



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza.

(di Red.)

1. La valutazione complessiva dei comportamenti antisindacali e ammissibilità della prova.
2. Prendere in giro il collega invalido non è stalking se le molestie non sono abituali
3. Legge 104: sì al trasferimento del lavoratore senza consenso se c'è "incompatibilità"
4. Illegittimo il licenziamento del lavoratore che si appropria di beni aziendali. Anche se c'è stata condanna penale.
5. Illegittimo il licenziamento della dipendente che ha taciuto lo stato di gravidanza al momento dell'assunzione.

L'Editoriale

di Massimo BATTAGLIA



Essere lavoratore della Giustizia, con professionalità ed esperienza.

I dipendenti della Giustizia, quelli fra loro con più anni di servizio sulle spalle, ricorderanno con un certo “magone” i tempi in cui si poteva esser fieri, “a petto in fuori”, poter dichiarare la propria appartenenza alla nostra amministrazione.

Eh sì, perché “prima”, quando la Giustizia era meno “inquinata” dalla politica, con carichi di lavoro più “umani” e piante organiche giustamente più dimensionate, le cose funzionavano sicuramente meglio di oggi.

Da molti anni a questa parte, invece, soprattutto da quando le varie inchieste che spuntavano un po’ ovunque a carico di personaggi politici per questa o quella ipotesi di reato, il **“pensiero stupendo” della classe politica dirigente** è sempre stato quello di “riformare la Giustizia”, per “farla funzionare meglio” (!).

Ironia a parte, però, si dà il caso che ogni volta che si è provato a metter mano al sistema Giustizia, non si è pensato ad un effettivo migliore funzionamento degli uffici, reso peraltro impossibile da una pletora di leggi, leggine speciali, codici, regolamenti e quant’altro, e da una carenza di personale amministrativo, che “loro” chiamavano **“ottimizzazione”** (e che si otteneva con il **blocco del turn over** e con la sostanziale abolizione dei concorsi pubblici) che andava di pari passo con i continui tagli lineari di risorse che invece bisognava aumentare. No.

A nulla rilevava la condizione lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, sempre più difficile, anzi precaria.

La vera ossessione dei vari governi che si sono succeduti negli ultimi lustri, era rappresentata dal “controllo”, più o meno diretto, dei magistrati (soprattutto di Procura), dalle restrizioni ad importanti strumenti di indagine (leggasi intercettazioni telefoniche), da interventi normativi atti ad “accelerare i processi”, come ad esempio...l’incredibile riduzione dei tempi di prescrizione del reato (!), credendo, forse, che i cittadini italiani fossero dei decerebrati...

In tale lungo periodo di noncuranza, da parte dei politici, del sistema-giustizia, **se la collettività è comunque riuscita ad ottenere un minimo di efficienza in un servizio così delicato, lo si deve solo all'esperienza, alla professionalità ed allo spirito di sacrificio di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del nostro Dicastero e delle sue diramazioni territoriali.**

Per quanto ci riguarda, abbiamo sempre detto e scritto, in documenti ufficiali, che è follia pura pensare di fare le riforme **“a costo zero”**, e qui lo ribadiamo.

Non si riforma certo la Giustizia e non si ottimizzano le risorse, **chiudendo circa mille uffici giudiziari**, accorpandoli ad altri uffici aventi sede in capoluoghi di provincia, già di per se inadeguati dal punto di vista logistico, facendo aumentare la confusione e i carichi di lavoro in strutture già sofferenti.

Non si risolvono le carenze del personale amministrativo assumendo, comunque per brevi periodi, personale precario proveniente da altre realtà lavorative o i c.d. “tirocinanti”, offrendo in cambio del loro volenteroso operare solo illusioni ed incertezze.

Lo vogliono capire o no, “questi signori”, che una vera riforma della Giustizia **deve ripartire proprio dal personale? Ma è così difficile farsi entrare nelle “onorevoli testoline” una banalità così ovvia?**

Intanto, vediamo cosa succede il prossimo **19 novembre**, giorno in cui siamo stati convocati dal Ministero della Giustizia per l'annosa questione delle riqualificazioni professionali.

