

Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Licenziamento collettivo illegittimo se l'indicazione delle modalità per la scelta dei lavoratori da licenziare non è puntuale.
2. Sicurezza sul lavoro: la responsabilità del datore di lavoro cessa solo col rischio elettivo. Il concetto di "preposto".
3. Al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Con la nota di convocazione delle OO.SS. per l'incontro di ieri 13 febbraio 2014, il Ministero ha trasmesso lo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri recante il *"Regolamento di organizzazione del Ministero della Giustizia e riduzione degli Uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche del Ministero della Giustizia"*.

Ad un prima lettura del corposo documento emergono, a parere di questa Organizzazione Sindacale, delle criticità che ci lasciano molto perplessi.

La novità più importante, che non significa certamente che sarà quella che produrrà effetti "miracolosi", è rappresentata dal fatto che, sostanzialmente, la Direzione Generale dell'Organizzazione Giudiziaria verrà smembrata in **tre Direzioni Regionali dell'O.G.**, una per il Centro, una per il Settentrione e una per il Meridione, che erediteranno parte delle competenze dalla Direzione Generale del personale, dei beni e servizi e dei sistemi informativi.

Questo però significa che se da un lato, con la scusa della "ottimizzazione" dei servizi e del risparmio di spesa, si sopprimono circa mille uffici giudiziari - così come previsto dai tristemente noti decreti legislativi nn. 155 e 156 - dall'altro si vogliono creare tre nuovi grandi uffici a cui corrispondono altrettante posizioni dirigenziali di prima fascia che, peggio ancora, per il loro funzionamento attingeranno personale amministrativo (cosa assai probabile) dalle cancellerie e segreterie giudiziarie, con l'illogica conseguenza che, per ottimizzare il funzionamento dell'intero sistema-justizia, verrà sottratto un certo numero di dipendenti dalle già asfittiche piante organiche che, è bene ricordarlo, sono già al limite del collasso.

La qual cosa fa a pugni con le dichiarazioni assai recenti della ministra Cancellieri e dei Presidenti di Corte d'Appello che hanno sottolineato come proprio la carenza di personale è fra le principali cause dello spaventoso arretrato che sommerge gli uffici giudiziari.

Noi di Confsal-Unsa, ogni volta che è stato possibile, abbiamo offerto la nostra disponibilità a confrontarci con l'Amministrazione, perché riteniamo sia molto più fruttuoso (per tutti) che delle importanti innovazioni organizzative

derivino da un franco e leale confronto fra i rappresentanti dei lavoratori e l'Amministrazione stessa.

Invece no, in via Arenula, anche in questa circostanza, si è ritenuto di non coinvolgere le altre parti in causa, procedendo unilateralmente a formulare una ipotesi di riorganizzazione che, ove restasse così com'è, porterebbe parecchia confusione e numerose disfunzioni negli uffici sia centrali che periferici.

Che dire? Per quanta buona volontà ci si possa mettere, proprio non riusciamo a scorgere nel citato documento elementi che ci consentano di valutarlo positivamente sia nel merito che nel metodo.

Ad esempio, accorpare tutto nelle tre macro-aree cui si è accennato sopra, (individuabili in Milano, Roma e Napoli) porterà ad una serie di problemi di gestione del personale e di organizzazione in generale.

Ma poi, la stessa definizione di "circoscrizione interregionale", di cui all'art. 8 del documento, laddove è scritto che "si è avuto riguardo all'esistenza di stabili e funzionali collegamenti aerei, ferroviari e stradali, avendo cura di assicurare la prossimità geografica e storica dei territori", evidenzia un distacco da quella che è la realtà territoriale e socio economica del nostro Paese. Infatti i frequentissimi disservizi dei mezzi di trasporto di ogni tipo, e i costi altissimi per poter fruire di tali mezzi rappresentano un problema così grave che proprio ci risulta strano che qualcuno sia riuscito a ipotizzare la bontà di tale apodittica formulazione.

Fra i vari punti che compongono il documento in esame, quello che più ci preoccupa riguarda le competenze della Direzione Regionale, soprattutto in materia di gestione del personale dell'amministrazione periferica, delle cancellerie e segreterie giudiziarie.

