

### Sommario:



 L'editoriale:

(di M. Battaglia)

### Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Orario fai-da-te? Si rischia il licenziamento.
2. Il lavoratore da licenziare in caso di giustificato motivo oggettivo non può essere scelto arbitrariamente.
3. Rifiuti un intervento d'urgenza a fine turno? È' insubordinazione e puoi essere licenziato.
4. Illegittimo il licenziamento per assenza ingiustificata del dipendente in ferie che si rende irreperibile.

## Auguri!



L'Editoriale

di Massimo Battaglia

*Un anno è passato.*



A pochi giorni dalla fine dell'anno è prassi consolidata, per chi, in qualche modo, si occupa della collettività (dalla politica, alle Istituzioni, dalle parti sociali, etc.) fare consuntivi, e questo fine 2013, nonostante le innumerevoli e pesantissime difficoltà incontrate nel corso di tutto l'anno, noi di Confsal-Unsa riteniamo di poterlo salutare, pur nella dovuta considerazione della delicatissima situazione data (che non può sfuggire a nessuno), come un anno da ricordare con una certa soddisfazione, per le cose concrete che comunque abbiamo portato alle lavoratrici e ai lavoratori.

Sappiamo fin troppo bene che, qualunque cosa si faccia, ci sarà sempre qualcuno che storcerà il muso. Come altrettanto bene sappiamo che solo chi concretamente riesce a “fare” può, in linea teorica, commettere anche qualche errore; questo è nell'ordine delle cose.

Sarà pure lapalissiano affermarlo, ma noi riteniamo che, al sostanziale immobilismo di alcuni, sia comunque preferibile fare delle cose, produrre dei risultati, anche se può capitare che non tutti apprezzino, perché vorrebbero sempre “quel qualcosa in più”, in quanto convinti ( da chi...? ) che con un semplice schiocco di dita si possa ottenere qualunque cosa (quando invece una conquista seppur minima in materia sindacale costa sempre una fatica enorme, sacrifici incredibili e una dose di pazienza davvero smisurata).

A beneficio soprattutto degli scettici e dei “sempre e comunque scontenti”, tuttavia, ci permettiamo ricordare quello che Confsal-Unsa, nel corso del 2013, è riuscita ad ottenere a beneficio dei lavoratori.

**La questione relativa all'erogazione del FUA 2011 e 2012** si è sbloccata solo grazie al nostro incessante *pressing* nei confronti del Ministero, e tutti gli aventi diritto proprio in questi giorni o al massimo nel corso dei primi giorni dell'anno, potranno riscuotere quanto loro dovuto.

E tutto questo, in tempi di “magra”, come quelli che stiamo vivendo da troppo tempo, pur se riferito a somme non propriamente “portatrici di ricchezza”, ma che comunque vanno a far cassa nei redditi delle famiglie, aiuta a rendere meno pesante la condizione di vera e propria semi-povertà verso cui stanno scivolando tanti, troppi dipendenti pubblici!

\*\*\*

Per cercare di rendere meno drammatica la condizione di circa cinquemila dipendenti della Giustizia, costretti per forza di cose a dover lasciare i propri uffici in conseguenza dell'attuazione della c.d. “revisione delle circoscrizioni giudiziarie” (Decreti Legislativi 155 e 156 del 2012), Confisal-Unsa è riuscita, insieme ad altra O.S., a siglare un nuovo accordo sulla mobilità del personale, riservato proprio a coloro che, di punto in bianco, si sono ritrovati a dover ripensare, per non dire rivoluzionare, la propria organizzazione familiare (anche con una notevole perdita del potere d'acquisto del proprio stipendio a causa delle aggiuntive spese di spostamento da una sede all'altra).

Il citato accordo è stato favorevolmente accolto dalla stragrande maggioranza dei dipendenti interessati alla questione, e lo scorso 13 settembre ha cominciato a produrre i suoi effetti; tra l'altro anche la Corte Costituzionale, su ricorso di poche decine di lavoratori di questo o quell'ufficio “sopprimendo”, ne ha sancito la piena legittimità.

