



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. **Legittimità delle sanzioni disciplinari per violazione del "minimo etico".**
2. **Illegittimo il licenziamento in mancanza di prova delle assenze del lavoratore.**

Fra di noi. Oggi parliamo di...

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

L'Editoriale

di Massimo Battaglia

E meno male che c'è stato l'accordo di mobilità...



Tutti conoscerete quel vecchio detto "la gatta frettolosa.....etc.". Faccio questo richiamo alla saggezza popolare perché se i governi che si sono occupati della riforma delle circoscrizioni giudiziarie avessero riflettuto un po' di più, non tanto sul cosa stavano facendo, ma sul come lo stavano facendo, oggi non avremmo alcune migliaia di lavoratrici e di lavoratori costretti a stravolgere l'organizzazione della loro vita familiare e, cosa non meno importante, non avremmo all'interno degli uffici che hanno accorpato funzioni e personale dei circa mille uffici giudiziari chiusi per legge una situazione logistica del tutto precaria proprio a causa del sovraffollamento dovuto dall'arrivo dei c.d. "perdenti posto".

Gli effetti negativi prodotti dall'applicazione dei decreti legislativi 155 e 156 del 2012 sarebbero stati però ben più devastanti se Confsal-Unsa, il 9 ottobre del 2012, non avesse sottoscritto con l'Amministrazione un accordo sulla mobilità del personale dell'Organizzazione Giudiziaria; accordo che aveva ed ha validità esclusivamente limitata alle procedure conseguenti la revisione delle circoscrizioni giudiziarie medesime, di cui all'art. 1, comma 2, della legge 14 settembre 2011, n. 148, e che non produce effetti al di fuori dei casi previsti nell'articolato dell'accordo medesimo.

In buona sostanza, grazie (è proprio il caso di dirlo...) all'accordo citato, moltissimi dipendenti "perdenti posto", previa partecipazione agli interPELLI distrettuali, velocemente banditi dal Ministero della Giustizia per i posti disponibili in altri uffici giudiziari del medesimo Distretto, hanno avuto la chance di poter scegliere di essere

assegnati ad un ufficio diverso dall'ufficio del capoluogo "accorpante".

Con il nostro deciso impegno, volto almeno ad alleviare le difficoltà dei lavoratori, noi di Confsal-Unsa, come suol dirsi, "abbiamo messo una pezza" ad una situazione veramente allucinante per migliaia di lavoratori che di punto in bianco hanno dovuto fare inopinatamente i conti con una realtà che mai e poi mai avrebbero immaginato di dover affrontare, e che invece li ha costretti a dover riorganizzare la propria vita sotto tutti gli aspetti: familiare, logistico ed economico.

Questa volta, salvo lievissime ed irrilevanti sfumature, non possiamo accusare l'Amministrazione di non tener fede ai propri impegni solennemente assunti con la sottoscrizione del citato accordo di mobilità del 2012.

Gli interPELLI sono stati banditi ed hanno prodotto i loro positivi effetti nei tempi previsti, nonostante in due o tre realtà si fosse tentato, ma invano, di bloccare il tutto.

Ma questa è acqua passata e, essendo abituati a guardare sempre avanti, non possiamo non rilevare che **probabilmente entro il corrente mese di aprile verrà bandito un altro interpello**, di carattere nazionale, che dovrà servire ad incentivare ulteriormente, per chi lo volesse, la mobilità volontaria per troppo tempo rimasta bloccata a causa delle solite ed inspiegabili "dimenticanze" dell'Amministrazione.

Infine, a chiusura del discorso sulla revisione delle circoscrizioni giudiziarie, dovrebbe concludersi per fine mese (più precisamente, il 29 aprile 2014) l'iter che prevede la definitiva soppressione degli Uffici del Giudice di Pace, ed è assai probabile che la materiale "chiusura" dell'intera operazione sarà affidata alle Corti di Appello nel cui distretto di competenza si trovano detti uffici.

Naturalmente, l'argomento di cui oggi ci siamo di nuovo interessati rappresenta solo un piccolo ingranaggio del ben più ampio progetto di riforma della Giustizia italiana, che aspettiamo da moltissimo tempo.

Allo stato attuale sembrerebbe (ma per prudenza il condizionale è sempre d'obbligo...) che il governo oggi in carica sia veramente interessato, nell'ambito più generale della riforma della PA, di occuparsi concretamente anche della nostra Amministrazione.

Confsal-Unsa ha già messo le sue carte in tavola, per far capire a chi poi dovrà decidere (...) che può certamente contare sulla nostra leale collaborazione, **ma all'unica condizione che questa volta si metta il personale al centro dell'attenzione.**

Le legittime aspettative circa la condizione lavorativa, la sicurezza e le condizioni economiche nonché di carriera di tantissimi lavoratori non possono essere tradite anche questa volta.

E la nostra disponibilità ad affrontare con spirito collaborativo un impegno così gravoso non potrà prescindere dagli argomenti appena citati.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 7105 del 26 Marzo 2014.

Legittimità delle sanzioni disciplinari per violazione del "minimo etico".

Le **sanzioni disciplinari** sono normalmente irrogabili all'interno dell'azienda sulla base di un **codice etico** reso noto a tutti i dipendenti.

Ma ci sono casi in cui dette sanzioni - ad esclusione di quelle espulsive come il licenziamento, per il quale occorrono determinate cautele - possono essere irrogate anche in **assenza di idonea pubblicità?**

Nel caso di specie un dipendente, dopo aver inviato un fax contenente accuse gravi e non fondate su prove a un dirigente e ad altri colleghi, è stato sospeso dal servizio per un mese.

Contro tale decisione lo stesso ha proposto impugnazione, ma la legittimità della sanzione è stata confermata sia in primo che in secondo grado di giudizio.

Contro tale statuizione l'interessato ha proposto ricorso in Cassazione.

Se il codice etico adottato dall'azienda, adeguatamente pubblicizzato, è idoneo a fondare responsabilità disciplinare, essa è comunque riscontrabile anche nel caso in cui risulti violato il c.d. "**minimo etico**", per questo intendendosi la violazione sia di **norme di rilevanza penale** che comportamenti percepibili dal dipendente stesso come illeciti.

La Suprema Corte rileva come in questo caso *"non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta"*.

La **gravità della condotta** tenuta dal dipendente era tale per cui chiunque ne avrebbe compreso la portata lesiva non solo sul piano disciplinare ma anche penale. Il ricorso è rigettato.

[Torna all'indice](#)

Cassazione, sentenza n. 7108 del 26 marzo 2014.

Illegittimo il licenziamento in mancanza di prova delle assenze del lavoratore.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7108 del 26 marzo 2014, ha affermato che è da ritenersi corretta l'esclusione della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento qualora non risultino dagli atti del giudizio elementi di prova che dimostrino le

assenze ingiustificate asserite dal datore, intese nella loro materialità.

In particolare la Suprema Corte ha ricordato che "il datore di lavoro, su cui a norma dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966 grava l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, può limitarsi, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dalla assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio, nella sua valenza di inadempimento sanzionabile sul piano disciplinare, a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare l'assenza e in particolare la sua dipendenza da causa a lui non imputabile."

Tuttavia "solo la pacifica verifica dell'assenza esonera il datore di lavoro all'onere della prova impostogli dall'art. 5 della citata legge (comportando, dall'altra parte, che il lavoratore inadempiente possa liberarsi della responsabilità provando la non imputabilità della mancata prestazione).".

Nella specie - evidenziano i giudici di legittimità - 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.

Né può ritenersi sufficiente a dimostrare le assenze la mera indicazione delle stesse nell'atto di contestazione disciplinare, restando altresì irrilevante la mancata adduzione di giustificazioni da parte del lavoratore in sede disciplinare.

[Torna all'indice](#)

Fra di noi. Oggi parliamo di...

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

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 sono applicabili anche al 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, etc...

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.

"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" (Corte di Cassazione civile, senza n. 9167 del 16 Aprile 2013).

[Torna all'indice](#)