

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Uso improprio del PC aziendale e della casella di posta elettronica.**
2. **Legittimo il licenziamento degli operai che seppur nell'ambito di una protesta assumono comportamenti antigiuridici.**
3. **Ruolo di dirigente e fondamento della domanda di risarcimento del danno da demansionamento.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Quale futuro per i lavoratori della Giustizia?

Se c'è una cosa che si può tranquillamente affermare sul nuovo governo è che, sicuramente, non ci sarà tempo di annoiarsi, in quanto il Presidente del Consiglio, Renzi, sta spingendo con grande determinazione sull'attuazione del suo programma che però, è bene tenerlo presente, allo stato attuale è fatto di sole enunciazioni che, giocoforza, ancora non producono provvedimenti scritti.

Pur volendo concedere che il Presidente del Consiglio sia animato dalle migliori intenzioni di questo mondo, crediamo di avere sufficiente esperienza per fidarci, allo stato attuale, solo degli atti e dei provvedimenti messi nero su bianco.

Se i nostri padri latini dicevano *“verba volant, scripta manent”* ci sarà stato pure un motivo! O no?

Comunque, professando fede d'ottimismo, facciamo come se l'attuale governo stesse veramente sul punto di emanare le nuove regole che disciplinano il funzionamento della Pubblica Amministrazione.

Impresa sicuramente molto onerosa, per svariati motivi, ma assolutamente necessaria!

La grande riforma della PA coinvolgerà milioni di lavoratori fra i quali, ineluttabilmente, anche i dipendenti del Ministero della Giustizia.

Sia il ministro della giustizia Orlando, che il premier Renzi, hanno, fin da subito, manifestato la volontà del governo di metter mano, una volta per tutte, a quella che, almeno per quanto ci riguarda, è “la madre di tutte le riforme”, **ovvero la riforma della Giustizia.**

Bene, la cosa non può che farci piacere.

Ovvio però che sia la riforma del processo civile che quella del processo penale (le fondamenta del nostro sistema giuridico) sono solo un primo passo verso il definitivo **ammodernamento** e verso un concreto **efficientamento** dell'intero sistema-giustizia.

Ma, quali che siano le scelte che il governo si appresta a fare, esse avranno sicuramente conseguenze di un certo peso sull'intera organizzazione del lavoro, **con il pieno e fondamentale coinvolgimento in prima persona di migliaia e migliaia di lavoratrici e di lavoratori.**

Eh sì, perché, come ci insegna la storia, non c'è mai stato in passato un qualunque cambiamento delle regole che non abbia visto in prima fila i lavoratori, che ogni volta si sono rimboccate le maniche ed hanno lavorato, come sempre, di gran lena per fare in modo che la macchina della giustizia non si autodistruggesse per la sua inefficienza.

A tal riguardo tornano alla mente, inevitabilmente, i giorni in cui entrò in vigore l'attuale codice di procedura penale (24 ottobre 1989) e molti di voi ancora non erano in servizio. Ma chi all'epoca fortunatamente già lavorava nella nostra Amministrazione (e lavorare nella Giustizia, tanti anni fa, ti faceva sentire orgoglioso...) ricorderà benissimo l'impatto che il nuovo codice ebbe sui lavoratori delle cancellerie e segreterie giudiziarie che, armati di santa pazienza e...di un nuovo codice, **hanno dovuto sostanzialmente auto-formarsi, ed in fretta, per non restare indietro con il lavoro!**

Oltre alle riforme dei codici di procedura, sarà inevitabile per il governo mettere mano anche ad una serie di norme di varia natura che, volenti o nolenti, hanno contribuito ad affollare fino all'inverosimile i nostri Istituti di pena.

La qual cosa ci è costata l'avvio di numerose procedure d'infrazione da parte dell'Unione Europea. E se lo Stato italiano non provvederà in tempi rapidissimi a mettere riparo ad uno scandalo del genere, le procedure di infrazione si trasformeranno in salatissime sanzioni di natura economica ammontanti a svariate centinaia di milioni di Euro, che tireremo fuori tutti noi dalle nostre tasche.

Non sappiamo in che misura i membri del governo, che promettono una vera riforma della Giustizia, siano intimamente convinti di potercela fare. Ma a loro ci sentiamo di dire (come in passato abbiamo detto ai rappresentanti di altri governi) che **un servizio-giustizia nuovo ed efficiente non potrà mai**

prescindere dalla disponibilità del personale a disposizione. Sono cioè indispensabili, a nostro parere, piante organiche rinforzate da nuovi arrivi di svariate e qualificate professionalità. Non può sfuggire a nessuno come la politica dei tagli lineari di risorse umane e materiali, ottusamente portata avanti da diversi anni, non abbia prodotto altro che guasti all'interno di tutto il sistema giustizia.

