



Notizie Utili 7

CORTE di CASSAZIONE, sezione lavoro, ordinanza n. 4640 depositata il 21 febbraio 2024

In tema di esonero dal servizio, per inidoneità fisica o psichica, del pubblico impiegato, l'art. 22-ter del CCNL del 16 maggio 1995, Comparto Ministeri, come integrato dall'art. 4 del CCNL del 22 ottobre 1997, si esprime in termini di assoluta doverosità riguardo ai comportamenti richiesti alla P.A., che deve esperire ogni utile tentativo per il recupero del dipendente al servizio attivo, se del caso con mansioni diverse e, in carenza di posti e previo consenso dell'interessato, anche inferiori, nonché in termini di mera possibilità in ordine alla provenienza della richiesta, di reinquadramento, dal dipendente, sicché, anche in assenza dell'iniziativa del lavoratore, non più idoneo alla mansione, il datore di lavoro pubblico non è esonerato dal percorrere tutte le strade alternative, previste nello stesso CCNL, prima di adottare il provvedimento di dispensa.

Licenziamento valido anche se nel collegio disciplinare ci sono persone che avrebbero dovuto astenersi

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, l'eventuale partecipazione all'attività e alla decisione conclusiva dell'ufficio per i procedimenti disciplinari di un componente che, in base alla vigente normativa, si sarebbe dovuto astenere non rende nullo il provvedimento finale, se sono stati garantiti la distinzione sul piano organizzativo di tale ufficio e il diritto di difesa. **Cass. civ., sez. lav., ord., 4 marzo 2024, n. 5733**

Cassazione: stress in ufficio in assenza di mobbing

Con sentenza n. **2084 del 19 gennaio 2024**, la Corte di Cassazione ha affermato che il datore risponde per danni dovuti al troppo stress subito in ambiente lavorativo pur se gli atti che hanno causato la lesione non si concretizzano come *mobbing*.

Secondo la Corte alcune condotte di natura vessatoria, ripetute nel tempo, possono essere incongrue rispetto alla ordinaria gestione del rapporto di lavoro, violando l'art. 2087 del codice civile. Se esse contribuiscono alla creazione di un ambiente logorante e produttivo di ansia, il datore è tenuto al risarcimento.

Mobbing nella Pubblica amministrazione: il parere della Cassazione

La complessa questione del *mobbing* e dello *straining* sul luogo di lavoro, nel caso specifico nella Pubblica amministrazione, è stata recentemente oggetto di una pronuncia della Corte di Cassazione.

Il *mobbing* e lo *straining* rappresentano fenomeni complessi e delicati che incidono sulla sfera lavorativa, generando effetti negativi sia sul piano psicologico che su quello fisico dei lavoratori coinvolti.

Il ***mobbing***, conosciuto anche come molestie morali sul lavoro, si manifesta attraverso comportamenti ripetitivi e vessatori che mirano a isolare e danneggiare psicologicamente il lavoratore.

Al contrario, lo ***straining***, o stress lavoro-correlato, indica situazioni in cui l'ambiente lavorativo diventa fonte di stress, compromettendo la salute mentale e fisica dei dipendenti.

Entrambi i fenomeni possono avere impatti significativi sulla qualità della vita professionale, rendendo cruciale un'attenta valutazione giuridica per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori e la responsabilità dei datori di lavoro, pubblici e privati.

Mobbing nella Pubblica amministrazione: il parere della Cassazione

La decisione della Corte di Cassazione è scaturita da un caso concreto in cui una lavoratrice, assistente amministrativa al MIUR, aveva avanzato richiesta di risarcimento danni a causa di presunti comportamenti vessatori da parte del personale dell'istituto.

FUNZIONI LOCALI: IL DIRIGENTE PUÒ POSTICIPARE I 15 GIORNI DI CONGEDO MATRIMONIALE

La norma contenuta nell'art. 19, comma 2 del 17.12.2020, rispetto alle previgenti specifiche disposizioni, rispettivamente previste per i destinatari del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, ha introdotto, definendo l'istituto all'interno del Titolo delle disposizioni comuni, la possibilità di fruire del periodo di congedo matrimoniale entro un arco temporale piuttosto lungo (45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio). Questa precisazione ha risolto molte problematiche interpretative per quelle fattispecie per le quali, per particolari esigenze, non fosse possibile la fruizione dei 15 giorni di congedo nel periodo immediatamente successivo o comunque in coincidenza con la data di celebrazione del matrimonio.

REPETITA IUVANT

"Furbetti del cartellino" nel pubblico impiego: il procedimento disciplinare

Nel lavoro pubblico il procedimento disciplinare per i cc.dd. "furbetti del cartellino" ha confermato il rilievo disciplinare delle condotte assenteiste dei pubblici dipendenti, configurando un procedimento peculiare rispetto a quello ordinario, con fasi e termini accelerati.