Si prevede, infatti l'assegnazione temporanea di personale, anche in soprannumero, in posti vacanti in altri uffici compresi nella circoscrizione e i trasferimenti e comandi sempre nell'ambito della stessa circoscrizione.

Ma poiché in materia di "movimentazione" del personale è prevista **"assoluta autonomia gestionale"**, questo non ci lascia affatto tranquilli, in quanto ciò confliggerebbe con tutte le norme contrattuali attualmente in

essere, esponendo un elevatissimo numero di lavoratori e lavoratrici non più ad applicazioni distrettuali, ma a vere e proprie "deportazioni" in ambito interregionale! La qual cosa, ove si realizzasse, comporterebbe anche dei costi **insostenibili** sotto l'aspetto logistico dei lavoratori (e delle loro famiglie). Infine i dipendenti coinvolti potrebbero trovarsi di punto in bianco a dover sottostare (sempre grazie alla famosa "autonomia gestionale") a trasferimenti d'ufficio, che letteralmente sconvolgerebbero la loro vita.

Chiosa finale.

Se è vero, come è vero, che già da molto tempo tutti gli addetti ai lavori (da ultimo i vari Presidenti di Corte d'Appello nelle recenti inaugurazioni dell'anno giudiziario) si stanno lamentando a causa delle gravissime carenze di organico nei rispettivi distretti, chiedendo con decisione interventi concreti da parte di chi manovra le leve del comando, nel documento di cui in premessa "la politica" rimane indifferente a tutto ciò; anzi, continua imperterrita nella sua assurda strategia di tagli lineari, che già tanti guasti hanno procurato nella PA.

In buona sostanza, con quello che dovrebbe diventare un provvedimento "rivoluzionario" in materia di riorganizzazione del sistema-giustizia si stanno per varare norme decisamente illogiche e confusionarie **in tutti i Dipartimenti del Ministero della Giustizia**. Eh sì, perché al **Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e a quello della Giustizia Minorile** gli interventi si preannunciano altrettanto inconcepibili, e dannosi.

Di conseguenza, per tutto quanto sopra scritto, Confsal-Unsa non può che ribadire la sua netta contrarietà al DPCM in questione, riservandosi ogni utile iniziativa idonea a limitarne i danni, al fine di contemperare le pur giuste esigenze dell'Amministrazione con le altrettanto (se non di più...) giuste esigenze di migliaia di lavoratrici e di lavoratori, e per un servizio-giustizia finalmente più efficiente.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, sentenza n. 2298 del 3 febbraio 2014.

Licenziamento collettivo illegittimo se l'indicazione delle modalità per la scelta dei lavoratori da licenziare non è puntuale.

"La comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, della L. 23.07.91 n. 223, nel momento in cui fa obbligo al datore di indicare puntualmente le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, intende consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione di collocamento in mobilità e la rispondenza agli accordi raggiunti.

A tal fine non è, dunque, sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, né la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, mentre è necessario controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per l'individuazione dei dipendenti da licenziare".

E' quanto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 2298 del 3 febbraio 2014, ha accolto il ricorso di un lavoratore licenziato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della L. 23.07.1991 n. 223.

Si legge nella sentenza come l'applicazione del principio di diritto ribadito dalla Suprema Corte, comporta che "il giudicante proceda ad analitico riscontro del contenuto della comunicazione scritta e delle indicazioni richieste dalla norma di legge, verificando se esiste la puntuale indicazione (secondo l'esplicita formulazione dell'art. 4, c. 9) dei criteri di scelta, così come indicati dal successivo art. 5, c. 1, della stessa legge n. 223 (che richiama i criteri delineati dai contratti collettivi, oppure, in mancanza, i criteri dei carichi di famiglia, dell'anzianità, delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative). In altre parole, il giudice deve verificare se le indicazioni contenute nella comunicazione abbiano effettiva rispondenza con il modello indicato dalla normativa collettiva o con il modello indicato dalla legge e se i meccanismi operativi indicati portino effettivamente all'individuazione concreta dei licenziati, sulla base dei parametri assegnati ai vari criteri e dell'ordine di priorità fra i criteri stessi, in modo da pervenire ad una graduatoria dei lavoratori interessati sulla base di punteggi assegnati."

