



FEDERAZIONE CONFSAI-UNSA

Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



Sommario:



 **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza: (di Red.)

Legittimo il licenziamento del cassiere di banca che si allontana per la pausa caffè.

Legittimo il licenziamento del dipendente che denuncia allarme sicurezza infondato.

Infortuni sul lavoro: datore che non ha valutato rischi da stress da lavori ripetitivi risponde di lesioni colpose.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Non si può indugiare oltre...



Qualcuno potrebbe chiamarla “fissazione”, qualcun altro, invece, potrebbe dire che si tratta del solito argomento monotematico, altri ancora penseranno che la nostra altissima attenzione sulle questioni economiche degli statali, e quindi anche dei dipendenti della Giustizia, sia dettata solo dalla demagogia e dal populismo.

Noi, invece, riteniamo che combattere con tutta la determinazione possibile per la **“questione salariale”** dei pubblici dipendenti, ormai economicamente ridotti allo stremo, sia soprattutto una questione **di tutela contro la disparità di trattamento fra lavoratori** e, ancor di più, **una questione di affermare con forza la pari dignità fra le varie categorie lavorative**, sia dal punto di vista sociale che dal punto di vista professionale.

Tutti noi ricordiamo benissimo quali furono le prime parole dell'allora Presidente del Consiglio incaricato, Prof. Monti, e cioè che la sua azione governativa, a fiducia ottenuta, sarebbe stata mirata essenzialmente verso l'equità sociale (!).

Ma, dopo un anno e mezzo di “cura” del governo dei tecnici, abbiamo visto, e toccato con mano, proprio di tutto, meno che la tanto agognata equità.

I tagli lineari alle amministrazioni non ci sono sembrati un esempio di equità, perché avrebbero dovuto essere concentrati più sugli effettivi sprechi; invece, con l'adozione della “tecnica Tremonti” sono stati puniti tutti: gli spreconi e i virtuosi, e sono rimaste “intoccabili” alcune categorie e centri di spesa assurdi.

Poi, le alchimie della c.d. *spending review* sembrano davvero essere state partorite da una mente poco lucida, perché hanno prodotto più danni che altro.

Per non parlare, *dulcis in fundo*, della c.d. “riforma Fornero” in materia pensionistica e del lavoro: il violento ed esagerato innalzamento dell'età pensionistica e alcuni significativi “ritocchi” della legge 300/70 non ci sembrano proprio dei virtuosi esempi di equità sociale (!).

Andando poi a “stringere”, per verificare chi fossero le classi sociali prese più di mira dall’azione governativa, purtroppo non abbiamo potuto che avere delle drammatiche conferme: i pubblici dipendenti e i pensionati, utilizzati come *Bancomat per rimpinguare le casse dello Stato!*

Questa è una cosa che ci manda su tutte le furie!

Un governo, ormai ridotto a un ectoplasma, la cui attuale funzione è solo quella di gestire l’ordinaria amministrazione; un governo “dimissionario” il cui ministro della difesa si dimette (...) per la vicenda dei due marò; un governo dimissionario il cui ministro del welfare dichiara che **“Il governo Monti è stato un fallimento...”** e che pertanto “lei” rimane in politica proprio con lo schieramento che aveva sfiduciato il governo di cui fa ancora oggi parte; **ebbene, questo governo, tanto per non smentirsi, sta per emettere (al consiglio dei ministri che si terrà oggi 3 aprile 2013) l’ennesimo provvedimento contro i pubblici dipendenti, prorogando il blocco degli stipendi fino a tutto il 2014.**

E questa altro non è che la classica goccia che fa traboccare il vaso!

Questo atteggiamento contro i pubblici dipendenti è qualcosa di veramente vergognoso, detestabile, che ha superato ogni soglia di umana sopportazione.

Già nel corso del 2012 Confsal-Unsa aveva adottato numerose iniziative di protesta (e di proposta), ma purtroppo senza risultati concreti.

Ora, però, anche sulla spinta dei tantissimi lavoratori che rappresentiamo in tutte le pubbliche amministrazioni, diciamo basta e, tralasciando la via della diplomazia, passiamo all’azione.

Certo, continueremo a manifestare rumorosamente in tutte le piazze ma, soprattutto, **passeremo alle vie di fatto...**, nel senso che **abbiamo deciso di rivolgerci all’autorità giudiziaria** per i numerosi profili di illegittimità che il citato blocco degli stipendi comporta, utilizzando i dipendenti pubblici come vere e proprie vittime predestinate, sulle quali far ricadere i costi di una crisi socio-economica che è stata generata, soprattutto, da una classe politica inadeguata, a volte corrotta e spesso senza vergogna.

