



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. Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore assente ingiustificato.
2. Legittimo il licenziamento di chi registra le conversazioni dei colleghi a loro insaputa.
3. Sindacalista dà del bugiardo alla Comandante, si configura reato d'ingiuria.
4. La P.A. non può rendere nota l'assenza per malattia del dipendente.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Siamo in Europa? Allora abbattiamo gli steccati...



Il 26 novembre u.s., la FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA ha organizzato in Roma un incontro sindacale di livello internazionale, avvalendosi della collaborazione della **Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti (CESI)**, a cui aderisce la Confisal.

Oltre allo scrivente Segretario Generale dell'intestata Federazione e al Segretario Generale della nostra Confederazione, **Marco Paolo NIGI**, hanno aderito all'importante evento illustri rappresentanti del sindacalismo europeo fra cui il Presidente della CESI, **Romain Wolff**, il Segretario generale della CESI, **Klaus Heeger**, ed altri ancora.

Lo scopo dell'importante evento era un confronto sullo stato delle relazioni sindacali europee e italiane, e in particolar modo sulla situazione e sulla gestione delle amministrazioni centrali.

Naturalmente, nel mio intervento non potevo che mettere in risalto la situazione italiana del mondo del lavoro pubblico che, come sanno anche i sassi, si caratterizza per una durissima e inconcepibile azione di governo nei confronti dei dipendenti pubblici, come se essi fossero la causa di tutti i mali del Paese e le continue umiliazioni cui sono sottoposti fossero il rimedio a detti mali.

Ebbene, al riguardo credo di poter dire che l'Italia è l'unico Paese in cui non si è ancora capito che i tagli eccessivi alla spesa pubblica producono effetti negativi anche per le imprese.

In Europa si investe sui lavoratori pubblici, mentre da noi "qualcuno" si è lasciato pervadere dal sacro furore dei tagli indiscriminati di risorse economiche ed umane nella vasta area del lavoro pubblico.

Questa sorta di "campagna di demonizzazione" dei pubblici dipendenti, portata avanti con pervicace "cattiveria (si..., cattiveria)" dai vari governi che si sono succeduti negli ultimi anni ha prodotto a carico di fedeli servitori dello Stato

una serie di misure davvero pesanti, tra le quali ci limitiamo a ricordarne solo alcune, ovvero:

1. **Blocco dei contratti** almeno fino al 31.12.2014 (come in previsione nella Legge di stabilità in discussione in Parlamento)
2. **Blocco degli stipendi** ai valori del 2010 (con conseguente e paurosa perdita del potere di acquisto per tasse e inflazione non recuperata)
3. **Blocco del salario accessorio**
4. **Rateizzazione delle liquidazioni (!)**
5. **Decurtazione dei fondi per lo straordinario** (ormai quasi completamente azzerati)
6. **Blocco del turnover**, che provoca invecchiamento dell'età media e lo spopolamento progressivo degli uffici della pubblica amministrazione
7. **Tagli continui ai bilanci dei ministeri**
8. **Tagli alle piante organiche**, sempre più sacrificate a causa degli effetti della c.d. *spending review* e necessità di riorganizzazioni ministeriali, come nel caso del Ministero del Lavoro.

In ragione di una siffatta operazione di scientifico smantellamento della Pubblica Amministrazione si è proceduto, fino ad oggi, a penalizzare un'intera categoria di lavoratori, e ad impedire alla stessa P.A. di offrire a tutto il sistema imprenditoriale la dovuta e indispensabile assistenza, con conseguente perdita di competitività.

Il confronto con gli altri colleghi del sindacalismo indipendente europeo ha fatto anche emergere, ancora una volta, la clamorosa differenza di considerazione e di trattamento di cui possono godere, giustamente, i dipendenti dello Stato, cioè i nostri colleghi, degli altri Paesi della comunità europea.