Secondo i giudici di legittimità, nel caso di specie, il giudice di merito si è sottratto a questo compito, effettuando una verifica solo parziale quanto formale delle modalità di selezione, limitandosi ad un esame esterno del modello recante le modalità di selezione dei lavoratori, ma senza verificare se le indicazioni ivi contenute consentano effettivamente la redazione di una graduatoria.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 2455 del 4 Febbraio 2014.

Sicurezza sul lavoro: la responsabilità del datore di lavoro cessa solo col rischio elettivo. Il concetto di "preposto".

La sentenza suindicata offre numerosi spunti di riflessione sul tema della **prevenzione degli infortuni sul lavoro**.

In generale, nel nostro ordinamento, è onere del datore di lavoro (o della persona da lui nominata) provvedere alla sorveglianza diretta dei sottoposti, al fine di evitare che gli stessi operino senza quelle precauzioni necessarie a garantire la loro sicurezza.

Ciò poiché **il datore di lavoro è sempre responsabile** nei confronti del lavoratore, sia quando quest'ultimo ometta di adottare le opportune precauzioni (ad esempio, indossando caschetto, occhiali, calzature e guanti protettivi), sia quando il primo ometta del tutto la vigilanza circa l'adeguamento dei dipendenti alla normativa vigente. Il datore di lavoro va esente da responsabilità solo nel caso in cui venga integrato il c.d. "**rischio elettivo**", intendendosi con tale termine la circostanza per cui, con un comportamento assolutamente **imprevedibile e abnorme**, il dipendente agisce provocando danni a se stesso e ad altri.

L'onere di provare la sussistenza del rischio elettivo grava sul datore di lavoro.

Nel caso di specie l'infortunio è stato causato dalla caduta di un operaio, impegnato nell'esecuzione di alcune opere di montaggio e smontaggio, da un'impalcatura. Per questo tipo di lavoro è indispensabile che il soggetto sia dotato di cintura di sicurezza, debitamente agganciata, qualora non sia possibile disporre di impalcature di protezione o di parapetti.

Se dagli atti di causa - attinti anche dal correlato procedimento penale - risulta che il lavoratore svolgeva la propria attività senza indossare né osservare idonee misure di prevenzione, allora la responsabilità dell'infortunio resta totalmente a carico del datore di lavoro.

Relativamente al **riparto di responsabilità** tra **datore e altri responsabili** afferma la Suprema Corte che *"ai fini della ripartizione di responsabilità stabilita, in via gerarchica, tra datore di lavoro, dirigenti e preposti, la figura del preposto ricorre nel caso in cui il datore di lavoro, titolare di una attività aziendale complessa ed estesa, **operi per deleghe secondo vari gradi di responsabilità**, e presuppone uno specifico addestramento a tale scopo oltre al riconoscimento, con mansioni di caposquadra, della direzione esecutiva di un gruppo di lavoratori e dei relativi poteri per l'attribuzione di compiti operativi nell'ambito dei criteri prefissati"*.

Il termine **"preposto"** non può quindi essere esteso all'operaio professionalmente più anziano della squadra, il quale, sebbene conservi esperienza maggiore rispetto agli altri dipendenti, non gode di delega apposita né si è impegnato in specifico addestramento da capo squadra con i poteri di direzione e controllo esecutivo che ne derivano.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 2837 del 7 febbraio 2014.

Al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2837 del 7 febbraio 2014, ha ribadito "in relazione alla regola fissata dal R.D.L. 5 marzo 1923, n. 692, art. 3 - secondo cui "è considerato **lavoro effettivo ogni lavoro che richieda un'occupazione assidua e continuativa**"- il principio secondo cui tale disposizione non preclude che il **tempo impiegato per indossare la divisa** sia da considerarsi lavoro effettivo, e debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa."

