

Sommario:



 **L'editoriale:**

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Illegittimo il licenziamento della lavoratrice entro un anno dal matrimonio anche se l'azienda è in fase di ristrutturazione.
2. Il datore di lavoro è (quasi) sempre responsabile dell'infortunio del lavoratore.
3. La comunicazione di reintegro del lavoratore deve specificare quali saranno le sue mansioni.
4. Licenziamento illegittimo se la ricevuta della raccomandata è illeggibile.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Un'Italia più giusta



La spaventosa crisi economica che attanaglia tutta Europa, e in particolar modo l'Italia a causa dell'inadeguatezza cronica della nostra classe politica, sta producendo effetti negativi su ognuno di noi, nella nostra duplice veste di cittadini e di lavoratori, che non riusciamo più a dare alle nostre famiglie, ai nostri figli, ciò di cui hanno più bisogno: la serenità e la sicurezza che possono

derivare solo da una condizione economica meno traballante di quella attuale.

Gli ultimi dati, recentissimi, resi pubblici dal Censis fotografano crudamente la drammatica condizione del nostro Paese: **4,3 milioni di disoccupati** (all'incirca un disoccupato ogni 14 abitanti, bambini ed anziani compresi), e **6 milioni di occupati** che si trovano a fare i conti essi stessi con una precarietà economica che li sta, inesorabilmente, trascinando verso la povertà.

In un contesto come questo, così preoccupante da togliere quasi il respiro, sembra che essere lavoratori dello Stato voglia significare oggi commettere un illecito penale. Fino ad alcuni lustri addietro, invece, poter dire di se stesso "lavoratore statale" era invece motivo di orgoglio e di onore, poiché servire il proprio Paese, fornendo servizi al cittadino, rappresentava un valore in generale, checché oggi ne possano dire stampa e televisioni, mai troppo attente nei nostri confronti, anzi, piuttosto disinteressate alle delicate problematiche del mondo del lavoro pubblico.

Nonostante questa terribile *débacle*, apparentemente inarrestabile della PA i molti governi che si sono succeduti negli ultimi anni non hanno mai mostrato interesse per attuare concreti rimedi; anzi, quando si sono occupati di lavoro pubblico lo hanno fatto solo per tagliare indiscriminatamente la spesa e per aggredirlo con una guerra mediatica mirata ad indebolire una categoria di lavoratori capaci, per almeno 50 anni, di contribuire alla crescita italiana.

Noi di Confsal-Unsa anche in questo anno che sta finendo abbiamo lottato per difendere il salario, sia denunciando il mancato rinnovo del contratto nazionale (fermo al 2009) ma anche, in molte amministrazioni centrali, facendo accordi in grado di far confluire in busta paga il salario accessorio.

Avremmo voluto ottenere di più, ma ci sentiamo senz'altro orgogliosi di aver raggiunto per i lavoratori risultati concreti, che si traducono in denaro vero, e di aver scelto un comportamento nettamente antitetico rispetto a quello di chi sa solo criticare e dire "no" a prescindere, approfondendo a piene mani critiche a volte pretestuose, ma senza nulla ottenere.

Tornando comunque al doloroso discorso del mancato rinnovo del contratto, spina nel fianco che ci tortura da anni, bisogna constatare *obtorto collo* che:

- dopo aver presentato ricorsi in quasi tutta l'Italia per far sollevare la questione di incostituzionalità;
- dopo aver manifestato più e più volte in piazza;
- dopo aver fatto decine di comunicati stampa;
- dopo aver denunciato nelle trasmissioni televisive e radiofoniche il trattamento riservato ai lavoratori pubblici

dobbiamo constatare -amaramente- che il Governo sembra voler tirare dritto contro tutti e tutto.

E questo non è giusto.

In un Paese giusto, infatti, il Governo dovrebbe operare in maniera esattamente opposta, a maggior ragione quando si tratta della condizione lavorativa e salariale di oltre tre milioni di fedeli servitori dello Stato.