Infatti, ai fini dell'avvio delle procedure di attuazione dell'art. 21-quater del DL 27.6.2015, n. 83, il Ministero ha ritenuto opportuno un **preliminare confronto con tutte le OO.SS.**

E' sicuramente un buon segno se si ricomincia perlomeno a confrontarsi.

Ma per noi di Confsal-UNSA non può certo bastare offrire l'opportunità del passaggio di area solo ad un paio di figure professionali dell'Area Seconda.

Sarebbe scandaloso se una simile opportunità, almeno quella di provarci, non venisse offerta a tutte le figure professionali delle tre Aree.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione civile, sezione seconda, sentenza n. 9799 del 13 Maggio 2015.

La valutazione complessiva dei comportamenti antisindacali e ammissibilità della prova

Il caso di specie concerne la condanna, subita in primo e in secondo grado di giudizio, di un Policlinico per aver mantenuto una **condotta antisindacale nei confronti dei dipendenti**, di fatto impedendo che gli stessi potessero svolgere regolarmente tale attività.

I comportamenti, qualificati dal giudice di merito come antisindacali, tenuti dal Policlinico nei confronti dei dipendenti tutti (mancata previsione di monetizzazione dei riposi compensativi ed errata collocazione di seconda bacheca per affissioni di avvisi sindacali) e in particolare dei due dipendenti a capo del sindacato (mutamento di mansioni e ingiustificato impedimento all'accesso dei locali di lavoro) sono stati ritenuti tali non da un loro esame distinto e isolato ma attraverso una **valutazione complessiva di tutti gli elementi del caso**.

Tale valutazione, se congruamente motivata, attiene sicuramente il merito e non può essere di conseguenza sindacata in sede di legittimità. La portata intimidatoria, vessatoria e durevole nel tempo non può che essere qualificata come antisindacale.

Inoltre, altro profilo esaminato dalla Corte attiene il piano strettamente processuale; in punto di ammissibilità probatoria essa enuncia il seguente **principio di diritto**: *“il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciato per Cassazione solo nel caso in cui essa abbia determinato l'omissione di motivazione su un punto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa ovvero non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con il giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la ratio decidendi risulti priva di fondamento”*.

Il ricorso proposto dal datore di lavoro è respinto.

[Torna all'indice](#)

Cassazione penale, sentenza n. 32674/2015

Prendere in giro il collega invalido non è stalking se le molestie non sono abituali

Non possono configurare il reato di **stalking i comportamenti molesti, non abituali, messi in atto contro il collega invalido**.

La quinta sezione penale della Cassazione ha precisato nella **sentenza n. 32674/2015 (qui sotto allegata)** che la **"ritenuta condizione di inferiorità"** in cui versa la vittima, non è di per sé elemento che può giustificare la fattispecie di reato prevista dall'art. 612-bis c.p., ma si rende opportuno valutare fino a che punto gli atti posti in essere siano da ritenersi oggettivamente molesti e in particolar modo se il carattere della reiterazione possa qualificare la condotta tipica del delitto di stalking.

La decisione della Corte giunge a seguito del ricorso proposto da un uomo avverso la sentenza della Corte d'appello di Genova che lo aveva condannato per stalking in considerazione degli atti persecutori commessi ai danni di un collega di lavoro invalido civile.

A sostegno della sua domanda, l'imputato adduce l'errata applicazione della legge penale, ritenendo che **"le condotte di dileggio asseritamente accertate (...) non possano ritenersi tipiche ai sensi dell'art. 612-bis c.p."**. I comportamenti non sarebbero, difatti, da ritenersi molesti e difetterebbero altresì del minimo di offensività richiesto dalla norma incriminatrice.

Il ricorso è ritenuto fondato dagli Ermellini, che in prima battuta distinguono il reato di stalking rispetto a quello di molestie previsto dall'art. 660 c.p.: **non sarebbe necessario, per integrare il reato di molestie, il requisito dell'abitualità del comportamento come invece avviene per lo stalking**, affermano infatti, potendosi configurare il reato anche a seguito di una singola azione di molestia o disturbo.

