



**FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA**  
Coordinamento Nazionale Giustizia  
Via Napoli 51, 00184, Roma



**+ L'editoriale.**

(di M. Battaglia)

## Breve Rassegna di Giurisprudenza

(di Red.)

- 1) Illegittimo il licenziamento dell'infermiere Asl che per alcune ore svolge lavori presso una struttura privata.
- 2) Non è mobbing decurtare lo stipendio al lavoratore ritardatario
- 3) Sì al trasferimento del lavoratore senza consenso se c'è "incompatibilità"

## *L'Editoriale*

di Massimo BATTAGLIA



### *Riqualificazioni il nostro impegno.*

La storia delle riqualificazioni, credo, la conosciate tutti.

Sono passati tre lustri da quando venne "messo nero su bianco" che i lavoratori della Giustizia, come tutti gli altri del Comparto Ministeri, avrebbero avuto la possibilità di poter ambire ad uno sviluppo delle loro carriere.

Le cose, però, andarono diversamente per una serie di motivi che ora, in questa sede, è inutile "riesumere".

Sta di fatto, tuttavia, che Confsal-Unsa non si è mai arresa a quella che è stata universalmente riconosciuta come una ingiustizia colossale: tutti i pubblici dipendenti del Comparto Ministeri hanno potuto riqualificarsi ma non i dipendenti del Ministero della Giustizia facenti capo alla Direzione dell'Organizzazione Giudiziaria.

Chi avrebbe potuto subire passivamente un così clamoroso torto? Credo nessuno. Tanto è vero che, dopo aver percorso tutte le strade percorribili nel nostro Paese, ci siamo rivolti alla Corte di Giustizia Europea, dove "pende" il nostro dettagliato ricorso.

Ovviamente, dopo la presentazione di quel ricorso, non ci siamo adagiati ed abbiamo continuato a lavorare comunque per cercare una soluzione che, in qualche modo, potesse dare soddisfazione alle migliaia di lavoratrici e di lavoratori in attesa da troppi anni.

Abbiamo sempre ritenuto e richiesto ufficialmente ai ministri di via Arenula, succedutisi nel tempo, che l'unica via percorribile per arrivare ad una soluzione positiva della *vexata quaestio* fosse quella di un provvedimento di legge *ad hoc*.

Finalmente il provvedimento di legge c'è stato (DL 27 giugno 2015, n. 83, convertito con modificazioni, con legge 6 agosto 2015, n. 132, ed in effetti si occupa anche della riqualificazione del personale giudiziario. La cosa è sicuramente positiva, anche se vi sono delle criticità che Governo e Parlamento dovranno cercare di risolvere rapidamente.

L'articolo 21-quater (Misure per la riqualificazione del personale dell'amministrazione giudiziaria) del suindicato provvedimento, infatti, prevede procedure di contrattazione collettiva ai fini della definizione di procedure interne, riservate ai dipendenti in possesso dei requisiti di legge già in servizio alla data del 14 novembre 2009, **per il passaggio del personale inquadrato nel profilo professionale di cancelliere e di ufficiale giudiziario dell'area seconda al profilo professionale di funzionario giudiziario e di funzionario dell'ufficio notificazioni, esecuzioni e protesti (UNEP) dell'area terza.**

Tale norma, così com'è scritta, ci soddisfa solo parzialmente, in quanto comprime insopportabilmente il diritto alla carriera che fa capo a TUTTI i dipendenti del Ministero della Giustizia attualmente collocati nell'Area Seconda.

A tal riguardo, nel corso dell'incontro tenutosi lo scorso 19 novembre con il ministro Orlando e gli altri vertici dell'Amministrazione, **Confsal-Unsa** ha avanzato le seguenti richieste:

- 1) deve essere consentito a tutto il personale di Seconda Area, in possesso dei requisiti, di poter partecipare ai bandi di riqualificazione per il passaggio alla Terza Area;
- 2) Devono, altresì potersi effettuare riqualificazioni anche all'interno delle Aree utilizzando i fondi residui.

Nel corso del suo intervento il ministro ha esplicitato ciò che l'Amministrazione intende fare per dare concretezza alle aspettative del personale, **e le sue parole hanno sostanzialmente ricalcato le richieste avanzate da Confsal-Unsa nel corso dell'incontro.**

In particolare si è dichiarato disponibile ad intervenire, nel corso dell'iter parlamentare per l'approvazione della legge di stabilità 2016, per apportare i necessari correttivi all'art. 21 - quater del DL 83/2015, al fine di consentire a tutte le figure professionali di seconda area, in possesso dei requisiti, di partecipare alle procedure di riqualificazione per il passaggio alla terza area.

Il ministro Orlando ha altresì comunicato che prossimamente, prima di procedere alla pubblicazione dei bandi per Funzionario Giudiziario e Funzionario Unep, per complessivi 1.500 posti, sarà convocata una concertazione sindacale, aggiungendo, altresì, che i rimanenti fondi,

implementati da possibili ulteriori risorse, potranno essere destinati per i passaggi all'interno delle aree, come da noi richiesto.

\*\*\*

Sempre a margine delle questioni concernenti le riqualificazioni, dispiace dover necessariamente sottolineare il solito tentativo di "qualcuno" che, nel corso dell'estate, ha fatto girare la voce che tutti gli ex B3 sarebbero transitati nell'Area Terza.

Riteniamo si tratti, come sempre, di una indegna propaganda posta in essere da chi, spesso, gioca con la pelle dei lavoratori.