E' già tanto tempo che la gente si dimostra stanca, fiaccata, e non sappiamo quanto ancora sia disposta ad aspettare risposte concrete da questa politica, che però si appalesa come cieca e sorda.

Noi, nella qualità di sindacato di lavoratori, abbiamo il dovere politico di lottare e di non arrenderci mai a questo stato di cose. Dobbiamo ancora di più trovare in noi stessi le risorse, la capacità, la forza e **far emergere da**

ciascuno di noi l'orgoglio e il coraggio che sempre abbiamo avuto e che nessuno ci può togliere.

Torniamo a riprenderci l'orgoglio di essere lavoratori pubblici!!

La Federazione Confsal-Unsa crediamo abbia fatto e stia facendo tutto quello che è umanamente possibile per difendere il lavoro ed i lavoratori pubblici nel modo più democratico.

E non ci fermeremo.

Anzi, ci auguriamo vivamente che a breve qualche tribunale ci dia ragione per quanto riguarda l'incostituzionalità del blocco dei contratti; e possiamo annunciarvi che molto presto presenteremo un nuovo ricorso al Giudice di Roma per il comportamento antisindacale di Alte Istituzioni coinvolte nei mancati rinnovi contrattuali.

L'Italia che vorremmo tutti noi, è un Paese dove il lavoro, **in particolare per i giovani**, non sia un miraggio o una fonte di affanno, ma al contrario sia una certezza e una fonte di gratificazione, dato che è la stessa Costituzione a recitare che la nostra è una Repubblica fondata sul lavoro.

L'Italia che abbiamo davanti, invece, ci dice che ormai sono pochi i lavoratori che hanno la certezza di potersi prendere cura, con dignità e serenità, delle proprie famiglie e dei propri figli. Ma ancor di più ci dice che abbiamo un disperato bisogno di una politica con la "p" maiuscola, che torni a fare coraggiosamente il suo dovere, che è quello di dare a questo Paese, ai suoi cittadini, ai suoi lavoratori, **dignità, orgoglio e certezze**, in modo tale da far ripartire tutta la comunità, così come fu fatto dopo l'ultima guerra mondiale, **con slancio, con passione e con la voglia di fare**.

Noi come lavoratori e cittadini, stretti insieme in un sindacato, **non ci tiriamo indietro** e ci assumiamo la responsabilità di esigere con insistenza che la "politica" torni a fare "La Politica", capace di ascoltare e rispondere alle necessità vive della gente.

E mai nessuno riuscirà ad impedirci di portare avanti le nostre istanze con tutta la determinazione che il caso richiede; determinazione che ci viene, caei colleghi, anche dalla vostra presenza, che per noi è assolutamente indispensabile e per la quale sentiamo il bisogno di dirvi grazie.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza

Cassazione, sentenza n. 27055 del 2 dicembre 2013.

Illegittimo il licenziamento della lavoratrice entro un anno dal matrimonio anche se l'azienda è in fase di ristrutturazione.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 27055 del 2 dicembre 2013, ha chiarito che il **divieto di licenziare le lavoratrici che si sposano vale per l'intero anno** dalla data delle nozze anche nel caso in cui l'**azienda sia in fase di ristrutturazione** organizzativa con il ridimensionamento e la diversa organizzazione dei Reparti, compresi quelli in cui operava che si è sposata.

La Suprema Corte ha precisato che "l'art. 1, L. n. 7 del 1963 dispone " del pari **nulli sono i licenziamenti attuati a causa del matrimonio**" specificando al comma 3 "si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio.... a un anno dopo la celebrazione., sia stato disposto per causa di matrimonio". Il termine " disposto" non lascia adito a dubbi di sorta, così come correttamente sottolineato nella sentenza impugnata, che la presunzione di nullità riguarda ogni recesso che sia stato " deciso" nell'arco temporale indicato per legge, indipendentemente dal momento in cui la " decisione " di recesso sia stata attuata.

Una diversa interpretazione porterebbe del resto a soluzioni in contrasto non solo con la formulazione letterale della norma ma anche con ratio della

disciplina finendo con il consentire abusi e l'aggiramento della normativa in parola."

