



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. Il giudice non può sostituirsi alla valutazione del datore di lavoro per l'avanzamento in carriera.
2. Ha diritto al risarcimento del danno il lavoratore che a seguito di manovre pesanti risulti affetto da ernia al disco.
3. Anche l'impiegato del Comune addetto alle gare d'appalto è pubblico ufficiale.
4. Termini per l'irrogazione di una sanzione disciplinare ad un impiegato dello Stato.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Fatti concreti, non chiacchiere!

E' con una certa riluttanza che, a volte, noi di Confsal-Unsa, **siamo costretti** a dover parlare di noi stessi per far meglio "passare" determinati concetti e sottoporre il nostro operato al vostro giudizio.

Preferiamo, infatti, che siano le lavoratrici ed i lavoratori ad esprimersi, benevolmente o con accenti critici, circa il nostro *modus operandi* e sulle nostre scelte di politica sindacale. Chi è, infatti, più titolato di loro nello giudicare se il duro (e ingrato...) lavoro di un sindacato è stato svolto nell'interesse dei dipendenti interessati oppure no?

Invece, come purtroppo ci capita di osservare in pressoché tutti i settori della nostra società (laddove ci si occupa a vario titolo di politica, di sindacato, di "stato sociale", di economia, di informazione, etc.) ci sono sempre coloro che, **a prescindere dal merito effettivo delle questioni** poste a fondamento della nostra attività, non sanno fare altro che "**criticare a prescindere**", quando non fare solo esercizio di disfattismo fine a se stesso.

E, a voler guardare, sono sempre gli stessi, gli illuminati depositari della "**verità sempre in tasca**", che si ergono a paladini dei deboli contro tutti coloro che (a cominciare da noi...) non si allineano alle loro politiche, che però di sindacale hanno ben poco, essendo invece riconducibili a vecchi **riti di natura ideologica** (altrimenti non si spiega).

Infatti, la nostra recente storia sindacale ci racconta che anche in casi di accordi che rappresentavano **oggettivi e “tangibili” vantaggi per i lavoratori** (come ad esempio l’inquadramento al livello economico immediatamente superiore a quello di appartenenza **per tutti i dipendenti amministrativi della Giustizia**, “i soliti noti” strepitarono a più non posso, straparlando di “accordo di minoranza” (cosa totalmente falsa!), di “scippo della quattordicesima mensilità”, e simili “allucinazioni”!

Ma anche in occasione dell’accordo del 9.10.2012 sulla mobilità del personale “perdente posto”, in servizio negli uffici giudiziari destinati ad essere chiusi (ai sensi dei decreti legislativi nn. 155 e 156 del 2012), le doglianze furono numerose...e strumentali!

La realtà fattuale susseguente agli accordi sopra accennati, però, ha dato ragione a noi di **Confsal-Unsa** e non ai “lamentosi” professionali!

Se, infatti, nella Giustizia siamo ufficialmente il primo sindacato qualcosa vorrà pur dire (!), o no?

E proprio qualche giorno addietro, esattamente il 19 giugno 2014, il Ministero della Giustizia ha comunicato alle OO.SS. che “a breve” pubblicherà un **interpello nazionale per 1.487 posti vacanti**, in applicazione **dell’art. 10 dell’accordo sulla mobilità sottoscritto da noi di Confsal-Unsa il 9.10.2012.**

Qualcuno provi a chiedersi: cosa ne sarebbe stato delle colleghe e dei colleghi “perdenti posto”, ai quali è stata data l’opportunità di poter scegliere (ove per loro risultasse più conveniente), pur restando sempre nel Distretto giudiziario di appartenenza, una sede giudiziaria diversa dall’ufficio accorpante?

Probabilmente avremmo assistito ad “esodi” dagli effetti pesantissimi, sotto l’aspetto logistico ed economico, a carico di migliaia di dipendenti e delle loro famiglie!

Invece, grazie proprio a quell’accordo, diverse centinaia di dipendenti del nostro Ministero hanno potuto optare per una sede giudiziaria più vantaggiosa sotto tutti i punti di vista.

