



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. **Pubblico impiego: la scelta del personale dirigenziale spetta alla discrezionalità dell'Ente Pubblico.**
2. **Responsabilità disciplinare del magistrato e tutela della maternità.**
3. **Legittimo il licenziamento del dipendente che utilizza indebitamente i sistemi aziendali per propaganda sindacale.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



In una nota ufficiale inviata alla ministra Cancellieri ieri l'altro, 16 settembre, ho voluto un po' descrivere "lo stato dell'arte" della situazione generale del Ministero della Giustizia e di tutti gli uffici periferici da esso dipendenti.

Ho voluto ricordare alla ministra che la nostra Amministrazione vive una sorta di stato emergenziale perenne, che è figlio delle sballatissime iniziative prese dai governi passati in materia di giustizia; iniziative di volta in volta spacciate per "riforme epocali"!

Ovviamente ho ritenuto dover ribadire criticamente, per la milionesima volta, che l'equazione **"aumento esponenziale dei carichi di lavoro + taglio lineare degli organici = maggiore efficienza dei servizi"** è completamente sballata concettualmente, almeno per quanto concerne la logica delle cose.

E continuare, ancora oggi, a ribadire una simile teoria, quasi fosse un mantra, equivale ad offendere l'intelligenza dei lavoratori e di tutti coloro che sono soliti interessarsi a tali problematiche.

Alle cause arcinote che hanno provocato e continuano a provocare l'inefficienza degli uffici giudiziari (e degli Istituti di pena), dallo scorso 13 settembre si è aggiunta anche la chiusura di circa mille uffici sparsi per il territorio.

Come ben sapete, infatti, è appena entrata in vigore la c.d. riforma delle circoscrizioni giudiziarie la qual cosa, com'era facilmente prevedibile, ha provocato rabbia e preoccupazione nei **lavoratori "perdenti posto" e nelle popolazioni** che si sono viste scippare dai loro territori dei veri e propri presidi di legalità con conseguente privazione dei servizi erogati da quegli uffici.

L'unica cosa che noi di Confsal-Unsa abbiamo potuto fare è stato sottoscrivere l'accordo del 9 ottobre 2012 sulla mobilità del personale coinvolto nella spinosa vicenda. Con tale accordo, si è data la possibilità, e in deroga alla legge (...), ad un buon numero di colleghi di poter scegliere se accettare di entrare, come prevede la legge stessa, a far parte degli uffici accorpanti (per lo più aventi sede nei capoluoghi di provincia) oppure fare domanda di assegnazione ad altro ufficio giudiziario dello stesso Distretto.

C'è però una cosa che, sinceramente, mi lascia alquanto basito.

Si tratta dell'ipocrisia di talune OO.SS. che oggi, dopo l'entrata in vigore della riforma che prima avevano sostenuto, oggi la contrastano.

Appare però doveroso ricordare ai lavoratori e ai cittadini colpiti dagli effetti negativi della riforma medesima che furono proprio **loro, il 10 luglio 2009, a sottoscrivere insieme all'Associazione Nazionale Magistrati, all'Organismo Unitario dell'Avvocatura, all'Associazione Magistrati Corte dei Conti e all'Associazione Dirigenti Giustizia, il famoso "PATTO PER LA GIUSTIZIA E PER I CITTADINI"** (del resto, basta fare una semplice ricerca su Google.it e esaminarne i risultati) che, oltre alle solite ed ovvie banalità (carenza di organici, scarsi mezzi materiali e cose simili) proponeva, **al punto 5)** del progetto da loro condiviso, il seguente *cadeau* (che oggi stanno apparentemente rinnegando) per quei poveracci della Giustizia: **"un rivisitato assetto della geografia giudiziaria, che – tenendo conto delle esigenze dei cittadini e dei mutati assetti istituzionali– permetta una razionalizzazione degli uffici, garantendone il miglior funzionamento".**

Non ci vuole un particolare acume per capire che fra i principali *sponsor* della revisione delle circoscrizioni giudiziarie (con la conseguente chiusura di circa mille uffici) c'erano proprio alcune organizzazioni sindacali!

Queste cose, cari colleghi, è bene che ve le ricordiate per il futuro, e che gliele rinfacciate appena si presenteranno, per qualsivoglia motivo, nei vostri uffici con tutto il loro "candore"!

In tutta onestà, ritengo sia perfettamente inutile ed ipocrita, ora, ricorrere all'organizzazione di chissà quante manifestazioni di piazza per protestare contro tale scempio.

E' inutile piangere sul latte versato. Se si fosse voluto fare del buon sindacato (...) sarebbe stato necessario pensare prima agli effetti negativi di ciò che si andava proponendo con tanta enfasi.

E poi, siamo proprio sicuri che dietro una iniziativa apparentemente trasparente non vi fossero reconditi e inconfessabili "secondi fini" di altra natura?

Io qualche dubbio lo avrei...

