



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **No al risarcimento per dequalificazione al dipendente che non prova il danno subito.**
2. **Giurisdizione del giudice ordinario e principi generali applicabili al pubblico impiego.**
3. **Riparto dell'onere della prova in tema di licenziamenti individuali.**
4. **Non è penalmente responsabile il datore di lavoro per omessa vigilanza sul lavoratore negligente.**

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Processo civile e penale. Attività telematiche e ruolo centrale degli Unep.

Manca veramente poco perché la notificazione per via telematica degli atti giudiziari diventi una realtà del nostro processo civile e processo penale; una realtà principale ma non esclusiva, come leggerete più avanti.

Dal punto di vista normativo, tale importante innovazione procedurale (introdotta con il DPR 123/2001) è stata man mano implementata, per consentirne il definitivo varo, con ulteriori interventi del legislatore tesi a disciplinare il **Codice sulla Privacy**, il **Regolamento sulla posta elettronica certificata**, il **Codice dell'amministrazione digitale**.

Questo lungo percorso di preparazione è stato infine completato dal DM 21.2.2011 n. 44 (2), con il quale è stato adottato il regolamento concernente le regole tecniche per l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nel processo civile e penale.

Vale qui la pena ricordare a chi legge che il piano *e-government 2012* individua, tra i suoi obiettivi, proprio la notificazione telematica, qualificata come "*premessa indispensabile per l'abbreviazione dei tempi dei processi*", in un'ottica di dematerializzazione dei procedimenti.

Fatta la suindicata premessa, dobbiamo ora chiederci se in queste attività gli UNEP avranno un loro ruolo, e quale.

Facile rispondere che gli UNEP, in queste nuove attività, avranno un ruolo assai importante; un ruolo centrale.

Le richieste telematiche di notificazione, infatti, dovranno essere inoltrate all'UNEP tramite posta elettronica certificata (PEC). Dopo l'acquisizione dell'indirizzo elettronico del destinatario, l'UNEP eseguirà la notificazione e, mediante lo stesso sistema informatico, invierà al richiedente la notifica il documento informatico con la relazione di notificazione, sottoscritta con firma

digitale e congiunta all'atto stesso, oltre alle ricevute di posta elettronica certificata, nonché l'eventuale scansione dell'atto notificato dall'ufficiale giudiziario.

Ove non si possa precedere (per motivi tecnici o di altra natura) alla notifica telematica, l'Ufficiale Giudiziario, munitosi di una copia cartacea del documento informatico, ne attesterà la conformità all'originale procedendo quindi alla notificazione ex art. 138 e ss. del codice di procedura civile.

Del resto, anche per quanto attiene alle comunicazioni di cancelleria, la nuova formulazione dell'art. 136 C.P.C. prevede che, qualora non sia possibile procedere mediante consegna del biglietto a cura del Cancelliere o a mezzo P.E.C., il biglietto stesso vada trasmesso a mezzo telefax, o rimesso all'ufficiale giudiziario per la notifica.

E' da tener presente che anche nell'ambito del diritto fallimentare si è avuto un intervento legislativo teso a superare eventuali criticità nel campo delle notificazioni per via telematica.

Infatti, con l'entrata in vigore, il 1° gennaio 2014, del nuovo art. 15, co. 3 della Legge Fallimentare, è stato previsto che alla notifica del ricorso e del decreto si provveda, a cura della Cancelleria, mediante l'invio di copia, ovviamente in formato digitale, all'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) del debitore risultante dal registro delle imprese. L'esito di questo primo tentativo di notifica dovrà essere comunicato in modalità automatica all'indirizzo PEC del ricorrente. Nel caso in cui la notifica a mezzo PEC non risulti possibile, sarà il ricorrente a dover provvedere al nuovo tentativo di notificazione da effettuarsi "esclusivamente di persona", a norma dell'art. 107, comma 1, del D.P.R. 1959/1229, ossia a mani proprie mediante accesso diretto dell'ufficiale giudiziario alla sede dell'impresa risultante dal registro delle imprese, con espressa esclusione quindi di qualunque possibilità di notificazione a mezzo posta. In ogni caso, la figura dell'Ufficiale Giudiziario assume un ruolo decisamente centrale, sia come soggetto addetto alla notifica telematica, sia come elemento essenziale per supplire alle criticità della trasmissione telematica degli atti,. Ed è in questo contesto che si inserisce l'attività informatica negli UNEP.

