



FEDERAZIONE CONFISAL-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. **Datore di lavoro non responsabile dell'infortunio al dipendente se il rischio non è specifico.**
2. **La disciplina dell'orario di lavoro e le regole per lo svolgimento di lavoro straordinario.**
3. **Le regole del licenziamento: la disciplina delle comunicazioni ai sindacati.**
4. **Illegittimo il licenziamento del dipendente che pretende un ordine scritto per l'assegnazione di nuovi compiti.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Un'altra crisi!



Una classe politica che, come forse mai era successo, sta mostrando tutto il suo odioso disinteresse per le sorti del Paese, ha inferto l'ennesimo colpo alla schiena degli italiani, che invece con il loro lavoro e i loro sacrifici stanno cercando di uscire dalla crisi.

E' di queste ore, infatti, la notizia che, per l'ennesima volta, abbiamo un governo in crisi (cioè senza una maggioranza parlamentare che lo sostenga), la qual cosa ci fa precipitare di nuovo a livelli economico-sociali davvero pericolosi per la tenuta del Paese.

Per non dire, poi, della nostra credibilità internazionale che, restando così le cose, sta di nuovo scemando a livelli preoccupanti. Ed è questa, forse, la cosa che più fa paura.

Eh si. Perché quando un Paese sta nelle condizioni in cui si trova oggi l'Italia **diventa facile preda dei vampiri della finanza internazionale** pronti, come sempre, a speculare sulle nostre disgrazie, con le facili e terribili conseguenze che tutti possiamo immaginare.

Domani sapremo se il governo attuale riuscirà a mantenere una fiducia "solida", che gli consenta di andare avanti oppure se, a causa dei soliti sporchi giochi della politica, e dei ricatti di vario genere, dovrà rimettere il mandato.

Ove si verificasse la seconda ipotesi, senza con questo voler dare un giudizio politico sui meriti e/o demeriti del governo stesso, ci ritroveremmo di fatto, ancora una volta, con il nostro lavoro, portato avanti con pazienza e grande fatica, buttato nella

spazzatura, perché non possiamo sapere se l'eventuale prossimo governo avrà al Ministero della Giustizia l'attuale guardasigilli.

La nomina eventuale (bisogna sempre ribadirlo) di un nuovo ministro della giustizia ci costringerebbe a ricominciare tutto da capo, rendendo vano tutto il lavoro fatto fino ad oggi fra mille difficoltà.

E, data la sua attuale disastrosa condizione, il sistema-giustizia italiano potrebbe permettersi tutto, fuorché l'ennesima e frustrante perdita di tempo che peraltro non lascia nemmeno intravedere quelli che potrebbero essere gli eventuali futuri sviluppi del sistema stesso in generale e quelli relativi alle legittime aspettative delle decine di migliaia di lavoratrici e di lavoratori che vi operano quotidianamente, superando fra mille sacrifici difficoltà di ogni genere.

Ed è proprio a causa di questo clima di eterna incertezza, nella quale ci dibattiamo facendo nostre le difficoltà e le sofferenze dei lavoratori, che ci permettiamo di rivolgerci anche a coloro (lavoratori e parti sociali) che si mostrano scettici nei confronti del nostro modo di lavorare.

A loro vogliamo dire che nella situazione data, cioè in questo momento storico così difficile, portare a casa anche una sola briciola di pane in più è cosa decisamente meritoria, che non bisogna "schifare" per partito preso, o peggio ancora per qualche altro motivo poco nobile (...).

Ragion per cui, nel ribadire **che è assolutamente indispensabile la presenza di un governo nel pieno dei suoi poteri**, che trovi la forza e il coraggio di metter mano ad una **riforma vera della Giustizia**, che parta da una seria gestione del personale amministrativo non basandosi solo su meri calcoli ragioneristici per risparmiare quattro centesimi; per proseguire con un'ampia **depenalizzazione dei reati di minore allarme sociale** e una **rivisitazione delle norme che regolano la custodia**

cautelare e l'esecuzione intramuraria della pena, nel nostro piccolo (e all'esito degli ultimi decisivi passaggi burocratici) **ci accingiamo a concretizzare definitivamente l'erogazione del FUA 2011 e 2012** (che qualcosa nelle tasche dei lavoratori la porterà sicuramente), e a dare ulteriore corso all'accordo di mobilità che, salvo due sporadici casi, sta procedendo speditamente come da previsioni.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, sentenza n. 39491 del 24 settembre 2013.

Datore di lavoro non responsabile dell'infortunio al dipendente se il rischio non è specifico.

"Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626 del 1994, vigente all'epoca dei fatti (recepito peraltro nel T.U. 81 del 2008), il datore di lavoro deve garantire il suo dipendente dai rischi di infortuni connessi alla attività da svolgere e, quindi, garantire la sicurezza del luogo di lavoro." Ricordando tale principio di diritto la Corte di Cassazione, con sentenza n. 39491 del 24 settembre 2013, ha

affermato tuttavia che è da ritenersi non responsabile il datore di lavoro per l'infortunio del dipendente durante lo svolgimento delle proprie mansioni a seguito di manomissioni sul luogo di svolgimento della prestazione.

Nel caso di specie all'imputato era stato addebitato che, in qualità di titolare della società che aveva in appalto i lavori di nettezza urbana e di pulizia dell'area mercatale nonché di datore di lavoro della vittima, "consentiva che il dipendente lavorasse in prossimità di un cancello in ferro del piazzale del mercato, cancello privo del perno di fermo di fine corsa e, quindi, non in una situazione di sicurezza; sicché il lavoratore, mentre spostava una delle ante scorrevoli per effettuare le pulizie, determinava la fuoriuscita di detta anta dal binario che lo travolgeva riportando gravi lesioni con compromissione della colonna vertebrale".

La Suprema Corte, non condividendo le considerazioni svolte dal giudice di merito - che affermava la responsabilità dell'imputato in quanto questi avrebbe dovuto controllare l'efficienza degli impianti con cui i suoi lavoratori venivano a contatto; in particolare il vizio del cancello esisteva ed era percepibile il rischio di ribaltamento, quindi la omissione del controllo non aveva consentito di evitare l'evento - precisa che "il cancello in origine non presentava alcun vizio costruttivo, tanto vero che il suo installatore è stato prosciolto.

Pertanto la sua anomalia è stata frutto di una manomissione che, dalle sentenze di merito, non risulta poter essere datata.

Deriva da ciò che, l'asserita rilevabilità *ictu acuti* dell'anomalia, non trova alcun riscontro nelle argomentazioni svolte nelle sentenze di merito, a fronte della impossibilità di stabilire l'epoca in cui la manomissione si è verificata.

Inoltre, il rischio connesso al mal funzionamento del cancello, non può essere definito quale "rischio specifico" della attività tenuto conto che sono "rischi specifici" solo quelli riguardo ai quali sono dettate precauzioni e regole richiedenti una specifica competenza

tecnica settoriale, generalmente mancante in chi opera in settori diversi."

Pertanto - proseguono i giudici di legittimità - tale rischio era proprio degli addetti alla manutenzione ed alla custodia del mercato, ma non certo dell'appaltatore dei servizi di nettezza urbana.

Consegue da ciò che il datore di lavoro non poteva ritenersi onerato di un quotidiano controllo della funzionalità della barriera, controllo che peraltro, in un'impresa di medie dimensioni, grava sul preposto operante "sul campo" e non sull'Imprenditore a cui carico non possono esser posti oneri di prevenzione di rischi non specifici della sua attività, occulti e solo occasionalmente manifestatisi.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 21361 del 18 settembre 2013.

La disciplina dell'orario di lavoro e le regole per lo svolgimento di lavoro straordinario.

Il disposto dell'art. 75 del Ccnl obbliga il **personale smontante o già smontato** a effettuare il servizio nel ricorso di condizioni oggettive che lo richiedano e ravvisando nella condotta quella **insubordinazione** che giustifica la risoluzione del rapporto.

L'orario di lavoro dei **lavoratori notturni** non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore; è fatta salva, tuttavia, l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Tale disposizione è ribadita dall'art. 13 del d.lgs. n. 66 del 2003 che ha trovato piena attuazione nella contrattazione collettiva di settore (art. 71 del c.c.n.l. del personale degli **Istituti di vigilanza privata** razione temporis applicabile) nel quale, stante il ruolo ricoperto dalla Vigilanza Privata quale **attività ausiliaria di prevenzione, sicurezza per la tutela del patrimonio pubblico e privato**, con le conseguenti necessità di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili al fine di evitare pericoli e/o danni ai beni da vigilare, è stato convenuto che in base all'art. 3 d. lgs. n. 66/2003 ai fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e, tuttavia, si è precisato che tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza.

Lo ha deciso la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 18 settembre 2013, n. 21361.

Il lavoratore del turno smontante **non può lasciare il posto** di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezza dal termine del normale orario giornaliero: si tratta di una modalità di flessibilizzazione dell'orario che, ragionevolmente, consente il corretto avvicendamento nel servizio assicurando la presenza di personale per fare fronte a esigenze impreviste, e non rientranti nella normale organizzazione del lavoro, quale può essere concretamente qualificata la necessità di provvedere ad un intervento in prossimità della fine del turno di servizio con **eventuale superamento** dell'orario di servizio fissato nelle otto ore.

