



# 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. **Illegittimo il licenziamento del lavoratore in malattia che svolge attività lavorativa occasionale altrove.**
2. **Licenziamento per giusta causa: non serve la pubblicità del codice disciplinare.**
3. **Lavoratore lento? Giusto il licenziamento.**
4. **Sanzioni civili applicabili al datore per il ritardato pagamento dei contributi tra il licenziamento illegittimo e la reintegra.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



*Tre giorni fi proficuo lavoro*

Le più belle sorprese, al convegno tenutosi a Lecce dal 14 al 16 ottobre u.s. su **“La centralità del personale della Giustizia”**, sono state la constatazione di un salone dei congressi gremito in ogni ordine di posti, ma soprattutto la presenza, fra i numerosissimi intervenuti, oltre che dei dirigenti sindacali con maggiore esperienza, anche di molti volti nuovi dei nostri rappresentanti (regionali e provinciali) provenienti da tutti i Distretti giudiziari d'Italia, che per la prima volta hanno avuto l'opportunità di partecipare ad una *full immersion* così importante sia sotto l'aspetto umano che professionale.

Nel corso della relazione introduttiva ho potuto notare che proprio fra i c.d. “neofiti” dei convegni sindacali emergeva la voglia di far bene il lavoro che erano chiamati a svolgere nell'interesse dei colleghi rimasti in ufficio: tutte/i che prendevano appunti, sia per “comporre” i loro interventi in aula ma anche per collazionare delle vere e proprie relazioni attraverso le quali rendere edotti i colleghi dei rispettivi uffici.

La cosa non ha potuto che farmi grande piacere, perché sintomatica della voglia di far bene che anima chi è entrato da tempo o sta entrando ora nella nostra grande famiglia dell'Unsa-Giustizia.

E che il nostro Coordinamento Giustizia stia lavorando bene sul territorio lo dimostrano i dati che misurano la rappresentatività delle organizzazioni sindacali all'interno del Ministero della Giustizia e degli uffici periferici.

Per una questione di stile non intendo sciorinarli dettagliatamente, anche perché alcune percentuali sono basse in modo imbarazzante.

Ma intendo certamente darvi contezza dei “nostri” numeri: **il Coordinamento Giustizia di Confsal-Unsa è, per grado di rappresentatività, il primo sindacato del nostro Dicastero con**

una percentuale pari al 30,71%, con oltre dieci punti percentuali di vantaggio sulla seconda organizzazione sindacale.

\*\*\*

Ovviamente l'argomento del convegno (**La centralità del personale della Giustizia**) al termine della mia relazione introduttiva ha scatenato un fortissimo numero di partecipanti a chiedere di intervenire per dare, ciascuno con la sua passione, la voglia di esserci e anche di partecipare con validissime argomentazioni, **il proprio utilissimo contributo per un confronto franco, leale e a volte anche "frizzante" (com'è giusto che sia)!**

AmMESSO che sia possibile ridurre in queste pochissime righe la valanga di cose dette in quella sede, posso affermare senz'ombra di dubbio che dall'ampilissimo confronto di idee che si è sviluppato è emersa prepotentemente la feroce volontà, in tutti, di fare in modo che il personale dipendente del Ministero della Giustizia rivendichi con forza le sue prerogative e si riappropri della sua centralità all'interno del sistema-giustizia.

Non è più possibile, infatti, assistere silenti al continuo e quasi scientifico smantellamento del servizio più importante che lo Stato eroga ai cittadini, dovuto alla inadeguatezza di una classe politica, avvicendatasi negli ultimi vent'anni, i cui interventi in materia di giustizia tutto potevano essere fuorché riforme, riforme vere!

Come si esce da questa assurda situazione?

Con una riforma sostanziale delle norme contenute nei nostri codici e di quelle che disciplinano il nostro processo penale e civile; con una profonda revisione delle norme custodiali (sia di tipo cautelare che espiativo); con una politica carceraria ben diversa da quella che viene attuata oggi.

E' un falso problema dire che le nostre carceri sono super affollate, ovvero disumane.

Nessuno ha il coraggio di dire che le strutture ci sono, eccome! Il problema è il personale (civile e militare) che opera all'interno degli Istituti e che è stato letteralmente falciato dai tagli di spesa.

E' inutile ed ipocrita farsi belli davanti alle TV dicendo che si sono appaltati nuovi lavori per costruire nuove carceri (pur in presenza di Istituti di nuova costruzione o ristrutturati...), quando è risaputo fin da ora che in quelle carceri il Ministero non potrà mandare mai nessuno (se non togliendolo da altri Istituti), perché negli scorsi anni si è proceduto con immotivati e selvaggi tagli lineari degli organici; tagli che definire scongiurati è dire poco.

Ed ecco, allora, che torniamo alla centralità del personale.