Tuttavia, **il concetto del molestare** (unico che rileva nel caso di specie non potendosi riscontrare altro comportamento minaccioso) può essere ricondotto a quello letteralmente richiamato dall'art. 612-bis così come avvertito dal linguaggio comune, identificandosi nell'azione **"di chi infastidisca altri in modo da turbarne il benessere fisico o la tranquillità psichica"**.

L'atto molesto non è tale solo per il suo contenuto intrinseco, ma anche in base **al contesto nel quale viene attuato e "soprattutto, delle condizioni soggettive di colui che lo subisce"**.

Necessario, inoltre, anche il carattere **della serialità dei comportamenti intrusivi**, in quanto la reiterazione della condotta tipizzata è ciò che il legislatore ha inteso contrastare poiché determinante un effetto **"particolarmente destabilizzante per l'equilibrio psicologico della vittima"**.

Per i giudici della Corte, la valutazione del giudice di merito è apparsa sommaria, con evidenti lacune motivazionali limitate alla sola considerazione delle condizioni di inferiorità della vittima, descritta in maniera generica come un soggetto "invalido e semplice", senza consentire di apprezzare in concreto se gli atti potessero ritenersi "oggettivamente molesti" e se la loro reiterazione potesse qualificare la condotta come tipica in virtù delle peculiari condizioni soggettive della persona offesa.

Pertanto, **la sentenza è annullata e la parola passa al giudice del rinvio.**

Cassazione. Sentenza n. 15081/2015

Legge 104: sì al trasferimento del lavoratore senza consenso se c'è "incompatibilità"

Pur non incontrando limiti di fronte alle esigenze "ordinarie" del datore, il diritto non è attuabile se la permanenza del lavoratore è incompatibile nella sede

Il lavoratore che beneficia della legge 104 per l'assistenza a un parente (o affine) entro il terzo grado portatore di handicap grave **non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.**

Ma tale diritto (che non può subire limitazioni se la mobilità è connessa alle ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda o della P.A.), **mentre non è tutelato "ove sia accertata**, in base ad una verifica rigorosa anche in sede giurisdizionale, **l'incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro"**.

È quanto emerge, in sintesi, dalla recente **sentenza n. 15081/2015 (qui sotto allegata)**, con la quale la **Cassazione**, pronunciandosi sulla vicenda di una lavoratrice di Poste Italiane ha parzialmente accolto le istanze della società avverso la decisione della Corte d'Appello di Caltanissetta che aveva annullato il trasferimento della donna da una sede di lavoro all'altra in quanto beneficiaria della tutela accordata dall'art. 33 comma 5 della l. n. 104/1992 poiché assisteva con continuità la madre invalida.

Pur confermando che **l'interesse della persona handicappata si pone "come limite esterno** del potere datoriale di trasferimento, quale disciplinato in via generale dall'art. 2103 c.c., **prevalente sulle ordinarie esigenze produttive e organizzative del datore di lavoro"**, la S.C. ha affermato, infatti, che laddove risultino accertate, in base ad elementi probatori rigorosi, situazioni di incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro **può venir meno la limitazione di cui all'art. 33, comma 5, l. n. 104/1992.**

Nel caso di specie, tali situazioni sono state escluse dalla corte territoriale, per cui va confermata, secondo la Cassazione, l'illegittimità del trasferimento della lavoratrice adottato in assenza di elementi oggettivi **integranti una vera**

e propria **“condizione di necessità”** e dunque idonei a far venir meno il diritto della donna a non essere trasferita senza il suo consenso.

Tuttavia, piazza Cavour ha affrontato anche **l'aspetto specifico delle mansioni** cui la lavoratrice doveva essere adibita a seguito dell'accertamento della nullità del trasferimento. Nella sede originaria infatti, come accertato in appello, erano presenti due posti vacanti di sportellista, ruolo differente da quello di usciere, precedentemente assegnato alla donna, ma comunque rientranti nella sua area operativa.

Ciò, però, lamentava Poste, significava adibire illegittimamente la lavoratrice, senza tenere conto dell'effettiva professionalità dalla stessa raggiunta, a mansioni nuove e superiori rispetto a quelle originarie.

