



+ L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza.
(di Red.)

1. Legittimità delle sanzioni disciplinari per violazione del “minimo etico”.
2. Ammissibile un secondo licenziamento se si basa su ragioni diverse dal primo.
3. Illegittimo il licenziamento in mancanza di prova delle assenze del lavoratore.
4. Ferie: la malattia non può sospendere la maturazione del diritto.
5. Legittimo il rifiuto del dipendente comunale di prestare servizio al di

L'Editoriale

di Massimo BATTAGLIA

Populismo e demagogia Vs Concretezza e serietà.



Non di rado arrivano casualmente alla mia attenzione documenti redatti dai rappresentanti di questa o quella O.S. attraverso i quali si cerca di convincere le lavoratrici ed i lavoratori ad accettare un'opinione o una linea di condotta (la loro, ovviamente...) che rappresenta sicuramente "il verbo", "la verità assoluta" su ciò che si deve o che non si deve fare per cercare di risolvere i numerosissimi problemi che affliggono i pubblici dipendenti in generale, e quelli della Giustizia in particolare.

Peccato, però, che per far questo non si illustrano un programma e/o una strategia di lotta sindacale da portare avanti per cercare di ottenere risultati concreti per tutti i lavoratori. No.

Per cercare di catturare l'attenzione e quindi, in prospettiva, il consenso di chi legge i loro scritti, o ascolta le loro parole nelle assemblee, alcuni di detti personaggi non fanno altro che sparare ad alzo zero, addebitando alla O.S. avversaria le peggiori nefandezze quando non (addirittura!) collaborazionismo con il "nemico", cioè la P.A.

Se non fosse che sono quasi sette anni che il Paese (alla pari con tutti gli altri Paesi occidentali) sta attraversando una crisi economica, sociale e occupazionale davvero spaventosa, e che quindi sono queste le cose che più occupano i miei pensieri..., ci sarebbe quasi da riderci sopra a certe sciocchezze, anche perché poi, se si va a stringere, i riscontri che costoro ottengono sono davvero miseri.

***Confsal-Unsa**, invece, non cerca di guadagnare consensi parlando male degli altri, ma semplicemente illustrando la propria attività sindacale, le iniziative adottate, che spesso hanno prodotto risultati concreti per le lavoratrici ed i lavoratori.*

Qualcuno ci ha benevolmente rimproverato, ma sempre con spirito costruttivo, che potevamo e/o dovevamo fare di più; che questa o quella scelta forse sono state sbagliate.

Pur non condividendo la critica, ma accettandola con dignità, c'è però da dire che, certo, siamo esseri umani; ed anche a noi può capitare di fare

errori; e poi, come si dice(?), solo chi si dà da fare può commettere errori. Chi non fa nulla...non sbaglia mai!

In buona sostanza, si può scegliere liberamente se infarcire la propria azione sindacale di populismo e demagogia a poco prezzo, con iniziative rumorose ma senza costrutto, oppure se, nella situazione data (che, ripeto, è pesantissima...), fare anche l'impossibile per cercare comunque di portare a casa qualche buon risultato.

Bene, noi abbiamo sempre scelto questa seconda ipotesi.

A volte siamo riusciti nel nostro intento, altre volte le cose sono andate meno bene, soprattutto perché contro chi fa dell'autoritarismo la sua arma principale per governare il Paese c'è poco da contrattare.

*Comunque, se nonostante le critiche velenose di qualcuno (dovute forse al "rosicamento"...) **Confsal-Unsa** per rappresentatività **è tutt'ora la prima O.S. fra i dipendenti del Ministero della Giustizia**, sia per quanto attiene il dato associativo, sia per quanto attiene i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, qualcosa vorrà pur dire. O no?*

~.~

A conclusione di queste mie brevi riflessioni, comunico che, con nota di ieri 16 febbraio 2015, il Ministero della Giustizia ci ha informati che procederà alla integrazione del bando di mobilità esterna, compartimentale e extracompartimentale, dello scorso 25 novembre 2014.

Le nuove domande, nelle quali potranno essere espresse fino a cinque preferenze, potranno essere presentate entro il termine di trenta giorni dalla pubblicazione del P.D.G integrativo del bando.

Le domande già presentate ai sensi del bando del 25 novembre 2014 restano valide ed efficaci, salva la facoltà di ripresentazione con espressa rinuncia alla domanda precedente.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 7105 del 26 Marzo 2014.

Legittimità delle sanzioni disciplinari per violazione del “minimo etico”

Le sanzioni disciplinari sono normalmente irrogabili all'interno dell'azienda sulla base di un codice etico reso noto a tutti i dipendenti. Ma ci sono casi in cui dette sanzioni – ad esclusione di quelle espulsive come il licenziamento, per il quale occorrono determinate cautele – possono essere irrogate anche in assenza di idonea pubblicità? Nel caso di specie un dipendente, dopo aver inviato un fax contenente accuse gravi e non fondate su prove a un dirigente e ad altri colleghi, è stato sospeso dal servizio per un mese.

Contro tale decisione lo stesso ha proposto impugnazione, ma la legittimità della sanzione è stata confermata sia in primo che in secondo grado di giudizio. Contro tale statuizione l'interessato ha proposto ricorso in Cassazione.

Se il codice etico adottato dall'azienda, adeguatamente pubblicizzato, è idoneo a fondare responsabilità disciplinare, essa è comunque riscontrabile anche nel caso in cui risulti violato il c.d. “minimo etico”, per questo intendendosi la violazione sia di norme di rilevanza penale che comportamenti percepibili dal dipendente stesso come illeciti.

La Suprema Corte rileva come in questo caso “non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta”. La gravità della condotta tenuta dal dipendente era

tale per cui chiunque ne avrebbe compreso la portata lesiva non solo sul piano disciplinare ma anche penale. Il ricorso è rigettato.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 6845 del 24 marzo 2014.

Ammissibile un secondo licenziamento se si basa su ragioni diverse dal primo.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6845 del 24 marzo 2014, ha affermato che "l'intimazione del licenziamento non preclude al datore di lavoro di irrogare altro recesso sulla base di ragioni diverse da quelle poste a fondamento del primo, non operando un principio di consumazione del potere unilaterale di recesso, fermo restando che il secondo licenziamento potrà avere rilevanza solo nel caso di inefficacia del primo".

La Suprema Corte, richiamando la recente giurisprudenza di legittimità, ha ricordato che "in tema di licenziamento in regime di tutela reale, ove il datore di lavoro abbia intimato al lavoratore un licenziamento individuale, è ammissibile una successiva comunicazione di recesso dal rapporto da parte del datore medesimo, purché il nuovo licenziamento si fondi su una ragione o motivo diverso e sopravvenuto (nel senso di non noto in precedenza al datore di lavoro) e la sua efficacia resti condizionata all'eventuale declaratoria di illegittimità del primo."

Nello stesso senso, anche il principio di diritto secondo cui "il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo; ne consegue che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente."

Nel caso di specie - si legge nella sentenza - il secondo recesso è stato irrogato con riferimento all'assenza dal lavoro ritenuta arbitraria dal datore di lavoro, e quindi con riferimento a fatti diversi dal precedente recesso datoriale, ed è

intervenuto solo dopo che tale pregresso licenziamento era stato già invalidato dal giudice a seguito di ricorso del lavoratore.

Si tratta quindi di atto avente una specifica funzione economica e dunque efficace (ancorché in ipotesi annullabile), non precluso come tale, secondo quanto detto, al datore di lavoro.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 7108 del 26 marzo 2014.

Illegittimo il licenziamento in mancanza di prova delle assenze del lavoratore.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7108 del 26 marzo 2014, ha affermato che è da ritenersi corretta l'esclusione della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento qualora non risultino dagli atti del giudizio elementi di prova che dimostrino le assenze ingiustificate asserite dal datore, intese nella loro materialità.

