

DIARIO DELLA GIUSTIZIA



Numero 30/14

03/09/2014

CONFSAL-UNSA GIUSTIZIA

Il "Punto" del Segretario Generale Massimo Battaglia

Cari Amici,

Prima di fare il "Punto", consentitemi di condividere con voi questa nuova veste grafica delle Notizie sulla Giustizia del nostro Coordinamento, che siamo riusciti a predisporre nonostante la riduzione dei permessi e dei distacchi. Il nostro Coordinamento continua a consolidarsi sui territori grazie ai responsabili sindacali a cui va il mio personale ringraziamento per il grande lavoro che svolgono tutti i giorni al servizio dei lavoratori iscritti e non.

Mi chiedo, chi paga la Riforma della Giustizia? Il cittadino, come sempre? Gli operatori della Giustizia, ormai allo stremo? Il Sistema Paese? Oppure dobbiamo dire che questa è una buona Riforma?...

Dire che il Sistema Paese ha bisogno di una Riforma della Giustizia sia civile che penale mi sembra abbastanza banale; per sapere se l'attuale Riforma Orlando sarà quella che orienterà il mondo giustizia in futuro, dovremo aspettare il lavoro del Parlamento e la Legge di conversione del Decreto legge. Dei 12 punti della Riforma, manca quello che interessa a questa O.S. ed a tutto il personale, e cioè, come coprire le 8.000 vacanze di organico e come ridare orgoglio e riconoscimento a chi giorno per giorno fa

funzionare la macchina della giustizia con enorme difficoltà.

Nelle scorse settimane ho letto più volte le indicazioni del Ministro sul personale giudiziario, penitenziario e Unep. È da qui che parte la mia riflessione sulla situazione attuale.

Le parole del ministro Orlando vanno verso una direzione che è quella di svecchiare e motivare il personale, trovando forme di riconoscimento per lo stesso che svolge con professionalità ed abnegazione il proprio compito istituzionale.

Su questa linea di principio l'UNSA è sicuramente d'accordo. Manca però il "come realizzare" tutto ciò e le relative coperture finanziarie.

Nella lettura del documento ministeriale si parla anche di rivedere le "mansioni", di "progetti d'informatizzazione", di ripensare ad un nuovo modo di impiego del personale. Su questa linea noi ci siamo e siamo pronti a dare il nostro contributo, come sempre. Però non accetteremo violazioni contrattuali o compressioni verso il basso di professionalità. Al contrario, se ci sarà data la possibilità, l'UNSA sarà foriera di idee per meglio garantire al personale in servizio un migliore riconoscimento giuridico ed economico.

Noi abbiamo la voglia di partecipare costruttivamente al cam-



biamento del Paese che parta da una Giustizia giusta per i cittadini. Partendo da una maggiore efficienza della macchina della Giustizia e dove, la magistratura l'avvocatura ed il personale possano essere al centro di un progetto politico condiviso. Queste le nostre speranze. Forse è arrivato il momento di togliere i tabù e le contrapposizioni politiche. Se così sarà, con queste premesse, ne sono certo e **se lo vogliamo tutti**, sarà possibile **cambiare la Giustizia**.

La prossima settimana ci sarà l'incontro con il Ministro Orlando, sul processo civile telematico. In quella giornata cercheremo di capire quale sarà la linea del Ministro sul personale.

Al contrario, se non ci sarà data la possibilità, presenteremo una proposta scritta condivisa con le nostre strutture da trasmettere nella prima decade di ottobre.

IL PUNTO PENITENZIARIO



“Sempre più minato è il senso di appartenenza di chi per queste amministrazioni ha profuso energie e competenze senza alcun ritorno sia in termini di benessere organizzativo sia per quanto riguarda gli aspetti giuridico-economici per non parlare della mortificazione di avere il proprio contratto di lavoro bloccato dal 2009.”

