



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA
Coordinamento Nazionale Giustizia
Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 **L'editoriale.**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:
(di Red.)

Se il lavoratore dà dell'ignorante al capo, il licenziamento è sproporzionato.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Riforma della Giustizia? Vediamo...

Lo scorso 11 luglio, come sapete, si è tenuto il previsto incontro con il ministro Orlando per un confronto sulla riforma della Giustizia.

I famosi dodici punti della riforma pensata dal ministro, di cui vi abbiamo già parlato qualche giorno fa, a nostro parere, per usare un eufemismo, non rappresentano proprio il massimo delle cose fattibili, pur contenendo delle proposte che, se ben articolate **e realizzate con le parti sociali**, possono comunque portare a qualcosa di concreto.

Noi di **Confsal-Unsa**, coerentemente con la nostra linea di politica sindacale, ed anche con la consapevolezza di rappresentare i *desiderata* di migliaia e migliaia di dipendenti (a tutela delle cui ragioni spendiamo ogni goccia di energia e che ci gratificano con il loro appoggio, tanto da risultare l'organizzazione sindacale più rappresentativa) continuiamo a ritenere che il Governo, per realizzare una **riforma della Giustizia che sia concretamente tale** dovrebbe porre in cima alla scaletta delle priorità alcune questioni fondamentali.

Dovrebbe cioè adottare un insieme di iniziative e provvedimenti (anche di natura legislativa) che vadano ad **incidere sull'effettiva erogazione di servizi ai cittadini**, e che consentano, conseguentemente, di far uscire il nostro sistema-giustizia dalla palude in cui è sprofondata negli ultimi lustri.

Non sembri pleonastico, ma ovviamente per fare tutto ciò, a nostro parere è indispensabile che il Governo (e quindi anche il ministro Orlando) dimostri veramente di voler **“riformare il sistema-giustizia”** realizzando a tale scopo quelle che poi rappresenteranno le solide fondamenta di una “rivoluzione copernicana”, e cioè partendo da:

- Per far fronte alle innovazioni già introdotte (come ad esempio il Processo Civile Telematico, entrato in vigore lo scorso 30 giugno), ed in via di realizzazione definitiva (come alcuni servizi del settore penale) **è indispensabile reintegrare le piante organiche del personale amministrativo** che nel corso degli anni sono state falciate dal

blocco del turnover e da **provvedimenti lineari del taglio della spesa** (la famigerata *spending review*).

E' infatti impensabile riuscire a realizzare una importante riforma della Giustizia se il numero complessivo dei dipendenti del DOG, del DAP, della DGM, etc., rimane quello odierno, **nonostante una crescita esponenziale dei carichi di lavoro** (circa dieci milioni di procedimenti pendenti fra penale e civile).

- Oltre alle piante organiche del personale amministrativo, **è indispensabile, nonché di vitale importanza**, che al Ministero della Giustizia vengano destinati più fondi, da utilizzare sia per l'ordinario funzionamento dell'intero apparato **sia per il Fondo Unico di Amministrazione (FUA), al fine di retribuire con equità il surplus di lavoro che i dipendenti sono chiamati a svolgere**. Non appare infatti equo continuare a chiedere loro di sovraccaricarsi di lavoro se la retribuzione è sempre la stessa!

Il **blocco degli stipendi**, la **sostanziale eliminazione dello straordinario**, la **spaventosa crisi economica** in cui versa il Paese, e **l'altrettanto spaventosa perdita del potere d'acquisto dei salari e degli stipendi dei dipendenti** sono lì, a testimoniare la drammaticità delle condizioni economiche di molti lavoratori pubblici, ovviamente anche del sistema-Giustizia.

Naturalmente i due punti sopra indicati rappresentano solo, per brevità di esposizione, una piccola parte delle questioni in ballo.

Tuttavia, per quanto attiene il **punto 12)** della sua *road map*, il ministro Orlando ha riferito che, **nelle prossime settimane, ci sarà un nuovo incontro** con tutte le organizzazioni sindacali e saranno presentate delle proposte che, uscite dalla porta principale alcuni anni fa, potrebbero addirittura rientrare in gioco!

Si tratta della riqualificazione del personale!

Siamo proprio curiosi di verificare cosa, col suddetto termine, il ministro voglia intendere.

Come **Confsal-Unsa** abbiamo sempre sostenuto (lo ricorderete, immagino...) la **riqualificazione del personale amministrativo**. Anche quando tutte le porte sono state chiuse **non ci siamo arresi**, tanto da ricorrere alla Corte di Giustizia Europea (che deve ancora decidere)!

Ora, ben venga questo che sembra un autentico atto di resipiscenza dell'Amministrazione (tanto più che attualmente al suo interno, in materia di riqualificazioni, figurano ancora "figli" e "figliastri"...).

Ci auguriamo di vero cuore che alle parole del ministro Orlando seguano finalmente dei fatti concreti, che porterebbero (ove realizzati) un enorme beneficio all'intero sistema-justizia e ovviamente anche alle vere colonne portanti che lo sorreggono: le migliaia e migliaia di lavoratrici e di lavoratori. Tuttavia, l'esperienza ci insegna che non bisogna mai creare illusioni in chi ripone fiducia nel nostro operato.

Pertanto sulle dichiarazioni del ministro Orlando lasciamo sospeso il nostro giudizio per un motivo molto semplice: **preferiamo aspettare i fatti.**

Pur non sottoscrivendo nessuna cambiale in bianco, restiamo in attesa con ottimismo. Molto cauto, però.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 14177 del 23 giugno 2014.

Se il lavoratore dà dell'ignorante al capo, il licenziamento è sproporzionato.

L'ingiuria rivolta dal lavoratore al proprio superiore, pur configurando un inadempimento degli obblighi contrattuali secondo la disciplina collettiva, **non giustifica il licenziamento**, poiché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare va valutata secondo le circostanze del caso e applicata solo in presenza di un inadempimento di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

È il principio di diritto enunciato dalla Corte di **Cassazione**, con sentenza n. **14177 del 23 giugno 2014**, in una vicenda riguardante il licenziamento di un lavoratore, irrogato per avere rivolto alla presenza di alcuni dipendenti "espressioni ingiuriose" nei confronti di un funzionario dell'azienda.

In riforma della sentenza di primo grado, la corte d'appello accoglieva la domanda del lavoratore, ritenendo che la sanzione non fosse proporzionata al comportamento addebitato.

La Cassazione, condividendo le motivazioni della Corte territoriale, ha affermato che, per giurisprudenza consolidata, al fine di valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, la quale "deve rivestire il carattere di **grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro**, ed in particolare di quello fiduciario, **occorre valutare**, da un lato, **la gravità dei fatti addebitati al lavoratore**, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale; dall'altro **la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta**, stabilendo se la lesione

dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare".

Anche nell'ipotesi in cui **la disciplina collettiva** preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, la stessa, per la Cassazione, **non vincola il giudice**, poiché questi deve sempre verificare *"se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 c.c., e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore"*.

Pertanto, secondo gli Ermellini, **"il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore** in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla **regola generale della "non scarsa importanza"** di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.)".

[Torna all'indice](#)