



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Gravidanza e perdita della qualità di 'lavoratore'.
2. Inammissibile l'azione giudiziaria proposta dal datore di lavoro per accertare il comportamento illecito dei dipendenti.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Ma sono queste le riforme?

Dopo l'annuncio dato nel corso del Consiglio dei Ministri del 13 giugno scorso, pochi giorni fa, ed esattamente il 23 giugno u.s., è stato varato il Decreto Legge n. 90/2014 sulla riforma della Pubblica Amministrazione.

RIFORMA DELLA P.A.

Ad un primo esame si può parlare di una misura che introduce piccoli cambiamenti, **nessuno dei quali, però, ci sembra, almeno per il momento, particolarmente rivoluzionario.**

Se è pur vero che alcune norme potrebbero avere un impatto più o meno importante nei prossimi anni, come ad esempio quella sul cosiddetto “turnover”, cioè il ricambio dei dipendenti nelle amministrazioni pubbliche, ve ne sono altre che, francamente ci lasciano piuttosto perplessi.

Tanto per fare un solo esempio, che razza di riforma è abrogare il c.d. “trattenimento in servizio”?

Insomma quello che appare evidente è che siamo di fronte ad un insieme di norme disomogenee che, a nostro modesto avviso, NON INCIDONO affatto sul concreto funzionamento degli uffici della Pubblica Amministrazione, sui servizi che essa deve offrire ai cittadini. Siamo cioè di fronte ad un insieme di norme che non rappresentano una vera riforma!

Riteniamo, a tal proposito, che sarà onere del **Parlamento**, in sede di conversione del citato Decreto Legge, apportare i necessari cambiamenti all'intero impianto normativo. Sarà pure un luogo comune affermarlo, ma per far funzionare al meglio la Pubblica Amministrazione **ci vuole ben altro!**

Comunque, a parte i contenuti deludenti del D.L. sopra citato, ciò che ci ha negativamente colpito è l'aspetto metodologico della questione “**riforma della P.A.**”.

Non s'era mai visto, infatti, che sui contenuti del provvedimento il Governo si limitasse a darne una semplice informativa alle parti sociali a sole ventiquattr'ore dal Consiglio dei Ministri che l'ha varato!

Riteniamo che in tal modo sia stato inferto un **vulnus** molto grave ai diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Riteniamo si sia aperto un pericoloso deficit di democrazia! E ciò ci preoccupa non poco.

A chi osservava proprio questo aspetto eccessivamente decisionista del Governo, sia la ministra **Madia** che il Presidente del Consiglio **Renzi** hanno ribattuto che invece il metodo utilizzato era più che democratico; infatti a loro dire circa quarantamila pubblici dipendenti (per la precisione 39.343) avevano risposto all'invito del Governo di avere suggerimenti da tenere in considerazione per offrire una riforma della P.A. basata su dati concreti, seri e condivisi con i lavoratori.

Peccato che i due illustri “**statisti**” abbiano ommesso di riferire all'opinione pubblica che, con la gran parte di quelle risposte, i cittadini-dipendenti chiedevano al Governo il **rinnovo dei contratti**, scaduti il 31.12.2009 e mai più rinnovati.

Ma, a parte questo “piccolo particolare”, sembra proprio che nessuno abbia fatto notare al Governo che i dipendenti pubblici sono circa 3.500.000 (tremilionicinquecentomila)! Per loro (Madia e Renzi) contano i trentanovemila che hanno risposto all'invito.

Strano modo di concepire la democrazia!

LA GIUSTIZIA

Ma anche quando interviene sulla Giustizia il DL 90/2014 non è affatto esaustivo.

A parte il fatto che non menziona minimamente ciò che il Governo intende fare (se intende farlo...) per il personale amministrativo - cosa che comunque potrebbe prender corpo in un eventuale provvedimento separato – **il Decreto è incentrato essenzialmente sul processo civile telematico.** Innovazione che, sia ben chiaro, ci vede pienamente d'accordo.

Ma anche su questo argomento siamo costretti a rilevare delle criticità che, almeno per il momento, lasciano intravedere più ombre che luci!

Tanto per dirne una, ci giungono notizie circa l'inadeguatezza della dotazione hardware in uso in moltissimi uffici. Non ci vuole molto per capire che se in rete abbiamo delle **workstation** o dei **server** "datati", **sarà un problema serio per i dipendenti** che vi operano quotidianamente e che sono costretti, praticamente ad autoformarsi con le **nuove procedure informatiche** su macchine non pienamente idonee per le prestazioni che sono richieste; molti computers sono lenti, e tendenti a inspiegabili "blocchi"!

Colpa del software o dell'hardware? Difficile a dirsi visto che per il Ministero va tutto bene (!).