Tra l'altro tali maestri della propaganda e del populismo sono stati sbugiardati proprio dal ministro, che ha chiarito (ammesso che ve ne fosse bisogno) che i posti messi a **concorso** saranno 1500 per entrambe le qualifiche indicate nell'art. 21 quater del provvedimento di legge citato in premessa. Aggiungendo, altresì, che i fondi a disposizione (26 milioni di euro) sarebbero sufficienti per circa 7.000 passaggi dalla seconda alla terza area; ma bisogna obbligatoriamente tener conto dei paletti fissati dalla tristemente famosa sentenza della Corte Costituzionale, secondo la quale i posti disponibili devono essere riservati, in eguale percentuale (50%), al personale interno già dipendente dell'Amministrazione ed al personale esterno.

Ed allora siccome i soldi sono tanti per i 1500 passaggi, Confsal-Unsa ha chiesto che una parte degli stessi venisse utilizzata per gli **sviluppi economici all'interno dell'aerea**, procedendo ad una modifica dei profili professionali più coerenti con le riforme in atto nella Giustizia.

Ora speriamo che queste nostre richieste vengano soddisfatte, così come, del resto, il ministro ha garantito di voler fare.

[Torna all'indice](#)

---



## Breve rassegna di giurisprudenza

**Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 13158/2015**

**Illegittimo il licenziamento dell'infermiere Asl che per alcune ore svolge lavori presso una struttura privata.**

Non si ritiene giustificato il licenziamento di un lavoratore che abbia violato una norma di legge o non abbia adempiuto un obbligo contrattuale **"occorrendo pur sempre che tali violazioni siano di una certa rilevanza"**.

La sez. Lavoro della Corte di Cassazione si è così espressa nella sent. 13158/2015 riguardante la vicenda di un infermiere professionale alle dipendenze dell'Azienda USLL n.12 di Venezia, **il quale si è visto licenziare poiché aveva svolto la medesima attività presso un centro privato convenzionato** con il Servizio sanitario nazionale.

Al caso di specie risultano applicabili le disposizioni del D. Lgs. n. 165 del 2001 che stabiliscono che il rapporto d'impiego con il Servizio sanitario nazionale **debba avere natura esclusiva**, cosicché è da ritenersi con esso incompatibile ogni altro rapporto di

lavoro dipendente, pubblico o privato, e altri rapporti anche di natura convenzionale con il Servizio sanitario nazionale.

Tuttavia, relativamente al licenziamento per giusta causa, **gli ermellini hanno richiamano il principio di proporzionalità tra fatto addebitato e recesso**, chiarendo che il ricorso alla massima sanzione disciplinare si giustifica "*solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali*" tale da alterare irrimediabilmente il vincolo fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro e da valutarsi in concreto.

Non è sufficiente, secondo la Suprema Corte, la sola violazione di legge dovendosi assegnare "rilievo all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo".

La Cassazione non ha riscontrato nel caso di specie una motivazione sufficiente a sorreggere il [licenziamento](#) secondo i criteri appena richiamati, vista l'**esiguità del tempo dedicato alle mansioni presso la struttura privata**(complessivamente 20-24 ore mensili) e la dimostrazione che i cambi turno richiesti per quest'attività erano in realtà richiesti "praticamente da tutti i colleghi" dell'infermiere.

Pertanto, appurati tali elementi, la Corte ha accolto il ricorso e cassato la sentenza impugnata con rinvio al giudice di merito per il riesame della causa in base ai principi e ai criteri enunciati.

**Cassazione. Sentenza n. 13693/2015.**

## **Non è mobbing decurtare lo stipendio al lavoratore ritardatario**

Non costituisce mobbing la decisione del capo di **sanzionare il lavoratore ritardatario decurtandogli alcune ore di retribuzione.**

Lo afferma la Corte di Cassazione (sentenza n. 13693/2015) evidenziando che, **non c'è sproporzione tra la sanzione e le mancanze addebitate**, posto che questo tipo di sanzione è *"prevista dalla disposizione collettiva, in relazione a mancanze più lievi rispetto a quelle poste in essere dalla lavoratrice"*.

Nel ricorso per Cassazione la lavoratrice aveva anche lamentato che **i giudici di merito non avrebbero correttamente applicato i principi che regolano l'onere della prova** secondo cui grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, mentre sul lavoratore *"incombe il diverso onere di dimostrare sia l'eventus damni, sia il nesso di causalità fra questo e la prestazione lavorativa"*.

A detta della ricorrente, la Corte d'appello si sarebbe limitata a riscontrare un difetto di prova in ordine alla condotta colposa del datore di lavoro, **omettendo prendere in considerazione gli accertamenti medico-legali** allegati alla comparsa di costituzione che evidenziavano **l'esistenza di un nesso di causalità fra il danno alla salute e l'atteggiamento assunto dal datore di lavoro** con reiterate sanzioni irrogate nei suoi confronti.

La Cassazione pur avendo evidenziato alcuni profili di inammissibilità di tale motivo di ricorso ha comunque evidenziato

che la decisione dei giudici di merito è **in linea con l'orientamento già espresso in altre pronunce** dalla stessa Corte, secondo cui *"ai fini della configurabilità del "mobbing" lavorativo devono ricorrere:*

- a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;*
- b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;*
- c) il nesso eziologico tra le descritte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;*
- d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi, Cass. 6 agosto 2014 n. 17698)".*

[Torna all'indice](#)

---



## Cassazione, sentenza n. 15081/2015

**Sì al trasferimento del lavoratore senza consenso se c'è "incompatibilità"**

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](#)

---