



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
Coordinamento Nazionale Giustizia
V i a N a p o l i 5 1 , 0 0 1 8 4 , R o m a



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza.

(di Red.)

1. [La regola della immediatezza della contestazione disciplinare e l'obbligo di motivazione](#)
2. [Lecito "spiare" il dipendente con un falso profilo Facebook, per poi licenziarlo.](#)
3. [Le sanzioni disciplinari, ove irrogate, debbono essere reali e non strumentali.](#)
4. [Mobbing: rispondono in solido datore e superiore gerarchico.](#)

L'Editoriale

di Massimo BATTAGLIA

Giustizia tampone

Tutti, o quasi tutti, conoscono il famoso detto secondo il quale “*A pensar male si fa peccato, ma spesso ci si azzecca*”.

Il punto è che da tantissimi anni, fra colleghi e dipendenti dei vari uffici giudiziari del Paese, nel corso dei frequenti incontri che ho con loro, mi sento sempre ripetere che “...*la Giustizia non la si vuol far funzionare, altrimenti non si spiegherebbero gli ossessivi tagli, di personale e di fondi, né il continuo perdurare della mancanza di una vera riforma della stessa...*”, che dovrebbe porre al centro del medesimo processo riformatore, una volta per tutte, i circa trentaduemila dipendenti del Ministero della Giustizia.

Per anni ed anni mi sono rifiutato di credere, oserei dire per garbo istituzionale, ad un ragionamento così *tranchant* che non depone certo a favore della classe politica, anche perché nel corso delle numerose trattative cui ho partecipato, di volta in volta i rappresentanti del governo *pro tempore* (e mi riferisco a governi di qualsivoglia colorazione...) giuravano che sì, i problemi si sarebbero risolti; che sì i fondi si sarebbero trovati, e bla..bla..bla!

Spergiuri!

Infatti, non c'è voluto molto per capire che a certi professionisti della menzogna e del menefreghismo, delle sorti del “sistema giustizia”, della condizione lavorativa indecorosa e degli stipendi sempre più striminziti delle lavoratrici e dei lavoratori **non importava proprio un bel nulla!**

Ognuno di voi avrà notato che i *mass media*, ogni volta che riferiscono di riforma (molto presunta) della Giustizia parlano solo di **intercettazioni, di separazione delle carriere dei magistrati, dei tempi di prescrizione dei reati...**e chi più ne ha più ne metta!

Mai una volta, nemmeno per sbaglio, possiamo ascoltare un politico che parli seriamente dei problemi del personale. Ciò avviene una sola volta all'anno, quando i presidenti delle Corti d'Appello (che comunque non sono dei politici)

denunciano frettolosamente la “**mancanza del personale amministrativo**” quale “alibi”, probabilmente, che serva a coprire quelle che sono le responsabilità del malfunzionamento degli uffici, che fanno capo anche ai magistrati, che a volte dallo scarsissimo personale che effettivamente si trova in servizio pretendono veramente troppo.

Tuttavia, da qualche tempo a questa parte, l'attuale classe politica dirigente sembra volersi occupare veramente della Giustizia e dei suoi dipendenti.

Ma la domanda che sorge spontanea è: siamo davanti ad un finto efficientismo (cioè ad un'azione gattopardesca...) o stavolta è davvero la volta buona?

Una cosa è certa: almeno fino ad oggi il contenuto del famoso “punto 12” del programma del ministro Orlando per una giustizia equa e funzionale è stato quasi del tutto disatteso, nei tempi di realizzazione, nel metodo e nel merito.

Si cerca di tamponare, qua e là, con provvedimenti che comunque sono limitati nel tempo. Ad esempio grazie ad un recente accordo, dal prossimo 8 dicembre gli uffici giudiziari di Roma e altre sedi del Distretto saranno rafforzati da 350 dipendenti della Regione Lazio. Ovviamente presso i singoli uffici il Ministero della Giustizia dovrà assicurare la formazione e l'aggiornamento professionale del personale regionale temporaneamente assegnato. L'assegnazione del personale regionale, infatti, avrà la durata di un anno.

