



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta il trasferimento a seguito della chiusura dell'unità produttiva.**
2. **Diritto al risarcimento per perdita di chance per l'esclusione ingiustificata dalla promozione a dirigente.**
3. **Nessuna responsabilità del datore di lavoro se il lavoratore infortunato non utilizza misure di protezione.**



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Siamo pronti a tutto...

Non passa giorno in cui apprendiamo, con sgomento e inquietudine, di cittadini che, indipendentemente dal ceto sociale di appartenenza, pongono in essere sulla loro persona gesti estremi spinti dalla disperazione, come ad esempio: **lavoratori che non hanno più un lavoro, imprenditori medio-piccoli che non hanno più un'impresa, pensionati che proprio non ce la fanno più** con le miserrime risorse economiche che lo Stato mette a loro disposizione.

Questo significa che siamo di fronte a una vera e propria emergenza sociale, causata soprattutto dalle condizioni economiche di un ampio strato della popolazione; condizioni economiche così disastrose che a volte inducono i più deboli a porre tragicamente fine alla propria esistenza.

E la consapevolezza che lo Stato, per fronteggiare tale situazione, fa poco o nulla rappresenta la classica goccia che fa traboccare il vaso e ci indigna, tutti.

Purtroppo anche nell'ampia area dei pubblici dipendenti la situazione economica si va facendo, giorno dopo giorno, sempre più difficile.

Lapalissianamente, v'è da dire che lo stipendio di un pubblico dipendente medio non è mai stato d'oro, ma almeno in passato consentiva un'esistenza, se non agiata, almeno decorosa.

Oggi non è più così!

Con la capacità di risparmio azzerata da tempo, il pubblico dipendente oggi fa veramente molta fatica a tirare avanti, con

risorse economiche sempre più insufficienti e un carico fiscale, come sempre, asfissiante.

Alla base di tutto questo, è bene ribadirlo, ci sono delle precise scelte politiche fatte dagli ultimi governi, ovvero: **il blocco del rinnovo dei contratti ed il conseguente blocco delle retribuzioni** (anche di quelle accessorie), nonché la **riforma Fornero in materia pensionistica**.

In buona sostanza, per cercare di mettere una toppa ai disastri bilanci dello Stato, invece di **porre in essere riforme vere ed eque**, si è preferito colpire nel modo più semplice e vile che si conosca: cioè aggredire economicamente pubblici dipendenti e pensionati.

A questo gioco al massacro noi di Confsal-Unsa ci stiamo opponendo da tempo, perché troviamo intollerabile che lo Stato usi il pugno di ferro con le classi più deboli e ceda miserevolmente a quelle più potenti.

Per manifestare il nostro sdegno (che poi è quello dei lavoratori) siamo scesi in piazza più volte, facendo sentire (anche a livello mediatico) la nostra voce.

Ma il tempo vola via velocemente e, anche a causa dell'attuale mancanza di un governo pienamente legittimato a svolgere tutte le sue funzioni, ad oggi nulla si è fatto per affrontare la spinosissima questione.

E allora bisogna imprimere una ulteriore forte accelerazione alla nostra azione, che è non solo di protesta, ma anche di proposta.

Se è vero, come è vero, che il potere d'acquisto degli stipendi e delle pensioni di milioni di lavoratori si sta drammaticamente assottigliando, spingendo velocemente interi nuclei familiari verso la soglia di povertà, è altrettanto vero che anche in materia pensionistica il governo, metaforicamente parlando, ha usato indiscriminatamente e con scarsa lungimiranza una scure che sta producendo effetti devastanti, che ancora di più fanno sentire i

dipendenti pubblici vittime di un vero e proprio furto legalizzato.

E ciò in considerazione del fatto che, anche dopo 40 anni di onesta contribuzione fiscale e previdenziale, essi sono costretti a rinviare il tanto agognato giorno del pensionamento per alcuni anni!

Riteniamo sia del tutto intollerabile il fatto che a causa dell'incapacità della nostra classe politica, spesso e giustamente definita come una vera e propria casta, si continui a vessare i pubblici dipendenti con provvedimenti pesantissimi e dall'alto costo sociale!