Sempre in tema di mobilità del personale, siamo finalmente riusciti ad ottenere la c.d. “**stabilizzazione**” di quei numerosi colleghi che, *illo tempore*, avevano ottenuto il distacco dagli uffici di formale appartenenza ad altri uffici.

Infatti, con la nota del 5 dicembre u.s. il Ministero della Giustizia comunicava che, mediante l'acquisizione della disponibilità di ciascun dipendente alla stabilizzazione nell'ufficio ove è attualmente distaccato, procederà, ai sensi dell'art. 11 dell'accordo 9 ottobre 2012, alla stabilizzazione del personale medesimo.

\*\*\*

Ci è umanamente mancato il tempo (e l'interlocutore disponibile ad approfondire la questione...) per altri due grossi argomenti che ci stanno veramente a cuore:

1. **L'urgente modifica delle norme che disciplinano la redistribuzione del Fondo Unico Giustizia.** Ad oggi, infatti, i denari che vengono confiscati dallo Stato e materialmente recuperati grazie al fondamentale impegno del personale amministrativo degli uffici giudiziari, vengono distribuiti, per un terzo ciascuno, al Ministero della Giustizia, al Ministero

degli Interni ed alle casse dello Stato. Noi di Confsal-Unsa, invece è da tantissimo tempo che stiamo formalmente sollecitando “la politica” affinché la quota spettante al Ministero della Giustizia venga congruamente aumentata e destinata ad incrementare il FUA soprattutto per l’opportuno adeguamento del salario accessorio del personale amministrativo e per un incremento delle forniture di beni materiali (che scarseggiano sempre di più).

2. L'emergenza degli organici amministrativi. Vi sono uffici che lamentano carenze di personale in percentuali “da panico”, e questo è tanto più inconcepibile soprattutto in considerazione del fatto che i carichi di lavoro crescono in maniera pressoché esponenziale! In poco più di dieci anni gli organici di tutto il personale del Ministero sono scesi da cinquantaquattromila a meno di trentaquattromila unità, grazie (si fa per dire) alle assurde scelte fatte dai governi precedenti con la scusa di “ottimizzare le risorse” (umane e materiali) e di voler procedere ad un fantomatico contenimento della spesa che altro non si è rivelato se non come un procedere forsennatamente ad inspiegabili ed illogici tagli lineari! Peccato, però, che nulla si sia fatto per eliminare alla radice quelle fonti di spesa veramente assurde ed infruttuose, che sono la vera causa dei disastri bilanci della Pubblica Amministrazione.

\*\*\*

Per fare bene sindacato ci vuole tanto spirito di sacrificio, tanta passione ed anche una buona dose di ottimismo.

Ed allora vogliamo ancora sperare che, subito dopo le ormai prossime festività, si aprano quei discorsi necessariamente costruttivi per affrontare e risolvere anche queste due ultime importanti questioni.

Noi ci crediamo, e ci batteremo con ogni energia per ottenere al riguardo il miglior risultato possibile.

Se qualche altro “addetto ai lavori” del mondo sindacale verrà “fulminato sulla via di Damasco” e vorrà combattere la nostra stessa battaglia, ne saremo ben lieti.

Diversamente, ce ne faremo una ragione **ma andremo comunque avanti per la nostra strada!**

[Torna all'indice](#)



## Breve rassegna di giurisprudenza.

**Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, Sentenza 31 ottobre 2013, n. 24574.**

**Orario fai-da-te? Si rischia il licenziamento.**

Secondo quanto affermato da una recente pronuncia della Corte di Cassazione, **il dipendente non può autonomamente organizzare il proprio orario di lavoro oltre la flessibilità concessa dal contratto.**

La Corte ha sostanzialmente aderito alla decisione dei giudici di merito, i quali avevano rigettato il ricorso di un lavoratore che aveva impugnato l'atto di licenziamento.

