



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. Giusta causa di licenziamento a dipendente non all'altezza del proprio ruolo.
2. Cause concernenti il licenziamento, è competente il giudice del luogo dove il datore di lavoro esercita la sua massima potestà.
3. Illegittimo licenziamento del lavoratore che minaccia un collega senza passare alle vie di fatto. Anche se ha commesso reato.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Lotta con noi!



Quando, nell'autunno del 2011, il c.d. "governo dei tecnici" subentrò all'ultimo governo in quel momento in carica, non eravamo proprio certissimi che le cose, per i pubblici dipendenti, sarebbero significativamente migliorate, sia sotto l'aspetto lavorativo sia sotto l'aspetto economico.

I fatti che poi si sono rapidamente susseguiti ci dicono che all'epoca fummo, purtroppo, facili profeti.

Il "governo dei bocconiani", infatti, inanellò una lunga serie di provvedimenti che, sostanzialmente, **hanno fatto retrocedere il potere d'acquisto degli stipendi dei pubblici dipendenti a livelli impensabili.**

E' ormai acclarato che, fra i pubblici dipendenti, quelli con le fasce economiche più basse sono pericolosamente vicini alla soglia della povertà!

E allora, a fronte di una situazione così difficile, **Confsal-Unsa poteva restare con le mani in mano? Certo che no!**

Già nel corso del 2012 **siamo scesi in piazza con alcune pubbliche manifestazioni** (Piazza Santi Apostoli e Montecitorio a Roma, e poi con manifestazioni davanti alle Prefetture delle città più importanti...), che hanno avuto un certo risalto anche fra i media tradizionali!

E per le settimane a venire non resteremo certamente fermi!

Infatti, un'altra importante manifestazione è stata già programmata per il giorno **6 giugno 2013**, quando tutti i partecipanti si riuniranno davanti alla Camera dei Deputati (Piazza Montecitorio)

per un sit-in ed un'assemblea cittadina, nel corso della quale grideremo ai quattro venti la nostra più assoluta **contrarietà ai provvedimenti punitivi** che anche questo governo sta inopinatamente prendendo nei confronti dei pubblici dipendenti, come l'ulteriore blocco dei contratti (e quindi delle retribuzioni) almeno fino a tutto il 2014.

Questo proprio non lo tolleriamo, e ci comporteremo di conseguenza. Nel senso che lotteremo con ogni mezzo per non lasciar passare questa ulteriore proroga dei contratti che, giova ricordarlo, sono fermi al 2009!

Per fermare questo massacro (del pubblico dipendente) **siamo già pronti a tutto: anche allo sciopero del comparto ministeri!**

Sempre per quanto concerne le questioni economiche che interessano i dipendenti della Pubblica Amministrazione sono già in avanzata fase di sviluppo altre iniziative, come ad esempio:

- Il ricorso davanti al Giudice ordinario per l'eliminazione della trattenuta del 2,50% sull'80% dello stipendio indebitamente trattenuta dagli uffici pagatori. Questa è stata ed è una straordinaria iniziativa giurisdizionale promossa da Confsal-Unsa, a tutela di decine di iscritti, e dopo il successo ottenuto con l'Ordinanza del Tribunale di Reggio Emilia del 5 marzo 2013, nel giudizio patrocinato dall'Avv. Pasquale Lattari legale della Federazione, **la stessa ha rimesso gli atti alla Corte Costituzionale.** Il successivo 22 maggio 2013 l'Ordinanza è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, serie 1a Speciale, n. 21, e dalla data di pubblicazione decorrono i 20 giorni utili per

il deposito dell'atto di costituzione, dinnanzi alla Corte Costituzionale.

