



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Il licenziamento inefficace da diritto al risarcimento del danno.**
2. **Transito militari ai ruoli civili - E' dovuta l'intera retribuzione nel periodo di aspettativa decorsi i termini per la tacita accettazione della domanda di transito.**
3. **Legittimo il licenziamento disciplinare pur in mancanza dell'indicazione del giorno e dell'ora dei fatti contestati.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Ai più distratti l'azione sindacale di Confsal-Unsa potrebbe sembrare una specie di *ammuina* "tanto per"; ma a pensare o voler dire qualcosa del genere si commetterebbe un grossolano errore di valutazione, almeno per quanto riguarda questa Federazione.

Più che a voci o definizioni derivanti dal gergo marinaresco (come, appunto, quella appena citata qui sopra) mi sentirei di accostare l'azione sindacale di Confsal-Unsa al significato di una locuzione latina molto conosciuta: *gutta cavat lapidem* che, in altri termini, da un significato letterale fin troppo facile (*la goccia scava la pietra*) è da intendersi in modo estensivo come una specie di esortazione, incitamento, per ricordare che con una ferrea volontà si possono conseguire obiettivi altrimenti impossibili.

E il senso di questa brevissima introduzione è racchiuso proprio tutto qui.

Con i tempi difficilissimi che stiamo vivendo sotto l'aspetto economico, sociale e politico, per raggiungere qualche buon risultato, sono indispensabili una feroce volontà e la testarda voglia di non rimanere mai a mani vuote.

Il tavolo delle trattative è il nostro campo di battaglia e Confsal-Unsa resterà sempre ancorata a quel tavolo, fino a quando non avrà vinto la sua battaglia, ovvero fino a quando la controparte pubblica, adottando decisioni politiche che contemperino le esigenze dell'Amministrazione unitamente a quelle dei lavoratori, non accetterà – se non tutte – almeno parte delle nostre proposte.

Tutto ciò, comunque, non è semplice per niente, perché a volte si fanno due passi avanti e uno indietro, e di conseguenza siamo costretti a riferirvi di trattative di cui vi avevamo già parlato.

Ad esempio vi avevamo già parlato del necessario *iter* per l'erogazione del FUA relativo agli anni 2011 e 2012, iter che è pressoché ultimato consentirà probabilmente, come ci auguriamo, una rapida conclusione dell'intera vicenda.

E come non accogliere, con grande soddisfazione, l'esito della mia audizione in Commissione Giustizia della Camera per il problema della nuova geografia giudiziaria?

Come anticipato con il comunicato dello scorso 10 luglio, detta Commissione esprimendo parere favorevole al testo presentato dal Governo in detta materia, lo subordinava ad alcune fondamentali condizioni tra le quali le proposte modificative da noi presentate nel corso della medesima audizione del 4 luglio u.s.

Nello specifico, **la Commissione Giustizia ha inteso sostenere la nostra proposta** di modifica della ripartizione del Fondo Unico Giustizia, **chiedendo un cospicuo incremento dello stesso** (dal 33% al 50% delle risorse destinate al Ministero della Giustizia); aumento che servirà a potenziare gli uffici giudiziari **e per incentivare il personale amministrativo.**

La Commissione, inoltre, ha rilevato anche la necessità di più razionali investimenti che possano garantire **l'adeguamento di personale** togato e **amministrativo.**

Altro motivo di soddisfazione per Confsal-Unsa è rappresentato dalla firma del contratto per la fornitura dei buoni pasto; ove l'Amministrazione ritenesse di non poter porre in esecuzione immediatamente il contratto, resterebbe solo da espletare la formalità di registrazione dello stesso che, se fatta in tempi ragionevolmente brevi, ne consentirebbe la distribuzione entro il corrente mese di luglio.