L'assenteismo fraudolento e la previsione di un procedimento disciplinare "accelerato"

Nell'ambito della "riforma Madia" di cui alla [legge delega n. 124 del 2015](#), con esigenza di impellenze regolative volte a contrastare le cc.dd. forme di "assenteismo fraudolento", si è conosciuto un «*intervento anticipatorio spot*» (in dottrina S. MAINARDI) nella materia dei [licenziamenti](#) disciplinari. Il [d.lgs. n. 116 del 20 giugno 2016](#) (in vigore dal 13 luglio 2016), notoriamente e mediaticamente meglio conosciuto come "*decreto sui furbetti del cartellino*", ha tipizzato dettagliatamente la nozione di "fraudolenza" e di "falsa attestazione di presenza in servizio"; ha voluto altresì determinare, sul piano temporale, un binario preferenziale ed accelerato per i procedimenti disciplinari inerenti a condotte che, sebbene non costituissero sempre i più esecrabili comportamenti o quelli maggiormente offensivi dei valori lavoristici e sociali, avevano comunque colpito drasticamente l'opinione pubblica nazionale ed internazionale in un momento storico di precarietà del mondo del lavoro che rendeva ancor più riprovevoli le condotte di assenteismo o di falsa presenza in servizio poste in essere dagli impiegati pubblici.

Le previsioni del decreto n. 116 sono intervenute sull'[art. 55-quater del Testo unico sul pubblico impiego](#) determinando la sanzione del licenziamento (senza preavviso) non solo nei casi di *falsa attestazione di presenza in servizio* [fattispecie già contemplata dall'[art. 55-quater](#), co. 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001 dopo la riforma "Brunetta"], ma altresì in quelli di agevolazione, attiva od omissiva, di tali condotte fraudolente da parte di terzi (v. [art. 55-quater](#), nuovo co. 1-bis, introdotto dal d.lgs. 116/2016), integrando la violazione considerata con tutte quelle condotte teleologicamente volte a trarre in inganno l'amministrazione pubblica circa la presenza del dipendente in servizio.

È doveroso rammentare che la giurisprudenza, in verità, per le fattispecie poste in essere prima dell'entrata in vigore del citato decreto, aveva già chiarito che la *falsa attestazione* di presenza in servizio comportante il licenziamento senza preavviso di cui all'[art. 55-quater](#) contemplasse, oltre alle alterazioni/manomissioni dei sistemi di rilevamento testualmente previste, anche le ipotesi di *allontanamento del lavoratore nel periodo intermedio tra le timbrature di entrata e di uscita*, riconducendo così all'interno della fattispecie anche gli allontanamenti che non venissero registrati, a prescindere da qualsiasi manomissione dei sistemi di registrazione ([Cass., sez. lav., 14 dicembre 2016 n. 25750](#), in *Ced Cassazione*).

Il nuovo co. 3-bis dell'art. 55-quater del Testo Unico sul Pubblico Impiego: le fasi e i termini del procedimento "accelerato"

La novità più significativa risiede però nell'introduzione, col nuovo comma 3-bis dell'[art. 55-quater](#), di una nuova misura cautelare, ossia la *sospensione cautelare immediata* e senza stipendio (ma con riconoscimento del diritto all'assegno alimentare, come in tutti i casi di sospensione cautelare previsti dal sistema) del lavoratore nei casi di attestazione falsa e fraudolenta «*accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi e delle presenze*»; la sospensione deve essere disposta con provvedimento motivato e senza obbligo di contraddittorio, dal responsabile della struttura preso cui lavora il dipendente, ovvero, qualora venga per primo a conoscenza del fatto illecito, dall'U.P.D., secondo una procedura accelerata e comunque non oltre 48 ore (termine testualmente ordinatorio) dal momento in cui tali soggetti siano venuti a conoscenza dei fatti medesimi.

Viene quindi confermata la valenza disciplinare della condotta assenteista, ma l'*iter* procedimentale ne risulta immediatamente accelerato, giacché si prevede che con il provvedimento che dispone la sospensione cautelare si debba *contestualmente* procedere alla contestazione per iscritto degli addebiti e, pertanto, all'immediata attivazione del procedimento disciplinare.

Sempre mediante il medesimo atto di sospensione cautelare, inoltre, deve essere disposta la convocazione del dipendente, perché venga sentito a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 gg.

Il lavoratore può farsi assistere da un procuratore nonché da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e, fino alla data dell'audizione, può inviare una memoria scritta ovvero, nel caso di «*grave, oggettivo e assoluto impedimento*», formulare istanza motivata di rinvio del termine a difesa per un periodo



COORDINAMENTO TERRITORIALE

non superiore a 5 gg., il quale potrà essere disposto una sola volta, similmente al procedimento disciplinare ordinario.

