

DIARIO DELLA GIUSTIZIA



Numero 32/14

10/11/2014

CONFSAL-UNSA GIUSTIZIA

*Il "Punto" del Segretario Generale
Massimo Battaglia*

Certezze, proposte e populismi

Amici,

in questi giorni è stato approvato il DL sul processo civile che avrà conseguenze sulle attività delle cancellerie e sul personale giudiziario.

Questo provvedimento sicuramente in proiezione futura avrà effetti positivi, ma al momento ricade in una situazione drammatica degli uffici giudiziari.

Su questi aspetti nell'ultimo incontro con il Ministro Orlando mi sono soffermato su quello delle risorse, che hanno una importanza vitale sia sul personale che sull'organizzazione.

Le risposte della parte pubblica, che al momento sono alla fase delle intenzioni fino alla definizione compiuta della Legge di Stabilità, ci sembrano buone e lo abbiamo pub-

blicamente dichiarato. Rimaniamo però in attesa che dalle parole si passi ai fatti, quindi con previsioni concrete e legislative.

Per quanto riguarda il DL, questa Segreteria a breve farà un punto preciso sulle ricadute negli uffici.

È di fine della settimana scorsa l'informativa sugli interpellati che verranno pubblicati. Lasciatemi dire che questo ultimo atto è la diretta conseguenza di quanto previsto dall'accordo siglato dall'UNSA con l'Amministrazione il 9.10.2012, e che abbiamo fortemente sostenuto. Va sottolineato che attraverso questo accordo – alla cui realizzazione l'Amministrazione non era obbligata da nessuna norma di legge – l'UNSA ha voluto limitare i danni subiti dal personale per la soppressione di oltre 1.000 uffici giudiziari, la cui chiusura è stata con-



divisa sia dalla politica che da alcuni sindacati.

L'UNSA GIUSTIZIA ha rivendicato e rivendica la necessità assoluta che il personale abbia il riconoscimento, anche economico, di quella professionalità che ogni giorno offre a favore della Magistratura di questo paese nell'esercizio delle funzioni giurisdizionali.

Questa rivendicazione racchiude ciò per cui ci siamo battuti negli anni, vale a dire mettere al primo posto il personale e non le bandiere o le appartenenze.

Lasciamo come sempre agli altri i populismi delle dichiarazioni, delle richieste al limite dell'assurdo

"IL PUNTO" - di Massimo Battaglia

"Lasciamo come sempre agli altri i populismi delle dichiarazioni, delle richieste al limite dell'assurdo che chiedono sempre di più del possibile, quello che io definisco la richiesta del "sempre più uno", o di coloro che offrono "buoni..." per l'iscrizione [...]"



che chiedono sempre di più del possibile, quello che io definisco la richiesta del "sempre più uno", o di coloro che offrono "buoni..." per l'iscrizione, e che inevitabilmente si esauriscono in un nulla di fatto e che non sono in grado di portare nulla di concreto ai lavoratori, sia in termini economici che di diritti. Lasciamo ad altri le chiacchiere. Noi seguiremo con attenzione l'evolversi della situazione prevista per la prossima settimana in primis per ciò che riguarda la Legge di Stabilità, la quale dovrebbe portare nel prossimo triennio all'erogazione di risorse che attendiamo da anni.

Queste risorse dovranno servire principalmente per bandire nuovi concorsi e consentire al personale in

servizio la più ampia possibilità di passaggi di area, e per finanziare il FUA, con la conseguente possibilità di ulteriori passaggi economici.

Inoltre, le nuove risorse potranno essere connesse ad una modifica della parte ordinamentale prevista dall'ultimo contratto integrativo ancora in vigore, di cui l'UNSA è stata protagonista e parte promotrice, come preannunciato nel punto 12 del programma del ministro Orlando, per il quale l'UNSA è pronta a dare il suo contributo nella misura in cui tale modifica porti dei diretti vantaggi per il personale.



Licenziamento legittimo se non si eseguono i compiti affidati dai superiori

Sentenza della Corte di Cassazione n. 22152/2014



La Suprema Corte di Cassazione ha esaminato il caso di un lavoratore, licenziato per essersi rifiutato di eseguire i compiti che gli erano stati affidati dal suo superiore e, da ciò che emerge dalla sentenza in commento, è che tale rifiuto, specie nel caso di recidiva, giustifica il licenziamento poichè di fatto pone in essere un comportamento di insubordinazione, inidoneo a consentire la protrazione anche temporanea del rapporto.

