



UN GRIDO DI ALLARME CONTRO LA POLITICA DEI COMMISSARIAMENTI SUI BENI CULTURALI

Le problematiche che oggi attanagliano i Beni Culturali non sono specifiche di una sola categoria. Riduzioni d'organico, assunzioni, privatizzazioni, esternalizzazioni, precari; interessano tutti i lavoratori e tutte le categorie, per questo la Confisal ha più volte chiesto al Governo una politica occupazionale per i giovani disoccupati e quelli in attesa di prima occupazione. Per quanto concerne invece il nostro settore, da più tempo, stiamo intervenendo energicamente con una serie di iniziative per protestare contro il taglio degli Organici e della cronica carenza di personale, che, sicuramente non giovano all'efficienza della Pubblica Amministrazione soprattutto quando ci ritroviamo in situazioni di sott'organico e che possono portare solo ad un ulteriore indebolimento dell'efficienza con il rischio che interi settori possano essere affidati a gestioni esterne o esternalizzazione. Uno Stato che funziona non ha la necessità di rivolgersi al privato. Infatti, la scelta di questo Governo di svuotare il Ministero per i beni e le attività culturali, procedendo senza alcun rinnovo del turnover e dispensando costose consulenze o commissariamenti, che con alacrità contravviene a qualsiasi scelta democratica. E chiara dunque la strategia: lo

svuotamento del Ministero. La definizione di alcune direzioni generali che rispondono direttamente al Ministro. Così come qualche altra sigla sindacale si è accorta che sulla figura del Direttore Generale del Patrimonio, dott. Mario Resca, quest'ultimo ha nelle sue mani il progetto «Grande Brera» con almeno 2-3 milioni di euro che potrà amministrare anche per consulenze, come meglio preferirà e che per questo percepirà una lauta percentuale. Per quale motivo si deve procedere con la Politica dei Commissariamenti e si pone in essere una nuova povertà agli stessi di intervenire sulla pinacoteca di Brera e sul progetto della grande Brera a Milano, sulle aree archeologiche di Ostia, Roma, Napoli e Pompei? Così come si è proceduto unilateralmente alla privatizzazione del MAXXI, cioè del museo di arte contemporanea più importante d'Italia, trasformato arbitrariamente in fondazione di diritto privato senza che si sappia ancora chi sono i partner privati che comporranno questa fondazione. Per questo, si è fatta sentire la nostra protesta, poiché occorre ristabilire il giusto equilibrio tra Politica e Amministrazione, prendendo come campanello d'allarme tutti i fatti e misfatti che in questi giorni stanno dominando le pagine di cronaca dei

giornali e dei mass-media, altrimenti questo nostro paese, che pur ha il 52 per cento del patrimonio artistico mondiale, rischia di fare completa banca rotta anche su questo versante. Come sempre in tutte le nostre istanze abbiamo spiegato questa nostra posizione, cercando il maggior coinvolgimento possibile tra i colleghi al fine anche di sensibilizzare l'Opinione Pubblica e ci auguriamo che altre organizzazioni possano aggregarsi alla nostra protesta. Occorre per questo, organizzare al più presto presidi contro le privatizzazioni e le esternalizzazioni, con apposite petizioni contro i processi di privatizzazione e alla nascita di fondazioni nell'ambito dei Beni Culturali. Tali processi, come abbiamo accennato, sono decisamente poco chiari e, come tutte le cose poco chiare, lasciano insinuare preoccupazioni sulle reali intenzioni dell'operazione che dovrebbe aprire la porta alla gestione privata di musei e aree archeologiche. In questi giorni abbiamo chiesto un incontro al Ministro Bondi per discutere su queste urgenti tematiche. Nel contempo tutti i colleghi che vogliono esprimere il loro punto di vista oppure darci dei preziosi suggerimenti possono scriverci alla seguente mail: info@beniculturali.it

Giuseppe Urbino



G. Urbino Segretario Nazionale Confisal-Unsa Beni Culturali

Sommario:

● CRONACA DI UN LICENZIAMENTO ANNUNCIATO Il giudice si pronuncia per la restituzione dell'incarico dirigenziale a MARIO PAGANO 2

● PER LE REALI PARI OPPORTUNITA' NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI 4

● SERVIZIO LEGALE IN SEDE 5

● CONTINUA LA VERTENZA ALLA DIREZIONE REGIONALE DEL MOLISE 5

● Elisabetta Fabbri, attuale commissario delegato per i nuovi Uffici: "Il mio compenso è pari a 50 mila euro..." ma la CONF.SAL-UNSA Beni Culturali la smentisce 6

● FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA: CONVEGNO SULLA RIFORMA BRUNETTA 7

● SFRATTO ESECUTIVO PER L'ISTITUTO SUPERIORE PER LA CONSERVAZIONE E IL RESTAURO 9

● IL MOBBING NEL RAPPORTO DI LAVORO 11

● I continui e pesanti rimproveri integrano il mobbing se fatti davanti ai colleghi 14

● Regolamentazione dei rapporti di lavoro pubblico 15

● Invalidità Civile 15

ESONERO DAL SERVIZIO Ancora possibile per gli anni 2010 e 2011 17

CRONACA DI UN LICENZIAMENTO ANNUNCIATO

Il giudice si pronuncia per la restituzione dell'incarico dirigenziale a MARIO PAGANO



sede del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere con ordinanza ex art. 700 c.p.c., ha accolto il ricorso di impugnativa del licenziamento del Dr. Mario Pagano, ordinando al Ministero per i Beni e le Attività Culturali, non soltanto di reintegrarlo nel ruolo dei dirigenti a tempo indeterminato, ma anche di attribuirgli un incarico dirigenziale. L'annosa vicenda nasce nel lontano maggio 2007, quando il Dr. Pagano, all'epoca Soprintendente per i Beni Archeologici del Molise ha richiesto, possedendo titoli e capacità professionali, di ricoprire l'incarico ad interim della Soprintendenza per i Beni Archeologici di Salerno, Avellino e Benevento, la cui dirigenza era stata lasciata libera, a seguito di pensionamento della Dr.ssa Tocco. Fin da subito l'allora Direttore Regionale Dr. De Caro manifestava una volontà contraria dell'Amministrazione ad attribuire tale incarico; tant'è che con

nota del 24.06.2007, negava al Dr. Pagano l'attribuzione del predetto incarico. Circostanza alquanto singolare è che il 30.05.2007 il Direttore Generale dei Beni Archeologici dell'epoca aveva espresso parere favorevole all'attribuzione del predetto incarico al Dr. Pagano, ma il giorno successivo e cioè il 31.05.2007 emetteva altro parere favorevole al conferimento dello stesso incarico al Dr. Angelo Maria Ardivino. Come mai il Dirigente Generale dell'epoca ha emesso due pareri favorevoli, per due dirigenti diversi, a distanza di due giorni l'uno dall'altro? Attendiamo una risposta, che mai è stata fornita. L'incarico *de quo*, poi, è stato attribuito ad interim al Dr. Ardivino, che lo ha ricoperto fino al 04.02.2008; data nella quale, dopo una serie di ricorsi giudiziari, e di articoli giornalistici, il Dr. Pagano è stato nominato Soprintendente per i Beni Archeologici di Salerno, Avel-

lino e Benevento. Dopo soltanto due mesi e mezzo dalla nomina, il Dr. Pagano, a seguito del DM 2-8.02.2008, è stato sollevato da tale incarico, e nominato Soprintendente per i Beni Archeologici di Caserta e Benevento, un incarico in realtà "fantasma", in quanto privo di mezzi e strutture. Come mai l'Amministrazione, dopo soltanto due mesi di incarico, sostituisce un Dirigente? I principi di efficienza ed efficacia avrebbero dovuto indurre l'Amministrazione a non sostituire un Dirigente neo-immesso; invece si è costruita una neo Soprintendenza, che poi, è stata soppressa dopo un anno, e al posto del Dr. Pagano, è stata nominata la Dr.ssa Maria Luisa Nava presso la Soprintendenza Archeologica di Salerno. Come mai vista la vigenza del DM del 14.04.2007, sui criteri delle attribuzione degli incarichi, è stata nominata la Dr.ssa Nava, che per titoli, attitudini professionali ed anzianità, seguiva il Dr. Mario Pagano? All'Amministrazione sono state richieste le motivazioni di quali criteri avesse adottato nella scelta, ma mai ha risposto. Perché? La trasparenza sulle nomine dirigenziali imporrebbe, che venissero resi noti i criteri di scelta. Attendiamo ancora un riscontro.

CONTINUA →→→

La Dr.ssa Maria Luisa Nava che riveste, nella qualità di Soprintendente Archeologo di Salerno p.t., la Direzione scientifica degli scavi della strada adiacente il Termovalorizzatore di Salerno Località Cupa di Siglia, ha acquisito la relazione tomografica della Dr.ssa Solveri (della G.I.A. Srl), e collabora con il Direttore dei Lavori dell'area del termovalorizzatore Dr. Rosario Lambiase, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Salerno, con la qualifica di Funzionario Responsabile. Inoltre la Dr.ssa Nava ha iniziato a disporre, a decorrere dagli inizi dell'anno in corso, che i pareri inerenti i lavori pubblici da parte di Enti, privati e anche del Comune di Salerno (vedi termovalorizzatore) dovevano essere redatti dai funzionari di zona, previa acquisizione da richiedere al Committente, anche, dell'indagine tomografica, e tali indagini sono state eseguite in molti casi proprio dalla G.I.A. Srl. Ed ancora la Dr.ssa Nava ha disposto che la GIA S.r.l. poteva eseguire la digitalizzazione e la creazione di un Database archeologico del territorio comunale di Salerno. Orbene da una visura camerale della G.I.A. Srl risulta che la quota maggioritaria di proprietà di tale società appartiene al suddetto geologo Dr. Lambiase Rosario, Funzionario Responsabile del Comune di Salerno, al quale è stato inoltrato ed indirizzato per competenza in data 03.02.2009 con nota prot. n. 1090/4c, da parte della Dr.ssa Nava l'autorizzazione alla ripresa dei lavori di viabilità. In merito è necessario evidenziare che il Soprintendente, ai sensi del-

la normativa vigente, deve effettuare la tutela del territorio e quindi tramite il rilascio di pareri e/o autorizzazioni, il controllo del patrimonio archeologico presente nel territorio e il controllo durante l'espletamento di lavori delle opere, appaltate ed effettuate anche dal Comune di Salerno, il quale opera attraverso i propri funzionari, tra i quali anche il geologo Rosario Lambiase. Una nostra dirigente sindacale con nota del 2-4.06.2009, inviata a mezzo raccomandata A.R., al Dr. Proietti, alla Dr.ssa Recchia, al Dr. De Caro e al Direttore Regionale della Campania, ha richiesto, invano, di verificare tali fatti; come mai l'Amministrazione non ha riscontrato, né fornito alcuna risposta? La sentenza del Tar Lazio del 25.05.2008 ha annullato l'assunzione dirigenziale della Dr.ssa Nava, e nonostante che tale provvedimento fosse esecutivo, e il Consiglio di Stato non avesse concesso la sospensiva, l'Amministrazione ha ommesso di eseguirla. Per quanto concerne, invece il provvedimento giudiziale esecutivo emesso dal Tribunale di

Santa Maria Capua Vetere, ordina oltre alla reintegra del Dr. Pagano, l'attribuzione allo stesso di un incarico Dirigenziale. Come mai? Perché il Dr. Mario Pagano, archeologo insigne e preparato, è stato licenziato illegittimamente (così come ha sancito il provvedimento di un giudice). Pertanto riteniamo che, l'Amministrazione debba smetterla di continuare ad osteggiare l'attribuzione allo stesso di un incarico dirigenziale in piena aderenza alle proprie professionalità. La trasparenza dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali nella P.A., impone che la nostra amministrazione ci dia immediate risposte, che per ora non sono mai giunte, e che, invece, noi richiediamo con forza. Gli alti dirigenti di questo Ministero, devono uscire da questo "imbarazzante Silenzio" per rispondere alle legittime richieste da parte nostra, formulate sia come sindacalisti, sia come cittadini, che hanno il sacrosanto diritto di sapere come viene gestita la "cosa pubblica". Noi attendiamo ancora....

Giuseppe Urbino



L'ex soprintendente Archeologico Mario Pagano sugli scavi

PER LE REALI PARI OPPORTUNITA' NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI



**Ministro per le Pari Opportunità,
Mara Carfagna**

Realizzare asili nido all'interno di strutture delle Pubbliche Amministrazioni. È quanto chiede di fare prontamente la Federazione Confsal-Unsa.

È necessario passare dalle promesse o dai programmi alla realizzazione effettiva degli stessi.

Alcuni mesi fa la Ministra per le Pari Opportunità, Mara Carfagna, ha presentato un piano per il sostegno dell'occupazione femminile per creare asili nido

negli uffici pubblici.

La Ministra ha a disposizione 40 milioni di euro stanziati per questo scopo, a cui andranno aggiunti i fondi messi a disposizione dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione che utilizzerà una parte dei risparmi provenienti dall'innalzamento dell'età pensionabile del personale femminile del pubblico impiego. Al riguardo si ricorderà che tale innalzamento – resosi necessario per conformarsi al divieto di "discriminazione" previsto dall'ordinamento comunitario – ha portato sia la Confederazione Confsal, che la Federazione Confsal-Unsa, a chiedere con forza che i risparmi derivati dalla contrazione della spesa pensionistica fossero reinvestiti nel settore del welfare femminile.

In questa cornice, quindi, auspichiamo una pronta realizzazione di opere, quali gli asili nido, che vadano a sostegno sia del personale femminile – notoriamente il

più colpito nelle proprie aspirazioni alla carriera per il fatto di dover assolvere anche molti quotidiani compiti casalinghi – e della famiglia in senso più generale.

Questa Organizzazione Sindacale ritiene auspicabile che le Amministrazioni individuino locali idonei per la realizzazione di asili nido, o di altre ipotesi che sembrano ugualmente percorribili, quali quelle degli "spazio - gioco", che possono rappresentare un reale sostegno per le lavoratrici e per le famiglie dei lavoratori.

Massimo Battaglia



asili nido

SERVIZIO LEGALE IN SEDE



Si informa che è stato attivato a partire dal mese di marzo p.v. il servizio di consulenza legale gratuita in favore degli iscritti al Sindacato, con la presenza dell'Avv. Katuscia Verlingieri dello Studio Legale Verlingieri—Maddalena. Il servizio di cui sopra, sarà fruibile presso la sede del Coordinamento Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali, in Via del Collegio Romano, 27, il

secondo e l'ultimo venerdì del mese dalle ore 10,30 alle 16,00 previo appuntamento telefonico. Inoltre è possibile anticipare, per chi lo desiderasse, i quesiti e la documentazione al seguente indirizzo di posta elettronica: info@unsabeniculturali.it (specificando nell'oggetto "richiesta di consulenza legale per Avv. Katia Verlingieri").

A cura di M.A. Petrocelli

CONTINUA LA VERTENZA ALLA DIREZIONE REGIONALE DEL MOLISE

Non con "agitazione" ma con pacatezza ed eleganza sindacale la CONFSA/UNSA del Molise replica alle gratuite ingiurie proferite dal segretario regionale UIL/BAC

Abbiamo appreso che in questi giorni la UIL-BAC del Molise, nella persona del Suo Segretario Regionale Sig. Emilio IZZO, si è preoccupata con estrema solerzia di diffondere un proprio comunicato divulgato e datato 09/02/2010 in merito alla vertenza aperta dallo scrivente sindacato riguardante le vicende di "mala gestio" che, in maniera continuativa, ha condotto l'ex Direttore Regionale per i Beni Culturali e Paesaggistici del Molise Dr. Ruggero Pentrella. Infatti, abbiamo con scrupolo contestato tutte le anomalie e gli abusi perpetrati contro i lavoratori, documentando sufficientemente e con prove incontrovertibili che, grazie all'azione di un "sindacalista di comodo", l'Amministrazione ha potuto fare il "bello e il cattivo tempo", privilegiando posizioni di comodo a favore del fortunato di turno che, guarda caso, è anche sindacalista della Uil-Bac e che di fatto ha goduto per lungo tempo di tanti benefici a discapito di altri lavoratori che, pur avendone tutti i requisiti, sono stati discriminati e demansionati per lunghi periodi di tempo anzi, per anni.

Per questo il Coordinamento CONFSA-UNSA è intervenuto in più fasi denunciando apertamente la disparità di trattamento e la connivenza di un certo tipo di sindacato che, anziché

stare dalla parte dei lavoratori è tutt'altro affaccendato in affari personali che rasantano l'illecito. Da parte nostra, non smetteremo mai di rendere percepibile tale disgustoso rapporto che questo "cattivo sindacato" produce. Con il nostro modo di operare abbiamo fronteggiato la spavalderia del "prode sindacalista Uil/Bac" che, direttamente coinvolto, ha cercato di mistificare il contenuto della nostra battaglia servendosi di appoggi sindacali e ministeriali e che, di fronte all'imbattibile presenza di un sindacato serio come il nostro, non ha potuto smuovere la reale portata della vertenza sindacale tutt'ora in atto. In questo modo abbiamo avuto dimostrazione di essere all'altezza della situazione e di contrastare idoneamente l'operato di dirigenti incapaci ma, soprattutto, di pseudo sindacalisti che in maniera opportunistica si servono del sindacato per fare il proprio interesse, tanto da non disdegnare il ruolo di rinnegati e menzogneri.

