



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. **Procedimento disciplinare e destituzione dal servizio nel Pubblico Impiego.**
2. **Nulla il licenziamento del dipendente se sono disattesi i criteri contenuti nell'accordo sindacale.**
3. **E' a carico del datore di lavoro la spesa relativa alla pulizia della divisa del dipendente.**
4. **Lavoratrice madre: licenziamento per cessazione dell'attività durante il periodo di astensione per maternità.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Dopo la strana e brevissima estate che abbiamo vissuto, senza poterci realmente rilassare un attimo, a causa delle paturie della politica, associate alle problematiche dei vari partiti, ci accingiamo, per la prima volta senza alcun rimpianto per ciò che ci lasciamo alle spalle, a riprendere a pieno ritmo la nostra attività che ogni giorno, anche a causa dell'inadeguatezza di certa classe politica, ci propone percorsi sempre più accidentati per giungere al traguardo che di volta in volta ci prefiggiamo.

Il primo importante evento (credo che tutti, o quasi, lo abbiate ben presente) è l'avvicinarsi del 13 settembre 2013, giorno in cui, ai sensi dell'art. 5, comma 6, del Decreto Legislativo n. 155 del 7 settembre 2012, diventerà efficace il citato Decreto Legislativo, che disciplina la nuova organizzazione dei Tribunali ordinari e delle relative Procure della Repubblica.

Per effetto di quanto sopra, oltre alla soppressione degli uffici indicati nelle tabelle allegate al provvedimento, entreranno in vigore anche le norme relative all'organizzazione del personale amministrativo degli uffici soppressi, ragion per cui *"Il personale amministrativo assegnato agli uffici giudiziari e alle sezioni distaccate soppressi entra di diritto a far parte dell'organico dei tribunali e delle procure della repubblica presso il tribunale cui sono trasferite le funzioni, anche in soprannumero riassorbibile con le successive vacanze"*.

Abbiamo ben presente che tutto ciò creerà, inevitabilmente, forti disagi ai numerosissimi colleghi direttamente coinvolti in questa vicenda.

Purtuttavia Confsal-Unsa è riuscita, sottoscrivendo l'accordo del 9 ottobre 2012 unitamente ad altra O.S., relativo alla mobilità del personale c.d. "perdente posto", ad alleggerire per un buon numero di lavoratori un disagio che, onestamente, sarebbe stato intollerabile.

Il secondo importante (crediamo) evento riguarda il compimento dell'iter relativo all'erogazione del FUA 2011 e 2012.

Stiamo pressando al massimo l'Amministrazione perché ciò avvenga in tempo pressoché reale, perché qui si parla di soldi che sono dei lavoratori, per la cui rapida corresponsione siamo stati convinti firmatari del relativo accordo!

Mentre, paradossalmente, circa il mancato pagamento del dovuto, **assistiamo meravigliati alle doglianze di altre OO.SS. che ora si ergono a paladine dei lavoratori, ma che si sono ben guardate dal firmare quell'accordo!!**

Infine, in ossequio del principio "repetita iuvant" (ovvero, le cose ripetute aiutano...) stiamo già riproponendo per l'ennesima volta la questione del Fondo Unico Giustizia.

Non è equo secondo noi, che delle somme recuperate per conto dello Stato nell'ambito di procedure giudiziarie, venga destinato al Ministero della Giustizia solo il 33%.

Al riguardo ci siamo già formalmente espressi ripetute volte, che **per ridistribuire con maggiore equità quei soldi, l'importo destinato al Ministero della Giustizia debba essere aumentato almeno del 15%, in modo da essere reinvestito a favore del personale amministrativo che non merita di essere trattato in modo clamorosamente ingiusto dalla propria Amministrazione.**

E queste cose le abbiamo ripetute con fermezza, per l'ennesima volta, anche davanti alla **Commissione Giustizia della Camera dei Deputati**, che aveva espresso il proprio parere favorevole al provvedimento in esame, **subordinandolo però anche all'accoglimento delle richieste di Confsal-Unsa.**

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

TAR Lazio, Sezione Prima Ter, sentenza 16.8.2013 n. 07953.

Procedimento disciplinare e destituzione dal servizio nel Pubblico Impiego.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Prima Ter) ha respinto con SENTENZA N. 07953/2013 del 16-08-2013 il ricorso numero 11362 del 2001, proposto da F. R. per l'annullamento del provvedimento di destituzione dal servizio adottato dal Ministero dell' Interno, a conclusione di apposito procedimento disciplinare.

Nei confronti della dr.ssa F. era stato richiesto il rinvio a giudizio per il reato di cui agli articoli 110 e 317 c.p. da parte della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Ravenna, e successivamente, è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del dPR 737 del 1981, da parte dell'amministrazione intimata. Riammessa in servizio, su sua richiesta, qualche mese dopo è stata contestualmente trasferita da Roma a Pescara e assolta dal giudice di I grado, per insussistenza dei fatti.