Nel caso di specie, il soggetto era stato licenziato (i) per i reiterati ritardi all'ingresso e per l'anticipazione dell'uscita dal luogo di lavoro, nonché (ii) per l'eccessiva dilatazione della pausa pranzo, fatti questi mai contestati dal lavoratore e giustificati come atti ritorsivi nei confronti dell'azienda.

Avverso il licenziamento, il lavoratore ricorreva all'autorità giudiziaria per richiedere l'annullamento della risoluzione del rapporto, il risarcimento del danno biologico, morale e alla professionalità.

I giudici del Tribunale, prima, e d'Appello, poi, hanno dichiarato la piena legittimità del recesso della parte datoriale dal rapporto di lavoro.

Sebbene il lavoratore, adibito a mansioni di quadro, godeva di una certa flessibilità per quanto riguarda l'entrata e l'uscita dal posto di lavoro, come

confermato dalle deposizioni testimoniali, ***“i ritardi contestati dall’azienda si sono protratti, generalmente, ben al di là di quanto sarebbe stato consentito dalla flessibilità dell’orario di lavoro”***.

Non avendo provato la veridicità delle sue giustificazioni, il comportamento tenuto dal lavoratore si configurava come un tipico esempio di inadempimento che legittimava la risoluzione del rapporto di lavoro sulla base dell’articolo 2119 del Codice Civile.

In conclusione, la Corte ha confermato un importante principio di diritto: **l’organizzazione dell’orario di lavoro è e rimane oggetto di accordo tra le parti e non può essere unilateralmente modificato, salvo il potere riconosciuto al datore di lavoro di coordinare le mansioni di un proprio dipendente con l’organizzazione aziendale (*ius variandi*)**.

[Torna all'indice](#)

## Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, Sentenza 23 ottobre 2013, n. 24037.

**Il lavoratore da licenziare in caso di giustificato motivo oggettivo non può essere scelto arbitrariamente.**

La Corte di Cassazione ha stabilito che, in caso di licenziamento per riduzione del personale, il datore di lavoro non è completamente libero nella scelta del lavoratore (o dei lavoratori) da licenziare in quanto tale scelta deve essere improntata a criteri di correttezza e buona fede, cui deve essere informato ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e quindi anche il recesso di una di esse.

Nel caso in esame, una società operante nel settore della produzione e della commercializzazione di macchinari da lavoro aveva intimato il licenziamento ad un proprio dipendente, adducendo esigenze di riorganizzazione aziendale (**giustificato motivo oggettivo**), a causa della perdita di due importanti commissioni.

Avverso tale decisione della società, il lavoratore licenziato proponeva ricorso all’autorità giudiziaria. I giudici della Corte d’Appello, riformando la sentenza di primo grado, dichiaravano illegittimo il licenziamento, ordinando alla società la reintegra del lavoratore, con risarcimento del danno subito dallo

stesso, in applicazione della tutela reale come prevista dall'articolo 18 della legge 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori").

La Corte territoriale osservava innanzitutto che il licenziamento intimato al lavoratore era del tutto pretestuoso e non connesso con la perdita delle due commissioni, addotte come giustificazione del recesso, in quanto si osservava che il fatturato dell'azienda era aumentato nel periodo immediatamente successivo, così da migliorare l'andamento complessivo dell'azienda.

Successivamente, la società aveva provveduto ad assumere nuovo personale, dimostrando l'assenza di esigenze di razionalizzazione dei costi. Il dipendente licenziato possedeva un livello di inquadramento contrattuale più elevato rispetto agli altri dipendenti, pur svolgendo mansioni del tutto simili a questi, ma percependo, per la più elevata professionalità, un compenso maggiore.

La società ricorreva dunque in Cassazione per violazione e falsa applicazione delle norme di legge, in particolare per violazione di un principio di rilevanza costituzionale, ovvero la libertà di iniziativa economica privata, così come garantita dall'articolo 41 della Carta Costituzionale.