Non sussiste alcuna diversità di ratio - precisano i giudici di legittimità - rispetto alla disciplina di cui alla legge n. 1204/1971 in materia di tutela della lavoratrice madre interpretata dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 1526/1998 nel senso dell'irrelevanza del momento di operatività del recesso (e quindi del periodo di preavviso), essendo prevalente la data in cui questo è stato deciso. Si tratta di provvedimenti legislativi - si legge nella sentenza - che nel loro insieme "tendono a rafforzare la tutela della lavoratrice in momenti di passaggio "esistenziale" particolarmente importanti da salvaguardare attraverso una più rigorosa disciplina limitativa dei licenziamenti che sgravi la lavoratrice dall'onere della prova di una discriminazione addossando al datore di lavoro l'onere di allegare e documentare l'esistenza di una legittima causa di scioglimento del rapporto. I due provvedimenti legislativi sono palesemente accomunati da questo medesimo scopo di ordine costituzionale ed anche dalle stesse tecniche di tutela."

La Corte di appello ha osservato che "anche a dare per ammesso che l'ipotesi prevista di cessazione dell'attività dell'azienda possa, in quanto legittimante il recesso nel periodo sospetto, valere anche per mere ipotesi di cessazione del ramo di azienda, nel caso in esame si era solo dimostrato una complessa operazione di ristrutturazione organizzativa attraverso il ridimensionamento e la diversa organizzazione dei Reparti ricevimento e portineria e quindi l'esistenza di ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro che la legge non ritiene possano giustificare un recesso nel periodo sospetto. Si tratta di questioni comunque non rilevanti per giustificare un recesso nel periodo sospetto in quanto il legislatore a monte ha ritenuto pertinente solo la cessazione dell'attività, non una sua ristrutturazione, giudicando in via presuntiva prevalente sul punto la necessità della tutela rafforzata della lavoratrice-donna rispetto al diritto di cui all'art. 41 Cost., in un bilanciamento tra interessi costituzionali in gioco in coerenza con quanto previsto dal capoverso dello stesso articolo della Carta costituzionale."

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 27127 del 4 Dicembre 2013.

Il datore di lavoro è (quasi) sempre responsabile dell'infortunio del lavoratore.

La Suprema Corte interviene nuovamente in tema di **responsabilità del datore di lavoro**, e di eventuale **concorso di colpa del lavoratore**, negli **infortuni sul lavoro**. Nel caso di specie un operaio cade da una scala risultata poi non a norma, riportando lesioni gravissime.

In appello otteneva un risarcimento ridotto poiché, secondo il giudice del merito, lo stesso ben avrebbe potuto utilizzare altra scala, più sicura, presente sul luogo di lavoro, di conseguenza l'evento lesivo si sarebbe verificato per concorso di colpa del dipendente. Avverso questa statuizione propone ricorso il lavoratore, contestando il proprio concorso di colpa.

Le **norme di prevenzione** in tema di infortuni sul lavoro sono dirette a *"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"*.

Un'**interpretazione molto ampia** che, adattata al caso di specie, è idonea a scongiurare il procedimento logico adottato dal giudice del merito. *"Ne consegue che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore (...); l'imprenditore è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'**abnormità, inopinabilità ed esorbitanza** rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute"*.

Solo in questi casi il comportamento del dipendente è idoneo a recidere il **nesso causale** tra fatto ed evento dannoso. La circostanza che il dipendente abbia utilizzato una scala non a norma, presente sul luogo dell'incidente e dunque potenzialmente utilizzabile, non è sicuramente fatto qualificabile come abnorme rispetto alla normale attività lavorativa dallo stesso svolta.

Inoltre, la Cassazione ha confermato come, a maggior ragione, il lavoratore fosse stato adibito ad **attività pericolosa**. Per questi motivi la sentenza d'appello viene cassata con rinvio per una nuova composizione degli interessi, nel merito, alla luce dei principi esposti.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 26519 del 27 Novembre 2013.

