

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Legittimo il licenziamento del dipendente per insubordinazione, anche se unico episodio di una carriera trentennale.
2. Fino a che punto l'impresa è responsabile dell'infortunio del dipendente?

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Fondo Unico Giustizia

A breve il Parlamento si occuperà della nostra proposta.



Molti di voi ricorderanno certamente che, con note ufficiali indirizzate ai massimi vertici del Ministero della Giustizia e del Governo, ci siamo numerose volte occupati dell'ormai acclarata insufficienza del nostro FUA (Fondo unico di Amministrazione), per il quale è assolutamente indispensabile reperire nuove fonti di adeguamento, che consentano, prima di ogni altra cosa, di remunerare nel modo più equilibrato, tutto il personale amministrativo della Giustizia, anche, se non soprattutto, in ragione delle sempre maggiori attività che gli vengono richieste dal punto di vista quali-quantitativo.

Ovviamente escludiamo nel modo più assoluto che l'eventuale futuro (ma pur sempre ravvicinato nel tempo...) adeguamento del **FUA** possa passare, in qualche modo, attraverso un qualsivoglia aumento della pressione fiscale (ci mancherebbe altro)!!

Sarebbe, infatti, alquanto offensivo se dei lavoratori pubblici, come i **dipendenti amministrativi della Giustizia** (sulle cui particolari peculiarità nessuno dovrebbe avere dubbi), riuscissero ad ottenere un sacrosanto **aggiornamento del loro salario accessorio**...finanziato dall'aumento delle tasse!

Quello che chiediamo, invece, è che **ogni singolo dipendente della nostra Amministrazione**, attraverso la corresponsione di un salario accessorio giustamente commisurato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, possa fruire di un trattamento economico complessivo che contribuisca ad alleviare (leggermente) la **spaventosa perdita del nostro potere d'acquisto**, dovuta sia alla crisi economico-finanziaria **internazionale**, che ci sta massacrando dal 2008, sia alle scelte e ai comportamenti sbagliatissimi di "*certa politica*".

Naturalmente, il discorso delle maggiori risorse a tutto il "sistema-giustizia" (da finanziare comunque con le maggiori quote del FUG per il Ministero della Giustizia) deve necessariamente riguardare anche gli **Istituti**

di pena e gli Uffici E.P.E., anch'essi coinvolti nei tagli lineari di risorse materiali e di organici di personale.

Bisogna smetterla di credere di poter andare avanti con la scusa della molto presunta "ottimizzazione" delle risorse, quando invece che ad una ottimizzazione effettiva in questi anni abbiamo assistito esclusivamente a tagli lineari delle stesse sia in termini di denaro che in termini di piante organiche.

Ciò detto, rileviamo che il solo sistema per "rimpinguare" il Fondo Unico di Amministrazione (FUA) della Giustizia, a costo zero per i cittadini che pagano onestamente le tasse, **già è in essere da qualche anno**, da quando cioè è stato istituito il Fondo Unico Giustizia (**FUG**), che viene alimentato (per la maggior parte, ma non solo...) dalle somme direttamente o indirettamente derivanti dal sequestro, e dalla successiva **confisca** dei beni alle varie criminalità. Ad oggi, le somme che confluiscono nel citato **FUG** vengono ripartite al 49% ciascuno fra il **Ministero della Giustizia e il Ministero dell'Interno**, nonché in minima parte (2%) a favore delle casse erariali.

Chiunque possegga un minimo di obiettività non può ignorare che la maggior quantità di lavoro materiale che sta a monte ed a valle di tutto l'iter necessario per arrivare finalmente alla confisca dei beni, faccia carico sulle spalle dei lavoratori della Giustizia, alla loro alta professionalità, al loro spirito di sacrificio e al loro senso del dovere.

Ciò detto, in considerazione del fatto che anche la nostra Amministrazione ha subito i devastanti effetti provocati dai tagli lineari previsti dalla famigerata *spending review*, bisogna tener presente, senza alcun tentennamento, che tutta l'attività lavorativa che c'è dietro una confisca viene svolta nel contesto di una situazione emergenziale che attiene al rapporto **"aumentati carichi di lavoro/diminuzione del personale amministrativo"** (mentre il "personale togato" è in lento ma costante aumento...).

E' proprio per i citati motivi, quindi, che, a nostro giudizio, dovrebbe esserci maggiore equilibrio nel meccanismo **"dare/avere"** fra il **personale tutto del Ministero della Giustizia** (che dà tantissimo...) e il **datore di lavoro, che è lo Stato** (che, anzi, blocca il rinnovo dei contratti, blocca la progressione giuridica dei lavoratori, assegna sempre minori fondi al Dicastero della Giustizia, abusando dell'enorme spirito di sopportazione dei lavoratori medesimi...).

E...meno male che, grazie alla nostra tenacia, almeno una progressione economica per tutti i livelli delle tre Aree l'abbiamo ottenuta (C.C.N.I. sottoscritto il 29 Luglio 2010)!