Tra Piano Carceri e focus sul personale penitenziario e della giustizia minorile

di Roberto Martinelli

Nell'ottobre prossimo, in virtù della proroga concessa, dovrebbe arrivare in porto il nuovo modello organizzativo del Ministero della Giustizia e nello specifico dei suoi Dipartimenti, insieme con questo sarà possibile conoscere la definitiva consistenza delle piante organiche modificate a seguito della c.d. “*spending review*”.

La crisi che ha investito il sistema carcerario per il drammatico sovraccollamento degli istituti ha fatto sì che fosse varato il cosiddetto “piano carceri” con la nomina di un *Commissario* straordinario per la realizzazione di nuovi istituti o padiglioni detentivi in strutture già esistenti.

Per dare più convincenti soluzioni a tale problema, anche in virtù delle indicazioni della CEDU, prima dell'estate sono stati varati diversi provvedimenti legislativi miranti a ridurre la popo-

lazione detenuta. In particolare l'istituto della “messa alla prova” sarà la sfida che dovrà affrontare il Dap. Nel frattempo scaduta la data fissata per il 28 maggio u.s., nel mese di giugno la citata Corte europea per i diritti dell'uomo, vista anche la sensibile diminuzione delle persone ristrette, ha deliberato il rinvio di un anno per una nuova valutazione sull'efficacia delle misure già decise dal governo negli ultimi mesi per contrastare con maggiore incidenza il problema del sovraffollamento. In ultimo il 29 agosto il Governo ha presentato uno schema di disegno di legge con delega per la riforma del processo penale e dell'ordinamento penitenziario.

Sotto il profilo organizzativo, il 31 luglio, per volontà governativa, è cessata anticipatamente l'attività del Commissario straordinario per il piano carceri e nonostante le innumerevoli problematiche, trascorsi molti mesi, ancora non è stato ancora nominato il Capo del DAP e con lui gli altri vertici dell'amministrazione. Nelle stesse condizioni di vacanza e incertezza è la Giustizia Minorile. La percezione comune è quella di una sorta di “*commissariamento*” dei Dipartimenti.

Quello che il personale dei due Dipartimenti (Dap e Dgm) avverte quotidianamente è il senso di abbandono e soprattutto la mancanza di riferimenti vista anche la precarietà degli incarichi dirigenziali.

Sempre più minato è il senso di appartenenza di chi per queste amministrazioni ha profuso energie e competenze senza alcun ritorno sia in termini di benessere organizzativo sia per quanto riguarda gli aspetti giuridico-economici per non parlare della mortificazione di avere il proprio contratto di lavoro bloccato dal 2009. Negli ultimi anni nessuno ha più prestato attenzione alle problematiche e difficoltà del personale, concentrandosi solo sulla questione detentiva. Di contro questa Federazione ha dovuto mettere in campo numerose iniziative di mobilitazione cui hanno partecipato centinaia di lavoratori per evitare drammatici tagli agli organici già sottodimensionati e ormai ridotti al lumicino.

Sempre più spesso il Governo parla della necessità di riforme per modernizzare il paese e per questo si chiede di abbattere i conservatorismi e le posizioni ideologiche che impediscono il rinnovamento. La nostra Federazione è pronta al confronto, ma il sacrificio non può essere solo di una parte.

Per la concretezza che ci ha sempre contraddistinto la CONFSA-UNSA vuole dare il proprio contributo, non rappresentando solo problematiche ma suggerendo possibili soluzioni che tra le altre cose possano dare prospettive di stabilità e crescita ai lavoratori.

“Negli ultimi anni nessuno ha più prestato attenzione alle problematiche e difficoltà del personale, concentrandosi solo sulla questione detentiva.”

PREVIDENZA COMPLEMENTARE—PERSEO/SIRIO

**1° ottobre 2014, nasce il
Fondo Pensione
PERSEO-SIRIO**

di Claudio Mascagna

Il 1 ottobre 2014 prenderà il via il Fondo **PERSEO-SIRIO**, il nuovo Fondo di Previdenza Complementare che interessa circa 1.500.000 di dipendenti pubblici dei comparti Ministeri, Agenzie Fiscali, Inps, Inail, Regioni, Autonomie Locali e Sanità.

