

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza: (di Red.)

1. Il datore di lavoro può ricorrere a soggetti esterni per controllare la condotta dei propri dipendenti.
2. Illegittimo il licenziamento per il lavoratore che trasmette file aziendali al proprio legale.

Fra di noi Oggi parliamo di...

Le assunzioni obbligatorie ed i vincoli di spesa pubblica.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Organici: ultima chiamata!



Come riferitovi pochi giorni fa, l'incontro avuto con il **ministro Orlando** è parso foriero di qualche novità positiva in ordine alla reale volontà del governo di adottare, fra le tante, misure concrete anche per il personale della Giustizia.

In quella sede Confisal-Unsa aveva evidenziato, fra le molteplici criticità del sistema-Giustizia, quella che a nostro giudizio era la più drammatica. Cioè la questione relativa agli organici del personale amministrativo, ridotti veramente all'osso dai tagli lineari che si sono succeduti negli ultimi anni e dal blocco del turn-over. Cosa decisamente paradossale soprattutto se si considera la crescita pressoché esponenziale dei carichi di lavoro.

Aver introdotto norme che in poco più di un decennio hanno **ridotto le piante organiche complessive del personale amministrativo di oltre ventimila unità**, mentre le pendenze aumentavano di anno in anno e le sopravvenienze...pure, è cosa che ancora oggi ci lascia veramente basiti.

E, ironia della sorte, fra i tuttologhi della politica c'è chi si lamenta che fra civile e penale abbiamo quasi dieci milioni di procedimenti pendenti!

A queste anime pie rispondiamo che non si può ragionare con argomenti tipo **“maggiori carichi di lavoro + diminuzione del personale = maggiore efficienza del servizio-giustizia!”**, perché rappresentano una vera e propria contraddizione in termini!

La carenza di personale è una piaga che colpisce tutti gli uffici della **Organizzazione Giudiziaria**, del **DAP** e della **Giustizia Minorile**, che comunque produce effetti devastanti soprattutto in alcuni uffici di grandi dimensioni.

Per monitorare sul campo la reale situazione, abbiamo iniziato a tenere una serie di assemblee in alcuni uffici del Paese e, dopo essere stati in Piemonte,

la scorsa settimana siamo stati negli **uffici giudiziari di Milano**, dove le **carenze di personale, come a tutti noto, toccano il 50%**



Palazzo di Giustizia di Milano

Ma anche agli uffici giudiziari di Roma non è che se la passino meglio! Anzi!

In quel Palazzo di Giustizia si può di fatto parlare di processi a numero chiuso, nel senso che, per mancanza di personale amministrativo, si continua a produrre una grande quantità di procedimenti penali **per i quali non si riesce a fissare**

nemmeno la data d'inizio. E purtroppo i numeri sono destinati ad aumentare, perché le richieste di giudizio da parte della Procura superano di gran lunga la capacità di smaltimento del Tribunale.

In conseguenza di ciò **il Tribunale ha stabilito criteri di priorità per la trattazione dei processi** davanti al giudice monocratico (dove si celebrano processi di minore allarme sociale). La maggior parte delle risorse, infatti, sono state dedicate a garantire il regolare svolgimento dei processi davanti ai collegi di tre magistrati, che si occupano dei delitti più gravi e preoccupanti, **e dunque a soffrire le carenze di organico sono soprattutto le sezioni monocratiche.**

A fronte di questa situazione, **la Procura della Repubblica** ha deciso di adeguarsi, per impedire che tra i 6.000 e gli 8.000 procedimenti destinati ogni anno al «limbo giudiziario» (che rischiano di aumentare ulteriormente...) ce ne siano di rilevanti.

Di qui la scelta di inoltrare al giudice non più di 12.000 richieste di fissazione delle udienze, secondo le indicazioni di una **circolare firmata dal Procuratore Capo** che indica i «**criteri di priorità**» per la loro selezione. Il resto verrà accantonato (!).

A fronte di un quadro così poco rassicurante, quindi, le recenti affermazioni del **ministro ORLANDO** sui mali della Giustizia e sui

provvedimenti da adottare per risollevare le sorti lasciano ben sperare che, **forse**, siamo arrivati ad una svolta importante per metter mano ad una effettiva ed efficace **riforma della Giustizia** che non possa prescindere da una prioritaria e inevitabile riforma delle politiche del personale amministrativo.

