

Sommario:



L'editoriale:

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Privatizzazione del pubblico impiego: responsabilità del datore negli infortuni sul lavoro.
2. Legittimo il licenziamento del lavoratore in malattia sorpreso a svolgere attività extralavorativa.
3. L'assenza ingiustificata del dipendente legittima il suo licenziamento anche senza affissione del codice disciplinare.
4. Non può considerarsi demansionamento lo spostamento del dirigente per esigenze economiche dell'azienda.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

Organici all'osso? Giustizia paralizzata...



Per la miliardesima volta siamo stati costretti a rivolgerci formalmente alle Autorità politiche e amministrative competenti per ribadire la drammaticità degli organici della stragrande maggioranza degli uffici giudiziari e di quelli dell'amministrazione penitenziaria. Infatti continuano a pervenirci dal territorio segnalazioni sempre più preoccupanti sull'argomento che non

lasciano presagire nulla di buono.

Riteniamo sia a dir poco utopistico pensare che in una amministrazione articolata e complessa come quella della Giustizia il pensare di poter rendere all'intera collettività un servizio efficiente e degno di considerazione se si continua pervicacemente a voler celebrare "le nozze con i fichi secchi".

Allo stato attuale, gli organici del personale amministrativo non possono umanamente garantire il buon funzionamento del sistema-giustizia, proprio a causa delle spaventose carenze di personale, di cui gli uffici centrali e periferici del Ministero della Giustizia soffrono da troppo tempo.

Solo a voler prendere in esame la situazione del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria ci troviamo di fronte ad un "buco" nell'organico di circa 10.000 (diecimila) unità di personale, e al riguardo (premesso l'assoluto immobilismo delle passate amministrazioni) nessuna delle alte personalità che ci governano oggi ha ritenuto necessario dare concreta attuazione ad una precisa norma (Legge 125/2013, di conversione del Decreto Legge 101/2013), **che prevede processi di mobilità verso il Ministero della Giustizia**, proprio per sopperire alle gravissime carenze di personale della stragrande maggioranza degli uffici giudiziari.

Purtroppo, anche questa volta, come spesso è accaduto in passato, sembra proprio che la tanto auspicata procedura di mobilità di personale in ingresso si sia arenata, non si sa per quale arcano mistero, all'interno di una qualche struttura decisionale ove, evidentemente, **non si è ben capito il dramma di un'amministrazione giudiziaria che sta combattendo una guerra...senza**

soldati, alimentando forsennatamente i casi di denegata Giustizia nel nostro Paese.

E' stato pertanto consequenziale tornare a chiedere con forza, e per l'ennesima volta, che le Amministrazioni competenti pongano in essere ogni rapida e concreta iniziativa al fine di poter applicare la Legge sopra indicata, e consentire, quindi, la copertura delle migliaia di posti vacanti, ponendo così le basi di una graduale ripresa dell'intera "macchina giudiziaria".

Ove ciò non accadesse, temiamo fortemente che, fra pochissimo tempo, dovremmo assistere inevitabilmente al definitivo collasso dei Tribunali italiani, ovvero allo *shutdown* della Giustizia italiana, la qual cosa esporrebbe tutta la politica italiana al pubblico ludibrio planetario!

Ma, tanto per gradire (...) la situazione degli organici dell'Amministrazione Penitenziaria è parimenti drammatica.

Infatti, il dissennato furore dei tagli degli organici, a cui abbiamo assistito, impotenti, negli ultimi anni, ha reso e rende ogni giorno più difficile un'efficace attuazione del sistema delle esecuzioni penali, **il cui corretto funzionamento sarebbe di grande utilità sociale, anche ai fini di un provvidenziale contenimento del drammatico sovraffollamento degli Istituti di pena,** a causa del quale il nostro Paese è stato più volte messo in mora dalla Corte Europea per i diritti dell'uomo!

E' da ingenui (a voler essere educati...) pensare che, a fronte di un aumento esponenziale dei carichi di lavoro e della popolazione carceraria, si possa rimediare - con la ridicola e dichiarata intenzione di "ottimizzare i servizi" - tagliando migliaia e migliaia di unità di organico; e riteniamo anche sia abbastanza puerile nascondersi dietro la foglia di fico della c.d. *spending review*, che altro non è stato se non un'indiscriminata operazione di tagli ragioneristici, fatti a colpi di *machete*, anche laddove sarebbe stato e sarebbe ancora necessario provvedere a corposi reintegri di personale oltre che finanziari.