L'operazione di fusione tra i Fondi Perseo e Sirio consentirà di accrescere il patrimonio in gestione, contenere i costi, razionalizzare la struttura operativa, diversificare gli investimenti e ottenere migliori performance a beneficio degli aderenti.

Gli aderenti al Fondo SIRIO vedranno da subito un primo piccolo vantaggio diminuendo la quota associativa annua che scenderà dagli attuali 20 euro a 16 euro l'anno. Inoltre, il Fondo SIRIO ha riconosciuto per l'anno 2013 ai soci aderenti un rendimento del 7,41% sui contributi versati.

Rammentiamo che il Fondo Pensione Perseo-Sirio, come tutti i fondi negoziali, oltre al contributo del datore di lavoro, fruisce di adeguati benefici fiscali di legge.

L'adesione al Fondo Perseo-Sirio è un'opportuna per tutti i dipendenti, soprattutto per i più giovani; il rapporto fra la pensione che si percepirà e l'ultima retribuzione è destinato inevitabilmente a scendere al 50-60%, senza una pensione di "scorta"

lo standard di vita dei lavoratori sarà compromesso. Inoltre a fronte di un'inflazione annua che sta toccando minimi storici, anche il convincimento di tenere al riparo il proprio Tfs, la propria vecchia "liquidazione", sta venendo meno. Infatti, con l'adesione alla previdenza complementare e l'automatica trasformazione del Tfs in Tfr, quest'ultimo sta dando risultati molto più soddisfacenti, anche se si volessero prendere in esame le performance degli ultimi 15 anni.

C'è bisogno tra i lavoratori di più consapevolezza di questo scenario, c'è bisogno che i lavoratori pubblici approfondiscano, più di quanto fino ad oggi abbiano fatto, nel loro interesse, i temi della previdenza preoccupandosi del loro futuro e quello delle loro famiglie.

La Federazione Confsal-UNSA illustra costantemente nelle assemblee sindacali le opportunità offerte dal Fondo Pensione, approfondendo i temi della previdenza complementare.

Ricordiamo, infine, che tutti gli iscritti alla Federazione Confsal-UNSA possono avvalersi del servizio gratuito di assistenza Confsal-UNSA al Fondo Pensione Perseo-Sirio, chiedendo la simulazione personalizzata INPS al seguente indirizzo e-mail:

fondosiriounsa@confsal-unsal.it



“C'è bisogno tra i lavoratori di più consapevolezza di questo scenario, c'è bisogno che i lavoratori pubblici approfondiscano, più di quanto fino ad oggi abbiano fatto, nel loro interesse, i temi della previdenza preoccupandosi del loro futuro e quello delle loro famiglie.”

**C'è una mail
dedicata del tuo
sindacato, per
gli iscritti
dell'UNSA:
fondosiriounsa@confsal-unsal.it**

Licenziamento per aver letto e-mail personali al lavoro

Suprema Corte di Cassazione Sezione Lavoro
Sentenza del 18 marzo 2014, n. 6222



“Ha dedotto sotto vari profili la nullità della sanzione, chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.”

La Corte ha esaminato il caso di un uomo, che ha impugnato 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. Ha dedotto sotto vari profili la nullità della sanzione, chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.

La Cassazione sul punto ha precisato che *“La valutazione della gravità dell'inadempimento dal*

lavoratore e dell'adequazione 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 (vedi tra le più recenti Cass. 7 aprile 2011 n. 7948, 25 maggio 2012 n. 8293).”

Ricordando poi inoltre che la *“rilevata presenza di materiale pornografico non corrisponde ad una specifica contestazione di addebito formulata con la suddetta lettera.”*

In conclusione, *“il giudice di appello ha inoltre omissso la valutazione della gravità dell'inadempimento sotto il profilo delle conseguenze pregiudizievoli per l'azienda dell'installazione di programmi coperti da copyright, come della violazione delle disposizioni impartite per l'uso del computer.”*



Licenziato perché assuntore di sostanze stupefacenti

Suprema Corte di Cassazione Sezione Lavoro
Sentenza 6 febbraio – 26 maggio 2014, n. 11715

“è “onere del lavoratore eccepire e dimostrare l'insussistenza della condizione di non conoscenza o conoscibilità da parte dell'azienda della sua condizione di consumatore di droga”

La Cassazione, ha trattato il caso di un lavoratore, addetto alla guida di automezzi pesanti per il trasporto dei rifiuti, che è stato licenziato perché, da una sentenza penale emessa nei suoi confronti è risultato essere consumatore di sostanze stupefacenti.