Secondo noi di Confsal-Unsa, per cercare di rimediare a tale sfacelo, si possono certamente fare nuove assunzioni senza ricorrere a maggiori oneri per lo Stato.

E' da tempo, infatti, che stiamo spingendo con determinazione affinché il **Fondo Unico Giustizia** (dove convergono i beni mobili ed immobili confiscati alle varie criminalità) **venga indirizzato in quota ben più alta dell'attuale (33%) verso le necessità del Ministero della Giustizia e dei suoi dipendenti.** Per non parlare, poi, della destinazione dei soldi provenienti dal contributo unificato (che oggi finiscono tutti all'Erario...).

Parliamo complessivamente di diverse decine di milioni di Euro che vengono recuperati e comunque incassati ogni anno essenzialmente grazie al lavoro straordinario dei lavoratori della Giustizia, e che ben potrebbero essere impiegati (almeno in parte) per nuove assunzioni e per "rimpiangere" il nostro FUA!

Detto degli organici del personale amministrativo, siamo fermamente convinti che sarebbe necessaria anche una riforma della magistratura onoraria, facendo finalmente spazio a quei tantissimi giovani avvocati che lo vogliano. In tal modo **avremmo un personale di magistratura onoraria sicuramente giovane e pieno di voglia di fare**, che non farebbe certamente rimpiangere quello attuale, che ormai ha dato il meglio di se (magari in altre amministrazioni o nella libera professione) ed è già arrivato alla conclusione del proprio ciclo lavorativo.

Riterremmo assai utile, inoltre, aprire un tavolo unitario governo-parti sociali-magistratura per lavorare insieme ad una nuova organizzazione dei tribunali e degli Istituti di pena. Noi siamo già pronti a questa sfida, senz'ombra di dubbio, e faremo giungere formalmente questa proposta a chi, poi, dovrà decidere.

Come sanno tutti, ragioni preminentemente "ragionieristiche" hanno ulteriormente affossato l'intero sistema giustizia.

Il vero colpo di grazia, però, è arrivato, per diversi aspetti, dalla inopinata chiusura di mille uffici giudiziari che, com'era facile prevedere, sta provocando una marea di difficoltà di natura logistica in quasi tutte le strutture accorpanti, con gravi ripercussioni sui servizi resi al cittadino.

Ma su questa delicatissima questione quello che fa specie è l'atteggiamento ipocrita di chi ha giocato e sta ancora giocando su due tavoli.

Nei palazzi del potere...tutti insieme appassionatamente: l'ANM, quasi tutti i sindacati -meno l'UNSA-, varie Associazioni professionali (avvocati, dirigenti, etc) a sottoscrivere fantomatici "patti"; quando poi la riforma della geografia giudiziaria era ormai in dirittura d'arrivo alcuni di questi "attori protagonisti", che avevano già sottoscritto un impegno così gravoso, **ops...ci hanno ripensato** e si sono arrogato il diritto di ergersi a paladini dei deboli (i lavoratori perdenti posto). Un atto di trasformismo allo stato puro, che neanche il miglior Fregoli sarebbe stato capace di fare! E fu così che quegli stessi sindacati (sempre i soliti, compresi quelli di...uno sciopero al giorno) sono piombati nei vari palazzi di giustizia per dire che "no...queste deportazioni non s'hanno da fare...".

Il guaio però era già stato fatto, e solo l'UNSA ha cercato di "metterci una pezza" con il famoso **accordo sulla mobilità** che ha prodotto molti trasferimenti in sedi che i dipendenti hanno potuto scegliere nell'ambito del medesimo distretto.

Naturalmente le cose che restano da realizzare sono ancora tantissime: dai concorsi ai miglioramenti economici e di carriera, al Fondo Unico Giustizia (che deve servire maggiormente per le esigenze del Ministero della Giustizia e del suo personale).

Confsal-Unsa ha la convinzione che, con la forza e la coesione mostrate fino ad oggi, tutti insieme riusciremo a condurle in porto.

Vogliamo raggiungere questi obiettivi nell'interesse di tutti (lavoratori e cittadini). Pertanto queste cose le chiederemo al nuovo governo, affinché nel predisporre la sua riforma della PA non dimentichi di occuparsi anche dei lavoratori della Giustizia!

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, sentenza n. 6222 del 18 marzo 2014.