Ora notiamo con grande soddisfazione che sta per essere pubblicato anche l’interpello nazionale sopra indicato.

Ciò significa che altre migliaia di lavoratrici e di lavoratori avranno l’opportunità di veder migliorare la loro condizione, lavorativa ed economica.

Questi sono fatti concreti, e non chiacchiere al vento, che stanno sempre a zero!

Confsal-Unsa, fino a quando ciascuno dei suoi dirigenti sindacali avrà una stilla di energia in corpo, si batterà sempre affinché, nonostante tutte le difficoltà oggettive che stiamo vivendo da un certo numero di anni ad oggi, i dipendenti del Ministero della Giustizia possano comunque giovare di un’attività sindacale (la nostra...) che potrà anche far storcere il muso a qualcuno (...) ma che comunque ottiene sempre risultati concreti, lasciando ad “altri” la demagogia e il populismo da quattro soldi.

[Torna all’indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 13863 del 18 Giugno 2014.

Il giudice non può sostituirsi alla valutazione del datore di lavoro per l'avanzamento in carriera.

In tema di **avanzamento di carriera** del lavoratore dipendente, se il contratto collettivo nazionale di riferimento stabilisce che esso è subordinato al possesso di **determinati requisiti valutati discrezionalmente dal datore di lavoro**, può il giudice sostituirsi alla valutazione di quest'ultimo?

La Suprema Corte ci ha dato la sua risposta occupandosi del caso relativo a una domanda di risarcimento danni proposta dal lavoratore a seguito dell'insorgenza di una patologia presumibilmente legata allo stress da superlavoro.

Sono diverse le questioni affrontate dalla Corte nella sentenza citata in premessa.

Tra queste appare interessante ciò che riguarda la contestazione concernente il **mancato avanzamento di carriera** del dipendente.

Il principio di diritto enunciato dalla Suprema corte è il seguente:

*"Il diritto soggettivo del lavoratore ad essere promosso ad una categoria, grado o classe superiore presuppone una disciplina collettiva che garantisca l'avanzamento come effetto immediato di determinate condizioni di fatto, delle quali sia accertata l'esistenza prescindendo da ogni indagine valutativa del datore di lavoro; pertanto, nell'ipotesi in cui la disciplina collettiva in tema di promozioni rimetta il giudizio di merito, sulle attitudini e le capacità professionali, esclusivamente al datore di lavoro" - come nel caso di specie, in cui il CCNL fa riferimento alle **esigenze organizzative e funzionali d'impresa** - "il giudice, nel rispetto della libertà di iniziativa economica garantita dall'articolo 41 della Costituzione, **non può sostituirsi al datore medesimo**".*

Il **sindacato del giudice del merito** è ammesso soltanto laddove la mancata promozione sia causata da una *"deliberata violazione delle regole di buona fede e correttezza che presiedono allo svolgimento del rapporto di lavoro"*.

L'**onere della prova** è a carico del danneggiato; prova che non è stata fornita né in primo, né in secondo grado.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza numero 13954 del 19 giugno 2014.

Ha diritto al risarcimento del danno il lavoratore che a seguito di manovre pesanti risulti affetto da ernia al disco.

Ha diritto al risarcimento del danno il lavoratore che risulti affetto da ernia del disco qualora si dimostri che tale patologia sia **intervenuta a causa di manovre pesanti** che ha dovuto compiere nello **svolgimento delle proprie mansioni**.

È quanto afferma la Corte di Cassazione con la sentenza numero 13954 del 19 giugno 2014 chiarendo che si è in presenza di una **causa di servizio** anche nel caso in cui ci siano **altri fattori causali** che potrebbero aver determinato la patologia.

Come spiega la Corte, sulla base del **principio dell'equivalenza delle condizioni**, va riconosciuta efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito anche indirettamente alla produzione dell'evento danno.

Questo significa che la **contemporanea presenza di altre cause** potenzialmente idonee a determinare la patologia non esclude il diritto al risarcimento.

In altri termini il lavoratore deve solo dimostrare una connessione con il lavoro a prescindere dall'eventuale presenza di altre concause.

