

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Licenziamento per giusta causa: valido se la malattia si protrae per periodi eccessivi.
2. Sanzione disciplinare: principio di immediatezza della contestazione e termine ragionevole.
3. Legittimo il licenziamento per inidoneità se la lesione è causata da attività extralavorative.
4. Il datore di lavoro è l'unico legittimato a chiedere all'ente previdenziale la restituzione dei contributi indebitamente versati.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

E il tempo scorre...



Ci è già successo tante volte, come sta succedendo anche in queste ore, doverci rammaricare per una crisi di governo, e certamente non per “simpatia” per questo o quell’Esecutivo e per la maggioranza che lo sostiene, ma per il semplice fatto che ogni volta che ciò accade, dal punto di vista del nostro lavoro (contatti con “la politica” di varia estrazione, note ufficiali, richieste, audizioni, incontri, rivendicazioni, tavoli di contrattazione, etc.) viene tutto vanificato, per ovvii motivi, e bisogna quindi attendere che il governo successivo entri nel pieno delle sue funzioni, per poterci noi permettere di... ricominciare tutto daccapo!

E il tempo scorre...

Ma noi di Confsal-Unsa non ci perdiamo d’animo e quindi, appena ne avremo la possibilità, quando cioè il Paese avrà un nuovo governo, torneremo istantaneamente ad occuparci nel modo più adeguato delle innumerevoli, per non dire troppe, problematiche che affliggono la Pubblica Amministrazione in generale e la Giustizia in particolare.

Il nostro, tuttavia, non sarà un ruolo ad ogni costo “barricadero”, perché almeno fino a quando ci sarà lo spazio per poter “portare a casa” qualche buon risultato per i lavoratori, staremo al tavolo delle trattative ed useremo ogni mezzo lecito per far valere le loro ragioni, pur essendo consapevoli che bisognerà comunque contemperarle con le esigenze dell’Amministrazione, essendo, queste, le regole del gioco.

Comunque, siamo prontissimi ad affrontare tutte le sfide necessarie per **rinnovare realmente la Pubblica Amministrazione.**

Non ci sfugge però il “piccolo particolare” che da soli non potremmo mai farcela.

Infatti, per dar vita ad una seria riforma di tutta la PA c'è bisogno dell'impegno fattivo, concreto, e non pregiudizialmente ostile, di tutte le parti sociali, almeno di quelle più rappresentative.

Sarà possibile?

Non essendo capaci di leggere nella famosa sfera di cristallo una risposta certa, al riguardo, non possiamo darla, ma sicuramente possiamo facilmente sostenere che una sorta di “*gross coalition*” (sul modello politico tedesco, tanto per intenderci) fra tutte le parti sociali sarebbe più che auspicabile!

Tuttavia, la prima cosa di cui ci sarà bisogno è che il nuovo governo abbandoni i vecchi schemi e rimarchi decisamente una forte discontinuità con le politiche dei governi precedenti, che hanno prodotto solo grandi sofferenze a tutta la società “normale” (certamente non a quel 10% delle famiglie italiane che possiedono la metà della ricchezza dell'intero Paese!!) con la diminuzione qualitativa e quantitativa dei servizi erogati ai cittadini; che hanno tartassato i lavoratori pubblici con il blocco della contrattazione, con il blocco degli stipendi e del turn-over, sottoponendoli a intollerabili condizioni lavorative, e quant'altro.

Perciò, le nostre prime richieste al nuovo governo non potranno che riguardare l'urgentissimo reperimento di risorse necessarie per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego.

Se ci sarà volontà politica si potrà riuscire ad ottenerle mediante una lotta spietata all'evasione e all'elusione fiscale, che da sole producono annualmente un sommerso spaventoso di circa 150 miliardi di Euro.

Si potrebbero reperire ulteriori preziosissime risorse **tagliando veramente** (e non solo virtualmente, come è stato fatto finora) i costi della politica; eliminando con legge costituzionale sia il bicameralismo

perfetto (con la soppressione del Senato) sia tutte le provincie; mettendo un tetto massimo agli stipendi di manager pubblici e privati; inserendo un “contributo permanente” alle c.d. pensioni d’oro; basando le future “leggi di stabilità” cercando le necessarie risorse quasi esclusivamente dai redditi più alti, in quanto i redditi medio-bassi sono ormai allo stremo, e al limite della sopravvivenza, dopo le continue rapine fiscali che si sono succedute a loro danno negli ultimi anni, determinando una diminuzione del potere d’acquisto veramente da incubo!

