



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Riparto di giurisdizione in materia di pubblico impiego.
2. Legittimo il licenziamento del dipendente "pirata della strada".
3. Il lavoratore deve dimostrare il nesso di causalità tra la condotta del datore e il danno richiesto.
4. Effetti della sentenza penale di assoluzione nel giudizio civile di licenziamento per giusta causa.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Nel più ampio contesto delle riforme della PA quella di cui, in questa sede, mi preme parlare è la riforma della Giustizia, in tutti i suoi settori.

Argomento più volte trattato, ma che comunque vale la pena riprendere proprio perché, fra le tante riforme che interesseranno la PA, quella della Giustizia è sicuramente la più delicata. Richiede, infatti, volontà politica, coraggio, tanto buon senso e lungimiranza.

Chi ci segue con costanza sa benissimo che questo **Coordinamento Giustizia** (e prima ancora il glorioso SAG) si è sempre battuto per il riconoscimento della speciale peculiarità che contraddistingue tutti i lavoratori della Giustizia, indipendentemente dal dipartimento di appartenenza. Ciò deriva dal fatto che, come recita l'art. 4 dell'Ordinamento Giudiziario, **"...Il personale delle cancellerie e segreterie giudiziarie di ogni gruppo e grado fa parte dell'Ordine Giudiziario"**, che è di rilevanza costituzionale, e detto personale rappresenta davvero l'asse portante dell'intero "sistema giustizia".

Alla luce di tale incontrovertibile realtà abbiamo sempre sostenuto la necessità della creazione di un apposito **Comparto Giustizia**, all'interno del quale, col mutare del quadro normativo, legislativo e contrattuale che regola il funzionamento della PA, era logico e giusto tenere conto della professionalità dei dipendenti tutti del Ministero della Giustizia e dell'elevato spirito di abnegazione e senso del dovere che li ha sempre contraddistinti.

Fino ad oggi, tuttavia, una classe politica del tutto inadeguata e priva di coraggio non ha ritenuto dover dare seguito a quello che ci sembrerebbe un autentico atto di volontà riformatrice.

*Ciò detto, fermo restando che non intendiamo far cadere la nostra proposta, dobbiamo concentrarci su quello che **oggi** possiamo sperare di ottenere, anche in considerazione della manifestata volontà dell'attuale governo (e segnatamente del ministro Orlando) di voler procedere ad una riforma della Giustizia che, ovviamente, tenga conto del personale amministrativo dipendente.*

Naturalmente non possiamo avere certezze di effettiva realizzazione di tutto quanto, a nostro parere, sarebbe necessario per arrivare ad un "servizio-giustizia" rapido, efficiente ed in linea con i tempi. Ma ci piace pensare che, almeno su alcuni punti, ci sia unità di intenti fra governo e parti sociali.

Ci riferiamo, in primis:

- **alla drammatica situazione delle piante organiche del personale amministrativo** che, soprattutto in certi uffici, raggiunge l'incredibile scopertura di oltre il 40% di quanto sarebbe previsto. La qual cosa è particolarmente deprecabile soprattutto in considerazione della continua ed inarrestabile crescita dei carichi di lavoro;
- **a una seria riforma dei codici, assolutamente necessaria per snellire la spaventosa "montagna" di pendenze** che, fra materia civile e materia penale, superano i **dieci milioni di procedimenti;**
- **a una effettiva e concreta iniziativa per quanto attiene la messa in atto di tutto quanto necessario per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- **a una più equa redistribuzione delle ingenti somme del Fondo Unico Giustizia (FUG)** che, come noto, attualmente viene ripartito, per un terzo ciascuno, fra Ministero della Giustizia, Ministero dell'Interno e casse dello Stato. A nostro parere,

invece, dato che le somme del **FUG** vengono incamerate (previa confisca dei patrimoni sequestrati alle varie criminalità) **grazie essenzialmente all'infaticabile lavoro dei dipendenti amministrativi della Giustizia**, sarebbe più che giusto assegnarne una copia ragionevolmente più cospicua al Ministero della Giustizia, che potrebbe utilizzarla per **incrementare il Fondo Unico di Amministrazione (FUA), destinato al personale.**

Ora, appena sarà passato questo momento di particolare turbolenza politica, a causa di una delle peggiori e rissose campagne elettorali della storia della Repubblica, torneremo a stimolare i ministri competenti (Pubblica Amministrazione e Giustizia) affinché si attivino rapidamente per far partire il treno delle riforme, **che però non potrà e non dovrà fare a meno della presenza dei rappresentanti dei lavoratori (!).**

Confsal-Unsa al momento rimane in fiduciosa attesa che ciò avvenga. Siamo, com'è ovvio, pronti a confrontarci con chiunque e auspichiamo fortemente che emerga un maggiore senso di responsabilità in chi dovrà, in fin dei conti, assumere delle decisioni e in chi, dall'altra parte della barricata, dovrà tutelare l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori.

