

Concorso

MINISTERO della GIUSTIZIA

DIPARTIMENTO per l'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA
del PERSONALE e dei SERVIZI

54

Dirigenti

MANUALE di TEORIA e QUIZ *online*

per tutte le prove

NLD
CONCORSI

9. Profili sistematici e generali.

Sotto il **profilo soggettivo**, diversamente dai provvedimenti, che sono atti del giudice, le comunicazioni e le notificazioni sono atti degli **uffici complementari** che coadiuvano il giudice nello svolgimento della propria attività.

Le *comunicazioni* (disciplinate dall'art. 136 c.p.c.) sono atti generalmente propri del **cancelliere**, mentre le *notificazioni* (disciplinate dagli artt. 137-151 c.p.c.) sono atti generalmente propri dell'**ufficiale giudiziario**.

Sotto il **profilo oggettivo-funzionale**, comunicazioni e notificazioni condividono la comune funzione di essere atti processuali strumentali a consentire la **conoscenza** di *altri* atti processuali.

Nell'ambito di questa finalità comune, comunicazioni e notificazioni si distinguono in quanto le prime sono funzionali a portare la semplice *notizia* dell'atto, eventualmente mediante riproduzione di una parte di esso (), mentre le seconde sono funzionali alla *consegna dell'atto nella sua interezza*, mediante recapito al destinatario di una *copia conforme all'originale* (art. 137, secondo comma, c.p.c.).

10. Le comunicazioni. Le novità del D.lgs. 31 ottobre 2024, n. 164 c.d. Decreto Correttivo Cartabia.

Ai sensi dell'art. 136, primo comma c.p.c., *“il cancelliere, fa le comunicazioni che sono prescritte dalla legge o dal giudice al pubblico ministero, alle parti, al consulente, agli altri ausiliari del giudice e ai testimoni, e dà notizia di quei provvedimenti per i quali è disposta dalla legge tale forma di comunicazione”*.

Per quanto concerne le **modalità delle comunicazioni**, esse sono disciplinate dal secondo e dal terzo comma dell'art. 136 c.p.c., cui sono state apportate profonde modificazioni dal **D.lgs. 164/2024 c.d. Decreto Correttivo Cartabia**. Nella nuova formulazione dei commi 2 e 3 dell'art. 136 è previsto che *“la comunicazione è effettuata dal cancelliere a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo risultante dai pubblici elenchi o al domicilio digitale speciale eletto ai sensi dell'articolo 3-bis, comma 4-quinquies, del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, concernente la sottoscrizione, la trasmissione e la ricezione dei documenti informatici”* e che, *“salvo che la legge disponga diversamente, quando la comunicazione non può essere eseguita o non ha esito positivo per causa non imputabile al destinatario, essa è trasmessa all'ufficiale giudiziario per la notifica. Se non può essere eseguita o non ha esito positivo per causa imputabile al destinatario, il cancelliere la esegue mediante inserimento dell'atto nel portale dei servizi telematici gestito dal Ministero della giustizia, con le modalità previste dall'articolo 149-bis.”*

11. Le notificazioni. Le novità del D.lgs. 31 ottobre 2024, n. 164 c.d. Decreto Correttivo Cartabia.

Le notificazioni sono atti generalmente posti in essere dall'**ufficiale giudiziario** o dall'**avvocato** (nei casi e nei modi previsti dalla legge, art. 137, comma 6, c.p.c., introdotto dalla riforma attuata con D.lgs. n. 149/2022) e hanno l'effetto della **conoscenza legale** dell'atto notificato da parte del destinatario.

Pertanto:

- se la notificazione viene compiuta nel rispetto delle forme prescritte dalla legge, l'atto notificato si presume conosciuto dal destinatario indipendentemente dalla conoscenza effettiva;
- se la notificazione non viene compiuta (o viene compiuta in violazione delle forme prescritte dalla legge), l'atto si presume non conosciuto dal destinatario anche quando questi ne abbia

avuto in altro modo la conoscenza effettiva, in quanto la notificazione non ammette equipollenti.

Le notificazioni devono essere effettuate tra le ore 7.00 e le ore 21.00 (art. 147 c.p.c.). La riforma attuata con il D.lgs. n. 149/2022 ha previsto che le notifiche a mezzo posta elettronica certificata possono eseguirsi in qualunque orario, differenziando il momento in cui si perfezionano per il notificante, che avviene quando viene generata la ricevuta di accettazione, da quello in cui si perfezionano per il destinatario, che avviene nel momento in cui viene generata la ricevuta di consegna. Se la ricevuta di consegna è generata tra le ore 21 e le ore 7 del mattino successivo, la notificazione per il destinatario si intende perfezionata alle ore 7 (art. 147, commi 2 e 3, c.p.c.). Le notificazioni possono essere compiute in diverse **forme**, analiticamente disciplinate dal Codice di procedura civile negli artt. 138 e ss. c.p.c. e precisamente:

1. **notificazione in mani proprie** (art. 138 c.p.c.): è la forma principale di notificazione e si esegue mediante *consegna diretta della copia dell'atto nelle mani del destinatario*, presso la casa di abitazione oppure, se ciò non è possibile, ovunque esso venga trovato nell'ambito della circoscrizione dell'ufficio giudiziario al quale l'ufficiale giudiziario è addetto. Se il destinatario rifiuta di ricevere la copia, l'ufficiale giudiziario ne dà atto nella relazione e la notificazione si considera fatta in mani proprie;
2. **notificazione nella residenza, nella dimora o nel domicilio** (art. 139 c.p.c.): se non avviene in mani proprie, la notificazione deve essere fatta nel comune di *residenza* del destinatario, ricercandolo nella casa di abitazione o dove ha l'ufficio o esercita l'industria o il commercio. Se il destinatario non viene reperito in uno di questi luoghi, l'ufficiale giudiziario consegna copia dell'atto a una *persona di famiglia o addetta alla casa, all'ufficio o all'azienda*, purché non minore di quattordici anni e non palesemente incapace. In mancanza delle persone predette, l'ufficiale giudiziario consegna la copia dell'atto al *portiere dello stabile* dove è l'abitazione, l'ufficio o l'azienda e, quando anche il portiere manca, a un *vicino di casa* che accetti di riceverla.

Quando la copia è consegnata al portiere o al vicino di casa, tale circostanza viene indicata nella relazione di notifica specificando le modalità con cui ne è stata accertata l'identità. Da ultimo, l'ufficiale giudiziario

dà notizia al destinatario dell'avvenuta notificazione dell'atto, a mezzo di lettera raccomandata. Quando non è noto il comune di residenza, la notificazione si fa nel comune di *dimora* e, se anche questa è ignota, nel comune di *domicilio*, osservate, in quanto possibile, le regole sopra illustrate.

1. **notificazione in caso di irreperibilità, incapacità o rifiuto di ricevere la copia** (art. 140 c.p.c.): se non è possibile eseguire la consegna per *irreperibilità, incapacità o rifiuto* delle persone indicate nell'art. 139 c.p.c., il successivo art. 140 dispone che l'ufficiale giudiziario *a) deposita* la copia nella *casa comunale* del luogo dove la notificazione deve eseguirsi, *b) affigge avviso del deposito* in busta chiusa e sigillata alla porta dell'abitazione o dell'ufficio o dell'azienda del destinatario e *c) spedisce* al destinatario *raccomandata con avviso di ricevimento* per dargliene notizia;
2. **notificazione a persona di residenza, dimora o domicilio sconosciuti** (art. 143 c.p.c.): se non sono conosciuti la residenza, la dimora e il domicilio del destinatario, l'ufficiale giudiziario esegue la notificazione mediante deposito di copia dell'atto nella *casa comunale dell'ultima residenza* o, se questa è ignota, in quella del *luogo di nascita* del destinatario o, ancora (se anche il luogo di nascita è ignoto), mediante *consegna al pubblico ministero*. La notificazione si ha per eseguita nel ventesimo giorno successivo a quello in cui sono compiute le formalità prescritte;
3. **notificazione presso il domiciliatario** (art. 141 c.p.c.): la notificazione degli atti a chi ha eletto domicilio presso una persona o un ufficio può essere fatta mediante consegna di copia alla persona o al capo dell'ufficio in qualità di *domiciliatario*, nel luogo indicato nell'elezione;
4. **notificazione all'estero** (art. 142 c.p.c.): le notificazioni all'estero si eseguono nei modi consentiti dalle **convenzioni internazionali** e, per gli Stati dell'Unione Europea, dal

ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per il godimento del congedo parentale alternativo è invece punito con l'arresto fino a sei mesi e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

► 3.3. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Il d.lgs. 80 del 2015 ha introdotto una particolare **ipotesi di congedo** per le **donne vittime di violenza di genere**.

Si prevede, infatti, che la dipendente che sia inserita in **percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza, ovvero dalle Case rifugio di cui all'art. 5 bis del decreto-legge n. 93 del 14 agosto 2013 (convertito con modificazioni nella legge n. 119 del 15 ottobre 2013), ha il **diritto di astenersi dal lavoro** per motivi **connessi al percorso di protezione**. La durata del congedo **non può superare i 3 mesi**, e l'astensione può essere fruita su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. Questo peculiare congedo è esteso altresì alle collaboratrici a progetto che potranno sospendere per un massimo di 3 mesi la collaborazione; sono escluse, invece, dall'applicazione di tale congedo le lavoratrici domestiche.

Per l'esercizio di tale diritto è necessario che la lavoratrice ne dia comunicazione al datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni e deve altresì indicare al proprio datore di lavoro la data di inizio e della fine del periodo di congedo, nonché produrre idonea certificazione. In questo periodo di congedo alla lavoratrice verrà corrisposta per intero la retribuzione.