Ora, se da un lato si può comunque apprezzare lo sforzo che verrà fatto, tutta l'operazione, alla fine, non risulterà che un “pannicello caldo”, ovvero un palliativo che avrà effetti effimeri, molto limitati nel tempo.

E personalmente non credo che facendo anche ricorso alla “mobilità forzata” di parte del personale amministrativo si possano raggiungere livelli di funzionamento adeguati alle esigenze di efficienza e rapidità di cui la collettività ha estremamente bisogno.

Per quanti provvedimenti tampone si possano adottare, alla fin fine forniamo sempre al solito discorso della **gravissima carenza di personale amministrativo, quale conseguenza di una insulsa politica di tagli delle piante organiche**, attuata con il famigerato blocco del *turn over* e con la sostanziale abolizione dei pubblici concorsi.

Uno degli effetti più macroscopici di scelte così sbagliate è che, oggi, ci ritroviamo con gli organici di personale amministrativo falcidiati e...con tantissimi anni di servizio sulle spalle. Tutto ciò “loro” la chiamano “ottimizzazione”, io invece penso che si tratti di assoluta noncuranza (quando non **dolo**) delle “**sorti**” della **Giustizia**.

Se poi a tutto questo aggiungiamo che gli stipendi sono fermi al 2009 e che i fondi del FUA diminuiscono di anno in anno, il quadro è completo, e all'interno della cornice scorgiamo donne e uomini che lavorano con zelo e allegria...

La verità è che il “sistema giustizia” va avanti con il coraggio e lo spirito di servizio di pochissimo personale che, per “ringraziamento” viene praticamente privato di un'adeguata formazione (anche in relazione alle nuove tecnologie e procedure) e riqualificazione delle varie figure professionali.

Fra le tante, queste due sono le priorità che più ci stanno a cuore, per le quali ci stiamo battendo da tanti anni e che non smetteremo mai di esigere per il rispetto dovuto a tutti i dipendenti e per la tutela della loro dignità.

A tal riguardo, quanto prima torneremo a prendere iniziative clamorose.

...

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 10727 del 25 Maggio 2015

La regola della immediatezza della contestazione disciplinare e l'obbligo di motivazione

Per essere legittima, la contestazione disciplinare alla base del licenziamento **deve rispettare il canone della sufficienza**, dunque avere alcuni caratteri specifici, quali la **tempestività** e un'**adeguata motivazione**.

Nel caso di specie, ricorre un istituto di credito, datore di lavoro, avverso la sentenza della Corte d'appello che ha ritenuto illegittima l'irrogazione della sanzione del licenziamento a seguito di **accertata illegittimità di un'operazione finanziaria** molto complessa posta in essere da proprio dipendente, **in elusione della normativa antiriciclaggio**.

Riteneva la Corte di merito che **la contestazione sarebbe avvenuta tardivamente** (a distanza di cinque anni dall'accaduto) e che la stessa **sarebbe stata troppo generica**, compromettendo le possibilità di difesa dell'interessato. Il ricorso della banca, nonostante l'esposizione di due importanti principi di diritto, è rigettato per i motivi che seguono.

Da un lato la Cassazione chiarisce che "**La regola dell'immediatezza della contestazione disciplinare**, intesa anzitutto a garantire al lavoratore incolpato l'effettiva possibilità di difesa, **non è violata se il datore di lavoro**

proceda all'inculpazione solo dopo aver avuto piena conoscenza dei fatti e piena possibilità di convincersi dell'illiceità di essi, ciò che, quando si tratti di complesse operazioni bancarie, può richiedere un congruo periodo di tempo, nell'interesse dello stesso lavoratore".