Uso improprio del PC aziendale e della casella di posta elettronica.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6222 del 18 marzo 2014, ha affermato che *"il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo applicabile in relazione ad una determinata infrazione."*

Nel caso di specie un lavoratore impugnava il licenziamento disciplinare intimatogli, dopo una sospensione cautelare, a seguito di contestazione disciplinare con l'addebito di uso improprio di strumenti di lavoro e in particolare del P.C. affidatogli, delle reti informatiche aziendali e della casella di posta elettronica.

Deduceva la nullità della sanzione, chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno; il Tribunale adito accoglieva la domanda e la Corte di Appello confermava tale decisione, rilevando che il fatto contestato corrispondeva alla fattispecie disciplinare prevista dal contratto collettivo applicabile, ove è stabilita solo una sanzione conservativa per l'infrazione consistente nell'utilizzazione "in modo improprio di strumenti di lavoro aziendali".

La Società datrice di lavoro ricorre in Cassazione richiamando il contenuto della lettera (riprodotta nel ricorso) di comunicazione dell'addebito di "uso improprio da parte sua di strumenti di lavoro aziendali e, nella specie, del P.C. a lei affidato, delle reti informatiche aziendali e della casella di posta elettronica". In tale comunicazione si rendeva noto l'accertamento di esistenza nel PC affidato al dipendente di "programmi coperti da copyright non forniti dall'azienda e non necessari" per lo svolgimento di attività; di installazione nello stesso PC, oltre ai programmi in dotazione, di "software diversi non forniti dall'azienda e non necessari; dell'avvenuta utilizzazione per innumerevoli volte durante l'orario lavorativo della casella di posta elettronica di dominio aziendale per scopi personali non giustificati, "eludendo le chiare informative e molteplici preavvisi effettuati dall'azienda".

La Suprema Corte, respingendo il ricorso dell'Azienda, ha precisato che *"la valutazione della gravità dell'inadempimento dal lavoratore e dell'adequatezza della sanzione attiene a questioni di merito che, ove risolte dal giudice di merito con apprezzamento in fatto adeguatamente giustificato con motivazione sufficiente e non contraddittoria, si sottraggono al riesame in sede di legittimità. (...) Nella specie, le critiche formulate dalla società ricorrente rilevano sotto il profilo del denunciato vizio di motivazione della sentenza in ordine a tale valutazione di gravità dell'inadempimento contrattuale, che il giudice dell'appello ha accertato affermando la rilevanza disciplinare del comportamento del dipendente. La censura investe peraltro gli stessi fatti già considerati dalla corte territoriale (...) e non indica quindi punti decisivi di cui sia stato trascurato l'esame."*

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 6328 del 19 marzo 2014.

Legittimo il licenziamento degli operai che seppur nell'ambito di una protesta assumono comportamenti antigiuridici.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6328 del 19 marzo 2014, ha ricordato che "la giusta causa di licenziamento, quale fatto "che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", configura una norma elastica, in quanto costituisce una disposizione di contenuto precettivo ampio e polivalente destinato ad essere progressivamente precisato, nell'estrinsecarsi della funzione nomofilattica della Corte di Cassazione, fino alla formazione del diritto vivente mediante puntualizzazioni, di carattere generale ed astratto".

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte il giudice di primo grado, in merito all'accertamento della declaratoria di illegittimità dei licenziamenti disciplinari irrogati ad alcuni operai ritenne sproporzionata la sanzione rispetto al fatto addebitato (introduzione non autorizzata all'interno dello stabilimento, con permanenza sulla pedana di un carro ponte nella notte del..., nell'ambito di un'azione di protesta per il perdurare del collocamento in CIGS).

Nella specie la Corte ha accertato che alcuni lavoratori, appresa la notizia del perdurare della loro collocazione in CIGS a zero ore, si erano introdotti nell'area aziendale superando la barriera di ingresso e, velocemente inerpicandosi sulla scala antincendio, raggiungevano il tetto dell'opificio; nonostante i ripetuti inviti, anche da parte delle forze dell'ordine nel frattempo sopravvenute, a tornare sui loro passi, i lavoratori si erano introdotti nei locali dell'officina e, camminando su di una trave lunga circa duecento metri all'interno del reparto stampaggio, avevano raggiunto un carro ponte elettrificato sostando su di una pedana collocata ad un'altezza di 7-10 metri dal suolo, obbligando peraltro l'azienda a sospendere per tutta la notte una linea di produzione.