Nel caso di specie la Corte ha quindi valutato se tale circostanza possa essere considerata un giustificato motivo di licenziamento e spiega, discostandosi dalle affermazioni della Corte territoriale che è *“onere del*

lavoratore eccepire e dimostrare l'insussistenza della condizione di non conoscenza o conoscibilità da parte dell'azienda della sua condizione di consumatore di droga, che è alla base dell'impossibilità oggettiva della utilizzazione del lavoratore, costituente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento”

In conclusione, *“la sentenza impugnata deve essere, quindi, cassata, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Roma,*

in diversa composizione, che si atterrà, nell'ulteriore esame del merito della controversia, a tutti i principi affermati” in sentenza ed in particolare al seguente: *“nella valutazione della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento di un lavoratore avente le mansioni di guida di automezzi pesanti di trasporto di rifiuti sulla pubblica via, il quale, con sentenza penale di condanna per il reato di detenzione illegale di sostanze stupefacenti sia risultato consumatore di*

sostanze stupefacenti, è necessario - nella situazione normativa antecedente l'emanazione della disciplina attuativa dei primi due commi dell'art. 125 del d.P.R. n. 308 del 1990 - che il lavoratore fornisca piena prova, attraverso la produzione dell'esito di esami tossicologici ad hoc - del pro-

prio avvenuto pieno recupero, con la conseguente dismissione dell'abitudine al consumo di sostanze stupefacenti, la quale - anche al di sotto della soglia della tossicodipendenza - è da sola sufficiente ad inibire la guida di veicoli su strada (ex art. 187 del codice della strada) e ad

esporre il datore di lavoro al rischio di essere chiamato a rispondere di eventuali danni cagionati a terzi".



Licenziamento, dipendente volgare e offensivo

Suprema Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 18 dicembre 2013 – 12 marzo 2014, n. 5730

La Cassazione ha esaminato un interessante caso di licenziamento in tronco per il quale in primo grado era stato chiesto dal lavoratore la declaratoria di illegittimità.

Il Tribunale di Cagliari aveva ritenuto illegittimo il recesso e, pertanto, disponeva la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, condannando la Ditta resistente al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento fino alla reintegra, nonché al risarcimento del danno biologico (commisurato al 6% a seguito dell'espletata c.t.u.).

La Corte di appello di Cagliari accoglieva per quanto di ragione l'appello proposto dall'Azienda ed, in parziale riforma della sentenza impugnata - confermata per il

resto -, dichiarava non dovuta dalla società appellante la somma liquidata dal primo giudice a titolo di risarcimento dell'ulteriore danno reclamato dal lavoratore.

Per quale motivo era stato intimato al lavoratore il licenziamento in tronco?

Per il suo atteggiamento "volgare ed offensivo" anche se, per il giudice del gravame, queste frasi "erano prive del contenuto intimidatorio e minaccioso attribuito loro dal datore di lavoro, in quanto scaturite da una reazione impulsiva dovuta alla difficoltà del momento, aggravata dall'assoluta mancanza del preavviso del provvedimento in conformità a quanto previsto dalla normativa contrattuale, inidonea tuttavia ad ingenerare alcuna concreta

efficacia intimidatoria".

Oltraggiare il proprio superiore giustifica un licenziamento?

Il Tribunale di Cagliari in primo grado aveva ritenuto illegittimo il licenziamento, disponendo la reintegrazione del ricorrente. La Corte di Appello in secondo grado ha parzialmente modificato la sentenza del tribunale.