Sono anni che cerchiamo di contrastare la pleora delle norme che stanno all'origine di tale disastro economico-sociale.

E intendiamo proseguire con ogni mezzo.

Infatti, per parlare di cose concrete, evitando accuratamente demagogia e populismi vari, **abbiamo deciso di costituire un Comitato Referendario che il 6 maggio prossimo presenterà alla Corte di Cassazione due quesiti, per arrivare al referendum abrogativo della "legge blocca contratti" e della riforma Fornero sulle pensioni.**

Un'azione così energica la riteniamo prioritaria, perché questa pesantissima situazione tocca la carne viva di milioni di cittadini che, nonostante abbiano svolto o stiano ancora svolgendo onestamente il loro lavoro, si vedono ingiustamente e vigliaccamente negare **il diritto** a una retribuzione in linea sia con le proprie funzioni che con le retribuzioni degli altri "colleghi" dei Paesi europei, **e il diritto**, altrettanto importante, di vedersi riconoscere dopo tanti anni un trattamento pensionistico equo e decoroso.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza 11 aprile 2013, n. 8843.

Legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta il trasferimento a seguito della chiusura dell'unità produttiva.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8843 dell'11 aprile 2013, ha affermato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore dalla società datrice di lavoro che, dopo la chiusura dell'unità produttiva presso la quale prestava servizio, si era rifiutato di proseguire il rapporto di lavoro in altra sede.

La particolarità della vicenda presa in esame dalla Suprema Corte è data dal fatto che al momento della intimazione del recesso il lavoratore era assente dall'Italia e non aveva avuto notizia della decisione datoriale fino al suo rientro.

Tuttavia - precisano i giudici di legittimità - "con una ricostruzione condivisibile la Corte territoriale preso atto dell'assenza del lavoratore e della data di effettiva conoscenza da parte dello stesso

del provvedimento espulsivo (momento in cui l'atto recettizio ha potuto produrre i suoi effetti) ha tuttavia valorizzato la circostanza, rimasta incontestata, della mancata adesione del lavoratore alla proposta di prosecuzione del rapporto di lavoro in altra sede."

La Corte territoriale ha infatti accertato, con indagine di fatto rimasta per tale profilo incontestata, che al ricorrente non è stata negata la possibilità di aderire, seppur tardivamente rispetto ai tempi indicati nella lettera di recesso, alla proposta formulatagli impedendo così, con un comportamento positivo del datore di lavoro l'avverarsi della condizione apposta.

Semplicemente - si legge nella sentenza - "si è accettato che il lavoratore, neppure tardivamente, al suo rientro, ha ritenuto in qualunque modo di manifestare la sua intenzione di dar seguito alla proposta di prosecuzione del rapporto di lavoro in altra sede formulatagli dal datore di lavoro.

In tal modo non essendosi realizzato l'evento previsto dalla condizione sospensiva apposta al recesso, il rapporto si è legittimamente risolto."

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 5 aprile 2013, n. 8433.

Diritto al risarcimento per perdita di chance per l'esclusione ingiustificata dalla promozione a dirigente.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8433 del 5 aprile 2013, ha affermato, in merito alla promozione a dirigente, che "anche in caso di scelta effettuata sulla base della valutazione di particolari elementi di capacità e di merito, il provvedimento del datore di lavoro debba essere motivato onde consentire al lavoratore di

contestare specificatamente l'atto e che, in caso di mancanza di motivazione, l'atto del datore di lavoro diventava del tutto arbitrario non permettendo alcun controllo sui criteri applicati."

Nel caso di specie un lavoratore lamentava di aver subito l'illegittimo arresto, ormai pluridecennale, del suo avanzamento nella carriera dirigenziale per effetto dell'ingiustificata esclusione dalla promozione a dirigente e da ogni valutazione in ordine alla sua professionalità benché avesse i requisiti soggettivi ed oggettivi e ciò in violazione dell'accordo sindacale del 1986 con il quale erano stati concordati i criteri di accesso alla dirigenza.