[Torna all'indice](#)

Le regole del licenziamento: la disciplina delle comunicazioni ai sindacati.

Deve ritenersi **legittimo il licenziamento collettivo** laddove l'avvio della procedura sia stato comunicato alle sole rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e non anche a tutte le sigle sindacali presenti nell'unità produttiva, rilevando la scelta dell'azienda sul piano della **condotta antisindacale** ma non sul piano della nullità della procedura per la mancata partecipazione di tutti i rappresentanti interni dei lavoratori.

Lo ha deciso la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 25 settembre 2013, n. 21910.

La Suprema Corte osserva che la **consultazione delle RSU** non implica quello con tutte le sigle sindacali presenti nell'unità produttiva.

La legge 20 maggio 1970, n. 200 devolveva i diritti sindacali posti nel Titolo III della stessa legge alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché alle associazioni sindacali non affiliate alle suddette confederazioni ma risultanti firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

La norma risultava fondata su un criterio selettivo della rappresentanza sindacale perché era volta a riconoscere ampi poteri alle organizzazioni dei lavoratori storicamente collaudate, quali quelle espresse dal sindacalismo confederale, e ad estendere detti poteri anche a quelle associazioni, per le quali la stipula di contratti "nazionali o provinciali" dimostrava nei fatti una non marginale capacità di consenso in non ristretti ambiti territoriali.

Su tale normativa si è innestata la disciplina sulle RSU, previste dal Protocollo di Intesa Trilaterale del 23 luglio 1993 che dispone che le organizzazioni firmatarie o quelle che ad esso aderiscono

successivamente acquistano il diritto di promuovere la formazione delle RSU e di partecipare alle relative elezioni, e che contempla che le RSU subentrino alle RSA nella titolarità dei diritti, dei permessi e delle libertà sindacali del Titolo III dello Statuto nonché nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni attribuite dalla legge.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 21922 del 25 settembre 2013.

Illegittimo il licenziamento del dipendente che pretende un ordine scritto per l'assegnazione di nuovi compiti.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 21922 del 25 settembre 2013, ha rigettato il ricorso proposto da una Società avverso la sentenza con cui i giudici di merito avevano dichiarato illegittimo il licenziamento inflitto ad una dipendente per aver **subordinato l'esecuzione dell'attività di nuovi compiti, richiestale dal superiore**, alla attribuzione con **lettera scritta** dello specifico incarico e di avere quindi, a seguito della affermazione del superiore secondo la quale ella si rifiutava di eseguire la prestazione, alzato la voce alla presenza di colleghi. La Corte d'Appello riteneva **giustificata l'istanza della lavoratrice che l'assegnazione di tali compiti venisse formulata per iscritto**, sia in ragione della particolare complessità tecnica del lavoro, confermata dalla prova orale, sia in ragione delle possibili responsabilità in caso di errori nell'esecuzione, sia in considerazione del fatto che i compiti in questione erano estranei alle mansioni di impiegata amministrativa svolte fino a quel momento.

La Suprema Corte ha precisato che "non appare utilmente invocabile la giurisprudenza di questa Corte evocata dalla società ricorrente, secondo la quale l'eventuale adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di

richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario che, peraltro, può essergli urgentemente accordato in via cautelare, di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 cod.civ. da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Cost. e può legittimamente invocare l'art. 1460 del cod. civ., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte."

Nel caso di specie - proseguono i giudici di legittimità - **non si è in presenza di un rifiuto tout court di eseguire la prestazione** ma solo della richiesta di ordine scritto di assegnazione dei nuovi compiti.

Il giudice di merito ha ritenuto giustificata tale pretesa valorizzando, tra le altre, la circostanza delle possibili responsabilità, e quindi conseguenze negative per la lavoratrice, in caso di errore nella esecuzione di compiti che aveva accertato essere estranei non solo alle mansioni di impiegata amministrativa ma alla formazione professionale della dipendente.

"Tale valutazione resiste alla denuncia di parte ricorrente che ne sostiene la incompatibilità con il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e con l'efficienza dell'azienda. L'adozione della forma scritta nell'assegnazione di nuovi compiti al dipendente non si pone, infatti, in linea generale, intrinsecamente in contrasto né con i poteri organizzativi e direttivi, facenti capo alla parte datoriale né appare tale da pregiudicare l'efficienza e l'ordinato svolgersi dell'attività di produzione".

[Torna all'indice](#)