Sotto il profilo probatorio, la stessa Corte di Cassazione in una precedente sentenza (la n. sentenza 22865/2013) aveva spiegato che nel caso di patologie "aventi carattere comune ad eziologia c.d. multifattoriale, il nesso di causalità fra attività lavorativa ed evento,

in assenza di un rischio specifico, non può essere oggetto di presunzioni di carattere astratto ed ipotetico, ma esige una dimostrazione, quanto meno in termini di probabilità, ancorata a concrete e specifiche situazioni di fatto, con riferimento alle mansioni svolte, alle condizioni di lavoro e alla durata e intensità dell'esposizione a rischio".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 22707 del 30 maggio 2014.

Anche l'impiegato del Comune addetto alle gare d'appalto è pubblico ufficiale.

Con la recente sentenza **n. 22707 del 30 maggio** scorso, la **Suprema Corte di Cassazione** ha allargato la "platea" dei **pubblici ufficiali** ricomprendendovi anche l'"**impiegato comunale addetto ad istruire pratiche relative a gare di appalto**".

La vicenda, portata all'attenzione della sesta sezione penale della S.C., riguardava un dipendente del Comune imputato del reato di cui agli artt. 110 e 318 c.p. per avere ricevuto per sé e per il coniuge una retribuzione non dovuta (consistente nel pagamento di un viaggio e di un soggiorno a Venezia in occasione del carnevale).

Condannato in appello, previo riconoscimento delle attenuanti generiche, l'uomo ricorreva in Cassazione, denunciando la **violazione in primo luogo dell'art. 318 c.p.**, sostenendo che la sua posizione di semplice **impiegato comunale con incarichi limitati** alla sola preparazione e non alla predisposizione delle determine, le quali venivano poi confezionate ed adottate

dall'incaricato con funzioni dirigenziali, escludeva il ruolo di pubblico ufficiale e pertanto l'integrazione del reato di "corruzione per l'esercizio della funzione".

Confermando la sentenza di condanna e rigettando il ricorso, la Corte ha chiarito che **"è pubblico ufficiale non solo colui il quale con la sua attività concorre a formare quella dello Stato o degli altri enti pubblici, ma anche chi è chiamato a svolgere attività avente carattere accessorio o sussidiario ai fini istituzionali degli enti pubblici, in quanto anche in questo caso si verifica, attraverso l'attività svolta, una partecipazione, sia pure in misura ridotta, alla formazione della volontà della pubblica amministrazione.**

Ne consegue che, per rivestire la qualifica di pubblico ufficiale, non è indispensabile svolgere un'attività che abbia efficacia diretta nei confronti dei terzi - nel senso cioè che caratteristica della pubblica funzione debba essere quella della rilevanza esterna dell'attività medesima - giacché **ogni atto preparatorio, propedeutico ed accessorio, che esaurisca nell'ambito del procedimento amministrativo i suoi effetti certificativi, valutativi o autoritativi**, seppure destinato a produrre effetti interni alla pubblica amministrazione, **comporta, in ogni caso, l'attuazione completa e connaturale dei fini dell'ente pubblico e non può essere isolato dall'intero contesto delle funzioni pubbliche"**.

T.A.R. Emilia Romagna. Sentenza numero 146 del 2014.

Termini per l'irrogazione di una sanzione disciplinare ad un impiegato dello Stato.

Con riferimento alla sospensione cautelare in dipendenza di procedimento penale, il **T.A.R. Emilia Romagna** (sentenza n. 146/14) ha posto il principio in forza del quale ai sensi dell'articolo 97 comma 3 T.U. degli impiegati civili dello Stato (d.p.r. n° 3/57), applicabile a tutti i dipendenti inclusi i militari (T.A.R. Roma, sez. II, 06/06/2013, n. 5638; Cons. Stato, sez. IV, 13/06/2013, n. 3279), il provvedimento sanzionatorio deve intervenire nel termine massimo di 270 giorni (180 + 90) dalla data di irrevocabilità della sentenza della Corte d'Appello e non dalla conoscenza della stessa da parte dell'amministrazione (come nel diverso caso di sentenza di condanna), trattandosi di sentenza di proscioglimento.

