



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. Lavoratore ha diritto a chiedere il trasferimento per assistere il familiare disabile.
2. Illegittimità del licenziamento della lavoratrice 'sposa novella' anche se l'azienda è in fase di riorganizzazione.
3. Non ha diritto al risarcimento danni il dipendente della PA che scivola e cade all'interno dell'ufficio.
4. Quando è legittimo licenziare il lavoratore appartenente alle categorie protette.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Le nostre priorità per il 2014

Una cosa è certa: del 2013 non avremo un grandissimo ricordo perché, pur tenendo in debita considerazione i risultati concreti ottenuti (come ad esempio gli accordi sul FUA, pagato fino a tutto il 2012 compreso!), vi sono state altre questioni che proprio non ci sono piaciute, che anzi **ci preoccupano** e che, nel corso del 2014 dovremo sicuramente **affrontare prioritariamente e con grandissima decisione**, nell'interesse esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tuttavia l'incerta situazione politica in cui il Paese si dibatte ancora, da troppo tempo, non aiuta a fare programmi a medio-lungo termine, perché c'è sempre il rischio di un'ennesima crisi di governo, al cui esito saremmo costretti, per la miliardesima volta, a ricominciare tutto da capo.

Allo stato attuale, quindi, dovremo "navigare a vista", e cercare di volta in volta di cogliere sempre il meglio possibile nella situazione data.

Ovviamente, relativamente a quella che è la nostra *road map* per il 2014, non ci interessa affatto "il colore" o l'appartenenza del governo col quale instaurare un confronto leale, e denso di **fatti concreti**. **Quello che a noi interessa è misurarci con un governo che sappia trovare la forza e la volontà politica di fare cose concrete senza disperdere tempo e energie nel solito ed inconcludente bla-bla.**

Infatti, tenendo ben desta l'attenzione e l'iniziativa sulla drammatica situazione economica, con i contratti scaduti dal 2009 e il conseguente blocco di qualsivoglia rivalutazione degli stipendi, quest'anno ci vedrà impegnati fino allo spasimo anche per trovare una soluzione su alcuni punti per noi di Confsal-Unsa irrinunciabili, che qui di seguito elenchiamo.

ORGANICI

Il CdM dello scorso **17.12.2013** ha approvato il **disegno di legge delega sulla giustizia civile** dal titolo "*Disposizioni per l'efficienza del processo civile, la riduzione dell'arretrato, il riordino delle garanzie mobiliari, nonché altre*

disposizioni per la semplificazione e l'accelerazione del processo di esecuzione forzata”.

Anche in materia penale, e sempre nella seduta dello scorso **17 dicembre 2013**, il Consiglio dei Ministri ha approvato il **Decreto Legge n. 146/2013**, recante *Misure urgenti in tema di tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e di riduzione controllata della popolazione carceraria* (impropriamente conosciuto come “decreto svuota carceri”).

Ora, al di là delle sempre possibili modifiche e/o integrazioni dei due suindicati provvedimenti di legge, esaminandoli rapidamente emerge chiaramente che per il personale amministrativo delle cancellerie giudiziarie e delle strutture carcerarie vi saranno ulteriori ed onerose incombenze, che renderanno sempre più pesante la condizione lavorativa in generale.

Condizioni lavorative che supereranno il limite dell'umana sopportazione se è vero (come sembra vero, almeno dalle dichiarazioni rese dalla ministra Cancellieri proprio ieri 7 gennaio 2014) **che entro il corrente mese sarà pronto il DDL di riforma del processo penale.**

E questi, cari amici, sono solo alcuni dei motivi per i quali la nostra Federazione metterà sotto la lente di ingrandimento la situazione drammatica delle carenze d'organico del personale amministrativo che, come andiamo ripetendo da tantissimo tempo, ha ormai raggiunto livelli di assoluta emergenza, non più tollerabili.