Pertanto, dopo il nutrito carteggio inviato agli organi dell'Amministrazione centrale e periferica, nonché l'ultimo atto di significazione e diffida, è stata vinta la battaglia relativa alle mansioni della Dott.ssa Brunella Pavone.

Dalle risultanze emerse dalla relazione ispettiva del 3 dicembre 2009 pervenuta

a questa Organizzazione Sindacale in seguito a formale richiesta, si evince come lo stesso Ispettore abbia sottolineato "lo stato di sottoutilizzazione" della Dott.ssa Pavone e ancora che "occorre che il Direttore Le attribuisca un adeguato numero di funzioni corrispondenti al suo livello professionale" e sollecita che i "provvedimenti in merito siano rimessi con una certa rapidità".

L'intervento dell'Organizzazione Sindacale CONFSA/UNSA nella vicenda è scaturito dalla necessità di tutelare una dipendente che, come si è visto dalle risultanze ispettive, aveva piena titolarità al riconoscimento delle funzioni relative al proprio livello professionale, non da una mera "battaglia" tra Organizzazioni Sindacali o peggio tra dipendenti.

L'obiettivo primario della Confasal-Unsa è, è stato e sarà quello della tutela dei lavoratori e del miglioramento dei servizi.

Un Sindacato autonomo come il nostro, affatto disponibile alla "cogestione" di intralazzi o fenomeni di cooperazione per nulla trasparenti, si batterà sempre in tutte le sedi per far cessare la mala gestione nel nostro settore, che ha già causato troppi guasti, gli abusi amministrativi, i soprusi.

Domenico Quaranta

**Elisabetta Fabbri, attuale commissario delegato per i nuovi Uffici:
 “Il mio compenso è pari a 50 mila euro...”
 ma la CONF.SAL-UNSA Beni Culturali la smentisce**

Indipendentemente dai fatti narrati nella cronaca locale di questi giorni in riferimento al dibattito sul “Progetto Nuovi Uffici”, per ragioni inerenti la nostra *mission* nell’ambito dei Beni culturali, **questa Organizzazione Sindacale ha chiesto chiarimenti circa le affermazioni fatte dal Commissario Arch. Elisabetta Fabbri riportate nel lancio Ansa delle ore 18:45 del 19 febbraio 2010 e della conseguente intervista rilasciata al quotidiano L’UNITA’, Cronaca Firenze, pg. 51**, laddove alla riflessione “il compenso previsto per l’incarico di Commissario delegato ai Nuovi Uffici a quanto ammonta?” l’Arch. Fabbri tiene a precisare: «*L’importo del mio lavoro verrà valutato 50mila euro lordi. Il sindacato che ha detto che percepirò 2 milioni di euro ha commesso un’enorme imprecisione, ma ora ci sono problemi più cogenti delle sterili polemiche*». Preso atto l’Arch. Elisabetta Fabbri di fatto – e ad oggi – **non è un dipendente pubblico** iscritto a ruolo e nemmeno ha in essere alcun contratto ai sensi del D.Lgs 165/2001 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) **ma risulta una libero professionista** iscritta all’Albo di appartenenza con studio nella città di Venezia. Infatti, **l’Architetto Fabbri, sa bene che** - se non indicato diversamente ed espressamente - laddove l’Ordinanza PCM n. 3829 del 27/11/2009 (G.U. del 7/12/09) all’art. 5, comma 4, recita: “al Commissario

delegato è attribuito un compenso pari a quello spettante al direttore dei lavori”, **nel suo caso (essendo una libero professionista) viene applicata la tariffa professionale di cui al Decreto Ministeriale 4 aprile 2001** (onorari spettanti agli ingegneri ed architetti per i lavori pubblici) e non l’incentivo previsto dall’articolo 92 del D.Lgs 163/2006 (Codice dei contratti pubblici) che di norma (e solo) si applica al personale in ruolo della Pubblica Amministrazione eventualmente coinvolto. Di fatto l’Ordinanza esplicita, al comma 4 dell’art. 5, «COMPENSO - e non “INCENTIVO” - pari a quello spettante». Cosa diversa, invece, è se l’Architetto Fabbri richiederà ed accetterà (e fatturerà) comunque solo, o pari a circa, 50mila euro...

Finalmente, la “squadra di direzione lavori” per i Nuovi Uffici, scelta (imposta) dal Commissario Delegato lo scorso 2 febbraio, verrà cambiata. È QUESTIONE DI GIORNI. Questo è quanto abbiamo appreso da fonti attendibili, e riscontrabili, presso il Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Unità Tecnica di Missione. La notizia - ci creda - ci conforta, anche perché non poteva essere diversamente, considerato che la “squadra posta in essere dall’attuale Commissario Delegato,” faceva - e fa - acqua da tutte le parti, poiché, **se si vuole veramente concludere i lavori entro il 2012, garantire un serio controllo tecnico delle ope-**

razioni di cantiere e sulle misure della sicurezza, la “squadra” doveva essere potenziata e non decimata, diversamente la “squadra” serve solo da CASSA DI RISONANZA DELL’IMPRESA.

Per questo la ConfSal-Unsa ha chiarito, qualora non pervenga un pronto e diverso parere da parte dell’Arch. Fabbri a quanto esposto dal nostro sindacato, si pone l’obbligo di fugare qualsiasi ragionevole dubbio sul continuare a diffondere notizie non corrispondenti alla correttezza e del tutto fuorviati che di converso coinvolgono - direttamente o indirettamente - qualsivoglia dipendente del Ministero dei Beni culturali allo sberleffo del “Arriviamo noi e facciamo tutto e subito, e meglio e con risparmio di energie e soldi”...

Learco Nencetti



Elisabetta Fabbri, commissaria

FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA: CONVEGNO SULLA RIFORMA BRUNETTA



Il giorno 4 febbraio 2010, in occasione della presentazione del libro dell'avv. Pasquale Lattari sul "Decreto Legislativo n. 150/2009", si è tenuto il Convegno organizzato dalla Federazione Confisal-Unsa sulla Riforma della Pubblica Amministrazione, detta "Riforma Brunetta".

La giornata ha visto la partecipazione di Segretari Regio-

nali e Provinciali della Federazione provenienti da tutto il territorio nazionale, e si è presentata come preziosa occasione di formazione e studio, al fine di consentire, proprio ai rappresentanti regionali e provinciali, di svolgere con competenza e preparazione il proprio compito di tutela dei colleghi lavoratori.

Dopo l'introduzione dei lavori del Segretario Generale della Federazione Confisal-Unsa, Massimo Battaglia, hanno presentato i loro saluti il Segretario Generale della Confisal, Marco Paolo Nigi, il Consigliere del Cnel, Renato Plaja, e il Presidente del Consiglio Generale della Federazione, Giuseppe Conti.

L'avvocato Lattari ha svolto poi un'ampia disamina della "Riforma Brunetta", presentando i nuovi istituti introdotti dalla normativa e che presto —come il ciclo della performance e la valutazione della produttività— faranno parte dell'assetto del lavoro pubblico italiano.

La sua apprezzata esposizione ha illustrato sia gli elementi di criticità della norma, che in alcuni punti può esporsi a futuri giudizi di incostituzionalità, sia gli elementi tecnici che i colleghi sindacalisti devono conoscere in modo approfondito per poter svolgere al meglio il proprio ruolo.

L'avvocato Lattari ha tenuto a sottolineare che tutta la Riforma non sottrae in realtà spazio sostanziale all'attività sindacale, poiché in diversi passaggi cruciali, quali ad esempio la definizione dei criteri per la valutazione della performance, la stessa riconosce un ruolo concertativo alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Con viva soddisfazione la Segreteria Generale deve registrare la grande partecipazione riscontrata e l'attenzione dei presenti, segno di una Federazione vitale e pronta ad affrontare le nuove sfide del mondo del lavoro contemporaneo.

Massimo Battaglia

SFRATTO ESECUTIVO PER L' ISTITUTO SUPERIORE PER LA CONSERVAZIONE E IL RESTAURO

Un Istituto che ha rappresentato l'eccellenza in campo mondiale con nomi indimenticabili nel settore, oggi è senza sede istituzionale.

La vicenda dell'ex Istituto Centrale del Restauro oggi Istituto Superiore per la Conservazione e il Restauro lascia increduli i più! Un Istituto che ha rappresentato l'eccellenza in campo mondiale con nomi indimenticabili nel settore, oggi alla vigilia della riapertura dopo un periodo di standby della scuola previsto per ottobre 2010 è senza sede istituzionale. La ben conosciuta

sede di San Francesco di Paola è oggi richiesta dai legittimi proprietari. Il 25 marzo dovrà essere sgomberata.

Non si può certamente affermare che l'Amministrazione dei Beni Culturali ed il Direttore dell'Istituto non fosse stato a conoscenza dell'approssimarsi della scadenza del contratto di locazione e quindi, prima dell'irreparabile, individuare una soluzione

idonea; è legittimo pertanto chiedersi se si sia trattato di sabotaggio o di una determinata scelta a distrarre denaro pubblico in operazioni inutili e d'improvvisate.

