



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. La pubblica amministrazione può contribuire alle spese legali per la difesa penale del proprio dipendente solo se ha un interesse diretto.
2. Non computabilità nel periodo di comporto delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia.
3. Legittimo il licenziamento per il lavoratore che si rifiuta di indossare le protezioni.

Fra di noi

Oggi parliamo di:

INPS: estensione del diritto al congedo a parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona in situazione di disabilità grave.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Non ci fermeremo mai!



Se non fosse stato per una pioggia battente, che a tratti si è trasformata in un autentico diluvio, la partecipatissima manifestazione che abbiamo organizzato ieri a Piazza Montecitorio, in Roma, proprio davanti alla Camera dei Deputati, per rivendicare lo sblocco dei nostri contratti, e conseguentemente delle retribuzioni, avrebbe assunto contorni clamorosi.

Tanta la soddisfazione nel costatare che, nonostante le condizioni atmosferiche decisamente avverse, i lavoratori pubblici non si sono tirati indietro e sono scesi in piazza, più determinati che mai, per rivendicare il loro sacrosanto diritto a vedersi rinnovare un contratto scaduto nel 2009, il cui blocco, prorogato fino a tutto il 2014 e con fortissime probabilità di arrivare al 2017 (!), ha inesorabilmente “succhiato” dalle loro tasche, mediamente, qualcosa come 6.000 Euro circa.

Il che, soprattutto per i redditi più bassi delle tre Aree, significa avvicinarsi pericolosamente alla famigerata “soglia di povertà” (in particolar modo nelle grandi città, dove il costo della vita è sensibilmente più alto).

Con questa manifestazione abbiamo voluto gridare al potere politico, con tutto il fiato che avevamo in corpo, che i lavoratori pubblici sono esasperati dall’essere trattati sempre come carne da macello.

Infatti, è con rigore pressoché scientifico che il governo si impegna, sadicamente, ad applicare questo perverso principio di distruzione di massa.

Del resto, alcuni ben noti politici, opportunisticamente spalleggiati dai falsi e sempre lacrimosi profeti confindustriali (...), lo vanno ripetendo da molti anni che **la riduzione della spesa pubblica deve partire proprio dalla corposissima riduzione del numero dei pubblici dipendenti!**

“E intanto cominciamo ad affamarli”, dirà qualcuno di loro, in preda ad un delirio di onnipotenza.

Difatti, l'intera operazione appare proprio ben congegnata: **riduzione di fatto degli stipendi dei *travet*, e tagli lineari degli organici nelle pubbliche amministrazioni.**

Ma "lorsignori" non hanno pensato affatto alle nefaste conseguenze di una simile follia: **spaventosa diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie** (con tutto ciò che ne consegue...) e **uffici pubblici sempre di più nel caos!**



Ma noi a questo gioco al massacro non ci stiamo!

Continueremo, pertanto, a chiedere con insistenza lo sblocco dei contratti che, giova ripeterlo, sono scaduti dal 2009!

Con una modifica alla Legge di stabilità, attualmente in Parlamento, la cosa sarebbe fattibile.

Ed è di tutta evidenza che respingiamo con sdegno la proposta di un ministro, che vorrebbe sedersi al tavolo della trattativa per rinnovare il contratto dei pubblici dipendenti...ma solo nella sua parte normativa!

Ebbene, quel ministro dovrebbe solo vergognarsi, e non dovrebbe per nulla sottovalutare il fatto che i lavoratori pubblici non subiranno mai in silenzio una simile umiliazione, un oltraggio alla loro dignità di cittadini e di lavoratori!

Pensi piuttosto, il ministro, a darsi da fare, unitamente ai suoi colleghi interessati al settore, per reperire i fondi necessari al rinnovo dei contratti.

A volere e saper bene amministrare le possibilità ci sono, eccome!

Basta avere la volontà "politica" di compiere determinate scelte (...).

Come pubblici dipendenti non chiediamo affatto alcuna regalia, ma soltanto quello che ci spetta per legge (!); **però dobbiamo avere anche la consapevolezza che è giunto il momento di svegliarci ed in fretta, altrimenti ci sbranano.**

Ove ciò non accadesse, nell'immediato assisteremmo alla distruzione di numerose amministrazioni pubbliche; distruzione posta in essere proprio dallo Stato, il loro datore di lavoro, rappresentato però da politici inadeguati!

Ed è sotto gli occhi di tutti che l'incapacità della classe politica di gestire una tale situazione sta "uccidendo" il c.d. "ceto medio", e non solo dal punto di vista economico, ma anche psicologicamente! Troppo facile colpire i dipendenti pubblici, le vittime sacrificali di scelte sciagurate; è sempre stato così!

