



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.)

1. **Licenziamento per scarso rendimento e licenziamento per motivi disciplinari.**
2. **Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto se l'assenza è dovuta a malattia professionale o infortunio in itinere.**
3. **Il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno non patrimoniale per patologia cagionata dal malfunzionamento di apparecchi utilizzati per servizio.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Si, va bene, ma il personale della Giustizia?

Lo scorso 15 giugno 2013 il Consiglio dei Ministri ha varato, asseritamente per rilanciare l'economia italiana, e pur con una certa enfasi, il provvedimento "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia", provvedimento subito "ribattezzato" dagli addetti ai lavori come "Decreto del fare".

Ovviamente il provvedimento desta il nostro interesse di cittadini, ma la parte che più ci coinvolge riguarda senz'altro la Giustizia.

La novità più importante, infatti, è rappresentata dalle modifiche della giustizia civile, essendo stato ripristinata, al fine di diminuire il numero dei procedimenti in entrata, la **mediazione obbligatoria**, e questo per numerose tipologie di procedimenti civili (escluse le controversie per danni da circolazione stradale); altra novità riguarda il netto contenimento dei costi per la mediazione stessa nonché l'adeguato coinvolgimento della classe forense.

A nessuno può sfuggire che lo stato della giustizia civile costituisce, indubitabilmente uno dei fattori più eclatanti di svantaggio competitivo per la nostra società.

Come "sistema Paese" non si fa una gran bella figura, riteniamo, se siamo, come siamo, al **158° posto nel mondo nell'indice di efficienza del recupero dei crediti a causa dei tempi lunghi della Giustizia civile** (la durata media dei procedimenti civili per detto specifico settore è di 1.210 giorni).

E non potevano che essere addirittura allarmanti il numero di condanne riportate dall'Italia per violazione del termine della ragionevole durata dei processi!

Cosa cambia con il decreto?

Per far fronte a queste inquietanti criticità il decreto contiene una serie di misure volte a:

Incidere sui tempi della giustizia civile, e migliorarne l'efficienza, prevedendo numerose misure finalizzate a velocizzare e rendere più efficiente l'intero settore (ad es., **stages per neolaureati** in giurisprudenza più meritevoli presso i Tribunali, che completeranno la loro formazione presso i predetti uffici giudiziari che così potranno avvalersi del loro contributo qualificato; **istituzione di in contingente di 400 giudici non togati** per lo smaltimento delle pendenze nelle Corti di Appello).

In buona sostanza queste ed altre misure (che non citiamo per esigenze di brevità di esposizione e chiarezza) dovrebbero produrre, entro i prossimi cinque anni, un consistente abbattimento del contenzioso civile, nonché un incremento dei procedimenti definiti, che secondo le intenzioni del Governo, dovrebbero in particolare dare i seguenti risultati:

TRIBUNALI	Definiti in 5 anni: + 675.000
APPELLO	Definiti in 5 anni: + 262.500
CASSAZIONE	Definiti in 5 anni: + 20.000

IMPATTO TOTALE IN 5 ANNI

Maggiori definiti: + 957.500
Minori sopravvenienze: – 200.000
Minori pendenze complessive: 1.157.000

###

A prima vista, quindi, con il citato Decreto del Fare, le cose dovrebbero, teoricamente, migliorare in modo sensibile.

Purtroppo, però, ci sfugge (nel senso che non siamo riusciti a trovarne traccia) il motivo per cui anche questo Governo ha ritenuto fino ad ora di non mettere mano ad una seria politica del personale

amministrativo del Ministero della Giustizia che, *prima facie*, anche questa volta sembra essere del tutto ignorato da chi gestisce le leve del comando.

E questo a Confsal-Unsa non sta affatto bene!

Tutto il personale amministrativo del Ministero della Giustizia e delle sue strutture territoriali di ciascun Dipartimento, facente parte della prima, seconda e terza area, è da quasi cinque anni che sta lavorando fra difficoltà logistiche sempre più evidenti e **soprattutto senza vedere uno straccio di rinnovo contrattuale** (con conseguente congelamento della retribuzione e del salario accessorio).

Tutti sapete benissimo che questa Organizzazione Sindacale ha fatto e sta facendo veramente il possibile e l'impossibile per abbattere l'ostinata cattiveria posta in essere nei confronti dei lavoratori pubblici, che a "certe classi dirigenti" sembrano come i veri colpevoli della disastrose condizioni economiche del Paese. Quando tutti sappiamo che all'apice delle responsabilità del quasi fallimento del nostro Paese c'è solo una classe politica inadeguata e, a volte, disonesta. Ci stiamo provando con **manifestazioni di piazza**, con **ricorsi al giudice ordinario** e finanche con una iniziativa senza precedenti: una **campagna referendaria per l'abrogazione delle norme che hanno bloccato fino ad oggi e che bloccheranno almeno fino a tutto il 2014 il rinnovo dei contratti, e delle norme che, in materia pensionistica, hanno scippato a centinaia di migliaia di lavoratori, all'ultimo istante, il sacrosanto diritto del pensionamento anche per chi aveva già raggiunto i 40 anni di contribuzione.**

Ecco, dal "Decreto del Fare" ci saremmo aspettati una concreta iniziativa per rimediare a siffatta e vergognosa ingiustizia.