Con eguale approssimazione il Ministero ha iniziato una trattativa sindacale il 27 gennaio u.s. sedendo ad un tavolo solo con una parte delle sigle delocalizzando

CONTINUA →→



**Istituto Superiore per la Conservazione ed il Restauro
Sede di S. Francesco di Paola**

la trattativa dalla sede decentrata alla centrale ed attraverso i suoi rappresentanti il Segretario Generale Prof. Giuseppe Proietti e il Direttore Generale Dott.ssa Recchia si è impegnato sottoscrivendo un documento su carta bianca. Quanto contenuto nel testo di tale documento firmato in calce dal Segretario Generale, trasmesso via fax dall'Istituto Superiore anche a questa Organizzazione Sindacale non solo è stato totalmente disatteso ma nel corso dell'incontro successivo al quale anche la Confsal-Unsa è stata convocata è stato proposto un trasferimento temporaneo d'urgenza presso il Complesso Monumentale del San Michele nei locali già occupati dalla Direzione Generale PABAAC amabilmente offerti per intercessione della UIL dal Direttore Cecchi già annunciato prossimo Segretario Generale.

E' d'obbligo ricordare che nel 1986 l'allora Direttore Generale Prof. Francesco Sisinni nel progetto generale di dislo-

cazione di gran parte degli uffici del Ministero presso il Complesso Monumentale del San Michele, aveva previsto 7.000 mq da destinare all'Istituto Centrale del Restauro ; ma nel corso degli anni e delle riorganizzazioni del Ministero una parte consistente dell'istituto è rimasta sino ad oggi nella sede in affitto.

A questo punto molti sono gli interrogativi che si pone la Confsal-Unsa che solo oggi è chiamata al tavolo a partecipare alla conclusione dei giochi siamo costretti a chiamarli giochi considerato il comportamento ballerino dell'amministrazione e niente affatto deciso dei colleghi sindacalisti impegnati nella lotta! gli elevati costi che l'amministrazione deve affrontare per un trasferimento temporaneo che un istituto come questo, dotato di particolari e sofisticate attrezzature - 500 mq di laboratori - richiede per la propria operatività. Il disagio dei lavoratori nell'adattarsi a locali approntati per la temporanea esigenza il

disagio dei lavoratori della direzione generale PABAAC che estenuati dai continui traslochi all'interno del Complesso per dare seguito alle annose trasformazioni e riorganizzazioni delle Direzioni e dei Servizi che oggi sono di nuovo in parte interessati agli spostamenti ED INFINE DOVE ERANO QUEI BRAVI SINDACALISTI SEMPRE PRONTI OVUNQUE A RILASCIARE INTERVISTE RICCHE DI BUON SENSO E BUONI PROPOSITI, QUANDO A CONOSCENZA DELL'IMMINENTE ED IRREVOCABILE SCADENZA FACEVANO FINTA DI ESSERCI? Per quanto ci riguarda oltre ad accertare in via prioritaria il perché la nostra Organizzazione Sindacale sia stata convocata solo a trattativa inoltrata, va da se che esperite tutte le proposte e la documentazione di rito che l'Amministrazione presenterà, nello stigmatizzare il comportamento inefficiente dei responsabili del Ministero anche in questa occasione, la Confsal-Unsa non permetterà che il prestigioso Istituto subisca un blocco dell'attività o un forzato declassamento qualitativo dell'operatività; si manterrà vigile sul temporaneo trasferimento del quale chiederà con precisione i termini e come già peraltro fatto rimane in attesa del documento che definisca una volta per tutte la sede istituzionale che riunisca tutte le attività tecnico scientifiche dell'Istituto Superiore per la Conservazione e il Restauro. La trattativa è comunque ancora aperta e la Confsal-Unsa terrà informati TUTTI di quali saranno gli accordi e le definitive decisioni

Luigia Ricci Rozzi

RACCOLTA INFORMATIVA GIURIDICA—LEGALE

In questa rubrica pubblichiamo gli articoli che rivestono particolare importanza, per il loro contenuto giuridico-legale a cura di M. Antonietta Petrocelli

IL MOBING NEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Elementi costitutivi del Mobbing nei rapporti di lavoro.

Gli elementi costitutivi del c.d. mobbing (dal verbo "to mob" che significa accerchiare, affollarsi attorno a qualcuno), in mancanza di una definizione normativa, sono stati individuati, con orientamento ormai consolidato, dalla Giurisprudenza e dalla dottrina. La prima e ormai nota pronuncia che ha utilizzato l'espressione mobbing nell'ambito lavorativo risale al Tribunale di Milano che nel 2002 (Sentenza 22.08.2002) ha enucleato gli elementi essenziali della fattispecie del così detto mobbing venendo a delineare una situazione comportamentale che non è legata solo al mondo del lavoro.

Gli elementi essenziali del fenomeno in esame sono dunque: "l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico; la sua frequenza, sistematicità e durata nel tempo; il suo andamento progressivo; le conseguenze patologiche gravi che ne derivano per il lavoratore mobbizzato."

Affinché si possa configurare un'azione mobbizzante è necessaria una pluralità di comportamenti ritenuti tipici, quali nei casi più frequenti sono le vessazioni o violenze morali, la protrazione nel tempo della condotta e che essa sia diretta a ledere il lavoratore.

Per fornire una specifica descrizione del fenomeno sia la giurisprudenza che la dottrina hanno preferito indicare i tre elementi costitutivi del mobbing, individuando l'elemento

soggettivo: nella volontà del datore di lavoro o del collega diretta alla persecuzione o all'emarginazione del dipendente o collega; l'elemento temporale: nella protrazione per un periodo più o meno lungo della pluralità di atti lesivi; specificando che la condotta deve essere reiterata e sistematica con una ciclicità che, secondo i più autorevoli studi statistici, deve ripetersi almeno una volta a settimana per un arco temporale non inferiore a sei mesi; ed infine l'elemento dannoso, nella conseguente lesione di uno o più beni giuridici afferenti alla integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore.

L'evento dannoso evidentemente può manifestarsi sul piano professionale, sessuale, morale, psicologico o fisico della vittima determinando uno stato di disagio psicologico.

Disagio che è ciò che l'autore della condotta vuole ingenerare nella persona del prestatore al fine specifico di emarginarlo, ed indurlo a chiedere un trasferimento, se non addirittura a rassegnare le dimissioni o nei casi più gravi spingerlo a gesti estremi come il suicidio.

Elemento centrale è come ha ribadito la Suprema Corte, che si ravvisi una pluralità ed una continuità di azioni lesive, non ritenendosi sufficienti episodi isolati, che trovano una ratio unificatrice nell'intento dell'autore di emarginare, e/o di espellere, la vittima dall'ambiente di lavoro (Tribunale di Torino 2-8.01.2003). Ciò significa che

ogni singolo atto illegittimo assume una rilevanza non in sé stesso, ovvero sia isolatamente considerato, ma solo se è sorretto dallo specifico intento di spingere la vittima all'emarginazione nell'ambiente lavorativo ed in quanto sia reiterato e protratto sistematicamente nel tempo.

In altre pronunce la Giurisprudenza ha posto l'accento sul connotato del mobbing inteso come: «condotta aziendale che si protragga nel tempo con le caratteristiche della persecuzione, finalizzata all'emarginazione del lavoratore».

Tale aspetto non è poca importanza se si considera che processualmente spetta al danneggiante dare la prova:

- a) di una condotta emulativa, pretestuosa,
- b) protratta nel tempo, ripetuta e sistematica,
- c) avente carattere e contenuto strettamente persecutori e
- d) finalizzata alla mortificazione ed emarginazione del lavoratore.

Spetterà al Giudicante, sulla base delle risultanze processuali e degli elementi acquisiti in atti, accertare, caso per caso, i fatti lamentati dal mobbizzato, operando una valutazione complessiva e non episodica della condotta datoriale, anche nei casi in cui non sia ravvisabile una violazione degli specifici obblighi posti dall'art. 2087 c.c. a tutela del lavoratore subordinato. Sussistendo gli elementi su detti viene dunque a configurarsi una specifica responsabilità del datore di lavoro che, a norma dell'art. 2087 c.c., ha

CONTINUA →

l'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore e che pertanto rimane responsabile in via diretta o indiretta del danno cagionato al prestatore.

Infatti, pur in assenza d'un suo specifico intento lesivo — ovvero qualora il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente ai danni di un collega, e dunque il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali, la responsabilità datoriale può discendere da una sua colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo.

2. Tipologie di Mobbing.

Variegate sono le tipologie di condotte vessatorie che possono configurare azioni mobbizzanti così come molteplici e più o meno devastanti possono essere gli effetti che esse producono nella sfera psicofisica del lavoratore vessato.