Una riforma fatta sulla carta può essere teoricamente perfetta; ma se si continua a disconoscere (anche piuttosto vigliaccamente) **la natura assolutamente fondamentale del personale amministrativo**, qualunque riforma è miseramente destinata al fallimento, perché le battaglie si combattono con truppe ben motivate e adeguatamente sorrette, sotto tutti i punti di vista.

Invece qui da noi si perpetra una miserrima umiliazione a danno dei dipendenti, che vedono *ictu oculi* come lo Stato tratti diversamente, con colpevole superficialità, i suoi stessi dipendenti.

L'esempio delle retribuzioni, e dei loro automatismi di aggiornamento, nonché quello degli avanzamenti di carriera del personale togato e di quello amministrativo è clamorosamente davanti agli occhi di tutti.

E dire che questo bistrattato personale amministrativo delle cancellerie e segreterie giudiziarie **fa parte, come gli stessi magistrati, dell'ordine giudiziario** ai sensi dell'art. 4 del regio decreto 30 gennaio 1941, n. 12.

In buona sostanza, la definizione di **ordine giudiziario** è, dunque, più ampia di quella di "magistratura italiana", in quanto ne fanno parte anche impiegati amministrativi, **quali gli addetti alle cancellerie e alle segreterie giudiziarie!**

E' di tutta evidenza che questa particolare peculiarità del personale dipendente del Ministero della Giustizia meriterebbe ben altra

considerazione da parte dello Stato che, invece, sembra voler scaricare proprio sui dipendenti della Giustizia (nel senso più ampio del termine) tutte le cattiverie possibili e immaginabili.

Uno Stato patrigno, insomma.

Non sembri pleonastico il mio ribadire che **“la centralità del personale della Giustizia” è, quindi, l’elemento fondante per un effettivo, concreto rilancio delle sorti della Giustizia italiana.**

[Torna all'indice](#)

---



## Breve rassegna di giurisprudenza

**Cassazione. Sentenza n. 23365 del 15 ottobre 2013.**

**Illegittimo il licenziamento del lavoratore in malattia che svolge attività lavorativa occasionale altrove.**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23365 del 15 ottobre 2013, ha affermato l'**illegittimità del licenziamento** disciplinare intimato ad un lavoratore per avere **esercitato attività lavorativa mentre si trovava in malattia**, se l'attività è del tutto **saltuaria e compatibile con la malattia sofferta**, e quindi non sia pregiudicato in alcun modo il recupero delle normali attività lavorative.

Nel caso di specie era emerso che il lavoratore era andato nell'Agenzia immobiliare di un proprio congiunto per soli tre giorni svolgendo prestazioni varie e non per tutto il tempo dell'apertura e la Corte territoriale aveva verificato che la **condotta addebitata era caratterizzata da occasionalità e sporadicità** sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo e si doveva escludere che fosse stata espletata una attività qualificabile come di tipo "lavorativo".

Inoltre alla luce di tali risultanze istruttorie, il giudice di merito affermava che "i canoni di correttezza e buona fede non fossero stati violati in quanto lo stato di malattia era indubitabile e le marginali attività espletate non avrebbero, in realtà, potuto rendere più difficile il processo di guarigione, anzi poteva affermarsi che tali attività potevano avere un'incidenza funzionale e positiva per la stessa guarigione."

La Suprema Corte, rigettando il ricorso dell'Azienda datrice di lavoro, ha precisato, seguendo l'orientamento della Corte d'Appello, che era emersa

solo un'attività sporadica ed occasionale e non durante l'intero orario di apertura dell'Agenzia da parte dell'intimato, non assimilabile ad una prestazione lavorativa e certamente poco impegnativa dal punto di vista fisico e psichico che, anzi, non solo - stante la sua dimensione qualitativa e quantitativa - era del tutto compatibile con la malattia sofferta, ma addirittura poteva dirsi funzionale ad una più pronta guarigione.

La motivazione - concludono i giudici di legittimità - appare congrua e logicamente coerente e strettamente ancorata alle risultanze probatorie; la Corte territoriale ha esaurientemente motivato in ordine alla mancanza di un pericolo che l'attività contestata, così come emersa in base alle prove, potesse pregiudicare o rallentare il processo di guarigione.

[Torna all'indice](#)

## **Cassazione, Sez. Lavoro. Sentenza n. 22791 del 7 ottobre 2013.**

**Licenziamento per giusta causa: non serve la pubblicità del codice disciplinare.**

La pubblicità del **codice disciplinare**, necessaria, in ogni caso, al fine della validità delle sanzioni disciplinari conservative, non è necessaria al fine della validità del licenziamento disciplinare, qualora il licenziamento sia intimato per **giusta causa o giustificato motivo soggettivo**, come definiti dalla legge, mentre è **necessaria qualora lo stesso licenziamento** sia intimato per specifiche ipotesi giustificatrici del recesso previste da normativa secondaria collettiva o legittimamente posta dal datore di lavoro.

E' quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 7 ottobre 2013, n. 22791.

Ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari, infatti, non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione.

Ne consegue che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali (fedeltà e rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro) sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dallo loro inclusione o meno all'interno del codice disciplinare, e anche in difetto di affissione dello stesso, purché siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, commi secondo e terzo, della legge n. 300 del 1970.

Per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di **grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro**, e in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare.

Il giudice investito della legittimità del licenziamento deve valutare alla stregua dei parametri di cui all'art. 2119, codice civile l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto.

[Torna all'indice](#)

---

## **Cassazione. Sentenza n. 23172 dell'11 ottobre 2013.**

### **Lavoratore lento? Giusto il licenziamento.**

La lentezza nell'attività lavorativa e l'insubordinazione legittimano il licenziamento del lavoratore: tale comportamento, infatti, interrompe il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la recente sentenza dello scorso 11 ottobre 2013.

La Suprema Corte ha così ritenuto legittima la cessazione del rapporto di lavoro, dovuta alle manchevolezze del lavoratore, alla scarsa efficienza e



affidabilità, in quanto idonei a compromettere il rapporto fiduciario tra le parti.

Nel caso di specie, l'attività del dipendente era caratterizzata dalla lentezza nell'assolvere i compiti assegnatigli, frequenti irreperibilità, rifiuto di usare il computer, incapacità di lavorare in gruppo, inosservanza delle sanzioni disciplinari ricevute.

Si è sempre discusso sulla legittimità del licenziamento per scarso rendimento, in quanto non sempre è facile stabilire se la insufficiente produttività del dipendente sia dovuta alla mancanza di impegno oppure a fattori contingenti, che vanno al di là delle singole capacità.

In linea generale, ciascuna prestazione lavorativa deve essere eseguita con la professionalità e la diligenza richieste dal tipo di attività svolta.

Per dimostrare le manchevolezze del dipendente, è necessario individuare dei parametri in merito alla prestazione che il datore di lavoro può legittimamente esigere.

Ciò è possibile tramite l'analisi delle prestazioni medie dei lavoratori adibiti alle medesime mansioni: attraverso questa valutazione, si può dimostrare, in via presuntiva, la negligenza del lavoratore, risultante dalla sproporzione tra gli obiettivi fissati nei programmi di produzione e quelli effettivamente raggiunti.

[Torna all'indice](#)

## **Cassazione. Sentenza n. 23181 dell'11 ottobre 2013.**

**Sanzioni civili applicabili al datore per il ritardato pagamento dei contributi tra il licenziamento illegittimo e la reintegra.**

"Il ritardo nel pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali, relativi al periodo di tempo intercorso tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, comporta l'applicazione delle **sanzioni civili** previste dai commi 8° e 9° dell'art. 116 della legge 388 del 2000".

Questo il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 23181 dell'11 ottobre 2013, ha accolto il ricorso dell'Inps

Settimanale della Giustizia Tel. 06-6876650 06-6876662 Fax 06-6878819

Mail: [info@sagunsa.it](mailto:info@sagunsa.it) Web: [www.sagunsa.it](http://www.sagunsa.it)

cassando con rinvio la sentenza dei giudici di merito i quali avevano negato che il datore di lavoro dovesse anche versare le sanzioni civili per il ritardo nella corresponsione dei contributi.

La Suprema Corte ha precisato che l'art. 18 st. lav., **in caso di accertamento della illegittimità del licenziamento**, prevede, fra l'altro, la condanna del datore di lavoro "al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali **dal momento del licenziamento al momento della effettiva reintegrazione**".

"Da tale previsione e, più in generale, dalla efficacia retroattiva della condanna prevista dall'art. 18 st. lav., la consolidata giurisprudenza di questa S.C ha desunto che, nel periodo di tempo tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione, il rapporto previdenziale continua."

La sentenza delle Sezioni unite già richiamata (n. 15143 del 2007) - precisano i giudici di legittimità - ha infatti affermato, riallacciandosi ad alcune affermazioni della Corte Costituzionale (sentenza n. 7 del 1986), che **in tale periodo il rapporto di lavoro è quiescente** ma non estinto e rimangono in vita il rapporto assicurativo previdenziale ed il corrispondente obbligo del datore di lavoro di versare all'ente previdenziale i contributi assicurativi per tutta la durata di tale periodo.

Questa ricostruzione conferma che il mancato versamento dei contributi implica un ritardo nell'adempimento, distinto problema è quello della possibilità di considerare giustificato il ritardo.

Possibilità che deve essere esclusa in quanto il pagamento tardivo è determinato da un atto illegittimo, che quindi è intrinsecamente inidoneo ad assurgere a causa di giustificazione.

[Torna all'indice](#)

---