Insomma, a nostro giudizio, si è agito con troppa fretta! Sarebbe bastato procrastinare, con apposito provvedimento, la data di entrata in vigore del famoso **procedimento civile telematico** per consentire un'effettiva verifica sull'adeguatezza delle dotazioni hardware e, soprattutto, un più incisivo intervento sul **dolente problema degli organici** del personale amministrativo, gravemente carente un po' dappertutto, come riconosciuto dallo stesso ministro Orlando all'inizio del suo mandato.

Ma purtroppo le "esigenze di copione" hanno imposto che si rispettasse, per l'effettivo avvio della riforma del processo civile, la data del **30 giugno 2014**. E così è stato.

Se poi il Governo darà concretezza al vecchio progetto della istituzione dell'**ufficio per il processo** (voluta da ANM ed altri soggetti...), allora le cose, se possibile, potrebbero ulteriormente complicarsi per i dipendenti degli uffici giudicanti, e per la Giustizia in generale, **perché significherebbe voler pervicacemente far svolgere sempre allo stesso numero di lavoratrici e di lavoratori una mole di lavoro in crescita esponenziale.**

La qual cosa ci fa dubitare fortemente sulle effettive possibilità del nostro sistema-giustizia di erogare servizi soddisfacenti e di allinearsi, quindi, agli standard dei Paesi occidentali più evoluti.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Sentenza del 19 giugno 2014.

Gravidanza e perdita della qualità di 'lavoratore'.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza del 19 giugno 2014 nella causa C-507/12, ha affermato che *"l'articolo 45 TFUE deve essere interpretato nel senso che una donna, che smetta di lavorare o di cercare un impiego a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo successivo al parto, conserva la qualità di "lavoratore" ai sensi di tale articolo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un ragionevole periodo di tempo dopo la nascita di suo figlio."*

Il caso preso in esame dalla Corte vede come protagonista una cittadina francese giunta il 10 luglio 2006 nel Regno Unito, ove ha lavorato dal 1° settembre 2006 al 1° agosto 2007 essenzialmente come insegnante ausiliaria.

Nel 2008, la lavoratrice rimane incinta e quasi al sesto mese di gravidanza abbandona l'impiego in quanto troppo faticoso. Qualche giorno dopo, non avendo trovato un lavoro più adatto al suo stato di gravidanza, presenta una domanda di indennità integrativa del reddito che però viene respinta in

quanto la cittadina aveva perso la qualità di lavoratore. Il 21 agosto 2008, ossia tre mesi dopo la nascita prematura di suo figlio, la sig.ra riprendeva il lavoro.

La Corte - nel ricordare che, secondo giurisprudenza costante, la nozione di "lavoratore", ai sensi dell'articolo 45 TFUE, in quanto definisce l'ambito di applicazione di una libertà fondamentale prevista dal Trattato FUE, deve essere interpretata estensivamente - ha affermato che ogni cittadino di uno Stato membro, indipendentemente dal suo luogo di residenza e dalla sua cittadinanza, che si sia avvalso del diritto alla libera circolazione dei lavoratori e abbia esercitato un'attività lavorativa in uno Stato membro diverso da quello di residenza, rientra nella sfera di applicazione dell'articolo 45 TFUE.

Nella fattispecie - si legge nella sentenza - "la sig.ra ha svolto attività subordinate nel territorio del Regno Unito, prima di cessare di lavorare, meno di tre mesi prima della nascita di suo figlio, a causa delle limitazioni fisiche collegate alle ultime fasi della gravidanza e al periodo immediatamente successivo al parto. Senza aver lasciato il territorio di tale Stato membro durante il periodo di interruzione della sua attività professionale, essa ha ripreso a lavorare tre mesi dopo la nascita di suo figlio.

Orbene, la circostanza che dette limitazioni costringano una donna a cessare di esercitare un'attività subordinata durante il periodo necessario al suo ristabilimento non è, in linea di principio, idonea a privare tale persona della qualità di "lavoratore", ai sensi dell'articolo 45 TFUE."

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 30 giugno 2014, n. 14756.

Inammissibile l'azione giudiziaria proposta dal datore di lavoro per accertare il comportamento illecito dei dipendenti.

Il giudice del lavoro non può essere chiamato a valutare preventivamente la causa dell'eventuale licenziamento per fatti addebitabili al lavoratore. Lo ha precisato la Corte di Cassazione nella sentenza 30 giugno 2014, n. 14756, respingendo l'istanza di parte datoriale.

La Corte di Cassazione ha dichiarato l'inammissibilità dell'azione giudiziaria proposta dal datore di lavoro ai fini dell'accertamento del comportamento illecito dei dipendenti, ritenuto di una gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario e, quindi, da giustificare il licenziamento.

Nella fattispecie è stato precisato che il ricorso all'azione giudiziaria non può essere preventivo e diretto a giustificare l'estinzione del rapporto lavorativo, mentre risulta ammissibile l'azione di mero accertamento della legittimità di un licenziamento, già intimato, proposta dal datore di lavoro.

[Torna all'indice](#)