Tuttavia, pur se negli ultimi anni sono state adottate negli Uffici tecnologie più moderne (vedi il sistema GSU Web), le dotazioni tecnologiche non risultano ancora adeguate alle specifiche tecniche necessarie per procedere alle notifiche telematiche su larga scala.

Per realizzare compiutamente l'attività di notificazione dal punto di vista informatico, è certamente necessario avvalersi delle moderne tecnologie, per ampliarne le possibilità di utilizzo e di integrazione nel processo telematico; ma è altrettanto necessario valutare una completa riorganizzazione degli uffici, ivi compresa la formazione del personale addetto, Funzionari Unep, Ufficiali Giudiziari ed Assistenti Giudiziari.

Di particolare rilievo, in questa ottica, è la figura professionale dell'Assistente Giudiziario addetto agli UNEP; figura che, come da contratto, svolge un'attività di collaborazione, sulla base di istruzioni, avvalendosi anche dei supporti informatici in compiti di natura giudiziaria.

Già oggi gli Assistenti Giudiziari rappresentano, nel campo dell'accettazione, della preparazione e della iscrizione a cronologico degli atti in via informatica, un elemento cardine per le attività degli UNEP. Con l'entrata a regime delle notificazioni telematiche il loro ruolo di collaborazione all'interno degli Uffici N.E.P assumerà un carattere ancora più importante e fondamentale per le attività connesse.

Anche se in questa sede si è preferito trattare esclusivamente delle attività di notifica telematica, non va peraltro dimenticato che anche i progetti di riforma nel campo dell'esecuzione civile stanno andando verso l'utilizzo delle procedure informatiche, ove ciò risulti possibile.

Ed è in questa direzione che la nostra Organizzazione Sindacale si sta muovendo, nel presupposto ineliminabile che la figura dell'Ufficiale Giudiziario, e dell'Unep in generale, sono e restano al centro del processo di esecuzione.

In conclusione, si ritiene di poter affermare che, nonostante gli auspici di molti soggetti interessati alla privatizzazione dei servizi (...), gli UNEP, anche con l'avvio delle procedure telematiche, continueranno a rivestire un ruolo centrale nel panorama giudiziario italiano che, è bene ricordarlo, non può prescindere da un organo statale, indipendente tra le parti, per assicurare il servizio nel supremo interesse della Giustizia e dei cittadini che ne sono i naturali destinatari.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione, sentenza n. 7818 del 3 aprile 2014.

No al risarcimento per dequalificazione al dipendente che non prova il danno subito.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7818 del 3 aprile 2014, ha affermato che **"il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale, in tutti i casi in cui è ritenuto risarcibile, non può prescindere dalla allegazione da parte del richiedente degli elementi di fatto dai quali desumere l'esistenza e l'entità del pregiudizio"**.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva condannato il Ministero della Difesa a pagare ad un suo dipendente una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno per l'illegittima dequalificazione subita dalla lavoratrice ricordando che la giurisprudenza di legittimità aveva sì ribadito la necessità che del danno fosse data la prova e che fosse indicato con specifiche deduzioni ma che tuttavia occorreva tenere conto dell'esistenza di beni tutelabili e protetti ex art 41 Cost. e art 2087 c.c. rispetto ai quali la verifica di un danno non era elemento costitutivo poiché l'ordinamento tutelava in sé alcuni valori fondamentali della persona, quali la dignità del lavoro, la libertà di espressione, la

libertà di associazione e che in tali casi il danno si identificava con la lesione medesima, come era avvenuto nel caso in esame.

La Suprema Corte ha precisato che le affermazioni della Corte territoriale non possono essere accolte in quanto contrastanti con i principi affermati dalla Corte di legittimità che lo stesso giudice di merito ha richiamato ritenendo, però, di non doverne fare applicazione nel caso in esame.