Dall'altro la Corte fa notare che "In tema di licenziamenti disciplinari l'esigenza di specificità della contestazione non è così rigida come nel processo penale ma si uniforma al principio di correttezza vigente nei rapporti contrattuali ed obbedisce all'interesse dell'incolpato a esercitare il diritto di difesa".

A tal fine, quindi, "è necessario che dal capo di inculpazione **risultino con certezza non soltanto il fatto addebitato** ma, quando si tratta di norme di livello legislativo o regolamentare, e tanto più di norme di livello inferiore, è necessaria, se non l'indicazione precisa della norma violata, **almeno una descrizione del fatto tanto precisa da risultarne chiara** la sussumibilità sotto sotto una regola determinata".

Nel caso di specie, però, la lettera di contestazione non indicava le norme violate ma **solo un vago riferimento a regole di corretta tenuta della contabilità** e ad improprie registrazioni effettuate contro la legge 197 del 91 sull'antiriciclaggio.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 10955/2015

Lecito "spiare" il dipendente con un falso profilo Facebook, per poi licenziarlo.

Da oggi in poi il datore di lavoro può creare un **falso profilo su Facebook al solo fine di "incastrare" il dipendente** sulla cui "diligenza" nutre già dubbi. A legittimare tale condotta è la **Cassazione**, con la **sentenza n. 10955**, approvando il *modus operandi* aziendale e confermando il licenziamento del lavoratore.

Per la S.C. sono da considerarsi accertati i fatti rilevati dai giudici di merito, dai quali emergeva che il responsabile del personale dell'impresa aveva creato **un profilo di donna su Facebook** chiedendo l'amicizia a un

dipendente, già sorpreso ad assentarsi dalla postazione di lavoro per parlare a lungo al telefono (bloccando così il macchinario cui era addetto) e con un ipad collegato alla rete nell'armadietto personale. Nei giorni successivi alla richiesta di amicizia, il dipendente aveva confermato ogni dubbio sulla negligenza, **chattando per molto tempo e durante gli orari di lavoro**. Sulla base di questi elementi, quindi, era scattato il **licenziamento per giusta causa**, legittimato dai giudici di merito e ora anche da piazza Cavour.

Pur sostenendo la necessità di un bilanciamento tra il potere di controllo del datore di lavoro e il diritto alla privacy del dipendente, resa ancora più essenziale **dall'imminente emanazione del decreto attuativo sui controlli a distanza, nell'ambito del Job's Act**, la sezione lavoro, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, **non ha ritenuto che l'accertamento svolto nei suoi confronti integrasse alcuna violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori**.

Per gli Ermellini, infatti, laddove il controllo sia diretto "non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, **ma a tutelare beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti**, si è fuori dallo schema normativo dell'art. 4 n. 300/70".

Come rilevato anche dai giudici di merito, il controllo messo in campo dall'azienda era "difensivo", in quanto teso soltanto a sanzionare una condotta idonea **"a ledere il patrimonio aziendale**, sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti".

Peraltro, **il controllo era stato effettuato "ex post", ossia dopo i precedenti riscontri** sulla negligenza del dipendente sul posto di lavoro.

Per cui ha concluso la S.C., la creazione del falso profilo su Fb non costituisce di per sé una "violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro" in quanto attiene ad una "mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, non invasiva, né deduttiva dell'infrazione".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n 10834 del 26.05.2015.

Le sanzioni disciplinari, ove irrogate, debbono essere reali e non strumentali.

Come principio generale è bene tener presente, che laddove il datore di lavoro ponga a base del **licenziamento** di un suo dipendente sanzioni disciplinari "seriali", queste debbono corrispondere alla necessità di repressione di fatti concreti e verificabili.

In mancanza, il licenziamento può essere di **tipo discriminatorio** e, come tale, inammissibile.

SANZIONE E PERSECUZIONE

Una circostanza questa meno rara di quanto si possa pensare a prima vista, siccome spesso coinvolge una varietà di aziende e datori pubblici.

