

Sommario:



L'editoriale:

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Illegittimo il licenziamento del lavoratore che non si presenta nella nuova sede se il trasferimento non è motivato.
2. Legittimo il licenziamento del dipendente che obbedisce ad un ordine illecito del superiore.
3. No al licenziamento per giustificato motivo oggettivo se il fatturato è in crescita.
4. Transazioni stragiudiziali in ambito lavorativo: quando il dipendente può legittimamente rinunciare ai propri diritti.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Ma quale Giustizia?

Non credo sia esagerato affermare che gli aggettivi che meglio descrivono il clima dei luoghi ove si esercita la Giustizia (Uffici del Giudice di Pace, Tribunali, Corti, etc.) e ove questa porta a compimento la cosiddetta pretesa punitiva dello Stato (Istituti di pena, Centri di Servizio Sociale, etc.) sono **frustrante** e **umiliante**.

Lo si può constatare giorno per giorno, frequentando uno qualsiasi di questi posti che, spesso e volentieri, oltre ai noti problemi di funzionamento del servizio giustizia, presentano gravissime carenze anche dal punto di vista della sicurezza degli stessi luoghi di lavoro.

Infatti, **è frustrante** per ciascun lavoratore prendere atto che, per quanti sforzi si possano fare, **la condizione lavorativa all'interno degli uffici non migliora affatto**, anzi, tende a regredire progressivamente, **e la mole di lavoro da smaltire aumenta sempre di più** perché, a fronte di un aumento esponenziale dei procedimenti in entrata, fa da contraltare il continuo blocco del turnover e l'assenza di nuovi concorsi per l'assunzione di forze fresche, assolutamente necessarie un po' in tutte le professionalità distribuite fra le tre aree.

La più clamorosa delle evidenze che confermano tale mio convincimento sta nei circa 9.500.000 procedimenti pendenti fra cause civili e cause penali!!

E allora, di fronte a questo autentico *tsunami di carta* (nell'era della tanto sbandierata "digitalizzazione"...) che soffoca i nostri uffici cosa fa la politica? Cosa hanno fatto i governi che si sono succeduti, diciamo, negli ultimi venti anni?

Certo, si sono dati molto da fare: hanno avuto la geniale idea di **"ottimizzare le risorse"**!

Peccato, però, che, almeno a giudizio di coloro che hanno un briciolo di buonsenso, per questi signori la frase citata (ottimizzare le risorse) ha avuto un significato deprimente sul vero senso della parola, a causa del **taglio lineare degli organici e della drastica riduzione delle risorse finanziarie!**

Dai circa 54.000 dipendenti che il Ministero contava in organico 10 o 11 anni addietro (quando il carico di lavoro era decisamente meno asfissiante), ci siamo ridotti ai circa 34.000 di oggi!

In buona sostanza, è stato fatto proprio un ragionamento “al contrario”(!) che solo dei politici dalla pancia piena (e dalla mente vuota) potevano fare!

E, tanto per gradire, di recente è anche arrivata la chiusura di circa 1.000 uffici giudiziari che ha prodotto effetti devastanti nelle famiglie dei circa 5.000 dipendenti coinvolti.

Se poi agli effetti negativi riverberatisi direttamente sui lavoratori, aggiungiamo la quasi ovvia inutilità di una tale operazione, il quadro è pressoché completo.

Infatti, dobbiamo ancora capire in cosa è materialmente consistito il tanto decantato (ma presunto) “risparmio di spesa” e, ammesso che vi sia stato, se ne è valsa veramente la pena.

Secondo me, assolutamente no!

Infatti, per poche decine di milioni di Euro di presunto risparmio, si sono private ampie zone del territorio nazionale di importanti presidi di legalità e, peggio ancora, **si sono privati milioni di cittadini di un “servizio Giustizia” indispensabile, che ora potranno ottenere, forse, solo a costo di lunghi spostamenti con mezzi pubblici (ove esistenti) o con mezzi privati, ed a costi altissimi.**

Inoltre, tanto per gradire, si è presentato un drammatico problema di logistica, nel senso che la stragrande maggioranza degli uffici giudiziari accorpanti (per non dire tutti), che già lamentava delle carenze di idonei spazi adibiti ad uffici, si è vista “invadere” dai dipendenti degli uffici chiusi per legge, molti dei quali sono sprovvisti dei più elementari strumenti di lavoro (scrivanie, sedie, computer, etc.).