In particolare i giudici di legittimità hanno evidenziato che **"pur dovendosi rilevare che per quanto attiene alla prova del danno, le SS.UU. del 2008 (N. 26972), richiamate dalla stessa Corte territoriale, hanno ammesso che essa possa fornirsi anche per presunzioni semplici, deve, tuttavia, escludersi che il danno sia "in re ipsa" (nello stesso senso Cass. SU n. 6572 del 24 marzo 2006), dovendo essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi, che solo dall'interessato possono essere dedotti, si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prova."**

La Corte territoriale - si legge nella sentenza - **non si è attenuta a detti principi e dunque la sentenza deve essere cassata in relazione ai motivi accolti ed il giudizio rimesso alla Corte d'Appello in diversa composizione.**

[Torna all'indice](#)

Cassazione. Sentenza n. 7107 del 26 Marzo 2014.

Giurisdizione del giudice ordinario e principi generali applicabili al pubblico impiego.

Nell'ambito del **lavoro pubblico contrattualizzato** la pubblica amministrazione, in determinate circostanze, gode di un certo margine di discrezionalità.

Salvo casi eccezionali (si pensi a determinate categorie di lavoratori impiegati in ambiti particolari, come i magistrati) in quanto a giurisdizione, pubblico impiego e lavoro privato sono equiparati: competente a conoscere della causa tra il dipendente e la pubblica amministrazione - datore di lavoro è il **giudice ordinario**.

Ciò è espresso chiaramente all'art. 63 del d. lgs. 165/2001 (rubricato "*norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*"; nella specie, l'art. 63 riguarda la giurisdizione nei rapporti di lavoro).

Il giudice ordinario ha infatti il potere di emettere "*sentenze di accertamento, di condanna e costitutive nei confronti della pubblica amministrazione*", nei limiti tuttavia della "**scelta fiduciaria**", ambito riservato alle **scelte discrezionali** della pubblica amministrazione.

Infatti "*il giudice ordinario può emettere una pronuncia costitutiva del rapporto di pubblico impiego contrattualizzato soltanto si tratti di attività vincolata e non discrezionale e non quando si tratti di scelta fiduciaria*".

Nel caso di specie è tuttavia legittimo che il dirigente, al quale sia stato preferito altro candidato, possa dolersi innanzi al giudice ordinario dell'adozione, da parte dei pubblici uffici, di **politiche discriminatorie**.

Pur avendo discrezionalità la pubblica amministrazione deve infatti pur sempre rispettare i **canoni generali** vigenti nel nostro ordinamento e applicabili a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro; si tratta in particolare della **buona fede** e della **correttezza contrattuale**, enunciati agli articoli 1175 e 1375 cod. civ. e sicuramente applicabili anche nel caso in oggetto.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 7108 del 26 Marzo 2014.

Riparto dell'onere della prova in tema di licenziamenti individuali.

A norma dell'art. 5 della legge 604/1966 ("norme sui licenziamenti individuali") grava sul datore di lavoro l'onere della prova in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Nel caso in cui, come in quello di specie, la giusta causa consista nell'assenza ingiustificata del dipendente dal servizio, al datore di lavoro spetta provare l'assenza stessa nella sua oggettività, ad esempio dimostrando la mancanza delle timbrature o verificando a mezzo di superiori gerarchici l'assenza del dipendente.

Sarà invece onere del lavoratore, sanzionato sul piano disciplinare, dimostrare che esistono elementi idonei a giustificare quella determinata assenza dal servizio, per causa a lui non imputabile.

La c.d. prova liberatoria è dunque a carico del lavoratore; prova liberatoria che ha senso far entrare in sede processuale solo a seguito di perfezionamento della prova a carico del datore.

Ai fini processuali è sufficiente che il datore dimostri la pacifica assenza del lavoratore dal proprio posto di lavoro. In particolare afferma la Suprema Corte che **"non risultano dagli atti del giudizio elementi di prova che dimostrino le assenze asserite dal datore, intese nella loro materialità, essendo peraltro tali assenze contestate nel processo dal lavoratore"**.

Il licenziamento individuale, disposto dal datore appunto per assenza ingiustificata protrattasi nel tempo, impugnato dal lavoratore e dichiarato illegittimo sia in primo che in secondo grado di giudizio, è stato nuovamente confermato dalla Cassazione, la quale ha rigettato il ricorso del datore di lavoro sulla base della logicità e della correttezza di motivazione della sentenza contestata.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, con sentenza n. 15490 del 7 aprile 2014.