Nel caso di specie, ricorre al Tar competente un Carabiniere per l'annullamento della determinazione del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri n. xxxxxx48 prot. datata xxxxxxxx con cui il capo del I reparto Ufficio Personale ha irrogato al predetto la sanzione della sospensione disciplinare dal servizio per mesi due, con contestuale detrazione di anzianità ai sensi dell'art. 7 legge 01.02.1989 n.53, dell'atto di accertamento disciplinare della Regione Carabinieri Lombardia.

Il ricorrente, all'epoca dei fatti in servizio presso il raggruppamento elicotteri carabinieri di xxxx, riferisce di avere pendenti numerosi ricorsi al Tar concernenti alcuni provvedimenti presi dall'amministrazione nei suoi confronti. Con il presente ricorso ha impugnato il provvedimento in epigrafe indicato con la quale l'amministrazione gli ha inflitto la sanzione della sospensione disciplinare dal servizio per mesi due, con contestuale detrazione di anzianità, mentre era in servizio presso la sede di xxxx. Il provvedimento è stato emanato a seguito della segnalazione

all'autorità prefettizia, dopo essere stato trovato in possesso di una modica quantità di sostanze stupefacenti, per essersi rifiutato di riferire circostanze utili all'identificazione della persona che gli aveva ceduto la sostanza stupefacente e dopo una sentenza della corte d'appello di Bologna di proscioglimento per intervenuta prescrizione del reato di favoreggiamento personale, inflittagli dal tribunale di Ravenna.

Si è costituita in giudizio l'amministrazione che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Il Giudice: "...omississ....il ricorso è fondato con riferimento alle violazioni procedurali dedotte con i motivi aggiunti notificati, di carattere assorbente rispetto alle ulteriori censure dedotte; la sentenza della Corte d'Appello che ha dichiarato il non doversi procedere per intervenuta prescrizione del reato di favoreggiamento, è divenuta irrevocabile in data 17 dicembre 2004 e ciò non è contestato dall'amministrazione.

Conseguentemente, ai sensi dell'articolo 97, comma terzo, del testo unico degli impiegati civili dello Stato (D.P.R. n. 3 del 1957), applicabile a tutti i dipendenti, inclusi i militari (T.A.R. Roma, sez. II, 06/06/2013, n. 5638; Cons. Stato, sez. IV, 13/06/2013, n. 3279), il provvedimento sanzionatorio sarebbe dovuto intervenire nel termine massimo di 270 giorni (180 + 90) dalla data di irrevocabilità della sentenza della Corte d'Appello e non dalla conoscenza della stessa da parte dell'amministrazione (come nel diverso caso di sentenza di condanna), trattandosi di sentenza di proscioglimento....il ricorso è, altresì, fondato con riferimento alla dedotta violazione dell'articolo 120 del testo unico degli impiegati civili dello Stato il quale prevede che il procedimento disciplinare si estingue qualora siano trascorsi 90 giorni dall'ultimo atto senza che nessun ulteriore atto venga posto in essere".

Nel caso in esame la contestazione addebiti è stata notificata in data 11 maggio 2005 mentre la sospensione dal servizio, che costituisce il secondo ed ultimo atto del procedimento è stato

emanato in data 15 settembre 2005 e notificato all'interessato in data 22 settembre 2005 e quindi ben oltre il termine di 90 giorni (il suddetto termine di 90 giorni non risulta rispettato neppure considerando la nota del 9 settembre 2005 in cui il Ministero ha ritenuto di non deferire il militare alla Commissione di disciplina o il rapporto finale dell'accertamento disciplinare del 23 maggio 2005). Per tali ragioni di carattere procedimentale, il Tar ha ritenuto di accogliere il ricorso e, per l'effetto, annullare il provvedimento impugnato di irrogazione della sanzione disciplinare.

Nel contesto, ha invece dichiarato inammissibile l'impugnativa dell'atto di accertamento disciplinare della Regione Carabinieri Lombardia nei confronti del Carabiniere scelto, comunicato con lettera del xxxxx005 n. 222222, trattandosi di atto privo di carattere provvedimentale.

[Torna all'indice](#)