Il caso preso in esame dalla Suprema Corte vede come protagonista un addetto alla lavorazione di gelati e surgelati, obbligato ad indossare una tuta, scarpe antinfortunistiche copricapo e indumenti intimi forniti dall'azienda, e a presentarsi al lavoro 15/20 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro aziendale; solo dopo aver indossato tali abiti ed essere passato da un tornello

con marcatura del badge poteva entrare nel luogo di lavoro accedendo al reparto dove una macchina bollatrice rilevava l'orario di ingresso. Tali operazioni si ripetevano al termine dell'orario di lavoro **per dismettere gli indumenti indossati**.

Il giudice dell'appello, riformando la sentenza del giudice di prime cure, ha riconosciuto il diritto del dipendente alla retribuzione per il tempo impiegato nelle operazioni di vestizione e svestizione, considerandone il carattere necessario e obbligatorio per l'espletamento dell'attività lavorativa, e lo svolgimento sotto la direzione del datore di lavoro. Una diversa regolamentazione di tale attività non poteva essere ravvisata, sul piano della disciplina collettiva, dal "silenzio" delle organizzazioni sindacali sul problema del "tempo tuta", né da accordi aziendali intervenuti per la disciplina delle pause fisiologiche.

La sentenza impugnata ha determinato il tempo di tali attività, facendo ricorso a nozioni di comune esperienza, in dieci minuti per ognuna delle due operazioni giornaliere (vestizione e svestizione), commisurando quindi il compenso dovuto alla retribuzione oraria fissata dal contratto collettivo applicabile.

Avverso la decisione del giudice d'appello la società datrice di lavoro, premesso che la determinazione quantitativa della retribuzione risulta soprattutto dalla disciplina collettiva, trae argomenti dalle norme contrattuali in tema di durata e distribuzione dell'orario di lavoro e di riduzione dello stesso (correlata al godimento di riposi individuali) nonché dalla clausola del CCNL applicabile che, imponendo all'azienda di destinare un locale a spogliatoio, dispone che questo debba rimanere chiuso durante l'orario di lavoro; tale previsione escluderebbe che il tempo da destinare alla vestizione possa rientrare nella prestazione lavorativa.

Afferma inoltre la società che gli obblighi normativamente imposti al lavoratore (specie per il personale delle industrie alimentari) di indossare indumenti adeguati e se del caso protettivi, derivano dalla legge e non possono rientrare nell'ambito delle prerogative datoriali, gravando direttamente sul lavoratore; inoltre, che le operazioni in questione non erano predeterminate oggettivamente dal datore di lavoro, perché il personale

poteva effettuarle in un arco temporale di massima ovviamente collocato in un momento precedente l'inizio dell'orario di lavoro, ma sulla base di scelte del tutto personali da parte dei dipendenti.

Non della stessa opinione i giudici di legittimità che precisano come "l'orientamento secondo cui per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera, consente di distinguere nel rapporto di lavoro una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni od attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina d'impresa (art. 2104 comma 2 cod.civ.) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro, il quale ad esempio può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. Di conseguenza al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva." Il giudice dell'appello si è attenuto a questi principi, avendo accertato che le operazioni di vestizione e svestizione si svolgevano nei locali aziendali prefissati e nei tempi delimitati non solo dal passaggio nel tornello azionabile con il badge e quindi dalla marcatura del successivo orologio, ma anche dal limite di 29 minuti prima dell'inizio del turno, secondo obblighi e divieti sanzionati disciplinarmente, stabiliti dal datore di lavoro e riferibili all'interesse aziendale, senza alcuno spazio di discrezionalità per i dipendenti.

La determinazione - si legge nella sentenza - della durata del tempo in questione (e conseguentemente della correlativa controprestazione retributiva) è stata operata in via equitativa e con prudente apprezzamento, stante la difficoltà di accertare con precisione il "quantum" della domanda. Il giudice di merito ha fatto uso discrezionale dei poteri che gli attribuisce la norma processuale dell'art. 432 c.p.c., con apprezzamento in fatto incensurabile in Cassazione, siccome adeguatamente motivato.

[Torna all'indice](#)