- La presentazione alla Suprema Corte di Cassazione di alcuni quesiti referendari volti **all'abrogazione di quelle norme che hanno imposto il blocco degli stipendi (e delle retribuzioni) nel pubblico impiego, e alla abrogazione delle norme della c.d. "riforma Fornero" in materia pensionistica.** A tal riguardo, se la Cassazione, come auspichiamo, ammetterà tutti i quesiti referendari, la relativa raccolta delle firme inizierà il giorno **8 giugno 2013.**

Ciò comporterà un massiccio impegno di tutti i nostri dirigenti (nazionali e territoriali) su tutto il territorio, ma anche la preziosissima collaborazione di quelle persone volenterose (iscritte o simpatizzanti) il cui supporto, per la buona riuscita della raccolta delle firme, sarà addirittura di vitale importanza.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 12561 del 22 Maggio 2013.

Giusta causa di licenziamento a dipendente non all'altezza del proprio ruolo.

L'art. 2119 cod. civ. riporta come motivo di licenziamento individuale il verificarsi di una circostanza che *"non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*.

La **giusta causa di licenziamento** è oggetto di rigorosa interpretazione e pone il giudice nelle condizioni di valutare la correttezza d'applicazione in ogni singolo caso concreto.

Nel caso di specie il datore di lavoro ha disposto la sanzione del licenziamento per il dipendente poiché non idoneo a ricoprire il ruolo assegnatogli: la dirigente psicologo, oltre a non essere in grado di eseguire correttamente le proprie mansioni, non è stata capace di relazionarsi con gli altri colleghi con cui era entrata in contatto, ostacolando il lavoro altrui.

Il datore di lavoro, in ogni grado di merito, è stato in grado di produrre **adeguata prova** a sostegno della propria decisione di recesso unilaterale.

Di conseguenza la Suprema Corte non ha ravvisato alcun tipo di fondamento nel ricorso promosso dal lavoratore licenziato.

La Cassazione, una volta rilevata la correttezza del procedimento e la legittima assunzione del materiale probatorio, verificata la **ragionevolezza** e la **logicità della motivazione** della sentenza impugnata, non può entrare nel merito della decisione del giudice d'appello; e nemmeno la ricorrente ha mai contestato alcun **vizio di legittimità del formale** procedimento di intimazione al licenziamento.

Il ricorso viene così rigettato, confermando il principio per cui la decisione del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro subordinato, ove ragionevole e sorretta da prove adeguate, assume la caratteristica di giusta causa richiesta dall'ordinamento.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, Ordinanza n. 12308 del 21 maggio 2013.

Cause concernenti il licenziamento, è competente il giudice del luogo dove il datore di lavoro esercita la sua massima potestà.

La Corte di Cassazione, con Ordinanza n. 12308 del 21 maggio 2013, in merito alla richiesta di regolamento di competenza proposta da un Tribunale cui era stata declinata - dall'originario Tribunale adito dal lavoratore - la competenza per la declatoria di illegittimità del licenziamento intimatogli, ha affermato che "alla stregua delle indicazioni desumibili dalla giurisprudenza di legittimità, in tema di competenza territoriale in ordine alle controversie soggette al rito del lavoro, il secondo comma dell'art. 413 c.p.c. prevede, contemperando il contrapposto interesse delle parti, **tre fori speciali (quello in cui è sorto il rapporto, quello dell'azienda e quello della dipendenza in cui il lavoratore è addetto o prestava la sua opera al momento della fine del rapporto) di carattere alternativo**, senza attribuire valore determinante esclusivo al luogo di prestazione dell'attività

lavorativa e senza che i due ultimi criteri possano intendersi compendiati unitamente in quello di svolgimento della prestazione".

La Suprema Corte ha inoltre precisato che "per dipendenza dell'azienda, ai fini della determinazione del giudice territorialmente competente, deve intendersi **una struttura organizzativa di ordine economico-funzionale** dislocata in luogo diverso dalla sede dell'azienda e **caratterizzata dall'esplicazione di un potere decisionale e di controllo conforme alle esigenze specifiche dell'attività ad essa facente capo**, e che la dipendenza predetta è integrata anche da un cantiere della società datrice di lavoro nel quale esistano beni destinati a rendere possibile l'espletamento dell'attività imprenditoriale e siano esercitati, da parte di un soggetto a tanto preposto dalla società, poteri di direttiva e di controllo in ordine alle presenze ed al rispetto dell'orario di lavoro".