Vogliamo sottolineare che, a fronte di alcuni provvedimenti legislativi già operativi e di altri *in itinere*, **si avrà un notevole incremento delle misure alternative al carcere, ma, di contro, avremo un insufficiente numero di funzionari e operatori del cosiddetto "Servizio Sociale".**

Se "il sistema" non riuscirà a tirarsi fuori da questo pantano, paventiamo un ulteriore e drammatico affossamento dell'intera macchina-giustizia, anche

perché appare evidente che "qualcuno" sembra non tener conto di una recente legge (la n. 199 del 2010) che all'art. 5 prevederebbe che *"...il Ministro della Giustizia riferisce alle competenti Commissioni parlamentari in merito alle necessità di adeguamento numerico e professionale della pianta organica del Corpo di polizia penitenziaria e del personale civile del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia, anche in relazione all'entità numerica della popolazione carceraria e al numero dei posti esistenti e programmati nonché al numero dei condannati in esecuzione penale esterna"*.

Ciò detto, non v'è chi non veda che è assolutamente necessario invertire la tendenza ai tagli d'organico di questo personale, e **tornare ad investire in risorse umane, prevedendo una maggiore dotazione organica ed in primis chiedendo un superamento del blocco del turnover anche per il personale civile, così come fatto per il comparto sicurezza.**

Il Coordinamento Giustizia di Confsal-Unsa rimarca, con estremo realismo, che le varie possibili, oltre che auspicabilissime, iniziative legislative tese a ridefinire, con rinnovata energia, il sistema di deflazione della popolazione penitenziaria nel rispetto della centralità rieducativa della pena, **devono avviarsi riconsiderando la politica di valorizzazione del capitale umano.**

Se è vero, come è vero, che nella precedente legislatura c'è stato, per diversi aspetti, un'azione denigratoria verso i pubblici dipendenti, tutti ignobilmente etichettati con l'ingiuriosa definizione di "fannulloni", che implicitamente tendeva a colpevolizzare il personale amministrativo procedendo con irritanti generalizzazioni, subito fatte proprie dagli organi di informazione di massa ai quali è interessato solo fare titoloni a tutta pagina o a tutto schermo (ma che mai si sono interessati seriamente delle condizioni lavorative dei dipendenti del Ministero della Giustizia e delle sue diramazioni territoriali) **ora è giunto il momento di ridare orgoglio e senso di appartenenza a tutto il personale del sistema giustizia dei vari Dipartimenti (DOG, DAP e DGM), riconoscendone fattivamente il ruolo centrale con atti concreti e non con le solite ed inconcludenti chiacchiere da talk show.**

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione civile, sentenza n. 9167 del 16 Aprile 2013.

Privatizzazione del pubblico impiego: responsabilità del datore negli infortuni sul lavoro.

"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 e nell'ordine di eseguire incombenze lavorative pericolose, funge da unico efficiente fattore causale dell'evento dannoso"

A seguito della privatizzazione del pubblico impiego, sfociato nella redazione del relativo Testo Unico (d.lgs. 165/2001), salvo alcune ipotesi particolari, la normativa civilistica vigente per i rapporti di lavoro nel settore privato è applicabile anche al settore pubblico. Di conseguenza, la "legge 626" (d.lgs. 626/1994) sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, di recepimento di normativa comunitaria, è sicuramente applicabile anche al datore di lavoro pubblico, il quale è tenuto a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa - dunque, nell'orario di lavoro - dei propri dipendenti in condizioni di salvaguardia e sicurezza.

Onere del datore di lavoro è anche quello di vigilare circa la concreta attuazione delle misure di sicurezza predisposte, cioè, ad esempio, controllare che i dipendenti indossino adeguate protezioni, seguano le procedure previste in caso di attività pericolose, ecc...

La responsabilità del datore sarà esclusa solo laddove provi che fu il dipendente stesso a comportarsi in modo del tutto imprevedibile, abnorme, provocando di conseguenza l'evento lesivo.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 26290 del 25 novembre 2013.