La Corte di merito - precisano i giudici di legittimità - ha correttamente ritenuto tale comportamento, in generale, gravemente lesivo del vincolo fiduciario

posto alla base del rapporto di lavoro subordinato, "per la grave violazione dei più elementari obblighi scaturenti dal rapporto e dei diritti dell'imprenditore all'esercizio dell'attività produttiva, ed in particolare in contrasto con l'art. 25 lett. B) del c.c.n.l. che sanziona con il licenziamento senza preavviso il "lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge", ed in particolare (lett. e) per il compimento di "azioni che implicino pregiudizi all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti", evidenziando la riconducibilità dei fatti contestati alle predette ipotesi quanto all'ingresso in azienda invito domino; al pregiudizio all'incolumità propria e dei colleghi posti nel reparto stampaggio (come emerso dall'istruttoria), in parte sottostante alla posizione dei ricorrenti; alla violazione del diritto dell'imprenditore all'esercizio della sua attività produttiva (che risultò in parte sospesa per ragioni di sicurezza); ha quindi correttamente ritenuto che pur nell'ambito di una protesta il comportamento aveva assunto inammissibili contorni antigiuridici, violando comunque, anche per la lunga durata dell'azione, irrimediabilmente il rapporto fiduciario, ritenendo pertanto legittimo il licenziamento anche sotto il profilo della proporzionalità, evidenziando correttamente l'irrilevanza di un eventuale danno per l'azienda".

I lavoratori - si legge nella sentenza - contestano tale ampia e corretta valutazione dei fatti, senza tener conto che il controllo di logicità del giudizio di fatto, consentito dall'art. 360, comma primo, n. 5) cod. proc. civ., non equivale alla revisione del "ragionamento decisorio", ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata, posto che una simile revisione, in realtà, non sarebbe altro che un giudizio di fatto e si risolverebbe sostanzialmente in una sua nuova formulazione, contrariamente alla funzione assegnata dall'ordinamento al giudice di legittimità; ne consegue che risulta del tutto estranea all'ambito del vizio di motivazione ogni possibilità per la Corte di cassazione di procedere ad un nuovo giudizio di merito attraverso l'autonoma, propria valutazione delle risultanze degli atti di causa.

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 6230 del 18 Marzo 2014.

Ruolo di dirigente e fondamento della domanda di risarcimento del danno da demansionamento.

In relazione al disposto di cui all'art. 2095 codice civile (categorie dei prestatori di lavoro) se il **contratto collettivo di lavoro** nulla prevede in merito alla definizione di "**qualifica dirigenziale**", allora è lecito supplire al vuoto normativo con l'**interpretazione giurisprudenziale**. E' ciò che è accaduto nella sentenza in oggetto, relativa al demansionamento di un giornalista rivestente il ruolo di direttore di testata.

Lo stesso aveva infatti proposto domanda di risarcimento del danno avverso il proprio datore di lavoro per **danno alla professionalità**.

Al di là delle altre questioni sollevate, sarà utile soffermarsi su una questione particolare. Secondo la Suprema Corte il ruolo rivestito all'interno di una **gerarchia aziendale** va qualificato sulla base di determinati indicatori, quali l'autonomia e la discrezionalità possedute nell'adozione delle decisioni, l'assenza di dipendenza gerarchica e l'ampiezza delle funzioni. In definitiva un **dirigente** è qualificato tale quando le sue decisioni organizzative sono in grado di influire in modo determinante sull'**assetto complessivo dell'azienda**; resta invece irrilevante la presenza di accordi, intervenuti in sede di assunzione, relativamente alla riserva di poteri direttivi e programmatici conservati in capo all'editore. La giurisprudenza adotta criteri di tipo sostanziale, applicando il **principio della prevalenza della sostanza sulla forma**, in questo caso sulla forma del contratto di lavoro.

Appartiene infatti sempre al datore di lavoro il potere generale di emanare direttive di indirizzo e orientamento della politica aziendale, alle quali il dirigente è tenuto a conformarsi; non essendo tuttavia le stesse idonee ad incidere sulle attribuzioni proprie del dirigente in merito al governo aziendale, nonché circa la scelta dei mezzi produttivi da attuare. E il venir meno di questi poteri, propri della figura dirigenziale, è senza dubbio idonea ad integrare la figura del demansionamento, quindi a fondare la pretesa risarcitoria dell'interessato. Circostanza che non si è verificata nel caso in oggetto; avendo correttamente il giudice del merito rilevato la sussistenza di tutti gli elementi sopra descritti. Il ricorso è rigettato.

[Torna all'indice](#)