Naturalmente speriamo che questa volta la guida del Ministero della Giustizia sia affidata, finalmente, a un **ministro che conosca perfettamente le esigenze dell’intero sistema-giustizia. Un ministro che abbia il coraggio, non disgiunto dalla volontà politica, di cambiare le regole del gioco**, nel senso che, contrariamente a quanto fatto dai Guardasigilli che si sono succeduti in via Arenula negli ultimi 15-20 anni, non si limiti ad eseguire passivamente i diktat (eventuali) del responsabile dell’Economia.

La nuova attività politico-amministrativa del nostro Ministero, in buona sostanza, dovrà essere improntata ad una radicale inversione di marcia che conduca, prioritariamente, ad una **maggiore considerazione di tutto il personale dipendente del Dicastero della Giustizia**, il cui organico in circa dodici anni è **diminuito di oltre ventimila unità!**

E’ dalla necessaria riconsiderazione di quest’ultimo dato, veramente impressionante per la sua enormità, che chiederemo al nuovo Ministro Guardasigilli di voler dare un forte segnale di discontinuità rispetto al passato e di ripartenza dell’intero sistema-giustizia, a cominciare dalle politiche sul personale amministrativo.

[Torna all’indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 1777 del 28 Gennaio 2014.

Licenziamento per giusta causa: valido se la malattia si protrae per periodi eccessivi.

E' possibile irrogare il **licenziamento per giustificato motivo** per periodi protratti di malattia, giorni di effettiva assenza del dipendente, tali per cui sia resa impossibile l'**utile prosecuzione del rapporto di lavoro**.

E' quanto ha statuito la Suprema Corte nella sentenza in oggetto.

Nel caso di specie un dipendente comunale veniva licenziato per **assenteismo**.

Riconosciuta la non tempestività della notifica della sanzione per violazione del preavviso, stabilito per legge, e reintegrato in primo grado, il giudice d'appello riformava la sentenza decidendo per la legittimità del licenziamento.

L'interessato proponeva dunque ricorso in Cassazione.

Nello specifico, la Cassazione ritiene che lo **stato di malattia: non preclude l'irrogazione del licenziamento per giusta causa**, *"non avendo ragion d'essere la conservazione del posto durante la malattia in presenza di un comportamento che non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto"*; **sospende** contemporaneamente il decorso del **periodo di preavviso** nel licenziamento per giustificato motivo.

Quindi il licenziamento, giustamente irrogato per eccessivo computo di assenze del dipendente, è sì efficace; ma guadagna tale efficacia solo al rientro del soggetto dalla malattia.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 3034 dell'11 Febbraio 2014.

Sanzione disciplinare: principio di immediatezza della contestazione e termine ragionevole.

Occorre che la contestazione disciplinare sia notificata al destinatario in maniera tempestiva.

Può considerarsi tempestiva la contestazione comunicata a venti giorni dal compimento del fatto addebitato?

Nel caso di specie al comandante di Polizia Locale, al quale era stata contestata l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro per un'intera giornata, è stata irrogata la sanzione della sospensione senza retribuzione di una giornata di lavoro.

La comunicazione è avvenuta tuttavia a venti giorni dall'avvenimento contestato.

Contestata la sanzione dall'interessato, questa veniva confermata sia in primo che in secondo grado di giudizio. Il comandante ricorreva quindi in Cassazione.

Il ricorrente denunciava violazione di legge, poiché la normativa di riferimento - nella specie, l'art. 24 comma 4 del CCNL del 1995 - stabilisce che il responsabile della struttura (cioè il Sindaco) "segnala entro dieci giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente".

Ma la Cassazione sostiene che tale statuizione non contrasta affatto con il principio di immediatezza, poiché letteralmente la normativa non prevede che entro lo stesso termine debba anche essere contestata l'infrazione, contemplando soltanto la segnalazione all'ufficio disciplinare competente.

La Suprema Corte considera ragionevole il termine di altri soli dieci giorni, trascorso dal momento in cui l'ufficio disciplinare ha provveduto ad inoltrare la comunicazione all'interessato.

Il ricorso è quindi rigettato e la sanzione confermata.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 3224 del 12 Febbraio 2014.

Legittimo il licenziamento per inidoneità se la lesione è causata da attività extralavorative.