In conclusione i giudici di legittimità hanno rilevato che il cantiere ove il datore di lavoro, esercitando il massimo atto di esercizio della sua potestà, ha intimato il licenziamento recedendo dal rapporto, integra gli estremi della dipendenza ove il lavoratore era addetto al momento della cessazione del rapporto e, alla stregua del predetto criterio di collegamento, il lavoratore aveva correttamente incardinato il giudizio innanzi al primo Tribunale, giudice territorialmente competente.

[Torna all'indice](#)

Illegittimo licenziamento del lavoratore che minaccia un collega senza passare alle vie di fatto. Anche se ha commesso reato.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12232 del 20 maggio 2013, ha affermato che "ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare irrogato per un fatto astrattamente costituente reato, **non rileva la valutazione penalistica del fatto né la sua punibilità in sede penale**, né la mancata attivazione del processo penale per il medesimo fatto addebitato, dovendosi effettuare una valutazione autonoma in ordine alla idoneità del fatto a integrare gli estremi della giusta causa o giustificato motivo del recesso."

Il caso preso in esame dai giudici di Piazza Cavour vede come protagonista un dipendente che aveva avuto un diverbio litigioso con un collega - al quale aveva rivolto la frase "Ti metto in un pilastro"- che, secondo i giudici di merito, avuto riguardo al suo concreto svolgimento, così come risultante dalle emergenze istruttorie **non integrava**, con riferimento anche ai precedenti disciplinari e alle previsioni contrattuali, **una giusta causa od un giustificato motivo di licenziamento**.

Rilevava la Corte territoriale che **il diverbio litigioso non era stato seguito da vie di fatto e non aveva arrecato grave perturbamento**, sicché difettavano i due "elementi aggiuntivi" assunti dal CCNL quali presupposti per la configurabilità di un'ipotesi di licenziamento in tronco.

La Società datrice di lavoro, ricorrendo in Cassazione, sosteneva, quanto alla valutazione della portata intimidatoria della frase, l'erroneità della sentenza della Corte territoriale sul rilievo che la minaccia integra un reato formale di pericolo e, quindi, l'idoneità intimidatrice della condotta dell'agente va valutata *ex ante* a prescindere dall'effettivo verificarsi in concreto della turbativa e non è necessaria, ai fini della sua configurabilità, la presenza del

soggetto passivo essendo sufficiente che costui ne venga a conoscenza *aliunde*.

La Suprema Corte, non condividendo la censura illustrata dalla Società, ha precisato che **"l'apprezzamento della gravità del comportamento del dipendente, ai fini del giudizio sulla legittimità del licenziamento per giusta causa, deve esser compiuta alla stregua della ratio dell'art. 2119 c.c.** e cioè tenendo conto dell'incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro al lavoratore, delle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione. Lo stabilire se nel fatto commesso dal dipendente ricorrano o meno gli estremi di una giusta causa di licenziamento ha pertanto carattere autonomo rispetto al giudizio che del medesimo fatto debba darsi a fini penali". La sentenza impugnata, proseguono i giudici di legittimità, è sotto il profilo in esame, corretta avendo i giudici di appello proceduto, con riferimento al comportamento addebitato al lavoratore astrattamente costituente reato, ad un autonoma valutazione dello stesso ex art. 2119 c.c.

Inoltre la Corte del merito, contrariamente a quanto asserito dalla società ricorrente, non ha affatto ignorato, nel procedere all'apprezzamento ex art. 2119 c.c. del fatto addebitato, né le precedenti mancanze disciplinari, né gli allegati simili episodi, per un verso escludendo la rilevanza dei precedenti disciplinari non avendo questi nessuna correlazione, per tipologia e gravità, con l'episodio che ha dato luogo al licenziamento, e dall'altro ritenendo che i cd. episodi simili non integrano, sulla base della espletata istruttoria, circostanza confermativa dell'unica mancanza contestata.

[Torna all'indice](#)