Più o meno dello stesso significato sono le dichiarazioni fatte, a commento della circolare del Procuratore Capo di Roma, dalla Presidente della Commissione Giustizia della Camera, **Donatella FERRANTI**, secondo la quale, per risolvere il grave problema degli organici, occorrono misure molto pratiche, ovvero:

- **Bisogna bandire concorsi per il personale amministrativo** (non se ne fanno più dal 2000).
- Bisogna razionalizzare il personale nella pubblica amministrazione e **favorirne la mobilità**, per impiegarlo laddove serve davvero. Per questo la legge c'è già, ma ora occorrono degli atti amministrativi.
- **Bisogna ripartire dal fondo unico per la giustizia, rafforzarne le risorse ed utilizzarlo per rendere efficiente il sistema giustizia.**

E' certamente poco elegante autocitarsi, ma ricorderete senz'altro che Confisal-Unsa, soprattutto sui tre punti sopra indicati, si sta battendo da molto tempo con grande determinazione, **perché se non si inizia da un riequilibrio degli organici del personale amministrativo e da un sacrosanto adeguamento del FUA (attraverso una diversa redistribuzione del Fondo Unico Giustizia)** sarà ben difficile dare concreta attuazione a quelle che, ad oggi, sono solo delle lodevoli dichiarazioni di intenti, seppur importanti.

Nelle prossime settimane ne sapremo qualcosa in più, e senza ombra di dubbio ve ne riferiremo tempestivamente, con la speranza di cominciare a darvi notizie che attengono a fatti concreti.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 4984 del 4 Marzo 2014.

Il datore di lavoro può ricorrere a soggetti esterni per controllare la condotta dei propri dipendenti.

Nulla impedisce al datore di lavoro di ricorrere a **soggetti esterni**, diversi da quelli individuati dagli articoli 2 e 3 della legge 300/1970 (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*), non facenti parte dell'**organizzazione gerarchica aziendale**, per verificare l'**effettiva condotta dei dipendenti**.

Se in primo grado il Tribunale del lavoro accoglieva la domanda dell'ex dipendente, accertando l'illegittimità del licenziamento, tale statuizione veniva cambiata in appello.

Secondo il giudice di secondo grado, infatti, non sarebbero state illecite le metodologie di accertamento adottate dal datore di lavoro (il quale, come sopra esposto, era ricorso all'ausilio di soggetti esterni) e, non essendo stato contestato alcunché relativamente all'accertamento del fatto storico, cioè della violazione disciplinare, tale giudice aveva deciso per la conferma del licenziamento.

Avverso questa sentenza il lavoratore ricorre in Cassazione denunciando violazione di legge.

E' quindi legittimo il licenziamento irrogato a seguito di accertato **illecito utilizzo di un permesso ex art. 33 legge 104/1992** (norma introdotta al fine di tutelare i lavoratori, i quali possono richiedere un determinato numero di permessi mensili per assistere familiari affetti da handicap).

Ricorda la Corte come sia legittimo per il datore *"il ricorrere alla collaborazione di soggetti (quale, nella specie, un'agenzia investigativa) diversi dalle guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli articoli 2086 e 2104 c.c., direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica"*, purché gli stessi rientrino nei limiti delle garanzie dei **diritti fondamentali del lavoratore**, costituzionalmente garantiti (come, ad esempio, il diritto alla libertà e alla dignità personale). Il controllo, in questo senso, può essere anche occulto; il prestatore d'opera è *"tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro"*.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 5179 del 5 marzo 2014.

Illegittimo il licenziamento per il lavoratore che trasmette file aziendali al proprio legale.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 5179 del 5 marzo 2014, ha affermato che **"la trasmissione di atti aziendali ad un difensore e la loro divulgazione sono condotte radicalmente diverse tra di loro"** in quanto nel primo caso si radica l'informazione presso un professionista che è tenuto alla riservatezza ed anche, sul piano deontologico, ad informare il cliente sulle conseguenze di una diffusione ulteriore.

Nel caso di specie un dipendente, addetto al settore ufficio gare con funzioni di responsabilità, era stato **licenziato per aver inviato dal computer dell'ufficio una email contenente in allegato oltre 200 files aziendali relativi a commesse ed appalti**, La Corte territoriale ha ritenuto che il

comportamento di trasmissione di files non può costituire un fatto così grave da essere sanzionato con il licenziamento per due concorrenti ragioni:

In primo luogo perché **i files non risultano essere stati divulgati ma trasmessi al difensore** e quindi destinati a rimanere in un ambito prestabilito di conoscenza limitato ad eventuali attività difensive del lavoratore.

In secondo luogo perché **la società non aveva offerto alcun elemento per comprendere la natura di tali documenti** e quindi per "capire l'importanza dell'inadempimento posto in essere dal lavoratore".