Ma noi non ci arrendiamo, e cercheremo con tutte le forze a disposizione che, nel corso dell'iter parlamentare, si possa emendare in senso favorevole ai lavoratori pubblici in generale (ed a quelli della Giustizia in particolare) un provvedimento che, così come appare, nessun lavoratore merita, tanto meno quelli con un reddito medio di circa € 1.300,00

mensili, che inesorabilmente li sta spingendo verso la soglia della povertà.

E anche il Presidente Napolitano, a questo punto, dovrà spiegarci quanto giusto sia che a "pagare pegno" siano sempre le classi più deboli.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 14758 del 12 giugno 2013.

Licenziamento per scarso rendimento e licenziamento per motivi disciplinari.

Una società cooperativa, citata in giudizio dal dipendente licenziato, ha promosso ricorso avverso la sentenza d'appello accogliente le doglianze del lavoratore e dichiarante l'illegittimità del licenziamento, effettuato sulla base dello scarso rendimento del soggetto. Secondo la società ricorrente il giudice d'appello avrebbe erroneamente applicato la disciplina del licenziamento per motivi disciplinari e non la normativa inerente lo scarso rendimento. Nel **settore trasporti il licenziamento per scarso rendimento** fa riferimento a normativa differente rispetto al **licenziamento per motivi disciplinari**; in particolare, nell'assumere la propria decisione di reintegro del dipendente da parte dell'azienda, la Corte

d'appello si è basata, oltre che sulla circostanza di cui sopra, anche sulla **genericità delle contestazioni** addotte dal datore di lavoro, inidonee a giustificare il licenziamento, nonché sulla **mancata dimostrazione del danno aziendale**.

La Suprema Corte premette *"il rapporto di lavoro degli autoferrotranviari è disciplinato da una normativa speciale"* evidenziando gli **elementi** che integrerebbero lo scarso rendimento. *"Lo scarso rendimento ricorre indipendentemente dalla gravità colpa, atteso che l'inosservanza di norme comportamentali rileva, nell'adozione del provvedimento, non già di per sé ma piuttosto quale fattore causale dello scarso rendimento. Non è affatto necessario dunque che ricorra un notevole inadempimento del lavoratore, assumendo rilievo primario la valutazione complessiva della prestazione resa in relazione all'esigenza di assicurare il regolare svolgimento del servizio pubblico di trasporto"*. Inoltre, *"la Corte territoriale, nel non attribuire notevole rilevanza a tali condotte, ha erroneamente valutato le risultanze processuali, non tenendo conto che le pregresse sanzioni disciplinari costituivano esse stesse fattori di scarso rendimento, incidendo negativamente sul normale espletamento del servizio"*.

Prosegue tuttavia evidenziando come il ricorrente non sia stato chiaro nella formulazione dei motivi di ricorso, **confondendo a più riprese le contestazioni**, sia per motivi disciplinari che per scarso rendimento. Interpretando le richieste della ricorrente la Cassazione ritiene prevalente il motivo del licenziamento per inadempimento e dopo aver ricordato che *"la gravità dell'inadempimento deve essere valutata nel rispetto della regola generale della non scarsa importanza, di cui all'art. 1455 cod. civ., sicchè l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali"*.

La Cassazione ricorda come il suo giudizio sia di mera legittimità e che, essendo il ragionamento del giudice del merito valutato come privo di illogicità e di difetto di motivazione, avendo lo stesso ravvisato la genericità delle contestazioni addebitate dall'azienda, la Corte stessa non possa sindacare il merito della decisione. *"La*

valutazione della gravità della condotta posta in essere dal lavoratore ai fini della sussistenza dell'ipotesi dello scarso rendimento costituisce un giudizio di fatto devoluto al giudice di merito, non censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria". L'evocazione della Corte del merito del licenziamento per motivi disciplinari è solo **impropria**, avendo la stessa motivato la propria decisione con argomentazioni rilevanti ai fini dello scarso rendimento. Il ricorso viene dunque rigettato.

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 14756/2013

Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto se l'assenza è dovuta a malattia professionale o infortunio in itinere.

Va estesa all'infortunio in itinere la previsione in tema di comporto dettata per la malattia professionale, sicché nel comporto **vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale.**

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 14756/2013, ha rigettato il ricorso proposto da una società avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del giudice di prime cure, disponeva la **reintegra del lavoratore illegittimamente licenziato** per superamento del periodo di comporto.

Nel caso di specie il lavoratore, nel recarsi dal posto di lavoro in Ospedale poiché bisognoso di cure urgenti, subiva un grave infortunio che lo costringeva ad una lunga assenza dal lavoro.