Non è penalmente responsabile il datore di lavoro per omessa vigilanza sul lavoratore negligente.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15490 del 7 aprile 2014, decidendo in merito alla correttezza della sentenza con cui la Corte d'appello confermava la sentenza del GIP che dichiarava il legale rappresentante di una società colpevole del reato di cui all'art. 589, commi 1 e 2, cod. pen., avendo, per colpa generica e specifica, causato la morte del lavoratore dipendente (deceduto a seguito delle gravi ustioni riportate dopo essere stato investito dalle fiamme improvvisamente sviluppatasi dai vapori di carburante, ancora presenti all'interno di autoveicolo, non bonificato, che il predetto era intento a demolire, mediante l'uso di cannello ossipropanico, senza che il medesimo indossasse gli indumenti ignifughi di protezione e seguisse le procedure di cautela del caso), ha affermato che "non è dubbia la correttezza dell'incipit della sentenza gravata: il datore di lavoro è garante, fra l'altro, del puntuale rispetto delle misure prevenzionali, se del caso, quando le dimensioni aziendali ciò rendano inevitabile, delegando soggetto all'uopo incaricato, dotato dei necessari poteri e delle specifiche competenze."

Tuttavia la Suprema Corte ha precisato che la Corte territoriale, ignorando la rilevante circostanza che il legale rappresentante assumeva risultare dall'organigramma in atti, la presenza di un dipendente preposto al taglio delle carcasse dei mezzi da demolire, con ragionamento, pertanto, gravemente illogico, in quanto ingiustificatamente apodittico, ha concluso semplicisticamente, per la penale responsabilità del legale rappresentante che non poteva discolarsi in quanto "avere (...) adempiuto a tutti gli obblighi di prevenzione degli infortuni previsti dalla legge (...) non lo esonerava dall'obbligo di controllare e garantire l'effettiva osservanza delle misure di prevenzione da parte dei lavoratori".

Accolto il motivo di ricorso dell'imputato secondo il quale la Corte aveva offerto giustificazione illogica ed apparente in ordine alla penale responsabilità per omessa vigilanza finendo per condannare il ricorrente su basi oggettive, a cagione della mera posizione ricoperta.

"Ciò era irragionevole ed ingiusto, non potendosi pretendere dal datore di lavoro la diuturna e assillante vigilanza sul rispetto da parte dei dipendenti

delle procedure di sicurezza previste. Né, a tal fine, poteva pretendersi, quali che fossero le dimensioni della struttura aziendale, la nomina di un controllore."

Evidente la severa inadeguatezza del costruito motivazionale - affermano i giudici di legittimità - non essendo da esso consentito trarre i necessari elementi valutativi per misurare la dimensione aziendale e, di converso, l'esigibilità del compito di sorveglianza personale posto personalmente a carico del datore di lavoro. La motivazione si mostra inoltre gravemente orfana dei dati di conoscenza concernenti le competenze ed abilità del lavoratore rimasto vittima dell'incidente.

Non è superfluo - si legge nella sentenza - ricordare che ove la dimensione e complessità aziendale avessero reso necessario l'esercizio del dovere di vigilanza mediante soggetto all'uopo delegato, di quest'ultimo si sarebbe reso necessario conoscere dei relativi poteri e delle pertinenti competenze e qualifiche, in definitiva, delle concrete attitudini ad impedire pericolosi scostamenti dalle procedure di sicurezza. In ogni caso, infine, non poteva passare in silenzio l'attento scrutinio del sinistro, al fine di accertare se esso sia dipeso da manovra e/o procedura, oltre ad eventuale mancata adozione dei presidi individuali di sicurezza, non prontamente ed efficacemente emendabile; o, seppure, esso ha finito per incarnare e rendere tragicamente palpabile approssimativi e inadeguati procedimenti aziendali, affidamento di attività rischiose a soggetti non adeguatamente qualificati, predisposizione di sistemi di vigilanza non perfettamente efficienti.

Dunque la Corte di Cassazione annulla la sentenza impugnata rinviando per nuovo esame, alla luce delle osservazioni svolte, alla Corte d'Appello.

[Torna all'indice](#)