



# FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

## Coordinamento Nazionale Giustizia

Via della Trinità dei Pellegrini, 1 – 00186 Roma



### Sommario:



#### L'editoriale.

(di M. Battaglia)

### *Breve rassegna di giurisprudenza*

1. Illegittimo il licenziamento del lavoratore riammesso in servizio che non si presenta nella nuova sede se il trasferimento non è motivato.
2. Incidenti sul lavoro: nessun risarcimento se l'operaio non rispetta le misure di sicurezza.
3. Non basta che il lavoratore affermi di non avere superiori per escludere la natura subordinata del rapporto di lavoro.

### L'Editoriale

di Massimo Battaglia

#### **Anche la Giustizia nel Decreto sulla PA.**



Lo scorso Venerdì 13 giugno (...) il Consiglio dei Ministri ha approvato il DL concernente la riforma della PA, e in quella sede si sono “scoperte le carte” anche per quanto riguarda la tanto sospirata riforma della Giustizia.

Già nella presentazione delle sue linee programmatiche (avvenuta qualche settimana addietro) il ministro Orlando aveva tracciato una *road map* che indicava ciò che, secondo la sua opinione, bisognava fare per consentire al nostro “sistema giustizia” di uscire da una crisi profondissima, sempre più cronicizzatasi nel tempo, che, almeno da vent’anni a questa parte, nessun governo ha saputo (o voluto...) affrontare concretamente.

Ebbene, **ConfSal-Unsa** in quell’occasione, seppur con una certa prudenza, ritenne incoraggianti le esternazioni del ministro, soprattutto laddove egli fece riferimento alla necessità di dotare la nostra Amministrazione di maggiori risorse finanziarie e di **reintegrare le piante organiche di tutto il personale amministrativo**, falcidiate dai tagli lineari, previsti e praticati dai governi che si sono succeduti negli ultimi anni, in applicazione della famigerata *spending review*.

Ora, quelle dichiarazioni di intenti sono state trascritte in un DL (*che comunque dovrà essere approvato dal Parlamento*), ma purtroppo con qualche dimenticanza...

Il perno di questa prima formulazione delle norme, come noto, ruota tutto intorno al processo civile, e in particolar modo al **processo civile telematico**, che dovrebbe servire, oltre che a modernizzare la macchina burocratica, anche a renderla **più efficiente e al servizio della collettività**. Inoltre, sorvolando su alcune misure che interessano

soprattutto gli avvocati delle parti in causa (cosa, in questa sede, di interesse attenuato...), è piuttosto rilevante il fatto che il provvedimento prevede, anche, la **modifica dell'orario di apertura delle cancellerie** e, di conseguenza, la razionalizzazione dei tempi e dei modi delle attività delle colleghe e dei colleghi che operano nelle cancellerie della giustizia civile.

Bene, ministro Orlando, al riguardo *nulla quaestio*.

Il “**processo civile telematico**” rappresenterà sicuramente un bel passo avanti quando diventerà obbligatoria la trasmissione in via telematica degli atti endoprocessuali e dei ricorsi per decreto ingiuntivo (a proposito, siamo sicuri che sarà il 30 giugno prossimo venturo?), **ma...è davvero tutto a posto? Non ha dimenticato nulla signor ministro?**

A noi di Confsal-Unsa non risulta proprio che sia tutto a posto.

Infatti da più parti si stanno innalzando grida di **allarme sul ritardo del Ministero della Giustizia nel completamento dei lavori per la informatizzazione di tutti i tribunali italiani**.

Secondo le notizie che ci giungono da più parti, saremmo in presenza di una situazione "a macchia di leopardo", che allo stato attuale rende zoppo il processo telematico stesso, tanto da far legittimamente ritenere impraticabile l'effettivo avvio dello stesso alla data suindicata.

Ma, oltre al **completamento dell'intera struttura della rete informatica**, che ovviamente noi tutti riteniamo **indispensabile**, non possiamo far finta di niente di fronte alle difficoltà (forse anche più gravi...) in cui si trovano ad operare i numerosi colleghi che stanno sperimentando il sistema.

Il coraggioso piano di informatizzazione, infatti, non può non prevedere un ampio rinnovamento della dotazione informatica in uso a ciascun lavoratore dipendente.

E' infatti illusorio pensare che un'applicazione così innovativa ed impegnativa, come quella relativa alla gestione digitalizzata del processo civile, possa “girare” su **personal computer e su Server sicuramente**

**obsoleti**, equipaggiati con memorie, processori e dischi totalmente inadeguati rispetto alle prestazioni che verranno richieste!