E come al solito, si può ben dire che l'Italia, anche in questa particolare "classifica" è, purtroppo, **ultima!**

Per uscire da questo angusto vicolo cieco appare evidente che l'unica strada da seguire è una sola: **occorre investire nella pubblica amministrazione, come avviene in altri Paesi europei** che hanno ben capito quanto sia essenziale il settore pubblico per lo sviluppo di tutta l'economia di un intero Paese. **E per farlo è necessario rinforzare gli strumenti della contrattazione collettiva.**

Essa, infatti, è uno strumento vitale della regolazione sociale ed è un mezzo per garantire retribuzione e condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori del servizio pubblico, **come avviene in tutta Europa**, a livello intersettoriale,

settoriale e di luogo di lavoro; è altresì un importante meccanismo per realizzare un'equa distribuzione del reddito in tutta la società.

Nel rapporto sul costo del lavoro pubblico i dati pubblicati dalla Corte dei Conti parlano chiaro, e confermano che:

- in Francia si è passati da un monte stipendi per il pubblico impiego di **247 miliardi di euro nel 2008 a 268 miliardi nel 2012**;
- in Germania si è passati dai **182 miliardi del 2008 ai 203 miliardi nel 2012**;
- in Gran Bretagna si è passati dai **199 miliardi del 2008 ai 206 miliardi di euro nel 2012**.

In Italia invece, a causa dell'effetto combinato del blocco stipendiale e del blocco del *turnover*, si è passati dai 169 miliardi del 2008 ai 165 miliardi del 2012.

Se si considera, poi, il costo per ogni cittadino per finanziare il reddito dei lavoratori pubblici si nota ancora la virtuosità del "caso Italia":

- in Francia ogni cittadino paga 4.000 euro all'anno per pagare i redditi da lavoro pubblico;
- nei Paesi Bassi il costo è di 3.400 euro a persona;
- nel Regno Unito è di 3.200 euro;
- in Belgio è di 4.300 euro.

In Italia invece si spendono 2.700 euro a cittadino per finanziare il lavoro pubblico.

Se si considera il costo del lavoro pubblico in termini di PIL, mentre in Francia si spende il **13,2%** del PIL, **in Italia tale spesa si ferma al 10.6%**. Tutto questo evidenzia che mentre in Europa vi è la consapevolezza dell'importanza della pubblica amministrazione per i rispettivi "sistema paese", in Italia, sia Governo che Parlamento, stanno adottando da anni una serie di norme che penalizzano, mortificano e distruggono il lavoro pubblico, provocando in tal modo effetti negativi anche sul sistema produttivo e del mercato del lavoro nazionale.

Ma la pazienza è ormai finita...

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza 18 novembre 2013, n. 25824.

Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore assente ingiustificato.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 25824 del 18 novembre 2013, ha affermato la legittimità del licenziamento intimato al lavoratore che non rientra in servizio, entro i termini indicati nella comunicazione inviatagli dal datore, affermando di non aver mai ricevuto la raccomandata con l'invito a riprendere servizio.

La Suprema Corte, ricordando che "è principio già affermato in sede di legittimità, sebbene in tema di comunicazione del recesso ma validamente applicabile anche nella specie, quello secondo cui, qualora la comunicazione del provvedimento di licenziamento venga effettuata al dipendente mediante lettera raccomandata spedita al suo domicilio, essa, a norma dell'art. 1335 c.c., si presume conosciuta dal momento in cui giunge al domicilio del destinatario, ovvero, nel caso in cui la lettera raccomandata non sia stata consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale, precisa come nella specie, "risulta che la comunicazione presso l'indirizzo di Via (...) è stata restituita al mittente per compiuta giacenza il 25.8.2005 ed anche l'ulteriore missiva di contestazione degli addebiti era restituita al mittente il 23.10.2005 sempre per compiuta giacenza, sì che la valutazione del giudice di merito circa la sufficienza di tale attestazione, anche in considerazione della mancanza di contrari elementi di prova forniti dalla controparte, si rivela del tutto corretta e si sottrae perciò alle censure della ricorrente."