Sul punto la Cassazione, rigettando il ricorso presentato dal lavoratore e condannandolo anche al pagamento delle spese processuali, ha osservato che il licenziamento “sin dall’indicazione dell’oggetto”, è stato irrogato non solo ex art. 20, comma 2, lettera e) del c.c.n.l., bensì anche ex art. 2119 c.c. per giusta causa, ravvisata nella “impossibilità intrinseca di prosecuzione del rapporto per recisione del vincolo fiduciario”, chiaramente riconducibile “alla condotta

d’insubordinazione del lavoratore rispetto alle direttive impartite dal suo superiore corroborata nella sua efficacia rescindente dal pregresso comportamento recidivante del lavoratore”.

Si legge in sentenza, “tale motivazione, senz’altro congrua, resiste alla censura del ricorrente, e ciò non solo a seguito del mancato accoglimento del motivo precedente (rivolto contro l’efficacia dei provvedimenti disciplinari pregressi), bensì anche (con riguardo, in specie, alla irrogazione ex art. 2119 c.c.) per la valenza ai fini della valutazione della gravità della insubordinazione e della conseguente sussistenza della giusta causa, del comportamento pregresso del lavoratore, a prescindere anche dalla rilevanza autonoma della recidiva (nella specie ex art. 20, comma 2, lettera e) del c.c.n.l., pure richiamato) (cfr. Cass. 19-12-2006 n. 27104, Cass. 20-10-2009 n. 22162)”.

Articolo 2119 Codice Civile

Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l’indennità indicata nel secondo comma dell’articolo precedente [2244]. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell’imprenditore [2221] o la liquidazione coatta amministrativa dell’azienda [l.f. 194].

“La Suprema Corte di Cassazione ha esaminato il caso di un lavoratore, licenziato per essersi rifiutato di eseguire i compiti che gli erano stati affidati dal suo superiore e, da ciò che emerge dalla sentenza in commento, è che tale rifiuto, specie nel caso di recidiva, giustifica il licenziamento poichè di fatto pone in essere un comportamento di insubordinazione, inidoneo a consentire la protrazione anche temporanea del rapporto.”



Riduzione paga, lavoratore ritardatario, inutile recupero fuori orario

Sentenza della Corte di Cassazione n. 18462 /2014

"L'osservanza dell'orario di lavoro stabilito costituisce obbligo del lavoratore disciplinarmente sanzionabile; l'utilizzabilità della prestazione lavorativa in un determinato orario consegue all'organizzazione produttiva del datore di lavoro e non è conseguentemente modificabile unilateralmente da parte del lavoratore."

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza che di seguito si riporta, ha trattato il caso di un lavoratore delle Poste Italiane che non rispettava l'orario di lavoro e che, per questo motivo, gli venivano trattenute delle somme dallo stipendio.

Il lavoratore si giustificava sostenendo che il tempo del ritardo veniva recuperato prestando il proprio servizio oltre anche l'orario.

La Corte territoriale ha considerato che la convocazione del lavoratore in sede diversa da quella di svolgimento della prestazione, non viola il procedimento disciplinare in quanto non pregiudica il diritto di difesa del lavoratore stesso.

In ordine alla condanna del lavoratore alla restituzione della somma percepita per l'orario non osservato, la Corte territoriale ha ritenuto che il recupero da parte del lavoratore non vale a riconoscergli la relativa retribuzione stante l'inutilizzabilità della prestazione svolta oltre l'orario di lavoro prestabilito.

La Cassazione sul punto ha chiarito che *"l'osservanza dell'orario di lavoro stabilito costituisce obbligo del lavoratore disciplinarmente sanzionabile; l'utilizzabilità della prestazione lavorativa in un determinato orario consegue all'organizzazione produttiva del datore di lavoro e non è conseguentemente modificabile unilateralmente da parte del lavoratore. Per cui correttamente il datore di lavoro sottrae dalla retribuzione l'ammontare relativa alla prestazione non effettuata nell'orario prestabilito a nulla rilevando lo svolgimento della prestazione al di fuori dell'orario di lavoro stesso"*.



RICORSO ALLA CORTE EUROPEA

L'Avv. Pasquale Lattari scrive alla Corte per il ricorso UNSA

In data 10 novembre 2014 l'avv. Pasquale Lattari ha inoltrato alla Corte Europea la richiesta di espletamento dell'iter procedurale per quanto riguarda il ricorso intentato dall'UNSA e dai suoi iscritti ricorrenti.