Tale sentenza è stata però riformata dal giudice di appello e la ricorrente è stata condannata alla reclusione di un anno e quattro mesi, con la pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici per un periodo di pari durata. Con sentenza del 20 marzo 2001 la Corte Suprema di Cassazione aveva dichiarato inammissibile il ricorso proposto dalla ricorrente avverso la predetta sentenza e, in data 7 giugno 2001 l' Amministrazione dell' Interno aveva avviato nei suoi confronti il procedimento disciplinare

con contestazione degli addebiti per infrazione di cui all'articolo 7, nn. 1, 2 e 4 del DPR 737 del 1981 (Che contempla i casi di destituzione per gli appartenenti ai ruoli dell' Amministrazione della Pubblica Sicurezza).

Il procedimento disciplinare si era concluso con il provvedimento di destituzione della Funzionaria. Provvedimento sospeso nella sua decorrenza dal TAR in attesa della decisione della Corte d'Appello di Ancona sull' istanza di revisione del processo, nel frattempo, presentata da F.

Nel merito, i Giudici non hanno condiviso le argomentazioni svolte dalla difesa della ricorrente che lamentava, in particolare, la violazione e falsa applicazione dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 97 del 27 marzo 2001, per un difetto assoluto di motivazione e per non avere l'Amministrazione valutato la possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro, tenuto conto del comportamento assunto nel tempo dalla ricorrente, oggetto di elogi e positivi riscontri e della particolare tenuità del reato. Ma attraverso un ragionamento diverso da quello svolto dalla difesa erariale, secondo la quale la norma in questione non avrebbe potuto trovare applicazione in quanto entrata in vigore in data 6 aprile 2001, e quindi successivamente ai fatti oggetto della controversia.

Infatti, secondo la Sezione, in base al principio *tempus regit actum*, la legittimità del provvedimento amministrativo va valutata con riferimento alle norme vigenti al momento della sua adozione (TAR Puglia, sede di Lecce, sezione I, 8 maggio 2013 n. 1015) e poiché nel caso di specie il provvedimento disciplinare risulta adottato a conclusione di un procedimento che, in parte, ricadeva sotto il vigore di tale disciplina è a quest'ultima che occorre riferirsi. Pertanto, la norma richiamata va intesa nel senso che è illegittima la sanzione della cessazione del servizio permanente, fatta discendere automaticamente dalla pena accessoria della rimozione disposta dal giudice penale, del tutto prescindendo dalla previa instaurazione di un procedimento disciplinare.

La disposizione in parola stabilisce, infatti, il principio per cui, nel caso in cui sia stata pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata soltanto a seguito di procedimento disciplinare, fatta eccezione, unicamente, per le ipotesi di cui all'art. 32 quinquies, c.p., relativo ai casi di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli art. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319 ter e 320, i quali importano invece di per sé l'estinzione del rapporto di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni. Ora, nel caso della ricorrente, la destituzione dall'impiego non è stata fatta discendere automaticamente dalla condanna inflitta a conclusione del giudizio penale di condanna, ma da un procedimento disciplinare avviato nei suoi

confronti, all'interno del quale le è stata riservata la possibilità di portare le sue ragioni.

E' da escludersi anche il difetto di motivazione del provvedimento di destituzione. Il decreto rinvia espressamente, quanto alle ragioni della sua adozione, al giudizio espresso dal Consiglio Centrale di disciplina, in un precedente procedimento disciplinare.

Quanto alla decorrenza del provvedimento di destituzione dal servizio, osserva il Collegio che questa va fissata al momento dell'inizio della sospensione cautelare, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, esattamente come avvenuto nel caso di specie. Tale principio, come rilevato da giurisprudenza amministrativa " si fonda sulla lettera e sulla ratio degli art. 85, 91 e 92, t.u. n. 3 del 1957, poiché la ricostruzione della carriera è prevista per i casi contemplati dagli art. 91 e 92 del Testo Unico e non ha luogo nel ben diverso caso in cui il procedimento disciplinare vi sia e si concluda col provvedimento di destituzione , poiché opera il principio di non contraddizione, per il quale non spettano certo emolumenti arretrati al dipendente che legittimamente sia stato dapprima sospeso e poi destituito dal servizio; il provvedimento di sospensione dal servizio per la sua natura cautelare e non sanzionatoria produce effetti provvisori destinati ad essere rimossi e sostituiti dal provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, sicché vi è la naturale retrodatazione della cessazione del rapporto, in caso di destituzione. " (CdS, sezione VI, 13.5.2011 n. 2916)

La dott.ssa F. aveva lamentato, ancora, il mancato esercizio del potere di sospensione cautelare del provvedimento disciplinare in attesa dell'esito del giudizio di revisione. Anche da questo punto di vista i Giudici respingono le richieste della ricorrente. Questo il ragionamento: ora, se si considera che la sospensione cautelare dal servizio è prevista anche in assenza del formale rinvio a giudizio in quanto l'Amministrazione ha l'esigenza di salvaguardare la propria immagine e il proprio prestigio a fronte di imputazioni di particolare rilievo, secondo il principio generale fissato dall'art. 91 comma 1 t.u. n. 3 del 1957, e quindi, che la sospensione cautelare facoltativa dal servizio del pubblico dipendente in pendenza di procedimento penale può essere legittimamente adottata non solo quando l'interessato sia stato oggetto della richiesta di rinvio a giudizio di cui all'art. 60 c.p.p., ma anche quando siano in corso indagini penali preliminari, si comprende come ciò possa parimenti avvenire nell'ipotesi di una sentenza definitiva di condanna, risultando le esigenze sopra rappresentate rafforzate da una situazione che ha assunto carattere di maggiore stabilità.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 19177 del 19 agosto 2013.

Nulla il licenziamento del dipendente se sono disattesi i criteri contenuti nell'accordo sindacale.

Ai sensi dell'art. 5 della L. 23 luglio 1991, n. 223, la individuazione dei lavoratori da porre in mobilità deve avvenire - nel rispetto delle finalità sottese all'istituto della cassa integrazione - sempre tenendo presente le "esigenze tecnico-produttive ed organizzative" del complesso aziendale. Nello stesso tempo va rimarcato come "la stretta connessione tra l'interesse del singolo lavoratore alla conservazione del posto di lavoro con quello del recupero della produttività delle imprese - da perseguire con ricadute sul piano occupazionale di minore impatto possibile - giustifica il ruolo delle organizzazioni sindacali volto a cercare un equilibrato bilanciamento tra tali distinti interessi".

Affermando tali principi la Corte di Cassazione, con sentenza n. 19177 del 19 agosto 2013, ha rigettato il ricorso di una Società avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello aveva osservato che "nel caso di specie l'utilizzo del criterio di individuazione del lavoratore risultava arbitrario ed illegittimo in quanto estraneo al contenuto dell'accordo sindacale.."

La Società - si legge nella sentenza - con l'Accordo, dopo aver quantificato il numero dei dipendenti in esubero presso ogni singola unità produttiva, aveva concordato con effetto vincolante quali unici criteri di individuazione dei lavoratori "la maturazione ... del diritto a pensione e la non opposizione a mobilità" ed aveva anche precisato che tali criteri erano "alternativi e sostitutivi" di quelli indicati nell'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991.

La Società aveva però disatteso tali criteri nel momento in cui non aveva proceduto ad una comparazione della posizione del lavoratore con quella di altri dipendenti della Società ritenendo che nessuna comparazione era possibile tra tutti i lavoratori aventi diritto alla pensione di anzianità ai fini della determinazione della messa in mobilità, dal momento che la posizione del lavoratore "scelto" era l'unica in esubero nell'area in cui operava.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 19759 del 26 agosto 2013.

E' a carico del datore di lavoro la spesa relativa alla pulizia della divisa del dipendente.

E' obbligo del datore di lavoro sostenere le spese di lavaggio della divisa ovvero rimborsare al lavoratore quelle personalmente sostenute a tale scopo.

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 19759 del 26 agosto 2013, ha rigettato il ricorso di un'Azienda condannata dalla Corte d'Appello a corrispondere ai propri dipendenti il costo del lavaggio degli abiti da lavoro di addetti al servizio mensa.

La Suprema Corte, sottolineando che nella specie era pacifico che nel contratto di appalto la società di servizi si fosse obbligata a dotare il personale "di cuffie, grembiuli e divise sempre pulite", ha affermato come da ciò "discende, pienamente, che l'azienda è tenuta a dotare il personale di divise sempre pulite, e dunque di sopportarne il relativo costo, sicché (...) dal suo inadempimento consegue l'obbligo di risarcire il danno ai sensi dell'art. 1218 c.c."

I giudici di legittimità hanno altresì precisato che " l'art. 1411 cod. civ. stabilisce che è sempre valida la stipulazione di un contratto a favore di terzi, purché lo stipulante vi abbia interesse.

Nella specie è indubbio che la società appaltante, che risulta aver esplicitamente inserito nel contratto di appalto che l'appaltatrice era obbligata a far indossare ai lavoratori una divisa di lavoro (cuffie, grembiuli e divise) 'sempre pulita', ha evidentemente interesse a ciò, sicché non contrasta col principio di cui alla citata norma codicistica, l'obbligo della datrice di lavoro di sostenere le spese di lavaggio (o di rimborsare al lavoratore quelle a tal scopo personalmente sostenute)".

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 18363 del 31 Luglio 2013.

Lavoratrice madre: licenziamento per cessazione dell'attività durante il periodo di astensione per maternità.

In tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento dettato dall'art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001 - secondo cui è vietato il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino - prevista dall'art. 54, comma terzo, lettera b), del medesimo decreto, opera nell'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta ed è insuscettibile di interpretazione estensiva ed analogica, per ipotesi come la soppressione di un ramo d'azienda o di un reparto autonomo: ne consegue che, per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla citata lettera b), ovvero che il datore di lavoro sia un'azienda, e che vi sia stata cessazione dell'attività. E' quanto deciso dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 31 luglio 2013, n. 18363.

Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 54, per la parte che interessa la causa in commento, dispone, al primo comma, che "le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino"; al terzo comma che "il divieto di licenziamento non si applica nel caso: ...b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;..."; al quarto comma, come successivamente modificato, che "durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo.....omissis....".

Per cui solo in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda è possibile il collocamento in mobilità della lavoratrice madre.

[Torna all'indice](#)