In buona sostanza, riteniamo che la **Giustizia** debba avere più fondi a disposizione, da riversare nel FUA, al fine di remunerare in modo più equo tutte quelle innumerevoli attività che il personale è chiamato a svolgere, alcune delle quali, a solo scopo esemplificativo, vengono di seguito ricordate:

- il lavoro **straordinario** svolto per specifiche e motivate esigenze relative ad attività imprevedibili e non programmabili;
- le particolari **posizioni di lavoro previste dagli articoli 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 e 41 del C.C.N.I. 29 luglio 2010**;
- l'attività di preparazione e formazione svolta dagli **assistenti giudiziari addetti al servizio interno presso gli uffici NEP**;
- particolari posizioni di lavoro (per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi);
- e al fine di remunerare il personale tutto, in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base del sistema di valutazione previsto dalla normativa vigente.

Tutto quanto sopra indicato l'abbiamo detto e chiesto formalmente con numerose note ufficiali ai vertici politici e amministrativi di Via Arenula. Ora, forse anche grazie alle aperture del ministro Orlando, è pressoché certo che a breve il Parlamento si occuperà delle nostre proposte. Vedremo in che modo e in che misura.

Siamo comunque proprio curiosi di verificare se, almeno per una volta, le promesse "della politica" avranno una credibilità diversa da quella del famoso marinaio.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 12806 del 6 giugno 2014.

Legittimo il licenziamento del dipendente per insubordinazione, anche se unico episodio di una carriera trentennale.

"La sanzione espulsiva deve considerarsi del tutto proporzionata alla gravità dell'addebito di assenza ingiustificata dal servizio per un lungo periodo, in quanto si tratta di un inadempimento che è indice di grave insubordinazione da parte di una lavoratrice che, data la sua considerevole anzianità di servizio e lo svolgimento di attività sindacale, era consapevole delle conseguenze della propria azione."

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione, che con sentenza n. 12806 del 6 giugno 2014, ha respinto il ricorso di una lavoratrice avverso il licenziamento disciplinare intimato dal Comune perché, nella qualità di educatrice della prima infanzia, si era ingiustificatamente assentata dal lavoro per otto giorni nel mese di luglio 2010.

La Suprema Corte ha in proposito ricordato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, "ai fini del licenziamento, la valutazione della condotta del lavoratore in contrasto con obblighi che gli incombono, deve tenere conto anche "disvalore ambientale" che la stessa assume quando, come nella specie, in virtù della posizione professionale rivestita, essa può assurgere per gli altri dipendenti a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi".

Né va omissis - evidenziano i giudici di legittimità - di sottolineare la correttezza della irrilevanza della unicità dell'episodio rispetto ad una esperienza lavorativa di trentuno anni.

In particolare anche un unico episodio di insubordinazione (nel caso di specie la lavoratrice aveva dichiarato di aver deciso di "non piegarsi" all'ordine di servizio in base al quale era stato determinato quale era il periodo nel quale doveva svolgere il proprio turno di collaborazione nella gestione del servizio estivo extra-scolastico, considerato "vessatorio", assentandosi ingiustificatamente), per come attuato nella presente fattispecie e per la posizione della lavoratrice nell'ambiente di lavoro, appare idoneo a fare venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, anche senza considerare la particolare delicatezza delle mansioni e l'obiettivo disservizio creato, con incidenza sui turni di presenza.

[Torna all'indice](#)

Fino a che punto l'impresa è responsabile dell'infortunio del dipendente?

Il **datore di lavoro** non risponde del **comportamento del dipendente**, per i danni causati a se stesso e a terzi, nel caso in cui provi che la condotta del responsabile sia stata **abnorme**, cioè totalmente svincolata e sproporzionata al caso concreto: ciò che si è verificato nel caso di specie.

Un addetto al trasporto, sceso dal mezzo per liberare la strada da alcune pietre, si accorgeva del movimento del furgone e si lanciava al suo inseguimento, aggrappandosi a uno sportello per poi finire sotto lo stesso veicolo, riportando lesioni gravissime.

Se in primo grado il tribunale aveva ascritto solo per due terzi la responsabilità del sinistro allo stesso lavoratore, ritenendo il suo comportamento sì imprudente ma non abnorme (inadeguato quindi a recidere il nesso causale tra condotta ed evento), tale considerazione è stata variata in sede d'appello: il giudice di merito ha infatti ritenuto **imprudente e imprevedibile** la condotta del dipendente, tale per cui il datore di lavoro doveva andare esente da qualsiasi tipo di responsabilità, non essendosi nemmeno ravvisate violazioni di sorta relative alla **prevenzione degli infortuni sul lavoro**. Avverso tale sentenza ha proposto ricorso l'interessato, lamentando lo scorretto inquadramento giuridico operato dal giudice d'appello.

La Suprema Corte, dopo aver enunciato il principio in base al quale occorre ripartire la responsabilità tra i soggetti coinvolti, rileva come le motivazioni del giudice d'appello siano complete e ragionevoli, non suscettibili di alcun tipo di sindacato. Il dipendente, di sua volontà, si è esposto ad un **rischio ben maggiore** rispetto a quello derivante dalle direttive ricevute: per tale motivo le considerazioni del giudice del merito sono da ritenersi legittime, essendo il fatto lesivo totalmente imputabile al lavoratore.

[Torna all'indice](#)