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Consiglio di Stato, Sez III, sentenza 30 aprile 2014 n. 2280.

Riparto di giurisdizione in materia di pubblico impiego.

La pronuncia in esame del Consiglio di Stato conferma l'orientamento consolidato secondo il quale la tutela giurisdizionale inerente al rapporto di lavoro di un pubblico dipendente può esplicarsi davanti al giudice amministrativo quando venga impugnato direttamente un atto di macro-organizzazione, che si assume autonomamente lesivo, e davanti al giudice ordinario quando il dipendente contesta l'atto di gestione, applicativo o consequenziale rispetto a quello organizzativo.

La Suprema Corte di Cassazione, nel suo ruolo di arbitro della giurisdizione, ha infatti chiarito che spetta alla giurisdizione del giudice amministrativo la diretta cognizione degli atti recanti le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, adottati dalle amministrazioni quali atti presupposti, nei confronti dei quali sono configurabili situazioni di interesse legittimo derivando gli effetti pregiudizievoli direttamente dall'atto presupposto, mentre la cognizione spetta al giudice ordinario quando il giudizio investe

direttamente atti di gestione del rapporto in relazione ai quali i suddetti provvedimenti di autoregolamentazione costituiscono solamente atti presupposti (Cass. Civ., S.U., n. 25254/09; S.U., n. 21592/05).

[Torna all'indice](#)

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 9597 del 5 Maggio 2014.

Legittimo il licenziamento del dipendente "pirata della strada".

Automobilisti fate attenzione: l'eccesso di velocità non comporta solo il rischio di una sanzione per la violazione del codice della strada.

Se si è abituati a pigiare troppo il piede sull'acceleratore, si corre il rischio di un licenziamento, nel caso in cui si verifichi un incidente durante l'attività lavorativa.

Se infatti viene accertata la **responsabilità a carico di un dipendente** per un'**incidente stradale** che ha provocato il danneggiamento della merce trasportata, il **licenziamento** che ne consegue è legittimo poiché è integrato il giustificato motivo.

Secondo quanto afferma la Corte di Cassazione, il sinistro stradale in questo caso **non può essere considerato estraneo al rapporto di lavoro** poiché esso è avvenuto durante l'espletamento delle funzioni proprie del dipendente.

Nel caso di specie il giudice di primo grado e poi quello d'appello hanno ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente il quale, **a causa dell'elevata velocità**, ha perso il controllo del veicolo condotto causando un sinistro stradale e conseguente **danneggiamento della merce trasportata**.

Avverso tale sentenza l'interessato propone ricorso per Cassazione lamentando violazione di legge e difetto di motivazione poiché il giudice del merito non avrebbe tenuto conto della straordinarietà della situazione ed avrebbe invece considerato l'evento come strettamente attinente le mansioni a cui l'interessato era adibito.

La Suprema Corte, dopo aver affermato che le doglianze promosse dal licenziato ricorrente sono volte a porre in discussione accertamenti di fatto, dunque attinenti il merito e non sindacabili in sede di legittimità, ha escluso che potesse ravvisarsi alcuno dei vizi lamentati del ricorrente, avendo il giudice d'appello correttamente considerato le **risultanze istruttorie** nella formazione del proprio convincimento.

L'incidente si sarebbe verificato a causa della negligenza del ricorrente e durante l'orario di lavoro e la guida dell'automezzo sarebbe rientrata tra le mansioni normali del dipendente.

Dunque, il ricorso è stato rigettato.

[Torna all'indice](#)

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 10429 del 14 Maggio 2014.

Il lavoratore deve dimostrare il nesso di causalità tra la condotta del datore e il danno richiesto.

E' escluso il **risarcimento del danno da perdita di *chance*** al lavoratore che si dichiara essere stato illegittimamente pretermesso dalla selezione interna per l'incarico di funzionario se egli non assolve il proprio **onere della prova**.