Visto che con le vie ordinarie delle normali relazioni sindacali non si è riusciti, allo stato attuale, ad ottenere nulla di concreto, con la nostra azione

inonderemo i Tribunali di tutta Italia, presentando dei ricorsi che stiamo già predisponendo, e di cui vi daremo presto le necessarie istruzioni per procedere.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza 28 marzo 2013, n. 7819.

Legittimo il licenziamento del cassiere di banca che si allontana per la pausa caffè.

La giusta causa di licenziamento di un cassiere di banca, affidatario di somme anche rilevanti, deve essere verificata con riguardo non solo all'interesse patrimoniale della datrice di lavoro, ma anche, sia pure indirettamente, alla **potenziale lesione dell'interesse pubblico alla sana e prudente gestione del credito**. Né il rigoroso rispetto delle regole di maneggio del denaro può essere sostituito da non meglio specificate regole di buon senso, inidonee ad assicurare la conservazione del denaro della banca e dei clienti."

E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 7819 del 28 marzo 2013, ha affermato la legittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore, cassiere di banca, al quale venivano contestati diversi addebiti. Il primo episodio era costituito "dal rifiuto, da parte del dipendente addetto alla

cassa, di compiere un'operazione richiesta da un cliente e prevista da un 'manuale' vale a dire da disposizioni scritte, non illustrate ai dipendenti, ma non a loro ignote, anche perché specificate con comunicazione telematica del direttore di filiale, comunque era a disposizione del singolo lavoratore un servizio di informazione in caso di interpretazione dubbia"; il lavoratore **aveva poi abbandonato il posto di lavoro senza chiudere la cassa** ed anzi, lasciando in sospeso un'operazione e successivamente si era **allontanato dalla cassa per recarsi al bar**, incurante della presenza di ben quindici clienti.

Già i giudici del rinvio i avevano escluso rilevanza alla dedotta esistenza di una prassi che consentiva ai dipendenti di allontanarsi per la pausa caffè senza apposito permesso e, osservando che la concreta situazione avrebbe richiesto da parte del lavoratore maggiore sollecitudine e diligenza, avevano ritenuto che le condotte addebitate rendevano la sanzione espulsiva proporzionata alla definitiva rottura del vincolo fiduciario. Inutili quindi le deduzioni del lavoratore circa il travisamento dei fatti in relazione all'episodio dell'allontanamento per la pausa caffè, in particolare la censura della omessa considerazione della circostanza secondo la quale al momento dell'allontanamento operavano più casse per cui la breve assenza non avrebbe sortito alcun effetto sui quindici clienti presenti determinando, al più, un leggero ritardo nelle operazioni e l'esistenza di una prassi aziendale che consentiva ai dipendenti di allontanarsi per la pausa caffè senza richiedere permessi.

La Suprema Corte ha precisato che **tali comportamenti significano negazione del potere organizzativo e disciplinare della datrice di lavoro**, sia pure manifestata per fatti concludenti invece che in forma espressa.

"La censura alla decisione impugnata di non avere tenuto conto, che al momento dell'allontanamento del lavoratore per la pausa caffè, operavano più casse, non è decisivo perché la presenza di una pluralità di casse, delle quali non è detto se tutte in funzione, non esclude comunque che il venir meno di una cassa rallentava le operazioni delle altre sulle quali venivano dirottati i clienti in fila che comunque erano in numero cospicuo né incide sulla valutazione della negligenza della condotta del lavoratore".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 26 marzo 2013, n. 7499.

Legittimo il licenziamento del dipendente che denuncia allarme sicurezza infondato.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7499 del 26 marzo 2013, ha affermato la legittimità del licenziamento del dipendente che **non si limita a denunciare i fatti al datore di lavoro** in adempimento degli obblighi su di lui gravanti in relazione alle mansioni svolte, **ma porta a conoscenza il suo dissenso anche al di fuori del rapporto con l'azienda** denunciando un allarme sicurezza poi rivelatosi infondato.

Nel caso di specie il lavoratore di una società di gestione di un inceneritore, con qualifica di responsabile dei collaudi, delle verifiche, e dei controlli dei lavori di natura specialistica, nonché della verifica del rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento dell'impianto, aveva denunciato che in occasione di un guasto alla caldaia egli non era stato avvisato, sebbene fosse il responsabile, e che i lavori di riparazione non erano stati eseguiti a regola d'arte, così mettendo a rischio i lavoratori.

In relazione all'esposto del lavoratore, inviato alla direzione della Società ed il giorno successivo all'Ispesl, alla ASL, all'Ispettorato del Lavoro, all'Inail e all'istituto di certificazione, la Società aveva contestato al lavoratore la gravissima **violazione degli obblighi di lealtà**, fiducia, correttezza e buona fede con chiara volontà emulativa non tollerabile per avere utilizzato uno strumento, quello della denuncia, per finalità abusive e distorte con toni ed espressioni colorite in modo da screditare l'operato della società e suscitare un grave allarme.