In particolare la Suprema Corte ha ricordato che "il datore di lavoro, su cui a norma dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966 grava l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, può limitarsi, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dalla assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio, nella sua valenza di inadempimento sanzionabile sul piano disciplinare, a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare l'assenza e in particolare la sua dipendenza da causa a lui non imputabile."

Tuttavia "solo la pacifica verifica dell'assenza esonera il datore di lavoro all'onere della prova impostogli dall'art. 5 della citata legge (comportando, dall'altra parte, che il lavoratore inadempiente possa liberarsi della responsabilità provando la non imputabilità della mancata prestazione)".

Nella specie - evidenziano i giudici di legittimità - non risultano dagli atti del giudizio elementi di prova che dimostrino le assenze asserite dal datore, intese nella loro materialità, essendo peraltro tali assenze contestate nel processo dal lavoratore.

Né può ritenersi sufficiente a dimostrare le assenze la mera indicazione delle stesse nell'atto di contestazione disciplinare, restando altresì irrilevante la

mancata adduzione di giustificazioni da parte del lavoratore in sede disciplinare.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 17177/2014.

Ferie: la malattia non può sospendere la maturazione del diritto.

In un periodo di ferie per eccellenza, come quello estivo, arriva l'interessante pronuncia della sezione lavoro della Corte di Cassazione, n. 17177/2014, che ribadisce la tutela costituzionale del diritto del lavoratore alle ferie annuali, affermando il principio inderogabile secondo cui la maturazione di tale diritto **“non può essere impedita dalla sospensione del rapporto per malattia”**, né lo stesso può essere disatteso dalla contrattazione collettiva o dall'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003, il quale **“nel confermare l'applicazione dell'art. 2019 c.c., autorizza i contratti collettivi soltanto a prevedere condizioni di miglior favore”**.

Chiamata ad intervenire in una vicenda inerente la diminuzione proporzionale del monte ferie nei confronti di un lavoratore in relazione ai periodi di malattia superiori a 180 giorni, la Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello che dichiarava illegittimo l'art. 10 del CCNL del 12 marzo 1980, condannando il datore di lavoro a restituire al dipendente i giorni di assenza per malattia.

Considerando, pertanto, inammissibile il ricorso della società appellante, la Corte ha precisato che “il diritto del lavoratore alle ferie annuali, tutelato dall'art. 36 Cost., è ricollegabile non solo ad una funzione di corrispettivo dell'attività lavorativa, ma altresì al soddisfacimento di esigenze psicologiche fondamentali del lavoratore, il quale - a prescindere dalla effettività della prestazione - mediante le ferie può partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e può vedersi tutelato il proprio diritto alla salute nell'interesse dello stesso datore di lavoro; da ciò consegue che la maturazione di tale diritto non può essere impedita dalla sospensione del rapporto per malattia del lavoratore e che la stessa autonomia privata, nella determinazione della durata delle ferie ex art. 2109, capoverso, cod. civ., trova un limite insuperabile nella necessità di parificare ai periodi di servizio quelli di assenza del lavoratore per malattia”.

[Torna all'indice](#)

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 17582 del 4 Agosto 2014.

Legittimo il rifiuto del dipendente comunale di prestare servizio al di fuori dell'orario di lavoro.

Vanno annullate le sanzioni disciplinari irrogate al dipendente comunale per il suo rifiuto di prendere parte a riunioni del Consiglio comunale indette in orario serale, dunque fuori dall'orario di lavoro contrattualmente previsto.

E' quanto afferma la Corte di Cassazione spiegando che a seguito della c.d. privatizzazione del pubblico impiego, salvo ipotesi specifiche (si pensi, ad esempio, ai vigili del fuoco o ai magistrati) ai dipendenti pubblici è estesa la normativa inerente il rapporto di lavoro privato.