Se a tutto questo marasma aggiungiamo, poi, il sempre più crescente malcontento di tutti i lavoratori per l’odioso blocco dei contratti, e conseguentemente degli stipendi, che perdurano da quattro anni e che probabilmente si prolungheranno fino a tutto il 2017, si può ben immaginare il senso di frustrazione e di umiliazione che regna nei nostri uffici.

C’è poi la drammatica situazione delle carceri, che per certi versi è anche grottesca.

Sempre i soliti politici di turno, infatti, si affannano in mere dichiarazioni d’intenti circa la costruzione di nuovi Istituti di pena.

Ma ai poveretti sfugge un piccolo particolare: le strutture (come tutti sanno...meno che loro) ci sarebbero e basterebbe solo ristrutturarle per poter fruire di migliaia di posti in più. Invece no.

“Loro” preferiscono le carceri nuove ma, per quante volte sono stati da noi sollecitati in tal senso, non hanno mai dato risposta sul personale che in quelle strutture dovrebbe andare a lavorare.

In poche parole, vogliono (vorrebbero) fare le carceri ma...non vogliono assumere il personale necessario per farle funzionare.

E allora come se ne viene fuori?

Nel premettere che le pregresse esperienze in materia di **amnistia e indulto** hanno dimostrato che queste scelte non sono mai state (né mai saranno, secondo me) la soluzione vera del problema delle carceri sovraffollate, ma solo dei palliativi limitati nel tempo, credo che l'auspicabilissima revisione di alcune norme potrebbe fungere da volano per “normalizzare” la popolazione carceraria.

Penso, prima di tutto, ad una **revisione delle norme che disciplinano la custodia cautelare in carcere.**

Oggi, infatti, la magistratura è pressoché costretta a ricorrere a tale norma restrittiva in quanto questa viene applicata, *ex lege*, anche per reati di non eccelso allarme sociale.

Si pensi solo per un attimo ai seguenti dati (**al 30 settembre 2012**): sui circa **67.000 detenuti** che stanno letteralmente crepando dentro i nostri Istituti di pena, ben **28.564** risultavano “imputati” (cioè non ancora condannati con sentenza definitiva, ma soggetti al regime di custodia cautelare in carcere); **di questi, più della metà (14.639) erano ancora in attesa del giudizio di primo grado.**

Sono numeri impressionanti: nelle prigioni italiane sono *ristretti* – come si dice in gergo – **quasi 30.000 persone presunte innocenti**, e di loro, statisticamente, **circa un terzo (cioè diecimila persone) si rivelerà innocente oltre ogni ragionevole dubbio dopo i tre gradi di giudizio e verrà liberato**, dopo mesi o anni di carcere, con le scuse del nostro sistema giudiziario e con un indennizzo proporzionato alla durata dell'ingiusta carcerazione (il rimborso, ovviamente, è a carico della collettività).

Purtuttavia, paradossalmente “il sistema” preferisce usare una maggiore clemenza nei confronti di chi è certamente colpevole piuttosto che aumentare le garanzie per chi non è stato ancora processato, ovvero gli innocenti fino a prova contraria.

Quindi, rivedere per prima cosa le norme sulla custodia cautelare è di vitale importanza!

Senza peraltro dimenticare “i detenuti non detenuti”, cioè le migliaia di lavoratori che dentro gli Istituti di pena svolgono la loro attività professionale fra crescenti difficoltà.

Ciò detto, sarebbe riduttivo pensare che con la sola riforma della custodia cautelare si possano risolvere tutti i problemi, perché questo attiene solo alla giustizia penale che, fondamentalmente, necessita di uno **“snellimento” di quella plethora di norme, leggi e legghine che la disciplinano e di una congrua depenalizzazione.**

La stessa necessità di pragmatico snellimento riguarda la giustizia civile, la più lenta in assoluto in tutto l'occidente! Per essa ad oggi si è fatto poco. Troppo poco!

E i faldoni nelle cancellerie prendono il posto dei dipendenti...

Questo, per sommi capi, è lo stato della giustizia italiana come oggi appare. La qual cosa è costata al nostro Paese innumerevoli e “dolorose” condanne da parte della comunità europea, che ci pone agli ultimi posti per l'efficienza e l'efficacia del nostro sistema-giustizia.

Allora, la Giustizia che ci aspetteremmo è quella che, prima di ogni cosa, spazzi via tutte le storture sopra descritte e che, finalmente, rinnovatasi nella sua classe dirigente, possa ripartire dalla centralità del lavoratore, dalla sua professionalità e dal suo alto senso del dovere, previa immediata eliminazione di tutte le umiliazioni che i lavoratori stessi hanno dovuto subire nel corso degli anni con quella sorta di “stalking economico” di cui sono vittime da troppo tempo.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 24260 del 28 ottobre 2013.