La Suprema Corte ha rilevato che la Corte d'appello, "dopo aver precisato che la facoltà di denuncia del lavoratore non è di per sé illegittima, ha osservato che, a seguito dell'esposto del lavoratore vi era stata un'ispezione da parte dell'Ispels con fermata dell'impianto; che l'ispezione non aveva evidenziato alcun pericolo né per la caldaia, né per il personale né per la popolazione vicina; che la riparazione era stata fatta in modo adeguato e conforme.

La Corte territoriale ha, pertanto, concluso - con motivazione in fatto logica ed incensurabile in questa sede - che non ricorrevano i presupposti della continenza sostanziale e formale.

" In particolare la Corte di merito ha sottolineato che "la denuncia del lavoratore circa un modo di operare nell'azienda in contrasto con le prescrizioni imposte ed in grado di pregiudicare la sicurezza dei lavoratori e della popolazione era senz'altro idonea "anche per le espressioni adoperate (v. l'utilizzazione delle locuzioni mettendo una pezza come si faceva un tempo sugli strappi dei pantaloni e facendo un fritto misto,).... a screditare il datore di lavoro ed a lederne l'immagine e, sotto il profilo della cd. continenza formale , era carente di misura, correttezza ed obiettività trascendendo il mero intento informativo, mentre, sotto il profilo della cd. continenza sostanziale, conteneva accuse risultate non fondate ..e frutto piuttosto della reazione di chi ritenendosi professionalmente non considerato .. .e non ricevendo l'auspicato supporto a livello sindacalespera nel sostegno degli istituti competenti...".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza 8 marzo 2013, n. 11062.

Infortuni sul lavoro: datore che non ha valutato rischi da stress da lavori ripetitivi risponde di lesioni colpose.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11062 dell'8 marzo 2013, ha affermato che "in tema di reati colposi, la causalità si configura non solo quando il comportamento diligente imposto dalla norma a contenuto cautelare violata avrebbe certamente evitato l'evento antiggiuridico che la stessa norma mirava a prevenire, ma anche quando una condotta appropriata avrebbe avuto **significative probabilità di scongiurare il danno**".

Nel caso preso in esame dalla Suprema Corte, un lavoratore, addetto a lavori di pulizia, mentre stava salendo lungo una scala a pioli cadeva dalla stessa

riportando lesioni che ne determinavano una malattia guaribile in un tempo superiore a quaranta giorni. Al datore di lavoro veniva ascritto non solo di non aver operato la valutazione del rischio da caduta dall'alto, da posture incongrue, ma anche di aver **omesso di valutare i rischi connessi allo stress da lavoro ripetitivo**.

Il primo giudice riteneva accertato, sulla scorta delle dichiarazioni della persona offesa, che **la caduta era dovuta all'eccessiva stanchezza del lavoratore**, giunto alla fine della giornata lavorativa all'ultimo vetro da pulire e riteneva altresì che tanto la stanchezza che la conseguente caduta fossero da ascrivere alla mancata valutazione dei rischi che qualora eseguita avrebbe consentito di prevedere modalità operative tali da **ridurre lo stress da lavoro ripetitivo e da postura**.

Riteneva quindi il Tribunale che tra la trasgressione cautelare e l'**infortunio sul lavoro** subito vi fosse un nesso eziologico, poiché l'evento era stato determinato "dalla situazione di stress e di stanchezza del lavoratore, dovuta all'effettuazione in serie di un lavoro ripetitivo e che richiedeva una postura e dei movimenti disergonomici", con accentuazione dei rischi "a causa delle modalità operative correnti, quali il trasporto delle necessarie attrezzature di pulizia da parte del lavoratore, durante la salita sulla scala, e la necessità di svolgere il lavoro in tempi estremamente ristretti".

Non vi è alcun dubbio - affermano i giudici di legittimità - che nella sequenza degli accadimenti che esitarono nell'infortunio del lavoratore non intervenne alcun fattore estraneo all'esecuzione del lavoro, sicché è altamente probabile che se quelle condizioni di lavoro fossero state differenti (quelle poste in essere dopo il sinistro ovvero la previsione di una "apposita procedura, che limita la durata di tali operazioni, per **evitare affaticamenti e rischi derivanti da lavori ripetitivi**", con l'assegnazione del lavoratore ad altra mansione che non comporti affaticamento bio-meccanico ogni due ore di lavoro di pulizia di vetri con scale o trabatelli, nonché altre misure ancora dirette a fronteggiare i rischi in questione) l'infortunio non si sarebbe verificato.

[Torna all'indice](#)