Legittimo il licenziamento del lavoratore in malattia sorpreso a svolgere attività extralavorativa.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 26290 del 25 novembre 2013, ha affermato che "non può ritenersi estraneo al giudizio vertente sul corretto adempimento dei doveri di buona fede e correttezza gravanti sul lavoratore un comportamento che, inerente ad attività extralavorativa, denoti l'inosservanza di doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere **dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa**".

Il caso preso in esame dai giudici di legittimità vede come protagonista un dipendente che, nei giorni in cui era stato assente per malattia ed infortunio, aveva svolto altra attività lavorativa come attestato da riprese filmate effettuate da una agenzia investigativa privata all'esterno del pubblico esercizio (birreria-pizzeria) ove lavorava sua moglie.

La Corte territoriale aveva ritenuto **sussistente la giusta causa del licenziamento** valutando, a tal fine, corretta la ricostruzione in fatto compiuta nella sentenza di primo grado; il dipendente nel ricorso per Cassazione si duole del fatto che la Corte territoriale abbia omesso di attribuire la giusta rilevanza al fatto di non aver mai svolto, nel periodo di malattia, attività lavorativa a favore di terzi e che egli si era limitato a dare un aiuto alla moglie in compiti come versare la spazzatura nei cassonetti o raccogliere i mozziconi di sigaretta dal piazzale esterno con la scopa e la paletta che non potevano considerarsi come una "attività lavorativa" e non avevano comportato alcuno sforzo fisico pregiudizievole per la salute.

Si duole anche del giudizio di proporzionalità espresso dalla Corte di merito evidenziando che non poteva trattarsi di un fatto tanto grave da giustificare la massima sanzione espulsiva essendo lo stesso, al più, ascrivibile a mera impudenza.

La Suprema Corte, ricordando che "il lavoratore al quale sia contestato in sede disciplinare di avere svolto un altro lavoro durante un'assenza per malattia ha l'onere di dimostrare la compatibilità dell'attività con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa contrattuale e la sua inidoneità a pregiudicare il recupero delle normali energie psicofisiche, restando peraltro le relative valutazioni riservate al giudice del merito all'esito di un accertamento da svolgersi non in astratto ma in concreto" osserva che, "nella specie, il ricorrente ha incentrato le proprie doglianze sulla sussumibilità (negata) dei compiti dal medesimo svolti presso il locale pizzeria (consistiti, secondo quanto appurato dai giudici di merito, nel versare la spazzatura nei cassonetti, pulire il piazzale esterno utilizzando una scopa o una paletta, caricare sull'autovettura contenitori di rifiuti nonché nella pulizia anche all'interno del locale - dato, quest'ultimo desunto, con accertamento presuntivo, dall'indizio ritenuto significativo dell'utilizzo da parte del R. di guanti) nell'ambito di una vera e propria attività lavorativa mentre non è stata interessata dalla presente impugnazione la ragione di fatto costituente il nucleo centrale della decisione impugnata costituita dalla probabilità, assunta con giudizio di verosimiglianza causale, che il comportamento del R., caratterizzato da un impegno fisico interessante particolarmente gli arti superiori, possa avere avuto un'incidenza peggiorativa sulla malattia (trauma distensivo della spalla destra) per la quale egli si era assentato dal lavoro."

Anche il mero pericolo - ribadiscono i giudici del Palazzaccio - di aggravamento delle condizioni di salute o di ritardo nella guarigione del lavoratore medesimo, può configurare un grave inadempimento comportante un serio pregiudizio all'interesse del datore di lavoro, risultando violati gli obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro allorché la natura dell'infermità sia stata giudicata, con valutazione ex ante, incompatibile con la condotta tenuta dal dipendente.

Nel comportamento del lavoratore - si legge nella sentenza - "il quale avrebbe dovuto astenersi da qualsiasi condotta che potesse pregiudicare le sue prospettive di guarigione, era effettivamente ravvisabile un colpevole inadempimento, di gravità tale da inficiare radicalmente il rapporto fiduciario. Dunque, nella corretta prospettiva della violazione degli obblighi di buona fede e correttezza, il giudice del merito, ai fini della valutazione di

proporzionalità, ha esattamente tenuto conto della "prova positiva" della incompatibilità tra l'attività svolta dal R. e la malattia derivante dall'infortunio."