La Suprema Corte ha precisato che il giudice d'Appello non ha affatto operato un **bilanciamento tra diritto alla difesa del lavoratore e diritto alla riservatezza dei documenti aziendali**, ma **sul mero piano della valutazione della gravità dei fatti si è limitata a considerare le circostanze del caso** e cioè che i documenti erano stati trasmessi al solo difensore e che il loro contenuto non era stato in alcun modo ricostruito dalla società, sicché non si poteva pienamente giudicare sull'importanza dell'inadempimento contestato.

[Torna all'indice](#)

Fra di noi Oggi parliamo di...

Le assunzioni obbligatorie ed i vincoli di spesa pubblica.

"La giustizia non esiste di per sé, ma solo nei rapporti reciproci, e in quei luoghi nei quali si sia stretto un patto circa il non recare né ricevere danno" (Epicuro)

L'art. 7 comma 6 del D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n.125 recita: *"Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente.*

La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà".

Nello specifico si dispone che, per i datori di lavoro pubblici, la base di computo da prendere in considerazione per il calcolo del numero di soggetti da assumere nell'ambito delle categorie protette è costituita, anziché dal numero effettivo di dipendenti, dalla dotazione organica, come rideterminata secondo la legislazione vigente.

Altra importante novità, introdotta in sede di conversione in legge, è che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad assumere il personale appartenente alle categorie protette a tempo indeterminato.

Come evidenziato dalla Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Puglia - con deliberazione n. 13 del 21 gennaio 2014, il legislatore ha, in tal guisa, riconosciuto alle categorie protette ai sensi della legge n.68/1999 una maggiore tutela, sia in relazione alla possibilità di accesso (rideterminazione del "quantum" e possibilità di assumere anche in caso di sovrannumero), che con riferimento alla tipologia di rapporto di lavoro (contratti a tempo indeterminato).

Tra i divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, si ricorda quello posto dall'art.76 comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n.133, che stabilisce che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente, è fatto divieto agli enti locali di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.

Come evidenziato dalla Corte dei Conti, sez. reg. di controllo per la Lombardia, nel parere n. 45 del 12.02.2013, la disposizione proibitiva in questione presenta una valenza "alquanto rigorosa e categorica", rafforzata dal tenore testuale della norma ("a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale").

Tuttavia, in forza della deroga introdotta dal D.L. 101/2013, la sezione regionale di controllo per la Lombardia della Corte dei Conti, con parere n.61 del 10 febbraio 2014, conclude che il divieto di procedere ad assunzioni, in capo ad un ente locale che non abbia rispettato il patto di stabilità interno, non si estende alla quota imposta dalla legislazione in materia di categorie protette. Resta, comunque, fermo che tali assunzioni debbano avvenire nei limiti delle quote di riserva di cui all'art.3, comma 1, legge n.68/1999.

In realtà, già precedentemente all'intervento normativo "espresso", un consolidato orientamento della magistratura contabile sosteneva la prevalenza dell'obbligatorietà delle assunzioni *de quibus* (anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni), in quanto espressione di un diritto indisponibile e

costituzionalmente tutelato, rispetto ai limiti di spesa posti a base del perseguimento degli obiettivi di razionalizzazione della finanza pubblica.

Le Sezioni riunite della Corte dei Conti per la Regione siciliana in sede consultiva con deliberazione n.49 del 1° luglio 2011 già sostenevano che il divieto di procedere a nuove assunzioni, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno, non potesse essere esteso alle assunzioni obbligatorie di cui alla legge n.68/1999.

L'unica "eccezione" alla deroga disposta dal D.L. 101/2013 sembra essere rappresentato dal divieto posto in capo alle Province di assumere. L'art. 16, comma 9, del D.L. 95/2012, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n.135 stabilisce, infatti, il divieto, in capo alle Province, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato.

La sezione delle autonomie della Corte dei Conti, pronunciandosi sulle questioni di massima poste dalla Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, con delibera n.25 del 14 ottobre 2013 ribadisce il divieto per le Province di assumere personale a tempo indeterminato, in quanto il processo di riordino delle stesse non appare né arrestato, né abbandonato. Il divieto è assoluto ed investe anche i lavoratori rientranti nelle categorie protette entro la quota d'obbligo di cui alla L. n.68/99.

Come sostenuto in precedenza anche dalla sezione regionale di controllo per la Lombardia della Corte dei Conti con delibera n.417 del 11 settembre 2012, stante la possibile soppressione dell'ente datore di lavoro, il Legislatore ha ritenuto corretto e doveroso cristallizzare la struttura burocratica dello stesso.

Si tratta, dunque, di una disposizione che esula da motivazioni strettamente finanziarie (quale, appunto, può essere quella relativa al mancato rispetto del patto di stabilità interno) per collocarsi su un piano di razionalità organizzativa.

[Torna all'indice](#)