Ma è come rubare in chiesa: una vigliaccata che grida vendetta!

Per concludere questo mio breve appuntamento settimanale con tutti voi, v'è da dire che alla manifestazione erano presenti anche molte *troupe* televisive, tra cui Rai News 24, TGcom 24, Rai 3, AdnKronos, nonché giornalisti di trasmissioni quali "La Gabbia" e "Servizio Pubblico", ed altre agenzie di stampa.

Questo significa che, finalmente, gli organi di informazione di massa cominciano ad accorgersi di noi, e siamo sicuri che con noi nelle prossime settimane, e nei prossimi mesi, non si annoieranno affatto.

Avranno molto da fare!

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Corte di Cassazione Civile, sezione I, sentenza n. 24480 del 30 ottobre 2013.

La pubblica amministrazione può contribuire alle spese legali per la difesa penale del proprio dipendente solo se ha un interesse diretto.

Deve ritenersi che la **pubblica amministrazione** sia legittimata a **contribuire alla difesa** del suo dipendente imputato in un procedimento penale soltanto laddove **sussista un interesse specifico** e diretto dell'amministrazione.

Tale interesse deve individuarsi qualora sussista imputabilità dell'attività che costituisce l'oggetto dell'imputazione all'amministrazione e una **diretta connessione** dell'attività stessa con i fini della pubblica amministrazione.

Ne consegue che deve escludersi la sussistenza di un detto interesse nella fattispecie in cui sia contestata al dipendente la **violazione di doveri del suo ufficio** al fine di perseguire un utile privato e indebito mediante lo sviamento a fini propri di risorse da destinare allo svolgimento delle attività istituzionali.

Nel caso di specie un coordinatore scolastico era stato assolto dall'accusa di aver utilizzato nell'orario di ufficio i collaboratori scolastici come facchini nell'ambito di un suo trasloco privato.

Il caso trattato dalla Suprema Corte, con la sentenza 30 ottobre 2013, n. 24480, riguarda la **richiesta di rimborso**, presentata, ex articolo 18, decreto legge 67/97, da un dipendente nei confronti dell'Amministrazione-datore di lavoro, delle spese legali sostenute per difendersi nel processo penale

celebrato nei suoi confronti, per i reati di falso e peculato, che si era concluso con l'assoluzione dalle imputazioni contestate.

Secondo il ricorrente, l'articolo 18, decreto legge 67/97 prevede la possibilità per l'amministrazione di concedere anticipazione del rimborso, per cui egli non era tenuto a **dimostrare in giudizio**, con l'esibizione di quietanza, l'**avvenuto pagamento delle spese processuali** rispetto alle quali ha chiesto l'accertamento del diritto al rimborso.

A tale proposito, la Suprema Corte precisa che non può dedursi da una possibilità di anticipazione riservata alla valutazione discrezionale dell'Amministrazione la deroga generale al regime probatorio delle spese per le quali si agisce al fine di ottenerne il rimborso che è insito nella natura stessa di rimborso della previsione normativa.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 25072 del 7 novembre 2013.

Non computabilità nel periodo di comportamento delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia.

"L'adempimento dell'obbligo di tutela dell'integrità fisica del lavoratore imposto dall'art. 2087 cod. civ. è un obbligo di prevenzione che impone al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo d'attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per proteggere il lavoratore dai rischi connessi tanto all'impiego d'attrezzi e macchinari quanto all'ambiente di lavoro, e deve essere verificato, nel caso di malattia derivante dall'attività lavorativa svolta, esaminando le misure in concreto adottate dal datore di lavoro per prevenire l'insorgere della patologia."

Ribadendo tale principio di diritto la Corte di Cassazione, con sentenza n. 25072 del 7 novembre 2013, ha precisato che "le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità sia comunque imputabile a responsabilità dello stesso, in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che egli abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza o di specifiche norme, incombendo, peraltro, sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale fra la malattia e il carattere morbigeno delle mansioni espletate".

La Suprema Corte, rigettando il ricorso proposto dalla Società datrice di lavoro, ha affermato che "la non computabilità delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale nel periodo di comporto si ispira, infatti, allo stesso principio di tutela dell'integrità fisica del lavoratore, che non consente di valutare secondo i normali criteri il periodo di assenza dal lavoro prolungato oltre i limiti consentiti, nelle ipotesi in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale non solo abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni e, comunque, presenti nell'ambiente di lavoro, e siano pertanto collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma, altresì, quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., norma che gli impone di porre in essere le misure necessarie - secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata".