D'altra parte - proseguono i giudici di legittimità - ai fini dell'applicazione dell'art. 1335 cod. civ., è sufficiente osservare che tale disposizione consente di superare la presunzione di conoscenza ivi prevista soltanto mediante la prova, da parte del destinatario, di essere stato, senza colpa, nell'impossibilità di avere avuto notizia dell'atto. Nel caso di specie, il ricorrente non fornisce né allega alcun fatto diretto a dimostrare di non aver potuto avere conoscenza effettiva dell'atto, né che tale mancanza era ascrivibile ad un comportamento incolpevole, cercando di imputare al mittente una colpevole utilizzazione di un indirizzo che, in base a regole di correttezza e buona fede, desunte da un ricostruzione dei fatti del tutto personale, doveva ritenersi da parte della società da utilizzare successivamente agli altri indicati.

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, la sentenza impugnata "ha fornito adeguata motivazione, in linea con l'insegnamento giurisprudenziale di legittimità, secondo cui, per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario e la cui prova incombe sul datore di lavoro, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare". La decisione impugnata dal lavoratore - si legge nella parte motivata della sentenza - appare rispettosa dei principi di diritto enunciati in materia da questa Corte, in quanto il giudice dal gravame ha dato conto delle ragioni poste a fondamento della stessa, rilevando che "la condotta del lavoratore, connotata da un'assenza protrattasi per più di dieci giorni, anche sotto il profilo dell'elemento intenzionale ha integrato un comportamento idoneo alla ravvisabilità della giusta causa del recesso, sia perché le eventuali convinzioni personali del ricorrente sono, per quanto già detto, del tutto irrilevanti a fronte del dato oggettivo della mancata presentazione al lavoro a seguito di regolare invio della raccomandata presso il luogo dove secondo legge la stessa doveva essere recapitata, sia perché ogni conseguenza negativa è imputabile unicamente al predetto, che avrebbe dovuto predisporre, secondo un principio di buona fede e di ordinaria diligenza, meccanismi idonei a rendere a lui conoscibile ogni comunicazione datoriale."

[Torna all'indice](#)

Cassazione, con la sentenza del 21 novembre 2013 n. 26143.

Legittimo il licenziamento di chi registra le conversazioni dei colleghi a loro insaputa.

La Cassazione, con la sentenza del 21 novembre 2013 n. 26143, ha confermato le motivazioni dei giudici di merito ed ha legittimato il licenziamento intimato a un medico dall'azienda ospedaliera "per la grave situazione di sfiducia, sospetto e mancanza di collaborazione venutasi a creare all'interno della 'equipe' medica di chirurgia plastica dovuta al fatto che il medesimo aveva registrato brani di conversazione di numerosi suoi colleghi a loro insaputa, in violazione del loro diritto di riservatezza".

Si legge infatti nella sentenza di un "comportamento tale da integrare una evidente violazione del diritto alla riservatezza dei suoi colleghi, avendo registrato e diffuso le loro conversazioni intrattenute in un ambito strettamente lavorativo alla presenza del primario ed anche nei loro momenti privati svoltisi negli spogliatoi o nei locali di comune frequentazione, utilizzandole strumentalmente per una denuncia di mobbing, rivelatasi, tra l'altro, infondata".

Infine - conclude la Suprema Corte - la stessa Corte d'Appello ha, altresì, messo in risalto la reazione dei medici coinvolti, "che si concretizzò in una richiesta alla Direzione Sanitaria di adozione di provvedimenti necessari per la prosecuzione da parte di ciascuno di loro di un sereno ed efficace rapporto lavorativo, la qual cosa ha consentito ai giudici di merito di prendere atto del clima di mancanza di fiducia che si era venuto a creare nei confronti del ricorrente, fiducia indispensabile per il miglior livello di assistenza e, quindi, funzionale alla qualità del servizio, il tutto con grave ed irreparabile compromissione anche del rapporto fiduciario che avrebbe dovuto permeare il rapporto tra il dipendente e l'Azienda ospedaliera datrice di lavoro".

[Torna all'indice](#)

Sindacalista dà del bugiardo alla Comandante, si configura reato d'ingiuria.