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che non si presenta nella nuova sede se il trasferimento non è motivato.

"Ai fini dell'efficacia del provvedimento di trasferimento del lavoratore, **non è necessario che vengano contestualmente enunciate le ragioni del trasferimento** stesso, atteso che l'art. 2103 Codice Civile, nella parte in cui dispone che le ragioni tecniche, organizzative e produttive del provvedimento suddetto siano comprovate, richiede soltanto che tali ragioni, ove contestate, risultino effettive e di esse il datore di lavoro fornisca la prova; pertanto, **l'onere dell'indicazione delle ragioni del trasferimento**, che in caso di mancato adempimento determina l'inefficacia sopravvenuta del provvedimento, sorge a carico del datore di lavoro soltanto nel caso in cui il lavoratore ne faccia richiesta - dovendosi applicare per analogia la disposizione di cui all'art. 2 della legge n. 604 del 1966 sul licenziamento."

E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 24260 del 28 ottobre 2013, ha accolto il ricorso di una lavoratrice avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimatole dalla società datrice, appaltatrice del servizio di pulizie presso la sede dell'A., che a causa di problematiche insorte tra quest'ultima e la propria dipendente, aveva deciso di spostare la lavoratrice presso altri due appalti; la decisione era stata giustificata dal **pericolo di perdere l'appalto** per gli inconvenienti determinati dalla condotta della dipendente.

La lavoratrice **aveva chiesto i motivi del provvedimento**, qualificato come trasferimento e non si era presentata presso i due appalti ai quali era stata destinata.

La società aveva quindi contestato la **assenza ingiustificata dal lavoro** ed all'esito della risposta aveva intimato il licenziamento per giusta causa.

La Suprema Corte ha precisato che dalla successione cronologica della corrispondenza inter partes risultava la violazione da parte della società del termine di 7 giorni di cui all'art. 2 L. n. 604 del 1966 e tale circostanza, avente carattere di decisività non è stata considerata dal giudice di appello.

In ragione della applicazione analogica della richiamata disciplina in tema di licenziamento - proseguono i giudici di legittimità - "ove accertata la inosservanza del termine per la comunicazione dei motivi del trasferimento, il trasferimento dall'appalto A. deve considerarsi illegittimo; in conseguenza anche la condotta della lavoratrice ritenuta dalla sentenza impugnata integrare la giusta causa di licenziamento deve essere riesaminata alla luce di tale accertamento."

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 24334 del 29 ottobre 2013.

Legittimo il licenziamento del dipendente che obbedisce ad un ordine illecito del superiore.

Si può licenziare senza preavviso il dipendente che obbedisce a un ordine illecito di un superiore. Parola di Cassazione!

La suprema Corte infatti con la sentenza n. 24334 del 29 ottobre 2013 ha ricordato che il dipendente è tenuto a sindacare la legittimità dell'ordine ricevuto e, se questo risulta illegittimo, non deve seguirlo essendo egli consapevole che, altrimenti, andrebbe ad agire contro la legge.

Nel caso di specie la Corte territoriale esprimeva che, essendo prossimi i termini di prescrizione per la riscossione dell'imposta di bollo, il direttore dell'Ufficio ... dell'Agenzia aveva ordinato agli impiegati di procedere alla notifica dei verbali di accertamento ai sensi dell'articolo 140 c.p.c. senza il preventivo accesso presso la residenza dei notificandi; che il lavoratore si era attenuto a dette istruzioni ed aveva percepito un compenso di lire 750 per ciascuna notifica; che era stato rinviato a giudizio per tali fatti dal GIP e che l'Agenzia delle Entrate aveva avviato il procedimento disciplinare e poi lo aveva sospeso dal servizio.

Al lavoratore veniva, dunque, comminato il licenziamento in base all'art. 25, comma 5, lettera d) del CCNL comparto Ministeri secondo il quale il licenziamento senza preavviso è previsto per la "commissione in genere-anche nei confronti di terzi-di atti o fatti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro."

La Suprema Corte ha precisato che il lavoratore ha ammesso di aver provveduto alla notifica dei verbali di accertamento ai sensi dell'art. 140 cpc senza effettuare il previo accesso domiciliare, che ciò è avvenuto in relazione ad un considerevole numero di atti (43.000) ed in ossequio all'ordine del direttore dell'ufficio e che il ricorrente era consapevole delle disposizioni di cui all'art. 139 e 140 cpc e della necessità di un infruttuoso accesso al domicilio del notificando.