Ribadito che detta gravissima situazione coinvolge tutti i Dipartimenti del Ministero della Giustizia nelle loro varie diramazioni centrali e periferiche, per comprendere appieno la reale portata di questo problema basti riflettere con un minimo di attenzione sul seguente dato, che è riferito solo all'Organizzazione Giudiziaria:

- circa tredici anni fa, la massa dei **procedimenti civili pendenti** raggiungeva **cinque milioni circa di fascicoli**. Poco meno “pesante”, **ma sempre sull'ordine di alcuni milioni di fascicoli** invece, era la situazione dei procedimenti penali arretrati.
- Ebbene, a far fronte ad un simile spaventoso carico di lavoro provvedevano, all'epoca, circa 54.000 unità di personale amministrativo.
- Ora, a distanza di tredici anni, il personale amministrativo che deve caricarsi sulle spalle una simile montagna di carte, **nel frattempo cresciuta considerevolmente, non raggiunge le trentaquattromila**

unità (in conseguenza del blocco del turnover, per il blocco dei concorsi e quindi le negare nuove assunzioni, e cessazioni dal servizio per motivi vari)!

E come si chiama questa brillante idea messa in campo dalla nostra politica?

Si chiama ottimizzazione delle risorse per l'efficienza dei servizi!

Scusate, ma se non fosse che la situazione è veramente drammatica ci sarebbe da sbellicarsi dalle risate, perché significherebbe che per curare un cancro...per i nostri governanti può essere sufficiente anche un'aspirina!

RISORSE MATERIALI

Come se non bastasse l'incredibile situazione sopra accennata, ci si è messa di mezzo anche la c.d. *spending review*, una "splendida genialata" del governo che ha preceduto quello attualmente in carica.

Il che, tradotto in termini pratici, al di là dei paroloni in lingua straniera (inglese) usati forse proprio per non far capire nulla alla maggior parte della popolazione (quella meno scolarizzata), **significa tagli indiscriminati di risorse economiche alla P.A. non solo per eliminare gli sprechi** (il che sarebbe sacrosanto...) **ma anche tagli "a prescindere", che colpiscono anche in quei settori virtuosi ove, al contrario, sarebbero necessari aumenti dei fondi!**

Ed è così che ci ritroviamo con uffici ove manca completamente l'indispensabile: dal materiale di cancelleria, ai toner e alla carta necessari per far funzionare i fotocopiatori; dalle centinaia di altri strumenti di lavoro ad un numero sempre minore di personale tecnico indispensabile per il corretto funzionamento delle reti informatiche e delle singole postazioni di lavoro!

Ma le indispensabili risorse materiali servono, oltre che per i motivi sopra accennati, anche per **retribuire giustamente** il personale amministrativo, e a tal riguardo stiamo esercitando fortissime pressioni sui massimi vertici del nostro ministero affinché il **Fondo Unico Giustizia** (che trae origine dal recupero delle ingenti somme confiscate alla criminalità), pur con tutto il rispetto per l'operato di chi contribuisce a tali operazioni, ossia le forze dell'ordine, **venga ridistribuito più equamente, nel senso che al Ministero della Giustizia possa assegnarsi una quota ben superiore all'attuale 33%, (da destinarsi al Fondo Unico di Amministrazione)** in

quanto riteniamo che l'operato altamente professionale e qualificato del personale amministrativo della Giustizia sia assolutamente indispensabile e **determinante, più di ogni altra cosa**, per il recupero di quelle ingentissime somme.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Per quanto attiene il suindicato argomento, questa Federazione sta già predisponendo un importante lavoro che, per denunciare la situazione disastrosa esistente nella gran parte degli uffici giudiziari (fatte salve rarissime eccezioni) **pubblicheremo al più presto e diffonderemo capillarmente, perché tutti, e non solo gli addetti ai lavori, sappiano in che condizioni operano i lavoratori della Giustizia..**

Non è più possibile, infatti, che negli uffici giudiziari possa accedere chicchessia e usare violenza contro chi sta semplicemente svolgendo il proprio lavoro.