L'U.P.D. dovrà concludere il procedimento disciplinare entro 30 gg. dalla ricezione della contestazione disciplinare da parte del lavoratore, tuttavia, il nuovo comma 3-ter dell'art. 55-*quater*, dispone che la violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non genera decadenza dell'azione disciplinare, né invalidità della sanzione irrogata, sempre che il diritto di difesa del lavoratore non risulti irrimediabilmente compromesso e che sia comunque rispettato il termine "generale" previsto dall'art. 55-*bis*, co. 4, ossia il termine di 120 gg. dalla contestazione degli addebiti.

Ne deriva che la violazione del termine "massimo" previsto anche per la conclusione del procedimento disciplinare ordinario comporterà automaticamente la decadenza dell'amministrazione pubblica dalla potestà disciplinare, mentre la violazione dei termini endoprocedimentali avrà rilievo solo nei casi di concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore (cfr. [Cass., sez. lav., 22 agosto 2016 n. 17245](#), in *Ced Cassazione*).

Cenni sulle problematiche applicative

Il [d.lgs. 75 del 2017](#) ha successivamente esteso l'applicabilità dei commi 3-*bis* e 3-*quinqües* dell'art. 55-*quater* ai «casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza». Se il cit. comma 3-*quinqües*, introdotto dal decreto Renzi, inasprisce la responsabilità disciplinare dei dirigenti o, negli enti privi di qualifica dirigenziale, dei responsabili di servizio competenti che omettano di attivare il procedimento disciplinare o di adottare il provvedimento di sospensione cautelare nei casi di cui al comma 3-*bis* (giacché il loro comportamento omissivo costituisce illecito disciplinare punibile con licenziamento e di tale condotta dovrà essere data notizia, da parte dell'U.P.D., all'Autorità giudiziaria ai fini di accertamento di eventuali reati), più problematico risulta il rinvio operato al comma 3-*bis* stesso.

Invero, detta previsione estende l'ambito di applicabilità del procedimento "accelerato" anche ad ipotesi dell'art. 55-*quater* in cui potrebbe risultare non particolarmente agevole un accertamento in flagranza delle condotte nei termini sopra ricordati.

Si pensi, per esempio, alle "falsità documentali o dichiarative", per accertare le quali sarebbe prospettabile lo svolgimento di qualche seppur minima attività istruttoria, o ancora, alle reiterate violazioni dei codici di comportamento, all'insufficiente rendimento o all'ipotesi di licenziamento disciplinare previsto per condanna penale definitiva.

Peraltro, si potrebbero verificare numerose ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio che non riescono ad essere accertate in flagranza - né tantomeno attraverso strumenti di sorveglianza o registrazione degli accessi e delle presenze - tali da non essere attratte dalle disposizioni speciali del d.lgs. n. 116, bensì configuranti fattispecie per così dire "ordinarie" di licenziamento disciplinare per falsa attestazione.

Il discrimine per l'applicazione delle norme introdotte, quindi, sarebbe fornito più propriamente non tanto dalle diverse tipologie di illeciti commessi, quanto dalla *modalità* con cui gli illeciti stessi vengono accertati.

Perciò, *nulla quaestio* se la "sorveglianza" è attuata, su richiesta o meno della pubblica amministrazione, dall'Autorità giudiziaria: una volta raccolte le immagini o i dati di sorveglianza, si potrà eseguire il procedimento semplificato di cui all'art. 55-*quater*, co. 3-*bis* e 3-*ter*, sempre nel rispetto delle norme che regolano i rapporti tra procedimento disciplinare o procedimento penale.

Diversamente, se fosse la stessa amministrazione pubblica a porre in essere direttamente la sorveglianza, la questione si dovrebbe affrontare in termini di legittimità delle installazioni degli strumenti di controllo o di sorveglianza, le quali dovranno essere necessariamente compatibili con le previsioni dell'[art. 4 St. Lav.](#), sia con riferimento all'aspetto sostanziale di liceità del controllo effettuato, sia in relazione a quello processuale dell'utilizzabilità probatoria.

Le scelte del legislatore denotano certamente l'intenzione di disporre forme di immediato allontanamento di dipendenti che con le loro condotte possano ledere non solo l'immagine delle amministrazioni in sé considerate, ma anche la fiducia degli utenti del servizio. Tuttavia, la portata istruttoria di alcuni illeciti non si presta facilmente al procedimento "accelerato" dei "furbetti del cartellino", permanendo immanenti esigenze procedurali di completezza, valutazione ed adeguatezza ai singoli casi considerati, con ragguardevole riesplorazione dei principi del contraddittorio, della difesa del lavoratore e della proporzionalità della sanzione.