E' legittimo il licenziamento di un operaio il quale, dopo essersi provocato una lesione svolgendo attività extralavorative - allenatore non professionista di calcio - ha aggravato le proprie già precarie condizioni di salute?

Nel caso di specie tale operaio impugnava il proprio licenziamento, contestando la mancata applicazione da parte dell'azienda dell'istituto del *repechage*.

Attraverso il *repechage* è possibile procedere ad un reinquadramento lavorativo dell'interessato, valutato il base alle attitudini fisiche e psichiche, adibendolo a mansioni diverse che possono essere efficacemente svolte.

L'onere di provare l'impossibilità del datore a reinserire il lavoratore in altra mansione spetta al primo soggetto e, nel merito, è stato correttamente esaurito; il giudice non può "sindacare la scelta dei criteri di gestione d'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost."

Questa prova non è rigida, essendo sufficiente che il datore di lavoro dimostri come il lavoratore non sia adibibile a nessun altro tipo di mansione esistente presso l'azienda.

Inoltre, le due consulenze tecniche espletate nei gradi di merito hanno dimostrato come la riduzione dell'abilità al lavoro del dipendente sia stata effettivamente causata dallo svolgimento dell'attività sportiva e non dall'impiego presso l'azienda; "non può addebitarsi al datore di lavoro il

danno che comunque si sarebbe verificato indipendentemente dalla sua condotta".

Il ricorso è rigettato.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 3491 del 14 febbraio 2014.

Il datore di lavoro è l'unico legittimato a chiedere all'ente previdenziale la restituzione dei contributi indebitamente versati.

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 3491 del 14 febbraio 2014, ha affermato che "la fattispecie di assicurazione sociale va scomposta in due rapporti, tra loro autonomi: quello previdenziale, intercorrente fra il lavoratore e l'ente pubblico, e quello contributivo, che lega quest'ultimo al datore di lavoro. Vi è poi il sottostante rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, che ha ad oggetto l'obbligo di costituire la provvista, ossia di pagare i contributi agli enti previdenziali."

Da ciò consegue che "l'obbligazione contributiva nelle assicurazioni obbligatorie ha per soggetto attivo l'istituto assicuratore e per soggetto passivo il datore di lavoro, debitore di tali contributi nella loro interezza, mentre il lavoratore è unicamente il beneficiario della prestazione previdenziale e resta estraneo a tale rapporto obbligatorio".

La Suprema Corte ha quindi precisato che "E' proprio in ragione del fatto che il rapporto contributivo si instaura solo tra il datore di lavoro e l'ente di previdenza o assistenza, anche per la parte di contributi che sono dovuti dal lavoratore, che questa Corte ha chiarito che il datore di lavoro

è l'unico legittimato a chiedere all'ente previdenziale la restituzione dei contributi indebitamente versati e che in tale caso il lavoratore potrà agire nei confronti del datore di lavoro per la restituzione della sua quota."

In applicazione degli stessi principi - si legge nella sentenza - si è affermato inoltre che il lavoratore non ha azione verso gli enti previdenziali per costringerli all'azione di recupero dei contributi, dovendo a tal fine agire per il versamento nei confronti del datore di lavoro.

Nel caso in esame due lavoratori impugnavano di fronte al Tribunale il verbale di accertamento elevato dall'Inps con il quale venivano annullati i periodi contributivi relativi al lavoro subordinato da loro prestato nell'ambito dell'impresa familiare, successivamente trasformata in s.n.c., alle dipendenze del padre, sull'assunto che "nell'impresa familiare non può sussistere un rapporto di lavoro subordinato".

Il Tribunale accoglieva il ricorso e dichiarava il diritto dei ricorrenti ad effettuare i versamenti contributivi quali lavoratori subordinati ma - affermano i giudici di legittimità - "i lavoratori non potevano agire in via autonoma nei confronti dell'Inps per l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato, né tantomeno potevano chiedere di sostituirsi al datore di lavoro nel pagamento dei contributi, essendo loro attribuiti nel caso di omissione contributiva solo il rimedio previsto dall' art. 2116 c.c. e la facoltà di richiedere all'INPS la costituzione della rendita vitalizia ex art. 13 L. 1338/1962 pari alla quota di pensione che sarebbe spettata in relazione ai contributi omessi.

Sussisteva quindi il loro difetto di legittimazione processuale, sicché il processo deve concludersi con una decisione in rito in quanto l'azione non poteva essere proposta."

[Torna all'indice](#)