A tal proposito gli studi sociologici e la psicologia del lavoro, ancora prima del diritto, hanno operato alcune distinzioni sulla base delle fattispecie concrete esaminate.

Si parla infatti di Mobbing: - verticale detto anche bossing, o dall'alto verso il basso: è attuato da un superiore gerarchico in danno di un subordinato (rappresenta il 55% dei casi circa in Italia); specularmente si è individuato anche il mobbing ascendente o dal basso verso l'alto: esso può essere sia individuale che collettivo e si verifica quando viene messa in discussione l'autorità di un superiore (rappresenta il 5% dei casi in Italia poiché è di difficile realizzazione). - orizzontale: se esercitato tra colleghi di lavoro ovvero tra soggetti di pari grado o condizione (rappresenta il 45% dei casi in Italia); - collettivo: quando è

perpetrato da un gruppo di persone e spesso come strategia finalizzata ad eliminare dall'ambiente di un lavoro un soggetto o ad eliminarlo; - esterno: riguarda il datore di lavoro, pressato da minacce o da comportamenti di pressioni ad opera di sindacati o di individui con ambizioni carrieristiche.

Infine a seconda degli ambienti in cui si verifica il mobbing si connota come lavorativo, familiare, scolastico e simili.

3. Ipotesi di Mobbing nell'ambiente di lavoro.

Con specifico riferimento al mondo del lavoro l'ipotesi più frequente è il così detto Mobbing verticale o Bossing o mobbing pianificato.

Si tratta di una forma di vessazione strategica ovvero programmata dall'azienda o dai vertici dirigenziali come strategia volta alla riduzione, al ringiovanimento o razionalizzazione del personale, oppure più semplicemente alla eliminazione della persona indesiderata.

La finalità specifica di tale condotta mobbizzante dell'autore è quella di indurre il dipendente divenuto "scomodo" a rassegnare le dimissioni salvaguardandosi dal rischio di incorrere in azioni di natura sindacale.

«Le modalità attraverso cui tale strategia viene posta in essere, sono molteplici ma tutte tendono alla creazione, intorno alla persona da eliminare, di un'aura di tensione insopportabile, alimentata da minacce reiterate, rimproveri, atteggiamenti severi, talvolta anche da sabotaggi di difficile dimostrazione, provenienti dai vertici della dirigenza.

In tale pratica persecutoria, qualsiasi errore commesso dal dipendente, anche una mera distrazione nella compilazione

di un modulo, può diventare, per il datore di lavoro, uno strumento di persecuzione psicologica».

L'effetto di tali pratiche di sopruso è di provocare nel soggetto mobbizzato uno stato di disagio psicologico che spesso sfocia nell'insorgere di malattie psicosomatiche, quali disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress.

A titolo esemplificativo, la psicologia del lavoro, ha individuato alcuni atteggiamenti tipici del mobbing come idonei a colpire il lavoratore menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso. Tali possono essere il caso tipico della reiterazione di richiami e di sanzioni disciplinari, la sottrazione di benefits o di vantaggi precedentemente attribuiti al lavoratore, ridurre o aumentarne repentinamente ed inaspettatamente il carico di lavoro o assegnare lo svolgimento di mansioni inferiori o inadeguate rispetto alla propria posizione all'interno dell'azienda, o infine di isolarlo fisicamente attraverso il trasferimento in uffici deserto o in sedi distaccate e disagiati.

Tutte queste pratiche devono presentare sempre i caratteri della ripetitività e continuità nel tempo.

Nella pratica e alla luce delle numerose pronunce giurisprudenziali, il mobbing si può ravvisare in alcune situazioni ormai tipiche, quali: demansionamento, trasferimento immotivato, relegamento del lavoratore in luoghi isolati ed inadeguati, continui richiami verbali senza alcuna motivazione, sanzioni disciplinari abnormi e pretestuose, molestie sessuali e licenziamento illegittimo e simili.

CONTINUA →→

A proposito del demansionamento va specificato che la c.d. dequalificazione professionale può essere ricondotta oltre che al mobbing anche all'ipotesi definita come straining che si differenzia dal primo, in quanto in questa fattispecie, enucleata dalla giurisprudenza, è sufficiente che via sia anche una singola azione che abbia effetti duraturi nel tempo, come è nel caso di demansionamento/dequalificazione professionale.

Ciò significa che mentre il mobbing è caratterizzato dalla ripetitività e protrazione temporale delle aggressioni (ovvero di una pluralità di azioni) con intento persecutorio lo straining si concretizza in una sola azione stressante e ostile, che ha una durata costante e dalla quale scaturisca un effetto negativo nell'ambiente di lavoro.

Il mobbing strategico/bossing, è il più diffuso e anche il più pesante per il lavoratore e per l'azienda stessa

che lo pone in essere.

Ciò poiché simili "strategie vessatorie" generano disconomie all'interno dell'azienda, cagionando danni alla salute per i dipendenti, danni all'immagine della stessa azienda sia all'interno (generando malcontento tra i lavoratori) che all'esterno della stessa.

Infatti, come confermato dai più accreditati studi sul fenomeno, è stato appurato che il lavoratore sottoposto a continue e pesanti pressioni psicologiche rende l'80% in meno delle proprie capacità divenendo un costo eccessivo.

L'azienda, per rimuovere il problema, sarà costretta a sostituirlo o a farlo coadiuvare, gravando il proprio bilancio di maggiori costi.

Inoltre, se a seguito delle vessazioni subite il prestatore promuove vittoriosamente un giudizio per mobbing dimostrando anche l'insorgenza in sé di una patologia psicosomatica dovuta a tali azioni, il datore di lavoro sarà condannato al risarcimento dei danni

e nei casi più gravi, se la patologia viene riconosciuta come malattia professionale, anche ad un indennizzo o pensione di invalidità, nonché al pensionamento anticipato, con conseguenti riflessi economici negativi sulla produttività aziendale, sugli istituti di previdenza e assistenza sociale, e sul sistema sanitario nazionale, con riflessi sull'intera collettività.

Quanto alla vittima, è stato dimostrato nelle fattispecie concrete come, spesso il danno psico-fisico cagionato dalle sofferenze subite dal lavoratore produce delle conseguenze irreparabili atteso che chi, non riesce a resistere alla persecuzione degli attacchi del bossing, viene ridotto in uno stato di tale prostrazione che, pur dimettendosi e cercando un altro impiego, non riuscirà mai a recuperare a pieno la propria capacità lavorativa e non sarà mai più in grado di rendere al massimo delle proprie risorse. (Avv. B. Capicotto)

I continui e pesanti rimproveri integrano il mobbing se fatti davanti ai colleghi

Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 20.03.2009 n. 6907.

La Cassazione, sezione lavoro con sentenza 20.03.2009 n. 6907, ha ritenuto che i rimproveri orali da parte del superiore adottati con «toni pesanti» e davanti agli altri colleghi, possono costituire episodio di mobbing. I giudici hanno così confermato la condanna per mobbing di un'azienda milanese perché una sua dirigente aveva vessato per mesi una dipendente, con una serie di sanzioni disciplinari culminate nel licenziamento Repubblica Italiana in nome del Popolo Italiano la Corte Suprema di Cassazione

Lavoro ha pronunciato la seguente SENTENZA sul ricorso 10789/2006 proposto da ****-ricorrente - contro- contro ricorrente -avverso la sentenza n. 177/2005 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 04/04/2005 R.G.N. 01/04; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/01/2009 dal Consigliere Dott. STEFANO MONACI; udito l'Avvocato A. per delega L.; udito l'Avvocato DI M. per delega D'A. udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RICCARDO FUZIO che ha

concluso per il rigetto del ricorso. SVOLGIMENTO DEL PROCESSO La signora **** ha convenuto in giudizio la società **** della quale era stata dipendente in qualità di impiegata, impugnando una serie di provvedimenti disciplinari, e, soprattutto, il licenziamento che le era stato intimato.

