



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 L'editoriale:

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Il susseguirsi di più episodi di modesto significato integrano giusta causa di licenziamento.
2. Legittimo il licenziamento senza preavviso del lavoratore che ha una condotta aggressiva.
3. Legittimo il licenziamento del lavoratore che si assenta per 4 giorni senza giustificazione.
4. Licenziamento individuale per giustificato motivo.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

I dipendenti pubblici non sono "il male"



Sono ormai quasi venticinque anni che, con la distratta (?) "complicità" dei mezzi di comunicazione di massa (che mai si sono preoccupati di approfondire l'argomento per fare un po' di chiarezza), una classe politica manifestamente inadeguata, e qualche volta anche un po' vigliacchetta, per giustificare i numerosi "buchi neri" che si sono aperti e si aprono ancora nel bilancio dello Stato, ha cominciato a "martellare" l'opinione pubblica alla quale fa credere ingannevolmente che, sostanzialmente, la causa di tutti i mali della cattiva gestione della cosa pubblica sono i "troppi dipendenti pubblici", peraltro vigliaccamente definiti da qualcuno, in tempi più recenti, dei fannulloni impenitenti, epiteto immediatamente fatto proprio da tutti i mezzi di comunicazione.

In conseguenza di ciò, nel corso degli anni è stato fin troppo facile per i nostri politici andare a colpire, quasi con cattiveria, sempre e soltanto i pubblici dipendenti, per "mettere una toppa" ai gravissimi danni che però loro stessi avevano provocato per incapacità.

Come?

Riducendo in modo irragionevole gli organici del personale delle pubbliche amministrazioni; bloccando il rinnovo dei contratti - con conseguente "congelamento" degli stipendi; comprimendo in modo intollerabile o addirittura eliminando brutalmente, per decreto, alcuni diritti sindacali conquistati nel corso di molti anni di sacrifici.

Ma, attenzione!

Premesso che dell'ampia platea di pubblici dipendenti fanno parte anche i dipendenti degli Enti pubblici locali, con i loro alti dirigenti; tutti i militari, compresi quelli di grado più elevato; i magistrati (ordinari, amministrativi, contabili e costituzionali); i prefetti; i docenti universitari; i rettori; i dirigenti degli ospedali pubblici (prima li chiamavano "primari") ed i c.d. manager delle strutture sanitarie,

insomma una vera pletora di figure di altissimo livello e...**dagli altissimi stipendi**, non possiamo non constatare, con crescente amarezza, che quelli più penalizzati dalle scriteriate politiche economiche messe in atto nella PA sono sempre e soltanto gli appartenenti alle fasce più deboli, ovvero quelli le cui figure professionali sono confluite nelle c.d. Aree (prima, seconda e terza).

Valga, come esempio, il fatto che “gli alti papaveri” sopra indicati nulla, o quasi, ci rimettono quando lo Stato decide di bloccare contratti e/o tagliare stipendi!

Tanto per restare nella Giustizia, abbiamo l'esempio più evidente: il personale di magistratura ha uno stipendio iniziale di ingresso già abbondantemente alto (rispetto a quello di un normale impiegato delle Aree che presta servizio in un qualsiasi Tribunale); **stipendio che viene aggiornato automaticamente a cadenze temporali prefissate!**

Questa non è che l'ennesima riprova che fra i dipendenti dello Stato esistono figli e figliastri!

Naturalmente questa vergognosa disparità di trattamento economico fra alti dirigenti e personale amministrativo esiste anche in tutte le altre pubbliche amministrazioni, nessuna esclusa.

Ora, in un momento già così difficile sotto l'aspetto sociale ed economico, **Confsal-Unsa**, oltre alle altre iniziative già intraprese, ha ritenuto opportuno giocare anche la carta referendaria. **Nel senso che, a tutela di TUTTI i pubblici dipendenti discriminati, ha presentato ben sei quesiti referendari alla Suprema Corte di Cassazione!**

Con tale iniziativa ci proponiamo due obiettivi ben precisi:

1. l'abrogazione della normativa che ancora oggi blocca il rinnovo dei contratti e quindi l'aumento degli stipendi.
2. l'abrogazione di quella parte della riforma in materia pensionistica (c.d. riforma Fornero), che non consente ad un pubblico dipendente di accedere al sacrosanto trattamento pensionistico neanche dopo quarant'anni di onesta contribuzione! E che, peggio ancora, **non consente alcun ricambio**

nell'ambito della PA, dove "i vecchi" non possono andar via e dove i giovani non possono accedere!

In buona sostanza, **con gli stipendi che saranno bloccati almeno fino a tutto il 2014** (ma al peggio non c'è mai fine...), nonostante la spaventosa perdita del potere d'acquisto, di cui vi abbiamo dato conto pochi giorni fa, e con un **diritto alla pensione che in certi casi è stato procrastinato anche di cinque o sei anni**, gettando nello sconforto decine di migliaia di onesti lavoratori, riteniamo che l'unico strumento democraticamente ammesso sia, appunto, quello di ricorrere ai referendum abrogativi delle norme che ci penalizzano così pesantemente e ingiustificatamente.