E' quanto stabilito dalla Cassazione nel caso di specie, in cui un lavoratore ricorre al giudice del lavoro lamentando di aver illegittimamente subito un arresto di carriera a seguito di tale esclusione, poiché a suo dire avrebbe detenuto tutte le caratteristiche richieste, nonché maturato adeguata esperienza.

Dopo un primo respingimento, la domanda veniva successivamente accolta e, poiché nel frattempo il lavoratore era stato posto in pensione per integrazione dei requisiti, il giudice condannava il datore di lavoro a corrispondere un'indennità pari all'importo che avrebbe ricevuto nel caso in cui avesse ricoperto la posizione superiore, nonché una somma a titolo di risarcimento del danno.

Avverso tale sentenza la banca datrice di lavoro proponeva ricorso in Cassazione.

La Suprema corte accoglie il ricorso, rilevando una **violazione di legge** dovuta ad **errata interpretazione**. Non erano emersi infatti elementi univoci che potessero provare l'esistenza di un vero e proprio **diritto alla promozione del dipendente**; inoltre, non si ravvisava alcun capo della sentenza relativo all'obbligo della società di procedere alla rinnovazione delle prove selettive per violazione dei principi di correttezza e buona fede.

E' giurisprudenza costante quella che enuncia che *"incombe sul singolo dipendente l'onere di provare il nesso di causalità tra l'impedimento datoriale e il danno derivato dal mancato conseguimento della qualifica superiore"*.

Ma nella sentenza impugnata nulla vi è al riguardo, dunque è escluso il risarcimento del **danno da perdita di *chance***.

Il ricorso è accolto e la Corte decide direttamente nel merito rigettando la domanda dell'ex dipendente.

[Torna all'indice](#)

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 9654 del 6 Maggio 2014.

Effetti della sentenza penale di assoluzione nel giudizio civile di licenziamento per giusta causa.

Cosa accade se nel corso di una causa di lavoro interviene **il una sentenza penale di assoluzione?**

Gli effetti non sono così scontati e non ci sono effetti automatici una volta che la sentenza di assoluzione è passata in giudicato.

Innanzitutto la Corte ricorda che **il giudicato penale non può essere opposto al datore di lavoro che non ha partecipato a quel giudizio.**

In secondo luogo la Cassazione fa notare che, in conformità ad un consolidato indirizzo giurisprudenziale, "ai sensi dell'articolo 652 cpp (nell'ambito del giudizio civile di danni) e dell'articolo 654 cpp

(nell'ambito di altri giudizi civili) il **giudicato di assoluzione ha effetto preclusivo** nel giudizio civile **solo ove contenga un effettivo e specifico accertamento circa l'insussistenza o del fatto o della partecipazione dell'imputato** e non anche nell'ipotesi in cui l'assoluzione sia determinata dall'accertamento dell'insussistenza di sufficienti elementi di prova circa la commissione del fatto o l'attribuibilità di esso all'imputato, ossia quando l'assoluzione sia stata pronunciata norma dell'articolo 530 comma 2 cpp.

Nel caso preso in esame dai giudici di Piazza Cavour, a seguito di **aggressione fisica** di un sottoposto ai danni del proprio dirigente, il primo veniva querelato e nei suoi confronti veniva avviato un procedimento penale.

Successivamente il datore di lavoro intimava anche il **licenziamento per giusta causa e ne scaturiva anche un contenzioso in sede civile**.

Passata in giudicato la sentenza penale di assoluzione, l'interessato proponeva ricorso in Cassazione avverso la sentenza civile di merito che confermava il licenziamento.

La Cassazione ha quindi evidenziato che l'effetto preclusivo, per le ragioni sovra esposte non poteva operare in ambito civile essendosi formato un giudicato penale nella sola constatazione della mancanza di sufficienti elementi probatori circa la commissione del fatto o la sua attribuibilità all'imputato.

Insomma nel caso di specie si è trattata di sentenza di assoluzione pronunciata ai sensi dell'art. 530, secondo comma, c.p.p. (*"Il giudice pronuncia sentenza di assoluzione anche quando manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova che il fatto sussiste, che l'imputato lo ha commesso, che il fatto costituisce reato o che il reato è stato commesso da persona imputabile"*).

Per il resto è da ritenersi legittimo il licenziamento per giusta causa disposto dal datore di lavoro poiché è incontestabile che il grave comportamento posto in essere dal ricorrente impedisca di fatto la prosecuzione armonica del rapporto di lavoro, laddove sono state minate le basi stesse del vivere civile.

[Torna all'indice](#)