La lavoratrice esprimeva, in particolare: di essere stata assunta dal marzo 1987 ed addetta ad una serie di mansioni varie come la reception, il centralino, la gestione dei cartellini,

CONTINUA →→

l'elaborazione delle agende; di non avere provvedimenti disciplinari fino al gennaio 1999; che appunto all'inizio del 1999 la responsabile della sua attività le aveva consigliato di trovarsi un nuovo lavoro in un'altra azienda, perché la società non era più soddisfatta delle sue prestazioni; che nei mesi dall'aprile all'agosto 1999 era stata sottoposta a sette provvedimenti disciplinari di cui sei per un giorno di sospensione ciascuno ed uno per una multa di tre ore, per addebiti che secondo l'interessata erano insussistenti, oppure tardivi, oppure ancora privi di rilevanza disciplinare; di essere stata licenziata il 15 settembre 1999 sempre per fatti a suo parere non sussistenti. Sosteneva che si era trattato di un episodio di mobbing. Chiedeva perciò che una serie di sanzioni disciplinari, così come lo stesso licenziamento, fossero dichiarati, nulli, illegittimi ed inefficaci, che la convenuta fosse condannata a riassumere la dipendente, oppure a risarcirle il danno nella misura di legge, e, inoltre, che il giudice accertasse il carattere di mobbing e perciò l'illegittimità dei comportamenti posti in essere dalla dal gennaio al settembre 1999, accertando anche che aveva no provocato alla ricorrente un danno biologico, con condanna della società al relativo risarcimento. Costituitosi il contraddittorio ed istruita la controversia il giudice di primo grado accoglieva la domanda, sia pure riconoscendo il danno da mobbing soltanto nella somma di € 9.500,00, sensibilmente inferiore a quelle richieste. Questa pronuncia veniva integralmente confermata dalla Corte d'Appello di Milano con sentenza n.177, in data 12 gennaio / 4 aprile 2005, che respingeva l'impugnazione della società. La Corte d'Appello confermava la sentenza di primo grado anche nella motivazione, e riteneva, in sintesi

che due delle sanzioni disciplinari, impugnate dinanzi al collegio arbitrale, fossero già state de rubricate in semplici multe con accettazione delle parti, e che anche la loro rilevanza ai fini della recidiva andasse ridotta in relazione alla minor entità della sanzione; che un'altra sanzione fosse tardiva; che le altre sanzioni fossero illegittime, per irrilevanza e/o insussistenza degli addebiti contestati, o per la sproporzione di essi; che effettivamente il clima aziendale nei confronti della signora **** fosse pesante, dato che i rimproveri orali da parte dei superiori venivano effettuati adottando toni pesanti ed in modo tale che potesse essere uditi dagli altri colleghi di lavoro; che sussistesse una sproporzione evidente tra il provvedimento di licenziamento ed i tre lievi addebiti riportati nella relativa contestazione, e che non si poteva tener conto, ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari irrogate in precedenza proprio perché nulle e/o illegittime; che, tenuto conto anche dei richiami e dei rimproveri continui della sua dirigente nei confronti della lavoratrice, si fosse verificata effettivamente un episodio di mobbing; che, come era risultato dalla consulenza medica, effettivamente questo mobbing avesse avuto ripercussioni nelle condizioni della signora e comportato un danno biologico, sia pure modesto, da quantificare nella "misura percentuale del 6%. Avverso la sentenza di appello, che non risulta notificata, la società **** proponeva ricorso per cassazione, articolato su quattro motivi di impugnazione, notificato, in termini, il 30 marzo 2006. Resisteva l'intimata signora **** resisteva con controricorso notificato,

in termine, il 9 maggio 2006. MOTIVI DELLA DECISIONE.1. Nel primo motivo, relativo ad alcuni dei provvedimenti disciplinari in contestazione, la società denuncia l'errore di diritto in relazione agli artt.2104, 2105, 2106, e 1453 e segg. c.c, nonché l'omessa e comunque insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia. Sostiene, in particolare, che la signora non aveva eseguito con diligenza le prestazioni che le erano affidate, con conseguente violazione delle disposizioni degli artt. 2104 e 2105, e che, ai sensi dell'art.2106, queste violazioni potevano dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari. Nega che gli inadempimenti della dipendente fossero lievi, o di scarsa importanza, e che vi fosse una sproporzione tra gli addebiti ed i provvedimenti. Nega ancora che l'interessata fosse oberata da una mole eccessiva di lavoro. Sottolinea anche le mancanze e gli errori cui si riferivano le sanzioni che erano state derubricate in sede conciliativa rimanevano comunque tali, e che tutte le mancanze e gli errori comportavano inadempimenti contrattuali.2. Nel secondo motivo di impugnazione, relativo al licenziamento, la ricorrente denuncia l'errore di diritto per travisamento dei fatti, e l'omessa o comunque insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia. Sottolinea l'importanza delle tre mancanze poste a base del recesso (per l'esattezza, l'errata compilazione del prospetto trimestrale delle presenze e delle assenze di un dipendente, l'errato aggiornamento dell'agenda aziendale, l'errata distribuzione della posta) e ribadisce che potevano essere poste alla base del recesso.

CONTINUA →

Allo stesso modo sussistevano effettivamente gli addebiti cui si riferivano i precedenti provvedimenti disciplinari, e la ricorrente ne sottolinea la rilevanza, perché confermavano la negligenza e lo scarso impegno della lavoratrice. In ogni caso il licenziamento, anche se, in ipotesi, non fosse stato giustificato per giusta causa, avrebbe potuto esser lo per giustificato motivo soggettivo. 3. Nel terzo motivo di impugnazione, dedicato al mobbing, la ricorrente denuncia il travisamento dei fatti e l'omessa e comunque insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia. Nega ancora una volta che i provvedimenti disciplinari irrogati fossero illegittimi, e che sussistessero le vessazioni e le aggressioni verbali lamentate dalla lavoratrice, che quest'ultima fosse stata sottoposta a controlli esasperati.

4. Con il quarto ed ultimo motivo, relativo specificamente al danno da mobbing, alla consulenza tecnica di ufficio e al danno biologico, la società denuncia l'insufficiente e contraddittoria motivazione su di un punto decisivo della controversia. Secondo la ricorrente la consulenza di ufficio avrebbe accertato che nella signora non vi era stata e non vi era alcuna malattia in atto, ma soltanto disturbi dell'adattamento, che erano temporanei e transeunti. La ricorrente contesta le conclusioni del consulente d'ufficio, e lamenta che la sentenza di primo grado non aveva tenuto conto delle note critiche del proprio consulente di parte. Nega si fosse verificata l'invalidità temporanea liquidata dal consulente di ufficio, come pure la sussistenza di un danno esistenziale. 5 Il ricorso non è fondato e non può trovare accoglimento. Nella gran parte i motivi di impugnazione sono sostanzialmente inammissibili, perché si limitano, in realtà, a

riproporre questioni di mero fatto, relative alla valutazione del comportamento della signora nello svolgimento della propria attività di lavoro, ma queste valutazioni, proprio perché tali non possono essere oggetto di un ulteriore riesame in questa sede di legittimità. Vale la pena di sottolineare in proposito che i fatti in se stessi appaiono chiari, e sostanzialmente - almeno nelle loro linee generali - non contestati dalle parti. L'oggetto della discussione, invece, è costituito appunto dalla valutazione e dall'interpretazione di questi fatti, mentre non sussistono i vari profili denunciati di difetto di motivazione, in realtà la motivazione esposta dalla sentenza della Corte d'Appello di Milano, nei suoi vari aspetti, chiarisce in maniera ampia, precisa, puntuale, e del tutto logica e convincente, le ragioni per le quali ha compiuto quelle valutazioni ed è giunta a quella decisione, né le sue valutazioni appaiono scalfite dalle argomentazioni della società ricorrente. Queste considerazioni appaiono adeguate e sufficienti a dimostrare l'inammissibilità di una parte delle argomentazioni contenute nel primo motivo del ricorso, quelle sul fatto che l'interessata non sarebbe stata oberata da una mole eccessiva di lavoro (mole che, peraltro, - dato che quelle affidate alla resistente erano per lo più attività non suscettibili di rinvio - dovrebbe eventualmente essere valutata non in via generale, ma con riferimento alle specifiche evenienze occorse nelle singole giornate cui riferivano gli addebiti), e quella che sussistesse una sproporzione tra gli addebiti e per intero le argomentazioni contenute negli altri motivi di impugnazione, il secondo, il terzo ed il quarto.

Con particolare riferimento al secondo motivo rimane da osservare, per completezza, che è inevitabilmente diverso il livello

della diligenza ritenuta necessaria da un datore di lavoro (creditore della prestazione), e perciò delle mancanze che possono giustificare dei provvedimenti punitivi, ed il livello invece ritenuto necessario dal prestatore (debitore della prestazione). Una valutare oggettiva non può che essere lasciata necessariamente ad un terzo, in concreto il giudice del merito; in sostanza la società pretende invece, in ammissibilmente, di sovrapporre la propria valutazione, inevitabilmente soggettiva a quella della Corte d'Appello: questo vale, ad esempio, la doveri afferma che la resistente non sarebbe stata oberata da una mole eccessiva di lavoro, ma anche, soprattutto, quando i provvedimenti adottati fossero sproporzionati rispetto all'effettiva entità dei fatti contestati. Considerazioni analoghe valgono per la valutazione dell'esistenza di un fenomeno di mobbing, di cui al terzo motivo di ricorso, e per quella delle conseguenze psicofisiche e del danno che ne è derivato, che sono oggetto, invece, del quarto motivo.

6. Va esaminato separatamente, per completezza, il primo argomento contenuto del primo motivo, quello sulla legittimità delle sanzioni.

La società ricorrente sostiene che sussistevano i presupposti legati per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari contestati e contesta in particolare che vi fosse una sproporzione tra gli addebiti ed i provvedimenti adottati.