La motivazione della sentenza impugnata - affermano i giudici di legittimità - "appare, da un lato, contraddittoria, in ordine all'affermata esclusione del dolo nel comportamento del lavoratore, perché dopo aver rimarcato che il ricorrente non era tenuto ad osservare l'ordine impartitogli comportante anche la commissione di reati perché illegittimo potendo, quindi, sindacarne il merito, e dopo aver ancora evidenziato che era di certo errata la convinzione del lavoratore di operare nell'interesse dell'amministrazione per evitare che spirassero i termini di prescrizione dei crediti derivanti dai verbali di accertamento di mancato pagamento del bollo, ha poi la decisione in modo contraddittorio ridimensionando la gravità del fatto addebitato affermando che nel caso di specie dovesse tenersi conto dell'esclusione "di qualsiasi personalità e autonomia indipendente dell'azione" dovendosi negare una tendenza dell'agente ad infrangere le regole e dovendosi censurare il comportamento in esame con sanzione meno grave".

La motivazione appare, inoltre, insufficiente anche perché la Corte d'Appello, una volta riconosciuto che il dipendente dell'Agenzia poteva rifiutare di ottemperare ad un ordine illegittimo avrebbe dovuto parametrare la gravità della condotta del lavoratore sulla normativa in materia di sanzioni disciplinari dettata dalla contrattazione collettiva del settore, previa verifica se detta osservanza di disposizioni *contra legem* venisse da detta contrattazione espressamente prevista e sanzionata e in caso contrario se altre clausole contrattuali regolanti fattispecie di comportamenti da giustificare il licenziamento potessero estendersi in ragione di una gravità in qualche modo assimilabile a quella in oggetto.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 24037 del 23 ottobre 2013.

No al licenziamento per giustificato motivo oggettivo se il fatturato è in crescita.

Deve escludersi la configurabilità del **giustificato motivo oggettivo** nel licenziamento adottato da parte del datore che adduce la perdita di due importanti commesse di lavori, laddove invece i dati di bilancio della società attestano **una crescita costante del fatturato nel periodo antecedente la riduzione del personale**, dovendosi ritenere che nelle more al mancato rinnovo dei due contratti di appalto l'azienda abbia fatto fronte acquisendo nuove commesse, così da mantenere costante e addirittura **migliorare l'andamento complessivo** dell'impresa, risultando in tal modo il provvedimento deciso dal datore **meramente strumentale ad un incremento di profitto** e non adottato per fronteggiare un andamento economico sfavorevole, residuando infatti in capo al giudice, al di là delle libere scelte imprenditoriali, il potere-dovere di controllare che licenziamento non sia dettato da motivazioni fittizie o meramente apparenti.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 23 ottobre 2013, n. 24037.

Secondo costante giurisprudenza di legittimità, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da **ragioni inerenti** all'attività produttiva ed è scelta **riservata all'imprenditore**, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche da punto di vista economico ed organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità.

Nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento deve ricondursi anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa, deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, tanto da imporre una effettiva necessità di riduzione dei costi.

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro. Sentenza n. 24024 del 23 Ottobre 2013.

Transazioni stragiudiziali in ambito lavorativo: quando il dipendente può legittimamente rinunciare ai propri diritti.

Fino a che punto il **lavoratore** può **disporre dei propri diritti**, considerati **inderogabili** dalla legge o dai contratti collettivi, ad esempio rinunciandovi al fine di giungere ad una **transazione in sede stragiudiziale**?

La Suprema Corte, nella sentenza in oggetto, ha statuito che è legittimo per lo stesso rinunciare in tutto o in parte a determinati privilegi purché *"l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinunzia e in che misura, e, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto si evinca la "res dubia" oggetto della lite (in atto o potenziale) e le reciproche concessioni in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 Cc"*.

Nel caso di specie la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza impugnata concernente la questione di validità di una transazione tra datore di lavoro e lavoratrici siglata in ambito stragiudiziale.

Innanzi al giudice del merito è stata contestata l'impugnabilità dell'atto transattivo proprio perchè le prestatrici di lavoro, sebbene assistite da professionisti qualificati, avrebbero rinunciato alcuni diritti considerati dalla legge indisponibili.

Nel rinviare la causa al giudice d'appello la Cassazione ha così enunciato il principio di diritto di cui sopra, a cui i giudici di secondo grado devono far riferimento nei loro accertamenti, essendo necessaria la raccolta di ulteriori elementi probatori.

[Torna all'indice](#)