Per esempio, nel caso portato al vaglio della **Corte di Cassazione e conclusosi con la sentenza n 10834 del 26.05.2015**, la condotta del datore si era indirizzata verso una vera e propria **punizione** nei confronti del lavoratore ricorrente, collegata ad attività sindacale a **tutela degli autisti** e del loro lavoro.

La Corte ha pertanto ritenuto di respingere le istanze dell'azienda, già obbligata a reintegrare il lavoratore dalla Corte di Appello.

Come si può agevolmente arguire, il lavoratore aveva sostenuto la finalità discriminatoria delle multiple sanzioni disciplinari.

IL RAGIONAMENTO DELLA CORTE:

Il cardine attorno al quale ruota il pensiero della Cassazione è che, mentre da una parte non è detto che le sanzioni disciplinari illegittime siano necessariamente discriminatorie, dall'altra emerge come ogni sanzione chiaramente discriminatoria è giocoforza contro legge.

La funzione concreta di questo principio è che la sanzione può essere irrogata solo in funzione dello ius corrigendi, ma non può essere comminata per finalità non consentite dall'Ordinamento, quale è quella della **ritorsione**.

IL RISULTATO DEL RAGIONAMENTO:

La soluzione data al problema è che nel caso in cui si verifichi l'irrogazione da parte del datore di lavoro di sanzioni disciplinari abnormi, prive di senso, ripetute più volte e in ristretti spazi temporali oltre che essenzialmente vendicative, il lavoratore potrà agire in giudizio con efficacia avendo dalla sua parte la tutela certa che gli accorda l'Ordinamento giuridico.

Lo ricordiamo: la legge presuppone la possibilità di irrogare una valida e sensata punizione **solo se esiste** un fatto perseguibile a livello disciplinare.

CONSIDERAZIONI

I rapporti tra datore di lavoro e lavoratore debbono essere costantemente improntati al **rispetto delle regole** non solo contrattuali: è il **buon senso**, che chiede un governo saggio ed equilibrato del rapporto di lavoro, al di là delle pur legittime recriminazioni che possono eventualmente scaturire durante tutto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

[Torna all'indice](#)

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 10037 del 15 Maggio 2015.

Mobbing: rispondono in solido datore e superiore gerarchico.

La circostanza che l'**autore di mobbing** sia un **dipendente di un ente pubblico** (nel caso di specie, di un Comune) non influisce sul fatto che, in ogni caso, il datore di lavoro è **responsabile in solido** con l'autore materiale dell'illecito.

Il Comune è quindi responsabile per la condotta perpetrata dal proprio dipendente, superiore gerarchico, nei confronti della vittima.

E' quanto ha stabilito la Suprema corte nel caso in oggetto, respingendo il ricorso del Comune, dopo che nei gradi merito è stata accertata la **situazione di netta pressione psicologica** cui era sottoposto il danneggiato, in particolare *“la sottrazione delle mansioni, la conseguente emarginazione, lo spostamento senza plausibili ragioni da un ufficio all'altro, l'umiliazione di essere subordinati a quello che prima era un proprio sottoposto, l'assegnazione a un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di poter lavorare, così rendendo ancor più cocente la propria umiliazione”*.

Il **principio di diritto** espresso dalla Corte è il seguente: *“la circostanza che la condotta di mobbing provenga da altro dipendente in **posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima**, non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro su cui incombono gli obblighi di cui all'art. 2049 cod. civ., ove questo sia rimasto colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo”*.

In ogni caso, la durata e le modalità attraverso le quali il mobbing è stato posto in essere sono tali da escludere che il Comune possa essere rimasto allo scuro dell'accaduto.

La mera **condotta di tolleranza** nei confronti del comportamento dei propri dirigenti o, in ogni caso, dei soggetti preposti all'organizzazione degli uffici è di per sé idonea a integrare la responsabilità in solido. Sulla base di tale ragionamento, il ricorso promosso dal Comune è respinto.

[Torna all'indice](#)