CONTINUA →→



La prima osservazione da un lato è inammissibile e dall'altro è in conferente. Come risulta dalla lettura dello stesso ricorso (che, per la verità, è assai chiaro e dettagliato) la maggior parte gli addebiti contestati concerneva ipotesi di svolgimento delle proprie mansioni con insufficiente diligenza, che investono - piuttosto che fatti disciplinari in senso proprio, che presuppongano un comportamento in qualche misura volontario semplici difficoltà operative, una minore capacità di esecuzione delle mansioni stesse. Se si tolgono i semplici fatti di mancanza di diligenza, tra quanto prospettato a giustificazione degli addebiti rimane, per la verità, soltanto una quota modesta difatti che possono essere considerati volontari (l'utilizzazione non autorizzata del fax aziendale per la trasmissione di corrispondenza propria, le accuse ai superiori di manomissione del proprio cartellino presenze). La ricorrente ricorda che l'art. 2106 c. c., sulle sanzioni disciplinari, rimanda ai due articoli precedenti, e che l'art. 2104 prescrive l'obbligo del lavoratore di eseguire le proprie mansioni con la necessaria diligenza. Per la verità il richiamo generico contenuto nell'art. 2106, sulla possibilità di irrogare sanzioni discipli-

nari sembra riferirsi a fatti di inadempimento volontario previsti nell'art. 2105 e nel secondo comma dell'art. 2104, piuttosto che alla semplice, e generica, carenza di diligenza contemplata nel primo comma. In una organizzazione negoziale basata sulla contrattazione collettiva, l'individuazione degli indebiti che possono essere oggetto di sanzione è demandata appunto alla contrattazione collettiva. La ricorrente non precisa dove il contratto collettivo di settore preveda la possibilità di applicare sanzioni disciplinari per i diversi fatti contestati, mentre la valutazione della loro gravità in concreto riporta ancora una volta ad una analisi di fatto e perciò ad un ambito non più suscettibile di riesame in questa sede. Ma, anche astraendo da questo, in ogni caso la censura è in conferente. Anche ammettendo, in via di ipotesi non concessa, che in quelle circostanze sussistesse, sotto il profilo strettamente formale, la possibilità di irrogare dei provvedimenti disciplinari, quelle specifiche sanzioni adottate in concreto sono stati annullate in giudizio (così come lo è stato il licenziamento che ne era stato il completamento), perché - secondo la tesi accolta dai giudici di primo e di secondo grado - erano

state irrogate all'interno di un comportamento complessivo di mobbing, anche quando altrimenti non lo sarebbero state se non fosse sussistita una specifica volontà di colpire la**** per indurla alle dimissioni, e/o per preconstituire una base per disporre il suo licenziamento (come poi effettivamente è avvenuto). La sentenza impugnata, in realtà, non si basa tanto sulla motivazione che le sanzioni fossero illegittime (o che lo fossero una parte di esse), quanto su quella che fossero eccessive e che, in realtà, fossero state irrogate per ragioni strumentali ed in maniera sostanzialmente pretestuosa, amplificando l'importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza, in sostanza che i provvedimenti non sarebbero stati adottati, e non sarebbero stati adottati tutti ed in un così breve periodo di tempo, se non fosse sussistita una precisa volontà di colpire la lavoratrice.



Regolamentazione dei rapporti di lavoro pubblico

La Cassazione, con sentenza n. 21744/2009 ha stabilito che i rapporti di lavoro pubblico contrattualizzati sono regolati esclusivamente dai contratti collettivi e dalle leggi sul rapporto di lavoro privato. Il datore di lavoro pubblico non ha quindi il potere di attribuire inquadramenti in violazione del contratto collettivo ma ha solo la possibilità di

adattare i profili professionali, indicati a titolo esemplificativo nel contratto, alle sue esigenze organizzative, senza tuttavia modificare la posizione giuridica ed economica stabilita dalle norme pattizie; ne consegue che è nullo l'atto in deroga, anche "in melius", alle disposizioni del contratto collettivo, sia quale atto negoziale, per violazione di norma

imperativa, sia quale atto amministrativo, perché viziato da difetto assoluto di attribuzione ai sensi dell'art. 21 septies della legge 7 agosto 1990 n. 241, escludendo l'ordinamento che la P.A. possa intervenire con atti autoritativi nelle materie demandate alla contrattazione collettiva

(Data: 03/02/2010 10.00.00 - Autore: Francesca Bertinelli)

Invalidità Civile

Premessa

L'art. 20 del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito in legge con modificazioni dalla legge 3 agosto 2009 n. 102, intitolato "Contrasto alle frodi in materia di invalidità civile", attribuisce all'INPS nuove competenze per l'accertamento dell'invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità con l'intento di ottenere tempi più rapidi e modalità più chiare per il riconoscimento dei relativi benefici.

La nuova normativa rivede profondamente le modalità di presentazione delle domande di accertamento, la valutazione sanitaria, la concessione delle prestazioni, il ricorso in giudizio.

L'INPS, con determinazione n. 189 del 20 ottobre 2009, definisce il disegno organizzativo e procedurale per l'applicazione dell'articolo 20 della legge n. 102/2009 (msg. 24477 del 29/10/2009).

Le novità sostanziali sono sinteticamente:

- a decorrere dal 1° gennaio 2010 le domande vanno presentate all'Inps esclusivamente in via telematica;
- l'Istituto trasmette, in tempo reale e in via telematica, le domande alle ASL;
- le Commissioni mediche ASL sono integrate da un medico dell'INPS quale componente effettivo.

Innovazioni

Dal 1° gennaio 2010 il processo di accertamento sanitario di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, sarà caratterizzato dai seguenti elementi di novità:

- la certificazione sanitaria, compilata on line dal medico certificatore, attiva l'input per

una nuova istanza di riconoscimento dello stato invalidante;

- alla domanda, compilata anch'essa on line, verrà abbinato il certificato precedentemente acquisito;

• completata la connessione tra i due moduli (certificato e sezione domanda), il sistema ne consente l'inoltro telematico all'INPS direttamente da parte del richiedente o per il tramite di un Patronato;

• in fase di accertamento sanitario, la composizione delle Commissioni ASL è integrata dalla presenza di un medico dell'INPS;

• i verbali sanitari sono redatti in formato elettronico, a disposizione degli uffici amministrativi per gli adempimenti conseguenti;

• gli accertamenti sanitari conclusi con giudizio unanime dalla Commissione Sanitaria previa validazione da parte del Responsabile del CML territorialmente competente, allorché comportino il riconoscimento di una prestazione economica, danno luogo all'immediata verifica dei requisiti socio economici, al fine di contenere al massimo i tempi di concessione ;

• gli accertamenti sanitari conclusi con giudizio a maggioranza sono soggetti a successiva verifica con riesame degli atti o eventuale disposizione di una nuova visita. In ogni caso, la razionalizzazione del flusso procedurale tende a contenere i tempi dell'eventuale concessione;

• la Commissione Medica Superiore effettua il monitoraggio complessivo dei verbali e ha, comunque, facoltà di estrarre posizioni da sottoporre a ulteriori accertamenti agli atti o con disposizione di nuo-

va visita. ;

• l'INPS diventa unica controparte nell'ambito del contenzioso. Nel caso in cui il giudice nomini un consulente tecnico, alle operazioni peritali dovrà obbligatoriamente presenziare un medico INPS.

Domanda

L'art. 20 riguarda sia le domande di accertamento delle minorazioni civili (invalidità, cecità e sordità) che le domande di accertamento dell'handicap (L. 104/1992) che quelle per la disabilità (L. 68/1999). La disposizione presuppone che esistano una rete e una modalità di comunicazione uniformi su tutto il territorio nazionale che consentano il passaggio dei dati in tempo reale (comma 3).

A tal fine è stata prevista la realizzazione di un'applicazione - che sarà disponibile sul sito www.inps.it - prelevabile dal cittadino o dagli Enti di patronato. L'applicativo gestionale contiene i moduli in formato elettronico da utilizzare per la presentazione delle domande, la compilazione dei certificati, la redazione dei verbali sanitari.

La fase di presentazione della domanda si articola in due fasi:

1. la compilazione del certificato medico (digitale);
2. la presentazione telematica all'INPS direttamente, tramite Patronato o tramite le associazioni di categoria dei disabili.

Per poter compilare la certificazione medica on line, i medici dovranno essere abilitati (msg. 29389 del 16/12/2009, 29472 del 17/12/2009 e 29596 del 18/12/2009).

CONTINUA →→

L'abilitazione sarà rilasciata dall'Inps su richiesta dei singoli medici.

Il modulo di richiesta di abilitazione ai servizi telematici, debitamente compilato e sottoscritto dal medico, deve essere presentato direttamente agli uffici INPS.

L'Istituto, quindi, rilascerà un PIN che consentirà al medico certificatore di utilizzare la procedura nella parte relativa alla certificazione sanitaria.