La Corte di merito rilevava che nel caso in esame non risultava in alcun modo motivato il risultato valutativo e comparativo delle scelte, né erano state successivamente manifestate le ragioni delle diverse determinazioni così che l'illegittimo svolgimento delle procedure non poteva non aver determinato a carico del ricorrente il danno rappresentato dalla perdita di favorevoli chances per la nomina a dirigente del quale la società era chiamata a rispondere.

Inoltre - si legge nella sentenza - con riferimento all'eccezione di prescrizione la Corte territoriale, pur correttamente qualificando il danno da fatto illecito di natura permanente con la conseguenza che la prescrizione ricomincia a decorrere "ogni giorno successivo a quello in cui il danno si è manifestato per la prima volta, fino alla cessazione della predetta condotta colposa ", ha ritenuto, erroneamente, che la responsabilità del datore di lavoro fosse riconducibile alla responsabilità precontrattuale con conseguente applicazione della prescrizione quinquennale.

Viceversa - affermano i giudici di legittimità - la responsabilità della società datrice di lavoro non può essere ricondotta che alla responsabilità contrattuale stante la sussistenza del rapporto di lavoro e gli obblighi da questo derivanti a carico del datore di lavoro la cui inosservanza è stata denunciata dal lavoratore.

Il diritto azionato dal lavoratore, avente la sua fonte nella legge e nella contrattazione collettiva, ha subito un danno a causa dell'inosservanza da parte della società datrice di lavoro delle regole dettata da tale normativa con la conseguenza che la prescrizione applicabile è quella ordinaria decennale così come richiesto dal ricorrente.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 11 aprile 2013, n. 8861.

Nessuna responsabilità del datore di lavoro se il lavoratore infortunato non utilizza misure di protezione.

Il datore di lavoro non è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore per aver omesso di controllare e vigilare che delle misure protettive si faccia effettivamente uso in quanto, pur non assumendo valore esimente per l'imprenditore l'eventuale concorso di colpa del lavoratore, può configurarsi un esonero da responsabilità per il datore di lavoro quando il comportamento del dipendente, presenti i caratteri dell'abnormità e dell'assoluta inopinabilità.

Ribadendo tale principio la Corte di Cassazione, con sentenza n. 8861 dell'11 aprile 2013, ha rigettato il ricorso proposto da un lavoratore avverso la sentenza con cui i giudici di merito avevano escluso il diritto al risarcimento del danno per infortunio sul lavoro nel quale aveva riportato postumi invalidanti. Il sinistro si era verificato allorchè il lavoratore stava eseguendo una trapanazione all'interno di un container, durante la quale la punta del trapano

utilizzato per la lavorazione si era rotta ed una scheggia di metallo aveva colpito l'occhio del lavoratore.

La Suprema Corte ha ricordato che: "L'eventuale colpa del lavoratore, dovuta ad imprudenza, negligenza o imperizia, non elimina quella del datore di lavoro sul quale incombe l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, non essendo sufficiente un semplice concorso di colpa del lavoratore per interrompere il nesso di causalità.

Ma, nella specie la Corte d'Appello ha valutato che la condotta del lavoratore era configurabile come imprevedibile e assolutamente anomala.". Il lavoratore, infatti, stava eseguendo le ordinarie mansioni assegnateli munito delle protezioni prescritte allorché, inopinatamente, appena sfuggito alla sorveglianza del capo officina si tolse gli occhiali.

Tale comportamento - si legge nella sentenza - era ritenuta idonea ad escludere ogni responsabilità datoriale, reputandosi non ragionevolmente pretendibile che la vigilanza dovesse estendersi all'accertamento costante, da parte del datore di lavoro, che venissero osservate le disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro.

Deve dunque ritenersi corretta la decisione che ha ritenuto insussistente la responsabilità del datore nella causazione del sinistro, dal momento che lo stesso aveva provveduto a fornire, a mezzo dei suoi preposti, i necessari mezzi di protezione, ad impartire istruzioni sull'uso degli stessi ed a vigilare sul rispetto delle istruzioni impartite e sull'uso degli occhiali di protezione durante la lavorazione e che, rispetto al puntuale assolvimento di tutti questi obblighi, la condotta del lavoratore aveva assunto il carattere dell'assoluta imprevedibilità.

[Torna all'indice](#)