

Sommario:



 **L'editoriale.**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Licenziamento per giusta causa per sviamento della clientela.**
2. **Licenziamento disciplinare: il principio di tempestività spiegato dalla Suprema Corte di Cassazione.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Lettera aperta ai lavoratori della Giustizia



Chi ci segue con costanza è ben a conoscenza che questa Federazione, la prima per grado di rappresentatività nell'Amministrazione della Giustizia, si è sempre contraddistinta per lo spirito costruttivo con cui ha affrontato le innumerevoli problematiche del mondo della giustizia, globalmente inteso.

Ciò premesso, pur in un momento così difficile per il nostro Paese, sia sotto l'aspetto sociale che politico-economico, ho ritenuto rivolgermi con fiducia al neo Ministro della Giustizia, al fine di esplicitargli alcune considerazioni che di volta in volta emergono nel corso dei miei frequenti incontri con il personale circa le condizioni in cui versa la "nostra" Amministrazione, che l'On. ORLANDO oggi ha l'onore e l'onere di rappresentare.

Sono tantissimi anni che l'amministrazione giudiziaria e quella penitenziaria sono state interessate da riforme che erano però "figlie" di un pressoché perenne stato emergenziale, da cui è proprio difficile uscire.

Questo perché dovendo operare quasi sempre in detto stato di grandissima difficoltà il legislatore ha prodotto solo provvedimenti mediocri, che di innovativo hanno avuto ben poco e che inevitabilmente si sono riversati sulle spalle dei lavoratori; i quali, a loro volta, sono stati costretti a sopportare innumerevoli sacrifici personali ed economici che, specialmente adesso, con la forte crisi economica che il Paese sta attraversando da quasi sei anni, ricadono inevitabilmente sulle loro famiglie.

E' di tutta evidenza che né la giustizia penale, né quella civile, né, tanto meno, gli Istituti di pena, sovraffollati fino all'indecenza, hanno potuto giovare delle c.d. presunte "riforme" attuate dai governi passati.

A mio modesto parere, forse sarebbe stato molto più utile occuparsi delle vere ed efficaci modifiche dei codici di procedura penale e civile, e delle norme che regolano l'esecuzione penale. Poiché su tali temi negli ultimi vent'anni nulla o quasi si è fatto, sarebbe di fondamentale importanza che il legislatore tornasse su queste delicate materie con la massima urgenza, anche percorrendo in Parlamento "corsie preferenziali", laddove possibili.

Il fatto che fino ad oggi si sia proceduto con tagli lineari di risorse umane e materiali, nonostante i crescenti carichi di lavoro e l'impellente esigenza di nuovi fondi necessari per il buon funzionamento del "sistema-giustizia", appare davvero strano, credetemi.

Almeno per quanto concerne la logica delle cose, credo e spero che anche il ministro ORLANDO vorrà convenire che **l'equazione "aumento esponenziale dei carichi di lavoro e taglio degli organici" è completamente sballata almeno da un punto di vista concettuale, e che tale errato assunto si ripercuote negativamente anche sulla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori** (come se fossero stati e fossero ancora oggi loro gli artefici del malfunzionamento della Giustizia, deprivandoli in tal modo anche della loro dignità).

Quindi, a mio parere, ritengo che, per risollevare le sorti del sistema-giustizia, sia prioritario **ridare innanzitutto dignità a chi lavora al suo interno**. Questo può avvenire solo al verificarsi di alcune condizioni indispensabili: una migliore condizione lavorativa, e il riconoscimento effettivo della particolare specificità e atipicità delle funzioni, che ogni "lavoratore giudiziario" ed ogni "lavoratore penitenziario" esercitano nei luoghi di lavoro.

Ed è proprio per i motivi suindicati, che ho ritenuto necessario sollecitare il ministro affinché ponga in essere ogni utile iniziativa, anche attraverso un intervento legislativo, che consenta al Ministero della Giustizia di intraprendere una serie di percorsi virtuosi che, ritengo, siano di vitale importanza, ovvero:

- destinare al Ministero della Giustizia una cospicua “fetta” del Fondo Unico Giustizia, che vada ad integrare le risorse del Fondo Unico di Amministrazione, notoriamente insufficienti alla bisogna. Sono infatti i lavoratori della Giustizia che, con la loro infaticabile attività, contribuiscono al recupero dei fondi confiscati alle varie criminalità organizzate. Sarebbe, di conseguenza, un atto di straordinaria equità devolvere alla loro professionalità una quota di quanto viene recuperato.
- Ridisegnare completamente, e attuare in tempi ragionevolmente brevi, una nuova politica degli organici, seria ed efficiente, che magari potrebbe riprendere dal bandire nuovi concorsi, e dare sempre maggior rapidità e concretezza alla c.d. “mobilità in entrata”.

Bisognerebbe, poi, metter mano ad alcuni aspetti normativi che contribuiscano ad alleggerire il carico di lavoro dei Tribunali e degli Istituti di pena.

Una nuova disciplina per quanto concerne la custodia cautelare e le misure alternative al carcere sarebbe più che necessaria, anzi, indispensabile.

E poi, un salutare sfoltimento di quella pletora di norme che regolano il processo penale e quello civile, non dico che sarebbe la panacea di tutti i mali, ma contribuirebbe ad eliminarne un cospicuo numero. Bisognerebbe, inoltre, affidare più competenze alla **mediazione civile**; il che potrebbe rappresentare un valido aiuto a tutto il sistema-giustizia.

Sarebbe, poi, opportuna una radicale modifica delle norme che disciplinano la magistratura onoraria.

Sono al riguardo personalmente convinto che “svecchiare” (perdonatemi il termine) i ranghi dei magistrati onorari liberando spazio, ad esempio, per tantissimi giovani avvocati non potrebbe che produrre effetti benefici. Forse inizialmente perderemmo un po’ di esperienza (che comunque si acquisisce sul campo) ma la nostra Amministrazione ne guadagnerebbe in termini di “freschezza” e di entusiasmo offerti, comunque, da personale onorario anagraficamente giovane ma nel contempo altamente qualificato.

Infine, è risaputo che anche il neo ministro Orlando, fino a quando nel recente passato si è occupato quotidianamente dei problemi del sistema-giustizia, abbia espresso in più di una occasione quali fossero le maggiori emergenze da affrontare e risolvere per ridare credibilità al sistema stesso e fiducia ai cittadini che, per un qualsivoglia motivo, dovessero aver bisogno di rivolgersi all’autorità giudiziaria.

Egli ha più volte focalizzato l’attenzione su cinque grandi questioni, da risolvere con urgenza: 1) garantire la mobilità del personale amministrativo da altri ministeri verso il Ministero della Giustizia; 2) Semplificazione dei riti del processo civile; 3) Stabilizzazione e in qualche modo più certezze alla magistratura onoraria; 4) Valorizzazione della mediazione civile: da modificare e regolamentare più efficacemente; 5) Superamento del divieto di poter utilizzare i magistrati di prima nomina nelle Procure, il che significherebbe far fronte in modo efficace ai vuoti in organico che in molte realtà stanno diventando drammatici.

Posso al riguardo affermare, con sufficiente certezza, che molti dei concetti che il ministro, in più occasioni, ha inteso esprimere sono pressoché sovrapponibili alle nostre stesse considerazioni, sopra esposte.

Ritengo che la soddisfazione delle esigenze che ho ritenuto, seppur sommariamente, elencare al ministro Orlando non dovrebbe rappresentare uno sforzo insormontabile, ove la si volesse realmente realizzare.

Una cosa è certa: noi di Confsal-Unsa siamo ben disposti a collaborare con lealtà ad eventuali concrete iniziative dei massimi responsabili di via Arenula, nell'interesse dei lavoratori (com'è ovvio) e dell'intero sistema-giustizia.

Nel frattempo, non ci rimane che attendere di poter verificare la reale fattibilità di quanto sopra indicato, perché, come dice un noto detto popolare: "se son rose...fioriranno".

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza n. 4723 del 27 febbraio 2014.

Licenziamento per giusta causa per sviamento della clientela.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4723 del 27 febbraio 2014, ha affermato che "in tema di licenziamento, è irrilevante, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto

addebitato e recesso, e, quindi, della sussistenza della giusta causa di licenziamento, l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale a carico del datore di lavoro, mentre ciò che rileva è la idoneità della condotta tenuta dal lavoratore a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti".

Nel caso di specie la Suprema Corte ha rigettato il ricorso di una lavoratrice, dipendente di un'Associazione di servizi psico-pedagogici, da ultimo con la qualifica di "tecnico della riabilitazione", licenziata per giusta causa integrata da comportamenti di sviamento della clientela consistiti nel favorire altro centro.

In particolare dall'accertamento compiuto dal Tribunale - il quale aveva valorizzato in particolare la deposizione testimoniale di una teste, che era risultata circostanziata, resa con dovizia di particolari, precisa nella descrizione dei fatti ed ampiamente riscontrata dagli altri testimoni ed informatori - era risultato che la lavoratrice aveva sviato la clientela, con riferimento in particolare a tre minori, favorendo un altro centro.

Tale struttura ad avviso della Corte era effettivamente in concorrenza con il centro presso cui era dipendente la lavoratrice in quanto operava nel medesimo territorio, era dedito all'assistenza ai bambini ed ivi venivano svolti anche trattamenti da una logopedista che era anch'ella dipendente di del centro.

La presenza della lavoratrice nel centro, inoltre, era stata connotata dalla partecipazione all'attività del centro, di proprietà della sorella, concretatasi in accompagnamento dei bambini e partecipazione ai corsi.

Tali fatti erano idonei ad avviso della Corte a giustificare il licenziamento, in quanto ponevano le premesse per uno sviamento della clientela, ulteriore ai tre casi già verificatisi, considerato anche che la posizione della lavoratrice, a contatto con la clientela, nonché la contemporanea operatività dell'altra struttura, potevano far presumere la protrazione della condotta.

La motivazione della Corte d'appello - secondo i giudici di legittimità - è congrua in relazione a tutti gli aspetti che rilevano nella valutazione, avendo avuto riguardo alle concrete modalità dei fatti, allo sviamento di clientela in concreto arrecato, alla reiterazione e persistenza nel tempo dello stesso, alla natura delle mansioni ed al permanere della situazione di fatto che aveva determinato la condotta pregressa, che rendevano fondato il timore di reiterazione della stessa. Quanto all'assenza di danno, si tratta di un elemento che correttamente la Corte d'Appello ha ritenuto non essenziale per la valutazione della gravità della condotta.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 8 gennaio - 27 febbraio 2014, n. 4724.

Licenziamento disciplinare: il principio di tempestività spiegato dalla Suprema Corte di Cassazione.

Con sentenza del 11.3.2011, la Corte di appello di Roma dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato ad un dipendente di un noto istituto di credito italiano, per aver quest'ultimo, in qualità di proprio datore di lavoro, formalizzato una contestazione disciplinare senza, tuttavia, rispettare il principio di tempestività come disciplinato dall'art. 7 d.p.r. 300/1970, con conseguente condanna dello stesso alla reintegrazione del predetto nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni globali dal recesso alla reintegra.

Invero, l'azienda datrice di lavoro, effettuata una visita ispettiva nei confronti del proprio dipendente, aveva provveduto solo a distanza di 3 mesi a formalizzare la contestazione disciplinare che, come giustamente osservato dai giudici di merito, "non poteva ritenersi giustificata in quanto non idonea a garantire un'efficace esplicazione del diritto di difesa dell'interessato, in considerazione dell'epoca risalente di commissione dei fatti addebitati".

A proporre ricorso dinanzi alla Suprema Corte di Cassazione l'istituto di credito.

Sanzioni disciplinari - art. 7 D.p.r. 300/70. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

(...) In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia

iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

(...) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Questo è quanto disposto dall'art. 7 cit. dello Statuto dei lavoratori. E, su di esso l'intervento della Cassazione.