Tornando ad un discorso più generale, non v'è chi non veda come la "nuova geografia giudiziaria" difficilmente porterà più efficienza negli uffici, soprattutto perché la stragrande maggioranza di essi risiede in strutture inadatte sotto molti punti di vista e del tutto inadeguate sotto l'aspetto logistico.

Si riuscirà nelle sedi accorpanti, già insufficienti per i propri dipendenti, a collocare dignitosamente anche i c.d. perdenti posto?

E poi, sotto l'aspetto dell'organizzazione del lavoro, cosa cambia?

Se al Tribunale X giungeranno anche i procedimenti del Tribunale Y, il rapporto carichi di lavoro-dipendenti in servizio non sarà sempre lo stesso?

Alla fin fine, una maggiore efficienza negli uffici quale diretta conseguenza della nuova geografia giudiziaria è tutta da dimostrare, e i risparmi di spesa (poche decine di milioni di Euro) sono talmente irrisori (nel contesto del bilancio dello Stato) che è facile chiedersi del perché di una cosa fatta così male, che non porterà alcun risultato soddisfacente per il "sistema-giustizia", e provocherà tantissimi disagi alle popolazioni interessate.

Alla faccia delle ripetute "bacchettate" che ci rifila l'Europa in materia di lentezza dei procedimenti; richiami che sono così frequenti come in nessun altro Paese.

Alla lentezza della nostra Giustizia sono direttamente collegati i numerosissimi procedimenti attivati davanti a tutte le Corti d'Appello d'Italia ai sensi della legge 89/2001, meglio conosciuta come "legge Pinto", in ossequio della quale lo Stato italiano ha risarcito e sta ancora risarcendo migliaia di ricorrenti (molti dei quali dipendenti della Giustizia), sborsando, per ciascuno di essi, alcune migliaia di Euro.

Se davvero si vuole un servizio-justizia degno di un Paese civile la si smetta con i tagli agli organici, si ricomincino a fare concorsi, e soprattutto si ritorni al tavolo di trattativa per il rinnovo dei contratti (fermi dal 2009) sia per la parte **economica** che per quella giuridica. Si provveda infine con urgenza ad incrementare in modo cospicuo la quota del FUG da destinare alla Giustizia, al fine di poter retribuire degnamente le lavoratrici e i lavoratori che, nonostante tutte le umiliazioni subite, hanno continuato a fare il loro dovere con senso di responsabilità e grande sacrificio.

Adesso anche la ministra Cancellieri sa quello che si deve fare per rimettere in moto l'intero sistema. E non si illuda di poterlo fare, eventualmente, "a costo zero", perché queste politiche di gestione asfittica delle risorse umane e finanziarie del Dicastero della Giustizia hanno solo provocato guai grossi e altri, ancora più grossi, ne potrebbero provocare.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 18836 del 7 agosto 2013.

Pubblico impiego: la scelta del personale dirigenziale spetta alla discrezionalità dell'Ente Pubblico.

Deve affermarsi il **principio della discrezionalità** che caratterizza l'**affidamento dell'incarico dirigenziale**, che si pone in linea con l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, secondo il quale, in tema di **impiego pubblico privatizzato**, nell'ambito del quale anche gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali rivestono la **natura di determinazioni negoziali** assunte dall'Amministrazione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, le norme contenute nell'art. 19, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, obbligano l'Amministrazione datrice di lavoro al rispetto dei criteri di massima in esse indicati, anche per il tramite delle clausole generali di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., applicabili alla stregua dei **principi di imparzialità e di buon andamento**, di cui all'art. 97 Cost., senza che la predeterminazione dei criteri di valutazione comporti un **automatismo nella scelta**, che resta rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro (sia pure con il vincolo del rispetto di determinati elementi sui quali la selezione deve

fondarsi), al quale non può sostituirsi il giudice, salvo che non si tratti di attività vincolata e non discrezionale, dovendo dunque escludersi che il dirigente possa rivendicare il diritto esclusivo all'incarico ritenuto da lui più confacente alla propria professionalità e, quindi, lamentarsi del conferimento dello stesso ad altro collega, poiché ogni potere di valutazione in proposito - sia pure con l'osservanza delle garanzie procedurali - è appannaggio del competente organo pubblico e dovendo parimenti escludersi ogni ipotesi di mobbing a carico di detto lavoratore in assenza di prova della sussistenza di un disegno persecutorio da parte del datore di natura continua e sistematica.

E' quanto deciso dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 7 agosto 2013, n. 18836.

Infatti, nella gestione degli incarichi dirigenziali nel comparto pubblico, deve operarsi una distinzione tra **funzioni di indirizzo politico-amministrativo e funzioni amministrative attuate di tale indirizzo**, cui si correla, tra gli organi di governo e l'apparato dirigenziale, una componente fiduciaria fortemente condizionante da cui consegue una ampia e accentuata discrezionalità della P.A. nelle scelte del supporto dirigenziale strumentalizzate al concreto perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi delineati in sede programmatica: il giudice, quindi, non può sostituirsi alla P.A. nel conferimento di un incarico dirigenziale ad un aspirante piuttosto che ad un altro.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, a Sezioni Unite, sentenza n. 20815 dell'11 Settembre 2013.