Completata l'acquisizione del certificato medico, il sistema genera una ricevuta con un numero di certificato, che il medico stesso consegna al richiedente affinché lo utilizzi per l'abbinamento della certificazione medica alla domanda. Il certificato medico, deve essere abbinato alla domanda entro il tempo massimo di trenta giorni dal suo rilascio; superato tale termine, il numero di certificato impresso sulla ricevuta non sarà più utilizzabile per l'inoltro telematico delle domande.

La sezione domanda, da compilare a cura del cittadino o degli Enti di patronato, deve contenere:

- dati anagrafici e di residenza, completi di codice fiscale ;
- tipologia della domanda: invalidità, cecità, sordità, handicap, disabilità (un' unica domanda può contenere più richieste);
- primo riconoscimento/ aggravamento;
- dati anagrafici eventuale tutore;
- indicazione di domicilio provvisorio;
- indirizzo e-mail per eventuali comunicazioni.

La procedura consente l'invio della domanda solo se completa in tutte le sue parti. Ad invio correttamente avvenuto il sistema rilascia ricevuta dell'accettazione della domanda contenente:

- Sede Inps presso cui è stata presentata la domanda;
- anagrafica dell'istante;
- data di presentazione;
- accertamento/i richiesto/i;
- eventuale Patronato o Associazione di categoria (identificativo interno del Patronato o dell'Associazione di categoria);
- numero di protocollo della domanda;
- numero Domus.

Al fine di consentire la definizione delle date di visita contestualmente alla presentazione della domanda, l'Inps mette a disposizione delle ASL un sistema di gestione di un'agenda appuntamenti per la calendarizzazione delle visite e di invito a visita. Pertanto nella ricevuta, come valore aggiunto, potrà essere presente la data di convocazione a visita. Il cittadino può, in caso di impedimento, modificare la data di visita proposta dal sistema una sola volta ed entro limiti di tempo predefiniti. Se assente alla visita, verrà comunque nuovamente convocato. La mancata presentazione anche alla successiva visita sarà considerata a tutti gli effetti come una rinuncia alla domanda, con perdita di efficacia della stessa. Tutto il processo amministrativo e sanitario, nonché lo stato di lavorazione della domanda successivamente alla conclusione della fase sanitaria sarà consultabile dal cittadino o dagli Enti di patronato direttamente sul sito www.inps.it, attraverso un PIN rilasciato dall'Istituto. Per ottenere il PIN il cittadino potrà farne richiesta telefonando al Contact Center Inps (803164) o direttamente sul sito dell'Inps, sezione dei Servizi on line (inserendo i dati richiesti saranno visualizzati i primo otto caratteri del PIN; la seconda parte del codice sarà

successivamente recapitata per posta ordinaria). I cittadini ai quali non può essere rilasciato il PIN attraverso le modalità sopradescritte perché l'Istituto non dispone dei dati anagrafici, devono richiederlo direttamente presso gli uffici INPS portando con sé un documento d'identità valido e il codice fiscale/tessera sanitaria. Per i minori non ancora in possesso del documento d'identità è sufficiente esibire il codice fiscale o la tessera sanitaria.

Accertamento Sanitario

L'istante viene visitato dalla Commissione Medica ASL integrata dal medico INPS. L'istante può, qualora sussistano le condizioni per richiedere la visita domiciliare, attraverso il proprio medico abilitato, richiedere visita domiciliare. Infatti il medico, in questo caso, compila ed invia (sempre per via telematica, collegandosi al sito dell'Inps) il certificato medico di richiesta visita domiciliare, almeno 5 giorni prima della data già fissata per la visita ambulatoriale. Il Presidente della Commissione si pronuncia in merito alla certificazione e dispone o meno la visita domiciliare. Gli accertamenti sanitari conclusi con giudizio a maggioranza sono soggetti a successiva verifica con riesame degli atti o eventuale disposizione di una nuova visita. In ogni caso, la razionalizzazione del flusso procedurale tende a contenere i tempi dell'eventuale concessione. Contestualmente alla emanazione delle nuove disposizioni in materia, il Ministero della Salute ha nominato una Commissione con il compito di aggiornare le tabelle indicative delle percentuali di invalidità (comma 6).

CONTINUA →→

Verifiche Ordinarie

L'Istituto effettuerà delle verifiche ordinarie nella misura tra il 2 ed il 5% sui verbali definiti annualmente dalla Commissione medica ASL, indipendentemente dal loro esito, attraverso un controllo da parte di Centri Medico Legali dislocati in regioni diverse da quelle in cui è avvenuto l'accertamento, al fine di realizzare obiettivi di omogeneizzazione valutativa con modalità di interazione territoriale.

Verifiche straordinarie

Il piano di verifiche straordinarie sulla permanenza dello stato invalidante programmato per l'anno 2010, prevede l'effettuazione di 100.000 visite.

Funzione di concessione

La concessione delle provvidenze economiche è espressamente attribuita alle Regioni dall'articolo 130 del Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Con accordo quadro tra il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vengono disciplinate le modalità attraverso

le quali sono affidate all'INPS le attività relative all'esercizio delle funzioni concessorie per l'invalidità civile, cecità, sordità, handicap e disabilità.

Per i verbali che possono dare diritto ad un riconoscimento economico, l'interessato viene invitato a completare, l'inserimento dei dati necessari per l'accertamento dei requisiti socio-economici e della modalità di pagamento richiesta.

Sulla scorta dei dati comunicati, gli uffici INPS competenti effettueranno i controlli amministrativi e reddituali e, se viene riconosciuto il diritto, procederanno alla liquidazione della prestazione economica. All'interessato verrà inviata comunicazione di erogazione o reiezione della prestazione.

Ricorsi

Avverso il mancato riconoscimento sanitario è ammesso il solo ricorso in giudizio entro 180 giorni - a pena di decadenza - dalla notifica del verbale sanitario.

Le recenti innovazioni non prevedono l'introduzione del ricorso amministrativo né di altre forme

di contenimento del contenzioso. La recente normativa introduce la qualificazione dell'Inps come unico legittimato passivo.

L'Inps diventa unica "controparte" nei procedimenti giurisdizionali civili relativi a prestazioni sanitarie previdenziali ed assistenziali.

Nel caso in cui il Giudice nomini un consulente tecnico d'ufficio, alle indagini assiste un medico legale dell'Inps.

Il consulente nominato ha l'obbligo, a pena di nullità, di inviare apposita comunicazione sull'inizio delle operazioni peritali al direttore della sede provinciale dell'Inps competente (comma 5).

Nuova procedura ON-LINE

Sul sito www.inps.it sarà disponibile la nuova procedura cui ogni utente autorizzato potrà accedere - ai vari livelli - tramite PIN per la consultazione o la gestione delle fasi di propria competenza. Gli utenti autorizzati all'accesso sono: • cittadini richiedenti e/o i soggetti da questi autorizzati • medici certificatori • Enti di patronato Associazioni di categoria dei disabili

ESONERO DAL SERVIZIO Ancora possibile per gli anni 2010 e 2011

Il decreto-legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 introduce il nuovo istituto dell'esonero dal servizio e disciplina la risoluzione del contratto di lavoro per i dipendenti pubblici che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva. I soggetti legittimati a chiedere l'esonero sono: - personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo; - personale in servizio presso le agenzie fiscali; - personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri; - personale in servizio presso enti pubblici non economici; - personale in servizio presso le Università; - personale in servizio presso le istituzioni ed enti di ricerca.

L'esonero non si applica al personale della scuola.

Il collocamento in posizione di esonero può essere chiesto da parte del dipendente nel corso del quinquennio antecedente la

data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni. La presentazione dell'istanza deve essere effettuata dai 24 ai 12 mesi antecedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento. L'amministrazione dovrà, tenendo conto di alcune condizioni oggettive e del parere del responsabile della struttura nel quale il richiedente è inserito, valutare discrezionalmente ogni istanza.

La domanda è irrevocabile.

La posizione di esonero non consiste in una cessazione dal servizio, ma in una sospensione del rapporto di impiego o di lavoro di durata variabile, fino ad un massimo di 5 anni. Il soggetto non è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa presso l'amministrazione ma percepisce un trattamento economico temporaneo pari al 50% di quello goduto per competenze fisse ed accessorie al momento di collocamento nella

posizione di esonero e matura i contributi in misura intera.

E' esclusa la possibilità di cumulo di impieghi.

Durante tale periodo il dipendente può svolgere prestazioni di lavoro autonomo con carattere di occasionalità, continuatività e professionalità purché non a favore di amministrazioni pubbliche, società o consorzi dalle stesse partecipati ed anche attività volontariato.

In base all'art 72 comma 3 il **sogetto può svolgere attività di volontariato presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale**, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo ed altri soggetti. In tal caso la misura del predetto **trattamento economico è elevata dal 50% al 70%**, purché l'attività sia svolta totalmente a titolo gratuito.