La comunicazione di reintegro del lavoratore deve specificare quali saranno le sue mansioni.

Per giurisprudenza costante, la comunicazione che il datore di lavoro effettua al lavoratore - il quale sia risultato vincitore a seguito di esperimento di azione di accertamento di **illegittimità del licenziamento** - per la **ripresa in servizio** non deve necessariamente assumere forme particolari, bastando semplice conferma dell'avvenuta ricezione, a patto che l'invito sia **sufficientemente specifico**.

Mancando tale specifica, può essere considerato un fatto concludente la mancata risposta alla richiesta di spiegazioni avanzata dal lavoratore reintegrato, il quale chieda al funzionario interessato informazioni precise circa le mansioni che gli saranno attribuite (nella specie, per accertarsi che le medesime siano le stesse svolte prima del licenziamento).

A tale conclusione era giunta la Corte d'Appello, la quale aveva interpretato questa inerzia nel riferire specificazioni come un **rifiuto a procedere allo stesso reintegro**, mancando nella lettera di intenti qualsiasi indicazione utile al lavoratore per ripresentarsi in azienda.

A seguito di inerzia datoriale, infatti, il lavoratore non si sarebbe più presentato sul luogo di lavoro, lasciando scadere il **termine di trenta giorni** di cui allo Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970).

La Suprema Corte conferma la decisione impugnata, stabilendo che *"per l'ipotesi in cui il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dal corrispondente invito del datore di lavoro, presuppone l'accertamento (...) della sufficiente specificità dell'invito predetto non essendo sufficiente la manifestazione di una generica disponibilità del datore di lavoro e dare esecuzione al provvedimento di reintegrazione"*.

Questo controllo deve essere effettuato dal giudice del merito, il quale deve accertare che sia intervenuto, da parte del datore, *"un invito concreto e specifico a rientrare in azienda, nel luogo e nelle mansioni originarie ovvero in altre, se ricorrano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive"*.

Concludendo, *"la richiesta dei dovuti chiarimenti in ordine alla posizione lavorativa offerta in seguito di un invito datoriale privo di specificità è da considerare efficace - al fine di escludere l'inerzia del lavoratore - anche se effettuata dal legale del lavoratore stesso"*.

Esclusa l'inerzia del lavoratore ed accertata al contrario quella aziendale, il ricorso della società è respinto.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 25917 del 19 Novembre 2013.

Licenziamento illegittimo se la ricevuta della raccomandata è illeggibile.

Se il datore di lavoro non fornisce prova adeguata dell'**avvenuta notifica** della **lettera di licenziamento** al dipendente, e se altresì la ricevuta della lettera raccomandata con cui è stato intimato al lavoratore il licenziamento **non è "agevolmente leggibile"**, in quanto prodotta in fotocopia, l'estinzione del rapporto è illegittimo, specie se il dipendente ne ha richiesto più volte copia originale.

Nel caso in oggetto il dipendente licenziato contesta l'illegittimità dello stesso chiedendo l'accertamento di diverse violazioni allo statuto dei lavoratori, a partire dalla data certa della notifica della propria lettera di licenziamento.

In corso di causa il datore ha fornito soltanto una "volanda", semplice attestazione delle poste senza alcun valore legale, ritenuta dal giudice del merito inadeguata a segnalare data certa di consegna al destinatario.

In ogni caso, il licenziamento sarebbe stato irrogato **prima della scadenza dei cinque giorni**, decorrenti dal momento della contestazione, per iscritto, previsti dalla legge (art. 7 Statuto dei lavoratori).

La Suprema Corte, in quanto **giudice del merito**, si limita a verificare la correttezza dell'iter logico alla base del ragionamento del giudice del merito - e non, come richiesto dall'azienda ricorrente, anche alcune censure relative al merito della questione - verificando che la motivazione della decisione impugnata sia immune da censure e vizi.

Rigetta dunque il ricorso, confermando ciò che è stato statuito nel merito, sopra riassunto.

[Torna all'indice](#)