Come non è più possibile che alcune strutture giudiziarie, più che fatiscenti, vengano per metà dichiarate agibili (e quindi frequentabili dai dipendenti e dal pubblico) e per l'altra metà dichiarate inagibili con la semplice apposizione di un nastro di plastica colorata che delimita le due zone!

In buona sostanza è proprio su questi argomenti concreti che Confsal-Unsa si sta organizzando in questo inizio d'anno; e di questi argomenti che vogliamo fortemente condividere con tutti Voi parleremo nel corso di una serie di assemblee che terremo in tutta Italia e di cui Vi daremo comunque contezza di ogni loro variazione!

Desideriamo, a questo punto, rendervi partecipi di una iniziativa che a noi sembra molto importante.

Il nostro **Coordinamento Donne, di fresca istituzione**, ha già svolto un importante lavoro sulla **condizione della donna lavoratrice nella PA**, grazie al quale redigeremo a breve un documento che sarà diffuso capillarmente in tutti gli uffici. E, entro il corrente anno, organizzeremo un convegno **per "lanciare" nel modo più degno possibile questo nostro "gioiello"**.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 28320 del 18 Dicembre 2013.

Lavoratore ha diritto a chiedere il trasferimento per assistere il familiare disabile.

Un dipendente del Ministero della Giustizia, in servizio da diversi anni, ha presentato domanda di trasferimento dal proprio ufficio, richiesta fondata sulla necessità di avvicinarsi alla madre disabile, bisognosa di cure e assistenza continue.

A seguito del diniego, il lavoratore si è rivolto al giudice competente, ottenendo ragione in appello.

Il Ministero della Giustizia ha proposto ricorso in Cassazione affidandosi ad un unico motivo di contestazione.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, confermato quale sia la ratio dell'art. 33, comma 5, della legge 104/1992 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) normativa di riferimento per la risoluzione del caso in oggetto: quella di favorire appunto la migliore assistenza al familiare disabile (legato al lavoratore da un rapporto di affinità o di parentela), interesse - quello appunto di garantire un'assistenza effettiva e continuativa al disabile - che è sicuramente superiore a quello, opposto, del datore di lavoro, di mantenere la risorsa entro una determinata sede aziendale.

Proprio per tale motivo, il lavoratore può effettuare la scelta della sede di lavoro, quanto più possibile alla propria residenza o domicilio, non solo nel momento genetico del contratto - cioè solo al momento dell'assunzione - ma anche in un momento successivo, presentando appunto domanda di trasferimento.

La necessità effettiva, alla base della legittima richiesta di trasferimento presentata al datore di lavoro, deve essere riscontrata dal giudice il quale effettuerà indagini caso per caso.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 27055/2013.

Illegittimità del licenziamento della lavoratrice 'sposa novella' anche se l'azienda è in fase di riorganizzazione.

Le lavoratrici neo spose non possono essere licenziate, per un intero anno, **a partire dalla data delle nozze** anche nel caso in cui la società, per cui lavorano, entri in una fase di **riorganizzazione** rendendo esterni alcuni servizi compresi quelli di chi si è appena sposata.

A stabilirlo è stata recentemente la Cassazione con la sentenza n. 27055/2013.

In buona sostanza anche alle lavoratrici appena sposate è stata estesa la tutela già prevista in materia delle lavoratrici madri.

In particolare, per ciò che riguarda le lavoratrici madri le stesse non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Fatta questa doverosa premessa, il caso di cui si è occupata la Suprema Corte vede come protagonista una centralinista che era stata licenziata dalla azienda presso cui lavorava perché la sua mansione non era più prevista in quanto, l'azienda aveva appaltato il servizio di centralino ad una ditta esterna.

Gli ermellini, investiti della questione, respingevano il ricorso presentato dall'azienda che giustificava il licenziamento a seguito di una ristrutturazione organizzativa con ridimensionamento dell'organico.

La Suprema Corte ha, invece, ribadito che il licenziamento è ammesso solo in caso di cessazione dell'attività dell'azienda.