Per cui, sotto tale profilo, ha concluso la S.C., **la sentenza va cassata sul punto dell'individuazione delle mansioni**, senza incidere sulla permanenza della lavoratrice nella sede di lavoro originaria. **Parola, dunque, al giudice di rinvio.**

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 15058 del 17 luglio 2015.

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che si appropria di beni aziendali. Anche se c'è stata condanna penale.

E' illegittimo il licenziamento dei dipendenti sorpresi a mangiare **generi alimentari sottratti dalle scorte del supermercato in cui lavoravano.**

È quanto emerge da una sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione (n. 15058 del 17 luglio 2015) **che ha così respinto il ricorso di una cooperativa di consumo.**

Nella fattispecie esaminata dai giudici di piazza Cavour, alcuni dipendenti, erano stati denunciati e **condannati in sede penale per l'appropriazione di beni aziendali**, ma tale giudizio, spiega la Corte, non è vincolante per il giudice del lavoro il cui compito è quello di **valutare la proporzionalità tra l'addebito e la sanzione del licenziamento.**

I giudici di merito avevano rilevato che **i fatti addebitati non fossero così gravi da giustificare il licenziamento** anche in considerazione dello scarso valore dei generi alimentari sottratti.

L'azienda nei propri scritti difensivi aveva puntato sul fatto che vi era stata **una sentenza penale di condanna** e che il **contratto collettivo nazionale di lavoro** prevede il licenziamento nei casi di **appropriazione sul luogo di lavoro di beni aziendali**.

Secondo la Corte, però, la nozione di giusta causa o di giustificato motivo è una nozione di carattere legale e pertanto **la contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito** che, anzi, *"ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuzioni collettive disciplinari al disposto dell'articolo 2016 cc e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per la loro natura assoggettabili, ex articolo 2106 cc, solo ad eventuali sanzioni conservative"*.

Gli Ermellini fanno anche rilevare che i Giudici di merito hanno ritenuto che gli addebiti mossi lavoratori **non potessero mettere in discussione l'elemento essenziale della fiducia**.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n.13692/2015

Illegittimo il licenziamento della dipendente che ha taciuto lo stato di gravidanza al momento dell'assunzione.

Non può costituire giusta causa di licenziamento il fatto che una dipendente abbia taciuto al momento dell'assunzione di essere in stato di gravidanza. Lo afferma la Corte di Cassazione con la sentenza n.**13692/2015** **che ha confermato così** una sentenza di merito che aveva anche condannato il datore di lavoro al **risarcimento del danno** nei confronti della lavoratrice.

Il licenziamento era scattato subito dopo che il datore di lavoro, aveva scoperto lo stato interessante della dipendente, ed era stato intimato **per giusta causa**.

La Corte non solo ha confermato la nullità del **licenziamento** ma ha anche **chiarito che** non esiste alcun obbligo di informazione in questi casi. Anzi, un simile obbligo potrebbe compromettere la tutela prevista per le madri lavoratrici e sarebbe comunque contrario al principio della **parità di trattamento** "garantito costituzionalmente e riaffermato anche dalla normativa comunitaria (Direttive CEE n. 76/207 e 92/85)"

L'azienda a sostegno della legittimità del licenziamento aveva dedotto che il licenziamento era stato intimato anche "*in considerazione della protratta e ingiustificata assenza della lavoratrice mentre nessuna comunicazione la stessa aveva dato del suo stato di gravidanza di cui il resistente*" e che, inoltre, "*la lavoratrice era stata assente per malattia e alla fine di tale periodo non si era presentata al lavoro senza fornire comunicazione alcuna*".

La Corte ha anche evidenziato che "**Il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino** in violazione dell'art. 2, secondo comma, legge n. 1204 del 1971, è affetto da nullità, a seguito della pronuncia della Corte Cost. n. 61 del 1991, ed è **improduttivo di effetti**, con la conseguenza che il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente e il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento, in ragione del mancato guadagno"

[Torna all'indice](#)