Per tale motivo non è possibile costringere il dipendente a prestare ore di straordinario senza il suo consenso, salvo che vi siano accordi espressi tra dipendente e datore di lavoro o si tratti di una situazione di eccezionale gravità e urgenza.

Nel caso di specie il dipendente ha provato che tali riunioni sarebbero avvenute con regolarità in orari serali e, in assenza di specifici accordi con il dirigente preposto all'organizzazione e al funzionamento dell'ufficio comunale, lo stesso dipendente si sarebbe dapprima prestato a tali mansioni per poi successivamente rifiutarsi.

A nulla è valsa la difesa comunale, la quale faceva riferimento a un interesse pubblico superiore all'espletamento delle funzioni, al fine di salvaguardare il buon andamento dell'azione amministrativa: la Suprema corte ha avallato la decisione del giudice di merito confermando l'estensione applicativa dei principi di matrice civilistica, tra cui il generale dovere di correttezza e buona fede – ex artt. 1175 e 1375 cod. civ. - che nel caso di specie non è stato rispettato dalla pubblica amministrazione.

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione (sezione lavoro), sentenza n. 17374 del 30 luglio 2014

Illegittimo il licenziamento per motivi “non oggettivi” di riorganizzazione aziendale.

Pur essendo incontestata la circostanza della effettività della riorganizzazione aziendale, il licenziamento del lavoratore per motivi non basati sulle esigenze oggettive della soppressione del posto e delle funzioni, bensì sulla stessa presenza del funzionario, in quanto rappresentante la continuità rispetto alla passata gestione dell'azienda, è radicalmente illegittimo, poiché è carente il nesso oggettivo tra la ristrutturazione dell'impresa e la risoluzione del rapporto.

È quanto evidenziato dalla Corte di Cassazione (sezione lavoro), con sentenza n. 17374 del 30 luglio 2014, in una vicenda avente per protagonista il segretario generale di una società di calcio, licenziato in seguito ad un nuovo assetto organizzativo.

Rilevando che dall'istruttoria era emersa chiaramente la mancanza di causa del licenziamento in esame, giacché non ancorato a ragioni oggettive, quali la soppressione delle mansioni svolte dal lavoratore, ma “alla finalità di interrompere la continuità della precedente dirigenza” della quale lo stesso rappresentava il ganglio operativo, sulla base dell'aspettativa di creare, tramite la nuova figura di un direttore generale una squadra conforme al suo modo di concepire il ruolo professionale che si risolveva di fatto, nella “scelta di eliminare dalla gestione della società la stessa presenza del funzionario”, la Corte d'Appello di Firenze ordinava la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro condannando la società a corrispondergli le retribuzioni maturate dal licenziamento all'effettivo reintegro.

La società sportiva ricorreva per Cassazione, sostenendo che, una volta accertata la sussistenza del giustificato motivo oggettivo del recesso, dovuto a ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, i giudici d'appello non avrebbero potuto ritenere illegittimo il licenziamento basato su scelte imprenditoriali discrezionali riguardanti la necessità di realizzare un nuovo assetto organizzativo aziendale, comportante l'attribuzione di tutte le funzioni dirigenziali al nuovo direttore generale, che prendeva il posto della precedente figura del segretario generale.

La S.C., condividendo la motivazione della corte territoriale, ritenuta adeguata ed immune da rilievi di tipo logico-giuridico, ha rigettato il ricorso,

rilevando tra l'altro che “a conferma della rilevata carenza di un nesso oggettivo tra la ristrutturazione dell'impresa e la risoluzione del rapporto, era risultato che i compiti del lavoratore licenziato non erano stati eliminati, ma semplicemente suddivisi all'interno della nuova squadra per la gestione amministrativa, contabile e sportiva della società”, la quale non aveva neanche allegato, né provato l'incollocabilità nell'organigramma aziendale del dipendente licenziato, le cui funzioni erano state di fatto assegnate ad altri soggetti.

[Torna all'indice](#)
