistematica e duratura", e non come nella fattispecie caratterizzata dalla brevità del periodo.

IL LAVORATORE NON PUO' ESSERE LICENZIATO PER MOTIVI DIVERSI DA QUELLI CONTESTATIGLI IN SEDE DISCIPLINARE - Ma, ai fini della valutazione della gravità dell'infrazione, possono essere considerate altre circostanze (Cassazione Sezione Lavoro n. 21795 del 14 ottobre 2009, Pres. Sciarelli, Rel. Bandini).

Il principio della immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell'art. 7 St. Lav. preclude al datore di lavoro di licenziare per motivi diversi da quelli contestati. Esso non vieta però di considerare fatti non contestati, e collocantisi a distanza anche superiore ai due anni del recesso, quali circostanze confermate della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore.

IN CASO DI RIDUZIONE DI PERSONALE L'AZIENDA DEVE TRATTARE IN BUONA FEDE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI - In base alla legge n. 223 del 1991 (Cassazione Sezione Lavoro n. 22824 del 28 ottobre 2009, Pres. Sciarelli, Rel. Ianniello).

Secondo la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, la legge n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità/licenziamento collettivo, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione. I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano quindi più gli specifici motivi della riduzione di personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), ma la correttezza procedurale della operazione. Funzionale a tale possibilità di controllo preventivo è l'obbligo per l'impresa di trattare in buona fede, obbligo specificato dalla legge in doveri tipici, quale quello, fondamentale, di specifica informazione - preventiva e in corso di procedura - e quello di motivazione delle scelte, con un comportamento che deve essere ispirato a piena lealtà nel corso dell'intera procedura; obblighi tutti, la cui osservanza può poi costituire oggetto del controllo giudiziario.

Per quanto concerne la scelta dei lavoratori da licenziare, il doppio richiamo operato dal primo comma dell'art. 5 della legge n. 223/91 alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative ("L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti ai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4, comma 2 ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative"), assume il seguente significato: al primo di essi è attribuibile la funzione di individuare l'ambito aziendale entro il quale dovranno operare i criteri di scelta veri e propri, tra i quali, ove siano applicabili quelli legali, va poi considerato anche il criterio delle esigenze tecnico produttive e organizzative. Sotto tale profilo la riduzione di personale deve, in linea generale, investire l'intero complesso aziendale, potendo essere limitato a specifici rami aziendali soltanto se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto ad altre. Il primo richiamo della norma di legge in esame è infatti significativamente riferito al "complesso aziendale" nella sua interezza; a ciò va aggiunto il riferimento al "personale abitualmente impiegato", aggiunto all'originario testo dell'art. 4, 3° comma della legge n. 223 dall'art. 1 del D.lgs. n. 151 del 1997, per cui i profili professionali da prendere in considerazione sono anche quelli propri di tutti i dipendenti potenzialmente interessati (in negativo) alla mobilità, tra i quali potrà, all'esito della procedura, operarsi la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità. Profili professionali, appunto (e non qualifiche o categorie), potenzialmente interessati alla mobilità, come ripetutamente affermato dalla Suprema Corte nel caso di applicazione dei criteri legali di scelta. Inoltre il principio di cui all'art. 5 della legge n. 223 del 1991, relativo al necessario concorso dei criteri legali di selezione del personale da licenziare, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, non esclude tuttavia l'attribuzione di un peso specifico diverso all'uno o all'altro di tali criteri e, in particolare, alle esigenze tecniche e produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione di personale, sempre che la scelta trovi giustificazione in fattori oggettivi e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie.

Cassazione: valido il licenziamento del lavoratore in malattia

E' valido il licenziamento per giusta causa anche se interviene quando il lavoratore è in malattia. La Cassazione (sent. 13596/2009) ha stabilito che, nel caso esaminato, il lavoratore chiedendo di essere sentita personalmente ma allo stesso tempo rifiutando di presentarsi a causa dello stato di malattia, ha introdotto un ostacolo formale all'adozione del provvedimento, dilazionando i tempi e precludendo l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro. Così facendo il lavoratore incorre nella violazione della regola della buona fede, perché propone un'eccezione basata su di un fatto proprio, vale a dire addebita al datore di lavoro di avere accolto una sua istanza al solo scopo d'impedirgli d'irrogare il provvedimento. Pertanto, non può essere invocata l'applicabilità della norma collettiva sul termine del provvedimento di espulsione, in quanto è il lavoratore stesso ad aver dato causa alla presunta nullità del provvedimento.