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 25311 del 11 novembre 2013.

L'assenza ingiustificata del dipendente legittima il suo licenziamento anche senza affissione del codice disciplinare.

Nei normali obblighi di correttezza e di diligenza a cui il dipendente si deve attenere, rientra anche quello di **assicurarsi che** i propri impedimenti nell'espletamento della prestazione lavorativa **non determinino un pregiudizio organizzativo** al datore di lavoro. Questo pregiudizio potrebbe derivare anche dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa.

E' quanto ha stabilito la Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con la sentenza 11 novembre 2013, n. 25311.

La Corte chiarisce anche che l'obbligo di rendere la prestazione rientra tra i **doveri fondamentali** (e non accessori) del lavoratore in aderenza del dettato legislativo, di cui all'articolo 2104, codice civile, e della logica comune.

Ne consegue che, ai fini della **legittimità del licenziamento disciplinare** intimato per assenza ingiustificata dal lavoro, è conforme alla consolidata giurisprudenza della Corte di cassazione la statuizione della sentenza di merito secondo cui **non è necessaria, per poter validamente contestare la suddetta infrazione, l'affissione del codice disciplinare**, trattandosi di una condotta sanzionata direttamente dalla legge, così come è corretta la statuizione secondo cui, nella suindicata ipotesi, non occorre accertare se l'assenza del lavoratore abbia o meno nuociuto all'organizzazione aziendale, considerato che l'esistenza di un danno non è elemento costitutivo della fattispecie di inadempimento che legittima il licenziamento.

Nella specie, è stato dichiarato legittimo il licenziamento per il dipendente che va in vacanza senza permesso e pienamente cosciente che manca personale, visto il periodo estivo.

La **garanzia prevista** dall'articolo 7, comma 1, legge 20 maggio 1970, n. 300, di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non trova applicazione, per le sanzioni disciplinari, anche conservative, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionato sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico, ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro ovvero all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa del datore di lavoro, ovvero a norme di rilevanza penale, in quanto il lavoratore può ben rendersi conto della illiceità della propria condotta.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 26516 del 27 novembre 2013.

Non può considerarsi demansionamento lo spostamento del dirigente per esigenze economiche dell'azienda.

Non si può configurare un'ipotesi di dimensionamento nel semplice fatto che un primario sia stato allontanato dal reparto in cui da tempo operava per essere stato nominato dirigente di un dipartimento dove veniva di fatto lasciato inoperoso.

Nel caso di specie, il primario era stato allontanato dopo la soppressione dell'unità organica di riferimento ed era rimasto inoperoso nelle more della transizione.

Come spiega la Corte il conferimento al professionista di un incarico dirigenziale *ad hoc*, che pure lo costringe all'inattività, deriva da **fattori non dipendenti** dall'amministrazione come le esigenze di bilancio che costringono la Regione all'accorpamento dei reparti ospedalieri.

L'incarico di dirigente (nella specie di un dipartimento per la prevenzione e l'età evolutiva) rappresentava in quel determinato momento **l'unico modo** per evitare di assegnare il dipendente ad incarichi di sottordine, stante l'impossibilità di adibirlo ad altri incarichi dirigenziali già ricoperti e che presupponevano una specifica professionalità diversa da quella posseduta

dal ricorrente, il tutto nel quadro di una situazione venutasi a creare per cause indipendenti dalla volontà datoriale che aveva dovuto attuare il programma di riorganizzazione dell'azienda. Dal punto di vista procedimentale, secondo le **Sezioni Unite** della Suprema Corte di Cassazione, *"in tema di **formulazione dei motivi** del ricorso per cassazione avverso i provvedimenti pubblicati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 40, ed impugnati per omessa, insufficiente, o contraddittoria motivazione, poiché secondo l'articolo 366-bis, codice procedura civile, introdotto dalla riforma, nel caso previsto dall'articolo 360, n. 5, codice procedura civile, l'illustrazione di ciascun motivo deve contenere, a pena di inammissibilità, la chiara indicazione del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria, ovvero le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la renda inidonea a giustificare la decisione, la relativa censura deve contenere un momento di sintesi che ne circoscriva i limiti in maniera da non ingenerare incertezze in sede di formulazione del ricorso e di valutazione della sua ammissibilità"*.

[Torna all'indice](#)