La Corte del merito - si legge nella sentenza - ha fatto corretta applicazione di tali principi, non limitandosi a considerare la natura professionale della malattia, ma doverosamente accertando la riconducibilità della stessa a colpa datoriale, verificata anche attraverso la c.t.u. espletata, le cui conclusioni sono state nel senso che la lavorazione cui era addetta il lavoratore era caratterizzata dai rischi specifici costituiti dalla ripetuta movimentazione di pesi sebbene non eccessivi e dalla esposizione a sbalzi di temperatura.

In merito alla contestazione dell'accertamento della riconducibilità delle patologie artrosiche a colpa datoriale ai fini della relativa esclusione dal computo del periodo di comporto e dell'accertamento dell'eventuale superamento del relativo periodo, sul rilievo della ritenuta idoneità alle mansioni della lavoratrice all'esito di accertamenti disposti dall'azienda e della mancata comunicazione da parte della prima di patologie di tale tipo, i Giudici di legittimità sottolineano che "In relazione alla responsabilità del datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza, ex art. 2087 cod.civ., l'onere probatorio a carico del lavoratore non è limitato alla prova dell'evento lesivo, ma comprende anche la prova del nesso causale tra tale evento e l'attività svolta; in quest'ambito, peraltro, è possibile la scomposizione del nesso causale in relazione a diversi periodi dell'attività lavorativa, in quanto determinate mansioni (nella specie, sollevamento carichi), in sé faticose ma inizialmente non rischiose né particolarmente usuranti per le modalità con le quali vengono svolte, possono, tuttavia, divenire concausa dell'aggravamento di una malattia preesistente a fronte dell'aggravarsi della situazione fisica del

lavoratore, portata a conoscenza del datore, il quale avrebbe dovuto rideterminare il contenuto delle mansioni del lavoratore, e dei propri obblighi di protezione, esentandolo dal compimento dell'attività divenuta rischiosa".

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 25392 del 12 Novembre 2013.

Legittimo il licenziamento per il lavoratore che si rifiuta di indossare le protezioni.

La "**legge 626**" (d.lgs. 626/1994) pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire al lavoratore la fruizione di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, eventualmente imponendo l'utilizzo di **mezzi di protezione adeguati**. Dovere del datore è inoltre quello di redigere un **documento di valutazione dei rischi** nel quale sono elencati tutti i dispositivi da indossare e le accortezze da seguire e di **vigilare** affinché i dipendenti eseguano effettivamente le direttive impartite. L'immediata conseguenza che deriva da detta normativa è l'**illegittimità del rifiuto** del lavoratore all'utilizzo di questi dispositivi di salvaguardia individuali, come, nel caso di specie, gli occhiali di protezione.

Il **rifiuto reiterato** al loro utilizzo ha comportato l'applicazione di diverse sanzioni disciplinari, sino al licenziamento.

*"All'interno del rapporto di lavoro subordinato, non è legittimo il rifiuto del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa nei modi e nei termini precisati dal datore di lavoro in forza del suo potere direttivo, quando il datore di lavoro da parte sua adempia a tutti gli obblighi derivantigli dal contratto (pagamento della retribuzione, copertura previdenziale e assicurativa etc.), essendo giustificato il rifiuto di adempiere alla propria prestazione, ex art.1 460 Cc, **solo se l'altra parte sia totalmente inadempiente**, e non se via sia una potenziale controversia su una non condivisa scelta organizzativa aziendale, che non può essere sindacata dal lavoratore, ovvero sull'adempimento di una sola obbligazione, soprattutto ove essa non incida (come avviene per il pagamento della retribuzione) sulle sue immediate esigenze vitali".* Questo l'importante principio enunciato dalla Suprema Corte, con il conseguente rigetto del ricorso proposto dal lavoratore licenziato.

[Torna all'indice](#)

[Torna all'indice](#)

Fra di noi

Oggi parliamo di:

INPS: estensione del diritto al congedo a parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona in situazione di disabilità grave.

Alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 203 del 3 luglio 2013, che ha esteso il diritto al congedo a parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona in situazione di disabilità grave, l'Inps con la circolare n. 159 del 15 novembre 2013 afferma che il congedo sopra menzionato "può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma".

L'Istituto elenca -nella circolare- i soggetti aventi diritto, secondo il seguente ordine di priorità:

- il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

- un parente o affine di terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Inoltre l'Inps precisa che la presentazione delle domande di congedo straordinario deve essere effettuata esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti tre canali:

- Web - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto - servizio di "Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito";

- Patronati - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;

- Contact Center Multicanale - attraverso il numero verde 803164.

Infine -ricorda l'Istituto- che "le Strutture territoriali dovranno riesaminare le richieste già pervenute relativamente ai rapporti non esauriti" e che "il diritto all'indennità economica connessa alla fruizione del beneficio si prescrive nel termine di un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di congedo".

[Torna all'indice](#)