Quindi, per legge sono nulli tutti i licenziamenti attuati a causa di matrimonio, in particolare perché il licenziamento sia nullo, cioè a causa di matrimonio, è necessario che avvenga nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione.

[Torna all'indice](#)

Sentenza del Tar Campania, n. 5593/2013.

Non ha diritto al risarcimento danni il dipendente della PA che scivola e cade all'interno dell'ufficio.

Va respinta la domanda di risarcimento danni che il dipendente di una pubblica amministrazione richiede **per aver subito un infortunio all'interno dell'ufficio in cui lavora**, se non si dimostra la violazione degli obblighi di garantire sicurezza da parte della PA.

E' quanto stabilisce una sentenza del Tar Campania (la n. 5593/2013) che si è occupata del caso di un infortunio verificatosi mentre un impiegato era intento a trasportare faldoni di pratiche da una stanza all'altra.

Durante il trasporto il dipendente era scivolato e non aveva trovato nulla su cui aggrapparsi per evitare la caduta.

Il Tar chiarisce che l'azione esperita dal dipendente **deve essere qualificata con un'azione da responsabilità contrattuale** ex art.2087 del codice civile (Tutela delle condizioni di lavoro).

In base a tale norma "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Trattandosi di un'azione contrattuale, il lavoratore che intende richiedere un risarcimento danni, **deve provare l'esistenza dell'obbligo lavorativo, l'esistenza del danno e il nesso di causalità tra la prestazione lavorativa al danno.** il datore di lavoro al contrario deve dimostrare che **il danno è dipeso da causa a lui non imputabile** e di aver **adottato le misure di sicurezza idonee** ad evitare danni ai propri dipendenti.

Nella fattispecie esaminata dal Tar, non essendosi riscontrata la violazione di obblighi di sicurezza non è possibile imputare all'amministrazione il danno occorso al dipendente.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 28426 del 19 Dicembre 2013.

Quando è legittimo licenziare il lavoratore appartenente alle categorie protette.

E' legittimo licenziare un lavoratore appartenente alle **categorie protette**, motivando l'atto in una sopravvenuta inutilità aziendale del soggetto rispetto alle mansioni in precedenza svolte?

Nel caso in oggetto un'orfana di guerra, rientrante tra le categorie protette dall'ordinamento, veniva assunta da un'azienda che, a suo dire, la adibiva a mansioni non compatibili con il suo stato di salute; e che, a seguito di emissione di **certificato di inidoneità medica**, le erano state assegnate nel tempo mansioni sempre minori, sino a giungere al **licenziamento impugnato**, ritenuto dalla stessa illegittimo poiché adottato in violazione della riserva ex legge 68/1999 e comunque intimato in un periodo di malattia.

Sia in primo che in secondo grado di giudizio il giudice del merito confermava l'efficacia del licenziamento a partire dal termine del **periodo di malattia**.

Avverso tale sentenza l'interessata propone ricorso in Cassazione.

La Suprema Corte interpreta la portata normativa dell'art. 10 della legge sopra citata, la quale prevede che è possibile procedere al licenziamento dei lavoratori appartenenti alle categorie protette per **riduzione del personale** o per **giustificato motivo oggettivo**, sempre che il numero dei dipendenti abili rimasti sia **inferiore alla quota di riserva** prevista dalla medesima normativa.

Tuttavia, nel caso di specie, i motivi che hanno spinto l'azienda a licenziare la ricorrente esulano da queste circostanze, essendo invece strettamente collegate alla sua inabilità fisica alle mansioni richieste. Dalle risultanze di causa è emerso che *"la prestazione parziale e frammentata che (la ricorrente) era in grado di offrire non poteva essere utilmente impiegata in azienda"*. Né era possibile procedere ad una ricollocazione della risorsa. Il licenziamento intimato per tale causa, considerata un giusto motivo oggettivo, è dunque esente da vizi; né può la Corte di legittimità sindacare le scelte operate dal giudice del merito ove, come in questo caso, le sue motivazioni siano valide e ragionevoli.

[Torna all'indice](#)