La Suprema Corte ha ricordato che " in tema di eccessiva morbosità del lavoratore, la disposizione (...) che prevede un limite massimo di conservazione del posto in caso di assenze per infermità e, nel contempo, il diritto alle retribuzioni fino a guarigione nel caso di

infortunio sul lavoro va interpretata nel senso che, ai fini del calcolo del periodo di comporto, superato il quale il datore può recedere dal rapporto, **vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale**, atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata."

Correttamente - affermano i giudici di legittimità - la Corte d'appello ha considerato che malattia professionale e infortunio in itinere hanno in comune la causa di origine lavorativa che giustifica l'assenza dal lavoro.

Ed infatti l'art. 46 del c.c.n.l. applicabile al rapporto, "riferisce il comporto e la sua disciplina temporalmente delimitata "alla malattia comune e all'infortunio non sul lavoro", sicché diversa è l'ipotesi della malattia dipendente da infortunio sul lavoro che non ricade nelle limitazioni temporali proprie del comporto".

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 14468 del 7 giugno 2013.

Il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno non patrimoniale per patologia cagionata dal malfunzionamento di apparecchi utilizzati per servizio.

L'adempimento dell'obbligo di **tutela dell'integrità fisica del lavoratore** imposto dall'art. 2087 codice civile è un obbligo di prevenzione che impone al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo d'attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per proteggere il lavoratore dai rischi connessi tanto all'impiego d'attrezzi e macchinari quanto all'ambiente di lavoro, e deve essere verificato, nel caso di malattia derivante dall'attività lavorativa svolta, esaminando le misure in

concreto adottate dal datore di lavoro per prevenire l'insorgere della patologia".

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 14468 del 7 giugno 2013, ha precisato che **sussiste l'obbligo risarcitorio a carico del datore di lavoro per il danno non patrimoniale** subito dalla dipendente per una patologia cagionata dal malfunzionamento di apparecchi utilizzati per servizio.

Il caso preso in esame dalla Suprema Corte ha come protagonista la dipendente di un Ospedale che aveva svolto, per oltre un ventennio, mansioni di tecnico e poi di capotecnico del reparto di radiologia alla quale era stato rilevato un carcinoma mammario; con sentenza il Tribunale aveva accertato la natura professionale della patologia, ritenendo sussistente il nesso di causalità tra l'attività di lavoro e la malattia contratta, con accertamento di una riduzione della capacità lavorativa del 100%, con conseguente diritto a rendita; la sentenza, accertativa della natura professionale della malattia, costituiva elemento di sicura rilevanza nella valutazione della rapportabilità dell'evento patologico alla attività di lavoro.

La Corte d'Appello ha correttamente sottolineato che, in merito alla specifica responsabilità datoriale, doveva rilevarsi che la pregressa patologia di radiotermita, riscontrata nella lavoratrice, con data certa, **messa in corrispondenza con il cattivo funzionamento dei macchinari in uso presso il reparto di radiologia** (in atti lettere, risalenti al 1989, 1990, 1992-93, a firma dei primari del reparto, di segnalazione di guasti e di emissione eccessiva di radiazioni da parte dei macchinari), era indice di sicura conoscenza o, quantomeno, di facile conoscibilità di una situazione a rischio, che il datore di lavoro aveva l'onere di prevedere e garantire da possibili conseguenze negative.

Al contempo la Corte territoriale ha evidenziato come il datore di lavoro sia tenuto ad individuare tutte le situazioni di specifico rischio, anche al di là dell'osservanza delle singole misure dettate da legislazioni speciali, siccome non sempre sufficienti a regolare il caso concreto.

Non appare condivisibile - affermano i giudici di legittimità - l'assunto secondo cui il dedotto rispetto della normativa specifica di

cui al DPR n. 185/64 e del DM 6-6-1968 (in vigore all'epoca dei fatti) escluderebbe la possibilità di configurare una responsabilità colposa del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c..

Il datore di lavoro, dunque, come correttamente affermato dal giudice di merito, "deve provare di aver fornito ed adottato tutte le misure necessarie a garantire il prestatore di lavoro, con ciò intendendosi non soltanto le misure direttamente previste da eventuali disposizioni vigenti nella materia, ma anche le misure che, in concreto, la fattispecie presenti come necessarie, e siano, al contempo, nella disponibilità (considerata in astratto), di conoscenze, di tecniche e di esperienza del datore di lavoro e della categoria imprenditoriale a cui lo stesso appartiene; quindi il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare tutte le misure che, in campo scientifico, tecnico e di comune esperienza siano utili a prevenire ed evitare rischi legati a quella prestazione di lavoro, ovvero a sue specifiche modalità attuative.

"Nel caso di specie l'Ospedale non aveva fornito alcuna prova nel senso suddetto.

[Torna all'indice](#)