Il primo passo, come già detto, è stato fatto con la presentazione formale dei quesiti referendari in Cassazione.

Il secondo passo, quello forse più importante, lo compiremo **sabato 8 giugno 2013, giorno in cui inizierà in tutta Italia la raccolta delle firme che, con l'aiuto di tutti** (normali cittadini e ovviamente anche pubblici dipendenti) speriamo siano davvero tantissime, onde consentirci di esercitare questo nostro e vostro diritto ad essere trattati perlomeno come altre categorie di lavoratori pubblici.

Ed ora, diamoci da fare.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 9 maggio 2013, n. 10959

Il susseguirsi di più episodi di modesto significato integrano giusta causa di licenziamento.

L'art. 2119 cod. civ. (*recesso per giusta causa*) stabilisce la facoltà per le parti - lavoratore e datore di lavoro - di **recedere** dal contratto sottoscritto qualora si verifichi una causa che determini l'impossibilità di continuare il rapporto di lavoro.

Tali presupposti vanno valutati dal giudice **caso per caso**, rilevandone la gravità proprio nel concreto.

Nel caso di specie ricorre il lavoratore avverso il licenziamento inflitto dalla società presso cui prestava servizio poiché, a suo dire, il suo comportamento non avrebbe integrato giusta causa di recesso unilaterale, risultando quindi la sanzione sproporzionata rispetto al comportamento di fatto tenuto.

Interviene sul punto la Suprema Corte ricordando come, proprio perché ogni situazione è da valutarsi nel contesto concreto in cui si verifica, anche se un singolo episodio può apparire privo di

significato ai fini di cui all'articolo sopra citato, il **susseguirsi di episodi simili**, se esaminati congiuntamente, possono giustificare la correttezza d'applicazione della sanzione disciplinare.

Cassata con rinvio quindi la decisione adottata dalla Corte d'Appello poiché *"la Corte infatti nell'esprimere un giudizio di sproporzione della sanzione irrogata rispetto alla condotta contestata ed accertata, ha, per un verso, del tutto omissivo di valutare alcune circostanze di fatto, emerse nel corso dell'istruttoria e, per altro verso, mancato di verificare se le stesse, poste in relazione con le altre condotte accertate, fossero, ove complessivamente valutate, rivelatrici di un comportamento del dipendente che violava i doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto, così giustificandone la risoluzione"*.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 8 maggio 2013, n. 10814.

Legittimo il licenziamento senza preavviso del lavoratore che ha una condotta aggressiva.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 10814 dell'8 maggio 2013, ha affermato la **legittimità del licenziamento** irrogato **senza preavviso** al lavoratore al quale era stato contestato un **comportamento consistito in un acceso diverbio con una collega** e che, per le modalità dell'episodio (discussione culminata nel lancio di un carrello porta vivande che aveva colpito un'altra dipendente) e per la futilità dei motivi che lo avevano scatenato, si riteneva violasse l'art. 123 del CCNL ed infrangesse irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il lavoratore.

La Suprema Corte, respingendo il ricorso del lavoratore - che denunciando l'illegittimità dell'iter procedimentale che aveva condotto all'irrogazione del **licenziamento senza preavviso**, sosteneva che la società datrice di lavoro, violando i principi in tema di necessario esperimento del procedimento disciplinare ed in violazione del diritto di difesa garantito anche dall'art. 24 Cost. aveva omesso di deferire il dipendente alla commissione di disciplina, privandolo così della possibilità di una difesa effettiva -, ha precisato che dalla lettura della sentenza impugnata si evince che l'addebito è stato ritualmente contestato e che **il procedimento disciplinare ha seguito un corso del tutto regolare.**

Con il ricorso - si legge nella sentenza - il lavoratore tende ad un riesame delle emergenze istruttorie, sinteticamente ma adeguatamente esaminate dalla corte territoriale, la quale all'esito della loro valutazione ha ritenuto accertato il comportamento (sostanziatosi in un diverbio litigioso con colleghi seguito da vie di fatto), la sua gravità e la sua idoneità a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario anche sulla base di una esplicita previsione collettiva (art. 123 ccnl).

Nonostante il lavoratore sostenga che non si sarebbe trattato di un comportamento aggressivo ma, semmai, di una condotta offensiva che non è riconducibile alla fattispecie collettiva in relazione alla quale è consentita la risoluzione del rapporto, i Giudici di legittimità evidenziano "che la censura, per come è formulata, non investe un giudizio di logicità della motivazione ma pretende una revisione del ragionamento decisorio secondo una ricostruzione che il ricorrente ritiene a sé più favorevole ma non è sostenuta dalla prospettazione alcun elemento di fatto decisivo il cui esame sia stato omesso e che, ove valutato, avrebbe potuto determinare una diversa conclusione del giudizio."