Le lavoratrici vittime di violenza di genere possono inoltre chiedere, ove fossero disponibili posti in organico, la **trasformazione del rapporto di lavoro da "full time" a "part time"**. Al termine del percorso di protezione la lavoratrice può nuovamente chiedere che il suo rapporto di lavoro ritorni in regime di **"tempo pieno"**. La legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 (legge Finanziaria per il 2017) ha previsto il riconoscimento alle lavoratrici autonome vittime di violenza di genere il diritto all'astensione dal lavoro nella misura massima di 3 mesi con diritto a percepire una indennità giornaliera dell'80 % del salario minimo. Con la legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (legge di stabilità per il 2018), art. 1, comma 220, il legislatore ha introdotto misure volte all'assunzione agevolata per le donne vittime di violenza di genere.

4. Adozione e affidamento

In caso di **adozione** o di **affidamento di un minore**, alla lavoratrice (ovvero, in alternativa, al lavoratore) è attribuita la fruizione di un **congedo** della durata, rispettivamente, di 5 o 3 mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 26 – 31). Inoltre, si ribadisce che il congedo e l'indennità di maternità spettano non solo alle lavoratrici dipendenti, ma anche a quelle autonome ed alle libere professioniste (art. 20 del d.lgs. n. 80/15).

5. I congedi parentali

► 5.1 Le recenti modifiche e le novità della Legge di Bilancio 2025

Nei primi **12 anni di vita** del bambino, ciascun genitore lavoratore può usufruire di appositi **congedi parentali**, e dunque astenersi dal lavoro pur ricevendo un indennizzo, per un periodo non superiore a 10 mesi (art. 32, D.lgs. 151/2001).

In particolare, si prevede che la madre lavoratrice può beneficiare **dell'astensione dal lavoro successivamente al periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi**; il padre lavoratore può fruire dello **stesso congedo** dalla nascita

del figlio, **per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi**, aumentabile a 7 mesi soltanto nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi (in questo caso, quindi, il congedo è pari complessivamente ad 11 mesi).

Laddove, invece, vi sia un solo genitore, o un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-*quater* c.c., l'affidamento esclusivo del figlio, il diritto di astenersi dal lavoro non può superare il periodo complessivo (continuativo o frazionato) di 11 mesi. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

È evidente che la normativa suindicata risponde alla *ratio* di garantire ai genitori che lavorano di stare vicini al proprio figlio minore, soprattutto nei primissimi anni di vita e, quindi, nella fase delicata della crescita.

Durante la fruizione del congedo, per tre mesi, **un'indennità pari al 30% della retribuzione**, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, **elevata all'80 per cento (per entrambi i mesi) per il solo anno 2024** (articolo 1, co. 179, l. 213/2023).

Con la precisazione che quest'ultima disposizione, introdotta con la **Legge di Bilancio 2024**, si applica in favore dei soli lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (obbligatorio o alternativo) successivamente al 31 dicembre 2023.

Con la nuova Legge di **Bilancio 2025** si amplia il periodo di **congedo parentale indennizzato all'80% a tre mesi** complessivi entro il sesto anno di vita del figlio.

Per periodi ulteriori, l'indennità è corrisposta solo in caso di redditi inferiori ad una certa soglia minima (inferiori a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti). La corresponsione dell'indennità serve a garantire al lavoratore in congedo un minimo di sostentamento necessario a garantirgli sia i mezzi di sussistenza per sé, che quelli necessari per la cura del proprio figlio minore. In caso di svolgimento di altra attività lavorativa durante il congedo parentale il lavoratore perde l'indennità erogata dall'INPS che, appunto, la eroga al lavoratore a condizione che quest'ultimo si dedichi completamente alle incombenze familiari dovute alla nascita e alla crescita del figlio minore.

Occorre, innanzitutto, rilevare che il **congedo parentale può essere usufruito nei primi 12 anni di vita del bambino in un'unica soluzione oppure in maniera frazionata. Inoltre, tale fruizione può essere giornaliera od oraria.**

Al fine di temperare il diritto del genitore lavoratore ad usufruire del congedo parentale con le esigenze di organizzazione del datore di lavoro (per garantire, per esempio, a quest'ultimo il tempo necessario per sostituire il lavoratore in congedo) il legislatore impone al lavoratore che intende fruire del congedo di preavvisare per tempo il datore di lavoro salvo che ne sia impossibilitato oggettivamente. Il termine di preavviso è pari a 5 giorni (quando il congedo viene richiesto per uno o più giorni) mentre il preavviso è ridotto a 2 giorni in caso di richiesta di congedo "*ad ore*".

Prima dell'intervento normativo del 2015 il termine di preavviso per il congedo a giorni era pari a 15 giorni.

Il d.lgs. n. 80 del 2015 ha anche previsto la possibilità per i genitori lavoratori di rinunciare al congedo parentale in cambio del conseguimento della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale.

È altresì prescritta la possibilità di ottenere il **prolungamento** dei congedi in caso di disabilità del figlio (art. 33). In caso di handicap del figlio i genitori possono prolungare il periodo di congedo fino a 3 anni massimo.

6. Riposi, permessi e congedi

Nel novero delle misure incentivanti e poste a tutela della genitorialità rientrano quelle previste dal Capo VI e VII del Testo Unico per la tutela della genitorialità.

► 6.1. I riposi giornalieri della madre. Le novità della Legge di Bilancio 2025

In favore In particolare è previsto che: