



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. Responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio del lavoratore che non utilizza i dispositivi di protezione.
2. Si al danno non patrimoniale per la mancata reintegra nel posto di lavoro.
3. Diritto al risarcimento per perdita di chance per l'esclusione ingiustificata dalla promozione a dirigente.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Ora vediamo che succede...



Sono quasi due mesi che aspettiamo un nuovo governo, e il fatto che oggi ancora non ve ne sia uno è dovuto agli strani giochi a cui la politica, negli anni, ci ha purtroppo abituati.

Tuttavia, dopo varie vicissitudini, a volte grottesche..., il Parlamento ha finalmente trovato un *modus operandi* per arrivare almeno alla elezione di un nuovo Presidente della Repubblica.

Ma anche questa strada si è mostrata tortuosa e irta di ostacoli, fino a quando, "supplicato" dai rappresentanti dei partiti principali, il Presidente Napolitano ha detto sì a una sua eventuale ri-elezione.

E così è stato.

Confsal-Unsa, per il dovuto rispetto istituzionale, ha ritenuto opportuno congratularsi con il "nuovo" Presidente della Repubblica, di cui ha apprezzato anche i contenuti del discorso tenuto nel corso dell'insediamento davanti al Parlamento, **con il richiamo al senso di responsabilità di tutta la politica**, per il bene superiore del nostro Paese.

Ora si tratta di lavorare velocemente ed efficacemente, con la formazione di un nuovo governo, che dovrà mettere mano *in primis* a due o tre drammaticamente urgenti provvedimenti economici, ovvero:

- la **restituzione della somma pazzesca di 40 miliardi di Euro alle imprese che hanno lavorato per lo Stato, senza essere pagate;**

- **l'immediata, non più procrastinabile soluzione che riguarda quegli ex-lavoratori finiti in una trappola del precedente governo con la "riforma Fornero", cioè i c.d. "esodati",** che si trovano senza stipendio e senza pensione;
- **l'immediata detassazione dei redditi da lavoro dipendente** (che aiuterebbe, seppur in minima parte, la ripresa dei consumi e quindi della produzione) e, da ultimo ma altrettanto importante...
- **la spinosissima vicenda dei pubblici dipendenti**, diminuiti di oltre 260.000 unità nel corso degli ultimi cinque anni; con i contratti, e quindi gli stipendi, bloccati fin dal 2009, e che (almeno quelli delle fasce medio-basse) stanno gradatamente scivolando verso la soglia della povertà, a causa della mostruosa perdita del potere d'acquisto degli stipendi. Dati, questi ultimi, forniti a più riprese dai più importanti Istituti di ricerca e di statistica, che collocano il lavoratore pubblico italiano ai più bassi livelli retributivi di tutto il continente!

Per cui, Confsal-Unsa ritiene sia urgentissimo che il nuovo governo, che potrebbe veder la luce nel corso di questa settimana e avere la fiducia dei due rami del Parlamento entro la settimana prossima, fra le priorità più impellenti voglia ricomprendere anche la "questione pubblico impiego", con una seria riorganizzazione dell'intera macchina burocratica e una più equa politica dei redditi degli addetti ai lavori (soprattutto le fasce medio basse) da allineare, almeno, ai redditi dei "colleghi" degli altri paesi europei.

Su detta questione non ammetteremo più alcun tipo di rallentamento strumentale, tanto è vero che, come sapete, almeno per gli iscritti stiamo predisponendo vari ricorsi davanti ai Tribunali del Lavoro.

Speriamo che il nuovo governo voglia "giocare d'anticipo"; ne saremmo ben lieti!

Naturalmente le problematiche generali del settore del pubblico impiego riverberano i loro effetti negativissimi anche sul mondo della Giustizia.

In questo ambito specifico è assai delicato, forse il più importante dell'intera Pubblica Amministrazione, le cose, se possibile, vanno ancora peggio.

Da un punto di vista degli organici basti tener presente che, in meno di dieci anni, a causa delle assurde e illogiche politiche dei tagli lineari, messe in atto dai governi precedenti, gli organici del personale amministrativo sono passati dai circa 54.000 dipendenti di dieci anni fa agli attuali 34.000 dipendenti (scarsi).

E questo perché qualcuno ha avuto la geniale idea nel proporre la seguente equazione: "tagliare personale" è uguale a "ottimizzare" le risorse.

C'è però un piccolo particolare di cui non hanno tenuto conto!

Più o meno nello stesso periodo di tempo i carichi di lavoro sono cresciuti in maniera pressoché esponenziale, arrivando ormai a sfiorare, fra materia civile e materia penale, i **dieci milioni di procedimenti pendenti!**

Confsal-Unsa si è più volte espressa sui possibili rimedi, cosa che ripeterà al prossimo Ministro della Giustizia.

Riteniamo sia indispensabile un'ampia "sforbiciata" ai reati minori, di scarsissimo rilievo sociale.

Bisogna, poi, mettere mano a quella pletora di leggi, leggine, norme di vario rango spesso in contrasto fra loro, che a volte sono la causa degli esasperanti rallentamenti della Giustizia.

Il problema dei problemi, comunque, è legato al ruolo del personale amministrativo che, contrariamente a quello che è successo fino ad oggi, non dev'essere più considerato come mero esecutore di ordini caduti dall'alto, cioè ordini di una classe

dirigente spesso impreparata e non adeguata al delicato ruolo amministrativo e organizzativo che è chiamata a svolgere.

Il personale amministrativo deve essere motivato e per far ciò la cosa più semplice è quella di renderlo, attraverso le RSU e le OO.SS. rappresentative, soggetto attivo del processo riformatore che deve prevedere, ovviamente, anche una dignitosa retribuzione, che sia attinente alle specifiche peculiarità delle varie professionalità che operano all'interno degli uffici centrali e periferici.

Abbiamo indicato pochi ma assai significativi punti di possibili trattative fra Governo e Organizzazioni Sindacali.

La speranza, come sempre, è l'ultima a morire e noi vogliamo ancora coltivarla, pur nella consapevolezza delle difficoltà che attanagliano il Paese.

Se non saremo lasciati soli, se il nostro non sarà un soliloquio nell'angosciante solitudine del deserto, be'...allora le cose possono cominciare a prendere una piega diversa, e ovviamente più favorevole alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione. Sentenza 16 aprile 2013 n. 9167

Responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio del lavoratore che non utilizza i dispositivi di protezione.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9167 del 16 aprile 2013, ha affermato che "le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso; ne consegue che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore; con l'ulteriore conseguenza che l'imprenditore è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del

dipendente presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità e esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento".

Sulla base di tali principi consolidati in giurisprudenza la Suprema Corte ha accolto il ricorso di un lavoratore che, mentre si accingeva, nel piazzale di una cantina, a lavare le "canaline" di una pressa per la vinificazione, utilizzando uno strumento di gomma a pressione, veniva colpito al viso da un getto di soda caustica, causato dalla rottura del tubo di gomma, riportando gravissime lesioni agli occhi.

I giudici di legittimità hanno ricordato che "il datore di lavoro, in caso di violazione delle norme poste a tutela dell'integrità fisica del lavoratore, è interamente responsabile dell'infortunio che ne sia conseguito e non può invocare il concorso di colpa del danneggiato, avendo egli il dovere di proteggere l'incolumità di quest'ultimo nonostante la sua imprudenza o negligenza; ne consegue che, in tutte le ipotesi in cui la condotta del lavoratore dipendente finisca per configurarsi nell'eziologia dell'evento dannoso come una mera modalità dell'iter produttivo del danno, tale condotta, proprio perché "imposta" in ragione della situazione di subordinazione in cui il lavoratore versa, va addebitata al datore di lavoro, il cui comportamento, concretizzantesi invece nella violazione di specifiche norme antinfortunistiche (o di regole di comune prudenza) e nell'ordine di eseguire incombenze lavorative pericolose, funge da unico efficiente fattore causale dell'evento dannoso."

E' errata – si legge nella decisione dei giudici di Piazza Cavour – la sentenza dei giudici di merito nella parte in cui ha ritenuto il concorso di colpa dell'infortunato nella determinazione dell'evento.

Ed infatti, una volta esclusa l'ipotesi della condotta abnorme, atipica ed eccezionale del lavoratore, tale da interrompere il nesso

di causalità, l'infortunio era da addebitare in via esclusiva al datore di lavoro il cui comportamento – concretizzatosi nell'aver adibito il lavoratore ad una operazione pericolosa, con un attrezzo sostanzialmente inidoneo all'uso (tanto che esso non ha retto alla pressione, generando un flusso anomalo di soda che ha colpito il lavoratore agli occhi) e per di più non vigilando adeguatamente sull'esecuzione della prestazione e sull'utilizzo degli occhiali protettivi – doveva essere considerato quale unico fattore causale dell'evento dannoso.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 15 aprile 2013, n. 9073.

Si al danno non patrimoniale per la mancata reintegra nel posto di lavoro.

"Nel regime di tutela reale ex art. 18 L. n. 300 del 1970 avverso i licenziamenti illegittimi, la predeterminazione legale del **danno in favore del lavoratore** (con riferimento alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione) non esclude che il lavoratore possa chiedere il risarcimento del **danno ulteriore** (nel caso, alla professionalità) che gli sia derivato dal ritardo della reintegra e che il Giudice, in presenza della relativa prova- il cui onere incombe sul lavoratore ma che, in presenza di precise allegazioni, può essere soddisfatto mediante ricorso alla prova presuntiva- possa liquidarlo equitativamente".

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 9073 del 15 aprile 2013, ha respinto il ricorso di una struttura ospedaliera che non aveva reintegrato nel posto di lavoro, il lavoratore illegittimamente licenziato nonostante le sentenze a lui favorevoli in tutti i gradi di giudizio.

E' lo stesso comportamento del datore di lavoro - precisano i giudici di legittimità - che non ottempera con immediatezza all'ordine di reintegrazione che lo espone ad ulteriori conseguenze sul piano risarcitorio facilmente evitabili attraverso un pronto adempimento del provvedimento di reintegrazione nel posto di lavoro. "Non vi è pertanto alcuna duplicazione del risarcimento già effettuato attraverso la corresponsione delle retribuzioni dovute, in quanto l'ulteriore **danno è strettamente collegato ad un comportamento omissivo datoriale** solo eventuale, così come l'onere della prova del danno è a carico del lavoratore." Ciò al fine di evitare che un comportamento illegittimo - come un licenziamento non assistito né da giusta causa né da giustificato motivo - possa generare una situazione di ulteriore mortificazione e compromissione della dignità della persona del lavoratore che viene privato, nonostante l'ordine del Giudice, della possibilità di reinserirsi prontamente nel mondo lavorativo e di dare il proprio contributo produttivo al benessere collettivo, con l'evidente rischio anche di un logoramento della professionalità acquisita.

In particolare la Corte territoriale ha richiamato una serie di elementi che nel loro complesso hanno determinato - in conseguenza della **mancata reintegrazione del posto di lavoro** - una lesione "di interessi inerenti la persona, non connotati a rilevanza economica, ma meritevoli di tutela anche per la loro rilevanza costituzionale" che è stata complessivamente valutata onde evitare una duplicazione risarcitoria. La Corte territoriale ha ricordato che il lavoratore è stato licenziato all'età di 58 anni e quindi in una fascia di età nella quale è notoriamente difficile reimpostare la propria carriera, che è stato privato nonostante l'ordine di reintegra (non eseguita per ben sei anni dal momento del recesso del 2002 a quello del pensionamento nel 2008, nonostante il B. si fosse presentato più volte in Ospedale chiedendo di lavorare) della possibilità di operare nella struttura medica nella quella si era stabilmente inserito, che la notizia del licenziamento certamente aveva fatto il giro degli ambienti medici ed ospedalieri, che secondo le norme di ordinaria esperienza il recesso lo aveva sicuramente pregiudicato impedendogli di proseguire in modo

lineare nel processo di aggiornamento e nell'attività chirurgica, che lo stato di forzata inattività aveva procurato un'indubbia situazione di stress e di perdita di fiducia come attestato dalla documentazione medica e della relazioni dei medici curanti .

I giudici di piazza Cavour hanno quindi affermato che "questo complesso di ripercussioni negative su vari fronti e profili, facilmente evitabili dal datore di lavoro ove avesse tempestivamente provveduto alla pronta reintegrazione del dipendente dopo il primo accertamento giudiziario, ha determinato un **danno non patrimoniale** rapportabile a quello subito dal lavoratore che subisce una totale e forzata inattività per colpa del datore di lavoro e che è stato liquidato - tenuto conto anche della giurisprudenza formatasi in ordine a quest'ultima situazione - nella misura del 20% della retribuzione base".

[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 deva 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](#)