Responsabilità disciplinare del magistrato e tutela della maternità.

Importante pronuncia della Cassazione a sezioni unite circa un caso di **responsabilità disciplinare del magistrato**.

Nel caso di specie un giudice di Tribunale viene accusato di aver ommesso il deposito di svariati atti, tra i quali numerose sentenze in qualità sia di giudice monocratico che collegiali e svariate ordinanze.

Sottoposta a procedimento disciplinare e condannata, l'interessata propone ricorso in Cassazione.

Il giudice, nel periodo contestato, sarebbe infatti rimasta assente **causa maternità**.

Oltre il relativo periodo previsto per legge, la resistente avrebbe prolungato la sua assenza sulla base delle tutele garantite dalla disciplina relativa ai **congedi parentali**.

Lamenta che il principio per cui occorre rendere compatibile l'impegno lavorativo rispetto alle esigenze del bambino minore dei tre anni di età sia stato disatteso dalla decisione disciplinare.

La sezione disciplinare, nell'adottare la propria decisione, avrebbe posto il relazione la gravità dei ritardi (violanti il **principio del giusto processo**) all'esigenza soggettiva di giustificazione della resistente.

Di conseguenza, ne ha desunto che *"la giustificazione, pur possibile, può scaturire soltanto da una o più circostanze eccezionali e transitorie"*.

La Suprema Corte individua nella sentenza impugnata profili di illegittimità. La sezione disciplinare non avrebbe infatti tenuto in

debito conto la situazione soggettiva dell'incolpata, mettendola adeguatamente in relazione alla normativa a tutela prevista dal nostro ordinamento.

*"Nell'impostazione della sentenza la maternità appare infatti assunta come fatto episodico, **risolvente all'atto della nascita del bambino**, e quindi assimilabile a **qualunque malattia**, idonea soltanto a giustificare il mancato deposito nei periodi strettamente connotati dal divieto legislativo di prestare l'attività lavorativa o nel breve periodo equiparato".*

Mentre in realtà *"i **congedi parentali**, secondo le modalità stabilite nello stesso articolo, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, **riconoscendo in particolare alla madre lavoratrice il diritto di astenersi dal lavoro**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuato o frazionato non superiore a sei mesi".*

La normativa relativa al congedo parentale trova fondamento a livello europeo, precisamente nella Direttiva 96/34 CE del 3 Giugno 1996.

Conclude la Corte evidenziando come *"dal complesso delle iniziative assunte negli anni dal CSM emerge con immediatezza l'impegno dell'organo di autogoverno a dare attuazione agli istituti posti a tutela della maternità, allo scopo di offrire alle donne magistrato pari opportunità nello sviluppo della loro professionalità".*

La Suprema Corte si schiera decisamente a favore della tutela della maternità e della famiglia, nonché della parità professionale e sostanziale tra uomo e donna.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 20715 del 10 Settembre 2013.

Legittimo il licenziamento del dipendente che utilizza indebitamente i sistemi aziendali per propaganda sindacale.

Niente mobbing: è legittimo il licenziamento in tronco del lavoratore che sfrutta la rete telematica ed i contatti aziendali per promuovere propria **campagna antisocietaria**. Lo ha stabilito la Suprema Corte nella sentenza in oggetto. Avverso tale sentenza l'interessato ha proposto ricorso al giudice del lavoro. Secondo il Tribunale - decisione poi confermata anche in appello - il lavoratore licenziato non si sarebbe limitato a sostenere le ragioni del sindacato, ma avrebbe posto in essere vera e propria **azione individuale autonoma**. Lo stesso, a mezzo della propria password aziendale, si sarebbe infatti introdotto nella intranet aziendale ed avrebbe inviato email di propaganda a tutti i contatti ivi contenuti. Al di là dell'azione singola, l'azienda ha dimostrato come tale comportamento andava ad inserirsi nell'ambito di una più **ampia condotta** determinata da **posizioni radicali** assunte dal singolo avverso la direzione aziendale. Contro la sentenza d'appello l'interessato propone ricorso in Cassazione.

La Suprema Corte ha confermato la pronuncia del giudice del merito. Rilevando come fosse ininfluyente ai fini civili l'intervenuta pronuncia di assoluzione sul piano penale (procedimento che si era svolto in parallelo rispetto al ricorso avverso il licenziamento; **principio dell'autonomia dei processi**) ha confermato che la Cassazione stessa - confermando la ragionevolezza e la completezza di motivazione della sentenza d'appello - non può sindacare la decisione del giudice del merito, il quale ha ritenuto opportuno confermare il licenziamento del dipendente, poiché anche se *"i fatti addebitati al dipendente non fossero di gravità tale da giustificare un licenziamento per giusta causa erano idonei, comunque, ad integrare un giusto motivo soggettivo di recesso"*.

[Torna all'indice](#)