Anche delle attività ad oggi poste in essere dall'Amministrazione, circa **l'accordo sulla mobilità del personale amministrativo di quegli uffici giudiziari destinati alla chiusura**, in ragione della c.d. "nuova geografia giudiziaria", possiamo ritenerci moderatamente soddisfatti, pur nella consapevolezza che tantissimi colleghi saranno costretti ad insediarsi nei nuovi uffici di

destinazione, sottoponendosi ad enormi sacrifici personali, familiari, economici e logistici. Di questo siamo rammaricati, ma, grazie all'accordo di cui sopra, molti colleghi potranno scegliere soluzioni meno scomode e più efficaci per armonizzare al meglio le esigenze proprie e quelle delle proprie famiglie.

Al momento, quindi, preso atto di quanto sopra, in questa strana estate e fino alla ripresa della piena attività post-feriale, non ci rimane che seguire attentamente i lavori della Commissione Giustizia per quanto attiene l'effettivo aumento del FUG e la riapertura dei concorsi.

Anche quando le cose sembrano aver preso la piega giusta, noi non diamo mai nulla per scontato; ma questa volta i presupposti per una soluzione soddisfacente sembrano esserci tutti.

Guardiamo quindi con cauto ottimismo alle prossime settimane...

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, Sez. lavoro, sentenza n. 17122 del 10 Luglio 2013.

Il licenziamento inefficace da diritto al risarcimento del danno.

Nel caso di specie un lavoratore agisce avverso il proprio datore di lavoro lamentando **l'inefficacia del licenziamento** intimato poiché **non sono stati comunicati i motivi del recesso**.

Il Tribunale accoglie la domanda mentre la sentenza viene riformata in appello.

Così il lavoratore ricorre per Cassazione denunciando violazione di legge per omessa specifica dei motivi, richiesti espressamente dal lavoratore, da parte del datore.

La questione verte sulla validità o meno dell'atto intimante il licenziamento; se cioè esso, in mancanza di tali elementi, sia nullo o, al contrario, sia meramente irregolare ma idoneo a produrre gli effetti suoi propri.

La Suprema Corte, dopo aver analizzato l'orientamento giurisprudenziale nel tempo contrastante, ha confermato come la stessa giurisprudenza si sia attestata su un determinato principio. *"Vertendosi in tema di contratto a prestazioni corrispettive, l'inidoneità del licenziamento ad incidere sulla*

continuità del rapporto di lavoro non comporta il diritto del lavoratore alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento inefficace, bensì solo il risarcimento del danno da determinare secondo le regole in materia di inadempimento delle obbligazioni".

Di conseguenza, "non è applicabile la disciplina sanzionatoria prevista (...) per il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, ma, nel caso di difetto di attuazione della prestazione lavorativa imputabile al datore di lavoro, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, normalmente quantificabile con riferimento alle retribuzioni perse".

Per i rapporti di lavoro non rientranti nella tutela reale occorre quindi risolvere la questione seguendo dette indicazioni.

La Suprema Corte cassa la sentenza rinviandola al giudice d'appello.

[Torna all'indice](#)

Sentenza n.. 998/2013 della terza sezione del T.A.R di Lecce

Transito militari ai ruoli civili - E' dovuta l'intera retribuzione nel periodo di aspettativa decorsi i termini per la tacita accettazione della domanda di transito.

Con la sentenza n. 998/2013 la terza sezione del T.A.R di Lecce ha riconosciuto, e ribadito, il diritto a percepire le somme non corrisposte a titolo di retribuzione mensile durante il periodo di aspettativa in attesa di transito all'impiego civile.

Nello specifico il Tar di Lecce si è pronunciato sul ricorso presentato da un Ufficiale in servizio permanente della Marina Militare che, a seguito di accertamenti sanitari venne dichiarato permanentemente non idoneo al servizio M.M. incondizionato ed idoneo al transito nelle corrispondenti aree funzionali del personale civile del Ministero della Difesa ai sensi della L. 266/99. A seguito di tale

provvedimento il ricorrente fu collocato in aspettativa in attesa di essere reintegrato nei ruoli del personale civile del Ministero della Difesa.

A tal punto il lavoratore avanzò la propria istanza al Ministero per transitare nei ruoli del personale civile della Difesa in virtù dell'applicazione delle disposizioni dell'allora vigente art. 14, co. 5°, della l. 28 luglio 1999, n. 266 (oggi identica disposizione è contenuta altresì nell'art. 930 del ed. Codice dell'ordinamento Militare, emanato con d.lgs. n. 66/2010) e dell' art. 1, del D.M. n. 22680 del 18 aprile 2002 che stabilivano che "il personale delle forze armate e dell'arma dei carabinieri giudicato non idoneo al servizio militare incondizionato per lesioni dipendenti o non da causa di servizio transita, a domanda, nelle corrispondenti aree funzionali del personale civile del Ministero della Difesa... omissis... ... semprechè l'infermità accertata ne consenta l'ulteriore impiego".

Poiché al momento della pronuncia del giudizio di non idoneità il ricorrente aveva già superato il limite massimo dei dodici mesi di aspettativa, il Ministero continuò a corrispondere al militare la retribuzione, già decurtata del 50% così come previsto dall' art. 26 della Legge n. 187/1976, per tutto il periodo di aspettativa susseguente alla pronuncia del giudizio di non idoneità. Tuttavia, sebbene le norme che regolavano il transito all'impiego civile, ed in particolare l'art. 2 comma 4 del già citato D.M. del 18.04.2002 stabilivano che "l'amministrazione è tenuta a pronunciarsi entro centocinquanta giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Qualora entro il predetto termine l'amministrazione non si sia pronunciata, l'istanza si intende accolta", e al successivo comma 7 che "in attesa delle determinazioni dell'amministrazione [150 giorni] in ordine all'accoglimento della domanda il personale è considerato in aspettativa, con il trattamento economico goduto all'atto del giudizio di non idoneità", al ricorrente veniva corrisposto il 50% dello stipendio dovuto, anche oltre il termine dei 150 giorni previsti affinché si formasse il silenzio assenso in ordine

all'accettazione della domanda di transito. L'amministrazione di fatto reintegrò il dipendente dopo ben diciotto mesi dalla ricezione della domanda di transito.

La tesi quindi formulata dal ricorrente nel proprio ricorso era che, decorso il termine stabilito dalla stessa amministrazione stessa per la tacita accettazione della domanda, il lavoratore avrebbe dovuto essere reintegrato immediatamente nella propria attività lavorativa o, per lo meno, avrebbe dovuto percepire nuovamente lo stipendio per intero data la cessazione delle cause ostative al reintegro in servizio e che, pertanto, non poteva essere addebitata al dipendente anche l'inerzia dell'Amministrazione, mentre già subiva il duplice nocumento di dover condurre una vita forzatamente inoperosa e di dover affrontare la quotidianità con i propri mezzi di sostentamento dimezzati.

Il ricorrente chiedeva quindi la restituzione delle somme non corrisposte a titolo di retribuzione dal giorno della pronuncia del giudizio di non idoneità al giorno della riassunzione nei ruoli del personale civile della Difesa o, in subordine la restituzione delle somme non corrisposte dalla data in cui la domanda di transito si intendeva tacitamente accolta. Tale tesi veniva accolta dal T.A.R. di Lecce che con la citata sentenza stabiliva che: il D.M. 18 Aprile 2002 ha espressamente individuato, all'art. 2 quarto comma, un meccanismo di "silenzio assenso" per quanto concerne l'accoglimento della domanda di transito nei ruoli civili.

La norma recita "l'Amministrazione è tenuta a pronunciarsi entro centocinquanta giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Qualora entro il predetto termine l'Amministrazione non si sia pronunciata, l'istanza si intende accolta"... omissis...Questo significa che il dipendente si trova in una posizione di "attesa" e di "incertezza" per cinque mesi dalla data di presentazione della domanda. Ma nel momento in cui tale termine matura, la posizione del dipendente muta, posto che il pregresso rapporto, in attesa di

trasformazione (nei ruoli civili), si modifica giuridicamente e strutturalmente, pur nell'attesa di ottenere l'individuazione della sede di assegnazione, con sottoscrizione del nuovo contratto. Ma se l'Amministrazione tarda (oltre un anno, come è avvenuto nel caso di specie) nel compiere tale fase esecutiva, il danno non può esser posto a carico del dipendente. Eventuali inerzie e/o inattività nella definizione della nuova collocazione non possono implicare il mantenimento, in capo all'interessato, del vecchio trattamento economico, che risentiva, evidentemente, di una "inidoneità", la quale però, dopo l'accettazione nei nuovi ruoli civili, non si giustifica più. Il Tribunale ritiene, quindi, che mentre [nel periodo compreso nei 150 giorni dalla non idoneità, ndr] è pienamente corretta la scelta dell'Amministrazione resistente di attribuire il trattamento economico decurtato al 50% (essendo il vecchio rapporto a proseguire), non così per il periodo successivo..., dove, con l'accettazione (tacita) al transito, il rapporto di lavoro si ricostituisce sotto altre forme e non può risentire dell'inidoneità, e neppure del corrispettivo a quella correlato. In definitiva il ricorso va accolto, solo in parte, limitatamente cioè alla richiesta di corrispettivo pieno (non decurtato) dal (decorrente dallo spirare del termine di centocinquanta giorni, per l'accettazione del transito da parte della P.A.) fino alla concreta assegnazione avvenuta in data 15 Giugno 2011". Con tale pronuncia l'Amministrazione resistente è stata quindi condannata al pagamento del corrispettivo pieno (non decurtato) dalla decorrenza dei 150 giorni dalla data della non idoneità al servizio militare fino alla concreta assegnazione ai ruoli dei dipendenti civili.

[Torna all'indice](#)

Legittimo il licenziamento disciplinare pur in mancanza dell'indicazione del giorno e dell'ora dei fatti contestati.

"Deve negarsi il vizio di genericità di un atto di incolpazione disciplinare che faccia riferimento a singoli episodi già oggetto di procedimenti giudiziari per sanzioni conservative ed altri episodi di gravi intemperanze verbali o di provocazione, integranti inosservanza dei doveri di diligente e leale collaborazione (artt. 1176 e 2104 cod. civ.), quand'anche di questi episodi non sia indicato il giorno e l'ora ma tuttavia non sia impedito all'incolpato di difendersi. I detti comportamenti indisciplinati, singolarmente non tanto gravi da dar luogo alla sanzione espulsiva, ben possono, se considerati insieme ed aggiunti ad ulteriori ed analoghi atti chiaramente ed univocamente contestati all'incolpato, dar luogo a licenziamento per giusta causa."

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 16831 del 5 luglio 2013, ha cassato la decisione con cui il giudice d'Appello aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento a causa della genericità della contestazione disciplinare.

I Giudici di legittimità hanno inoltre precisato che "nell'ipotesi di licenziamento intimato per mancanza disciplinare, la regola della specificità della contestazione dell'addebito non richiede necessariamente - ove questo sia riferito a molteplici fatti - l'indicazione anche del giorno e dell'ora in cui gli stessi fatti sono stati commessi, allorché oggettivamente (per il numero di essi, i diversi luoghi dell'esecuzione, l'arco di tempo cui si riferiscono) neppure al datore di lavoro è possibile una loro collocazione precisa sotto il profilo temporale; né la regola può ritenersi violata quando risulti che il dipendente, avendo avuto piena cognizione dell'accusa rivoltagli, ha potuto esercitare utilmente il diritto di difendersi."

[Torna all'indice](#)