Come definito dalla Corte, *"il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, è scelta riservata all'imprenditore sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice, quanto ai profili della sua congruità ed opportunità."*

***Al giudice è demandato il compito di riscontrare nel concreto, seppure senza ingerenza alcuna nelle valutazioni di congruità e di opportunità economiche, la genuinità del motivo oggettivo indicato a giustificazione del licenziamento (ossia la sua effettività e la sua non pretestuosità) e il nesso di causalità tra tale motivo e il recesso".***

Secondo i giudici di legittimità, le motivazioni addotte per il licenziamento si erano rivelate non veritiere, sulla base dello studio del fatturato della società successivamente alla perdita delle due commissioni e al fatto di aver aumentato l'organico. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **la parte datoriale non è libera di scegliere arbitrariamente il lavoratore (o i lavoratori) da licenziare, ma tale scelta deve essere improntata a principi di correttezza e buona fede.**

Data la fungibilità delle prestazioni svolte da un gruppo di dipendenti, **la scelta dovrà essere giustificata dall'esame di diversi criteri, così come definiti dai contratti collettivi, che vanno dall'anzianità ai carichi di famiglia**, esame che non era stato definito nel caso di specie.

Per tale ragione, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso confermando la sentenza di secondo grado.

[Torna all'indice](#)

## **Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, Sentenza 18 settembre 2013, n. 21361.**

**Rifiuti un intervento d'urgenza a fine turno? È' insubordinazione e puoi essere licenziato.**

La Corte di Cassazione ha stabilito che è legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta un intervento d'urgenza, anche se a fine turno.

Nel caso di specie un lavoratore adibito a funzioni di vigilanza privata aveva rifiutato di intervenire su un allarme scattato poco prima della fine del turno di lavoro. Per tale comportamento veniva licenziato per insubordinazione, ipotesi che legittima la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il dipendente impugnava il licenziamento, dichiarato legittimo dai giudici del Tribunale e della Corte d'Appello.

Avverso la decisione dei giudici di merito, il lavoratore proponeva ricorso in Cassazione, adducendo violazione e falsa applicazione delle norme del contratto collettivo nazionale adottato in quel particolare settore, nonché delle disposizioni legislative che regolano il lavoro notturno.

La principale difesa del lavoratore era basata sulla considerazione che *“la richiesta di intervento, formulata pochi minuti prima della fine del turno, era arbitraria quindi poteva essere legittimamente disattesa dal lavoratore”*.

I giudici della Suprema Corte, al contrario, hanno ritenuto che **il comportamento del dipendente integrava una forma di inadempimento contrattuale proprio sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale applicato. Da tali disposizioni si rileva “l'obbligo per il personale smontante o già smontato di effettuare il servizio nel ricorso di condizioni oggettive che lo richiedano”**. Di conseguenza,

rigettavano il ricorso. Da tutto ciò possiamo dedurre che i giudici di merito hanno, nel caso in esame, legittimato una sorta di “flessibilizzazione” dell’orario di lavoro. Pur in un contesto lavorativo alquanto delicato, quale può essere il lavoro notturno, il diritto del lavoratore al riposo deve essere bilanciato con le esigenze dell’impresa. Ciò, anche in conseguenza della particolarità delle mansioni svolte. **Il lavoratore, dunque, non può sottrarsi agli obblighi contrattuali, seppur comportanti un prolungamento dell’orario lavorativo, nel caso in cui si presentino esigenze impreviste, non rientranti nella normale organizzazione del lavoro.**

[Torna all'indice](#)

## Cassazione, sentenza n. 27057 del 3 dicembre 2013.

**Illegittimo il licenziamento per assenza ingiustificata del dipendente in ferie che si rende irreperibile.**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 27057 del 3 dicembre 2013, ha affermato sì il diritto del datore di lavoro di modificare il periodo feriale in base soltanto a una riconsiderazione delle esigenze aziendali ma ha al contempo ritenuto che le modifiche debbano essere comunicate al lavoratore con congruo preavviso. "Ciò presuppone all'evidenza una comunicazione tempestiva ed efficace, idonea cioè ad essere conosciuta dal lavoratore prima dell'inizio del godimento delle ferie, tenendo conto che il lavoratore non è tenuto, salvo patti contrari, ad essere reperibile durante il godimento delle ferie (...)