Ricordano poi i giudici di Piazza Cavour che "il giudizio di proporzionalità della sanzione, rispetto all'addebito contestato, è un

giudizio di fatto che è riservato al giudice del merito e non è censurabile in cassazione ove sia stato, come nel caso in esame, congruamente, adeguatamente e logicamente motivato".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 7 maggio 2013, n. 10552.

Legittimo il licenziamento del lavoratore che si assenta per 4 giorni senza giustificazione.

"Ove la contrattazione collettiva preveda, quale ipotesi di giusta causa di licenziamento, l'omessa o tardiva presentazione del certificato medico in caso di assenza per malattia oppure l'inadempimento di altri obblighi contrattuali specifici da parte del lavoratore, la valutazione in ordine di legittimità del licenziamento, motivato dalla ricorrenza di una di tali ipotesi, non può conseguire automaticamente dal mero riscontro che il comportamento del lavoratore integri la fattispecie tipizzata contrattualmente, ma occorre sempre che quest'ultima sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto tenuto dal lavoratore anche sotto il profilo soggettivo della colpa e del dolo".

Ribadendo tale principio la Corte di Cassazione, con sentenza n. 10552 del 7 maggio 2013, ha rigettato il ricorso di un lavoratore, dipendente presso un'impresa di pulizie, licenziato in conseguenza dell'**assenza ingiustificata dal lavoro per 4 giorni lavorativi**.

La Suprema Corte ha precisato che nel caso di specie "il giudice d'appello ha correttamente interpretato le norme e, con valutazione di fatto logica ed aderente alle emergenze istruttorie, come tale non censurabile in questa sede, ha verificato da un canto l'esistenza effettiva della condotta materiale (assenza dal lavoro per più di quattro giorni senza comunicare la giustificazione) e dall'altro ha

approfondito anche il profilo soggettivo ed ha ravvisato, nella condotta tenuta dal lavoratore nel corso della sua assenza, un comportamento gravemente negligente, consistito nell'aver omesso di verificare la corrispondenza delle prognosi effettuate nelle due diverse certificazioni mediche acquisite (una nell'immediatezza del malore e l'altra a distanza di due giorni) ed in particolare nella non coincidenza dei termini finali tra la prima (trattenuta dal lavoratore) e la seconda inviata al datore di lavoro".

Rientra, infatti - proseguono i giudici di legittimità - tra i **normali obblighi di diligenza e correttezza nello svolgimento del rapporto di lavoro**, assicurarsi che, impedimenti nello svolgimento della prestazione, pur legittimi, non arrechino alla controparte (datore di lavoro) un pregiudizio ulteriore per effetto di inesatte comunicazioni che generino un legittimo affidamento nella effettiva ripresa della prestazione lavorativa.

La norma collettiva che sanziona con il licenziamento l'assenza ingiustificata tutela l'affidamento che il datore di lavoro deve poter riporre nella **continuità ed effettività della prestazione**; ciò che rileva - si legge nella sentenza - non è tanto l'effettività della malattia quanto piuttosto la diligenza nell'esecuzione della prestazione che si concreta anche nella corretta e tempestiva informazione del datore di lavoro della sua impossibilità. Per cui "è del tutto coerente la valutazione che la Corte d'appello compie circa la proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta, non solo con riguardo allo specifico inadempimento previsto dalla norma collettiva ma, più in generale, con riferimento alla irrimediabile lesione del vincolo fiduciario e dunque alla violazione della norma generale di cui all'art. 2119 c.c.".

[Torna all'indice](#)

Cassazione , sez. lavoro, sentenza n. 10000 del 24 Aprile 2013.

Licenziamento individuale per giustificato motivo.

Ai sensi dell'art. 3, legge 604 del 15 Luglio 1966 (*norme sui licenziamenti individuali*) il licenziamento per giustificato motivo può essere **legittimamente** posto in essere dal datore di lavoro soltanto in **due casi specifici**: *"un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro"*; per *"ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*.

Proprio in base alla seconda parte del dettato di cui sopra un'associazione culturale, operante nel settore dell'insegnamento delle lingue straniere, ha disposto il licenziamento per due lavoratrici, adducendo come giustificato motivo **oggettivamente riscontrabile** la persistenza nel tempo di difficoltà finanziarie difficilmente gestibili.

Tale crisi finanziaria è stata causata dalla notevole contrazione del numero degli iscritti ai corsi organizzati, la cui ragione principale è derivata dall'aumento della concorrenza proveniente da scuole rivali e dall'università locale. Questa situazione ha spinto l'amministrazione aziendale a ridimensionare l'organico, predisponendo dunque il licenziamento delle due ricorrenti. In corso di causa il datore di lavoro è stato in grado di **provare** l'effettivo disagio economico patito dall'azienda durante il periodo in oggetto. La Suprema Corte ha quindi respinto le doglianze delle ricorrenti, fondate sull'insufficienza e contraddittorietà della motivazione della resistente, respingendo il ricorso e confermando i licenziamenti.

[Torna all'indice](#)