«Rileva il collegio che la tempestività della contestazione di cui all'art. 7, secondo comma, legge n. 300 del 1970, va valutata in relazione al momento in cui i fatti a carico del lavoratore, costituenti illecito disciplinare, appaiono ragionevolmente sussistenti. Quando il fatto costituente illecito disciplinare ha anche rilevanza penale, il principio dell'immediatezza della contestazione non può considerarsi violato ove il datore di lavoro, in assenza di elementi che rendano ragionevolmente certa la commissione del fatto da parte del dipendente, porti la vicenda all'esame del giudice penale, sempre che lo stesso si attivi non appena la comunicazione dell'esito delle indagini svolte in sede penale gli faccia ritenere ragionevolmente sussistente l'illecito disciplinare, non dovendo egli attendere la conclusione del processo penale (cfr. Cass. 27.3.2008 n. 7983). Giova, poi, al riguardo, anche osservare, con riferimento ai requisiti che qualificano la tempestività della contestazione e della sanzione disciplinare, come questa Suprema Corte abbia ribadito che il principio tanto dell'immediatezza della contestazione dell'addebito, quanto della tempestività del recesso, la cui ratio riflette l'esigenza del rispetto della regola della buona fede e correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, oltre che dei principi di certezza del diritto e di tutela dell'affidamento del lavoratore incolpato, deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, ad una adeguata valutazione della gravità dell'addebito mosso al dipendente e delle giustificazioni da lui fornite.

Più in particolare, si è affermato che, nel valutare l'immediatezza della contestazione ai fini dell'intimazione del licenziamento disciplinare, occorre tener conto dei contrapposti interessi del datore di lavoro a non avviare procedimenti senza aver acquisito i dati essenziali della vicenda e del lavoratore a vedersi contestati i fatti in un ragionevole lasso di tempo dalla loro commissione; con la conseguenza che l'aver presentato a carico di un lavoratore denuncia per un fatto penalmente rilevante, connesso con la prestazione di lavoro, non consente al datore di lavoro di attendere gli esiti del procedimento penale prima di procedere alla contestazione dell'addebito, dovendosi valutare la tempestività di tale contestazione in relazione al

momento in cui i fatti a carico del lavoratore medesimo appaiono ragionevolmente sussistenti (v. ad es. Cass. n. 1101/2007; Cass. n. 4502/2008)».

«Il che - aggiunge - , se conferma la relatività che riveste il criterio di immediatezza e il rilievo che assume, al riguardo, il sindacato del giudice di merito, porta, al tempo stesso, a riconoscere che un bilanciamento coerente degli interessi sottesi al procedimento di disciplina non consente di individuare nella potenziale rilevanza penale dei fatti accertati e nella conseguente denuncia all'autorità inquirente circostanze di per sé sole esonerative dall'obbligo di immediata contestazione, in considerazione della rilevanza che tale obbligo assume rispetto alla tutela dell'affidamento e del diritto di difesa del lavoratore incolpato, sempre che i fatti riscontrati facciano emergere, in termini di ragionevole certezza, significativi elementi di responsabilità a carico del lavoratore. E quindi, in altri termini, solo se l'intervallo di tempo trascorso sia giustificato non dalla necessità di un accertamento integrale e compiuto del fatto, ma dall'esigenza per il datore di lavoro di acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo (cfr., in tali termini, Cass. 7409/2010).»

«Nella fattispecie in esame, correttamente la Corte del merito ha ritenuto in violazione del principio di tempestività e quindi tardiva la contestazione disciplinare, (...) non poteva ritenersi giustificata una contestazione effettuata dopo un lasso di tempo non idoneo a garantire un'efficace esplicazione del diritto di difesa dell'interessato, in considerazione dell'epoca risalente di commissione dei fatti addebitati».

«Deve ritenersi, poi, che gravi sul datore di lavoro l'onere di provare, con puntualità, le circostanze che, sulla base del caso concreto, giustificano il tempo trascorso fra l'accadimento dei fatti rilevanti e la loro contestazione, e che, quindi, evidenzino in concreto la tempestività dell'esercizio del potere disciplinare (Cass. n. 1101/2007; Cass. n. 2023/2006)».

«Nel caso considerato, il giudice d'appello ha dato congruamente conto della eccessiva protrazione temporale della vicenda disciplinare, non giustificata neanche dall'esigenza di attesa dello svolgimento di un processo penale, non essendo stato dimostrato che la struttura dell'azienda fosse tale, per le sue dimensioni e per l'articolazione delle procedure interne in materia disciplinare, da giustificare l'attesa di tempi tecnici adeguati (...).

[Torna all'indice](#)