La Corte di Cassazione, sez. V penale, con la sentenza depositata il 3 settembre 2013 n. 35992, rigetta il ricorso di un capitano della polizia locale e sindacalista, confermandone, pertanto, la condanna inflitta dal Giudice di merito per il reato d'ingiuria.

Il Giudice di Pace prima ed il Tribunale di Chieti poi, infatti, avevano in prima istanza condannato il soggetto alla pena di Euro 300 di multa e al risarcimento dei danni in favore della parte civile perché lo avevano riconosciuto responsabile del reato di ingiuria nei confronti del Comandante del Corpo di Polizia Locale in quanto questo gli si era rivolto durante una discussione, e davanti a diverse persone, pronunciando le parole: "in questo comando non lavora nessuno...lei è una bugiarda! Io non parlo con i bugiardi".

Il ricorrente, attraverso il proprio legale, aveva lamentato il fatto che la frase ritenuta offensiva era stata pronunciata nel corso di una discussione di contenuto sindacale, tale da essere caratterizzata da forte conflittualità e che le parole pronunciate non avevano valenza offensiva.

Il legale del ricorrente poi solleva la questione secondo cui per la giurisprudenza recente le ingiurie pronunciate sul lavoro tra colleghi possono configurare in realtà il diritto di critica.

La Suprema Corte non ha accolto i motivi di ricorso perché ha ritenuto le parole pronunciate dal capitano una precisa accusa d'incapacità a svolgere le proprie funzioni mossa nei confronti della Comandante.

A nulla rileva poi il fatto che la frase sia stata pronunciata nell'ambito di un'accesa discussione vertente su questioni sindacali e sicuramente per difendere la posizione di un'altra collega iscritta all'associazione sindacale di cui l'odierno ricorrente è responsabile provinciale.

Ciò non lo esime comunque dal tenere un comportamento corretto nei confronti del proprio collega e superiore.

Gli ermellini, quindi, hanno ritenuto il comportamento del soggetto lesivo dell'onore e del decoro della Comandante rigettandone il ricorso e condannandolo al pagamento delle spese processuali.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza 18980/2013

La P.A. non può rendere nota l'assenza per malattia del dipendente.

Con sentenza del n. 18980/2013 la Corte di Cassazione, ha accolto il ricorso di un dipendente pubblico, relativo alla violazione delle norme sul trattamento dei dati personali. Il ricorrente nel rivolgersi alla Suprema Corte sostiene che i dati personali pubblicati su internet da una pubblica amministrazione riguardante la malattia del suo dipendente, sono *"comportamenti posti in violazione delle norme in materia di protezione dei dati personali."*

La Corte ritiene fondato il ricorso poiché, l'art. 22, D.Lgs. 196/2003, prevede che *" i soggetti pubblici conformano il trattamento dei dati sensibili e giudiziari secondo modalità volte a prevenire violazioni dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato"*, nonché al co. 3, *" i soggetti pubblici possono trattare solo i dati sensibili e giudiziari indispensabili per svolgere attività istituzionali che non possono essere adempiute, caso per caso, mediante il trattamento di dati anonimi o di dati personali di natura diversa"*, mentre al co., 8, *" i dati idonei a rivelare lo stato di salute non possono essere diffusi."*

La Corte ha quindi ricordato che gli enti pubblici possono trattare i dati sensibili di carattere personale, anche giudiziari, **purché nei limiti e con riguardo alle funzioni istituzionali**, poiché la diffusione di tali dati li porterebbe a conoscenza di una moltitudine di persone che potrebbero interferire nella sfera personale del soggetto.

Va ricordato che la Giurisprudenza, ritiene illecito il comportamento della pubblica amministrazione che tratti dei dati personali in modo da eccedere dalle proprie finalità. (Cass. n. 2034/2012) e che il periodo di assenza per malattia di un dipendente, **è da considerarsi dato sensibile e pubblicarlo può quindi costituire un comportamento che mortifica psicologicamente il lavoratore.**

[Torna all'indice](#)