Il lavoratore è infatti libero di scegliere le modalità (e località) di godimento delle ferie che ritenga più utili (salva la diversa questione dell'obbligo di preservare la sua idoneità fisica, Cass. sez.un.n.189282), mentre la reperibilità del lavoratore può essere oggetto di specifico obbligo disciplinato dal contratto individuale o collettivo del lavoratore in servizio ma non già del lavoratore in ferie, salvo specifiche difformi pattuizioni individuali o collettive." Il caso preso in esame dai giudici di legittimità vede come protagonista un lavoratore licenziato per non aver adempiuto, durante un periodo di ferie, a due ordini di riprendere servizio.

Il datore di lavoro sosteneva che il lavoratore era tenuto, da una precisa norma del contratto collettivo, ad essere reperibile ed il fatto che non vi avesse provveduto rendeva automaticamente conosciute tutte le comunicazioni inviategli al domicilio inizialmente dichiarato, benché non

ritirate affermando che il datore di lavoro manteneva sempre il potere di revocare le ferie già concesse e il non aver adempiuto all'obbligo di presentarsi al lavoro rendeva illegittima la condotta contestata.

Evidenziava il datore che l'art. 23 del c.c.n.l. di comparto prevedeva tra i doveri del dipendente quello di "comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea nonché ogni successivo mutamento delle stesse". Ne conseguiva che **il dipendente in ferie fosse tenuto a comunicare la sua dimora temporanea ed i successivi eventuali mutamenti.**

La norma contrattuale invocata - precisa la Suprema Corte - "tutela il diritto del datore di lavoro di conoscere il luogo ove inviare comunicazioni al dipendente nel corso del rapporto di lavoro e non già, stante la natura costituzionalmente tutelata del bene, ivi comprese le connesse esigenze di privacy, durante il legittimo godimento delle ferie (che il lavoratore è libero, salvo diverse pattuizioni, di godere secondo le modalità e nelle località che ritenga più congeniali al recupero delle sue energie psicofisiche), risolvendosi l'opposta interpretazione in una compressione del diritto alle ferie, costringendo il lavoratore in viaggio non solo a far conoscere al datore di lavoro i luoghi e tempi dei suoi spostamenti, ma anche ad una inammissibile e gravosa attività di comunicazione formale, magari giornaliera, dei suoi spostamenti." In merito, poi, al fatto che il datore aveva il diritto di richiamare dalle ferie il dipendente con ordine per quest'ultimo vincolante, permanendo, anche durante il godimento delle ferie, il potere del datore di lavoro di modificare il periodo feriale anche a seguito di una riconsiderazione delle esigenze aziendali, come previsto dall'art. 18 del c.c.n.l. che prevede la possibilità per il datore di lavoro di interrompere o sospendere il periodo feriale già in godimento, i giudici di Piazza Cavour, evidenziano che non vi è, nell'art. 18 del CCNL invocato dal datore di lavoro, alcuna norma che preveda un potere totalmente discrezionale del datore di lavoro di interrompere o sospendere il periodo feriale già in godimento, risultando allo scopo insufficiente il generico inciso di cui al comma 11 "Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio", che nulla dice circa le modalità con cui l'interruzione o la sospensione possa essere adottata e debba essere comunicata.

[Torna all'indice](#)



*Massimo BATTAGLIA e l'intera Segreteria Generale di Confsal-Unsa augurano a ciascuno di voi e alle vostre famiglie un sereno Natale e un felice anno nuovo, per quanto possibile, con la speranza che il nuovo anno sia meno difficile di quello che se ne sta finalmente andando!*