Inoltre, riteniamo sia ancora più illusorio “sorvolare”, come se nulla fosse, sul vero invitato di pietra ogni qualvolta il governo, e la politica in generale, si occupano di Giustizia: **cioè il personale amministrativo!**

Nelle sue linee programmatiche il ministro Orlando ha ammesso le gravi carenze nelle piante organiche del personale medesimo, indicando anche, con correttezza, percentuali spaventose di scopertura.

E allora perché non cogliere l'occasione, irripetibile, della riforma della giustizia per metter mano, una volta per tutte, ad un riequilibrio delle piante organiche che tenga conto soprattutto degli aumentati carichi di lavoro per il personale tutto?

Le innovazioni tecnologiche vanno senz'altro bene, ma a quei servizi innovativi bisognerà pur sempre adibirvi personale ben formato! Invece di **vera formazione**, ad oggi, **non se n'è vista**.

In buona sostanza, noi di **Confsal-Unsa** non vorremmo che si perpetuasse, **anche sotto la guida dell'attuale governo**, l'antico vizio del voler chiedere al personale amministrativo di tutto e di più, nonostante la spaventosa riduzione degli organici, senza che la nostra Amministrazione metta in campo **misure concrete volte a migliorare la condizione lavorativa, e professionale**, di migliaia di lavoratrici e lavoratori che hanno sempre speso il massimo delle loro energie senza nulla ricevere.

All'inizio del suo mandato il ministro Orlando aveva sostenuto, al riguardo, cose ben precise ed incoraggianti.

Ora vogliamo sperare che, parallelamente alla cennata riforma della Giustizia, siano adottati anche provvedimenti che non facciano sentire il personale amministrativo, ancora una volta, affatto considerato da parte di chi, al contrario, dovrebbe tutelarlo nel suo stesso interesse.

**[Torna all'indice](#)**



## Breve rassegna di giurisprudenza.

**Cassazione. Sentenza n. 13060 del 10 giugno 2014.**

**Illegittimo il licenziamento del lavoratore riammesso in servizio che non si presenta nella nuova sede se il trasferimento non è motivato.**

"L'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio a seguito di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo e nelle mansioni originarie, atteso che il rapporto contrattuale si intende come mai cessato e quindi la continuità dello stesso implica che la prestazione deve persistere nella medesima sede; resta salva la facoltà del datore di lavoro di disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, ma in tal caso devono sussistere le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'art. 2103 c.c. In difetto, la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore trova giustificazione sia quale attuazione di un'eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.), sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti, non potendosi ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali che imponga l'ottemperanza agli stessi fino ad un contrario accertamento in giudizio."

Questo il principio di diritto richiamato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 13060 del 10 giugno 2014, ha rigettato il ricorso di

un'azienda avverso la sentenza della Corte d'Appello che rilevava come "la società, nel dare esecuzione ad una sentenza del giudice del lavoro che aveva ritenuto la nullità del termine apposto al contratto di lavoro di un dipendente ordinandone la riammissione nel posto di lavoro, aveva invitato il lavoratore a riprendere servizio in una sede diversa da quella assegnata in origine e, poiché il medesimo non si era presentato, aveva intimato il recesso per ingiustificata assenza dal lavoro; l'assegnazione ad una sede diversa configurava però un inadempimento contrattuale, concretandosi in un illegittimo trasferimento o, comunque, nell'inosservanza dell'ordine giudiziale di riammissione nel posto originario, sì che il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore doveva ritenersi giustificato ed il conseguente recesso della società era illegittimo."

La Suprema Corte, in applicazione dei principi richiamati, ha confermato la sentenza gravata che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento per assenza dal servizio precisando che l'invito a riprendere servizio in una sede diversa da quella originaria non contemplava alcuna motivazione, né questa era stata dedotta e dimostrata in giudizio; la modifica della sede di lavoro - si legge nella sentenza - è stata quindi correttamente intesa come un trasferimento nullo, implicante un inadempimento del contratto di lavoro, sì che nessuna comparazione di contrapposti interessi sarebbe stata consentita al giudice di merito. Sussistevano - proseguono i giudici di legittimità - i presupposti per il rifiuto della prestazione da parte del dipendente, considerato peraltro che il lavoratore aveva esplicitato nella lettera di risposta alla nota di addebito le ragioni per le quali non aveva ripreso servizio nella nuova sede, e che - come riferisce la Corte di merito - promuovendo il tentativo di conciliazione aveva offerto la propria prestazione secondo le modalità fissate nel contratto, e dunque nella sede stabilita in origine, ma a tale offerta l'azienda non aveva dato seguito.

**[Torna all'indice](#)**



**Cassazione. Sentenza n. 12046 del 29 maggio 2014.**

**Incidenti sul lavoro: nessun risarcimento se l'operaio non rispetta le misure di sicurezza.**

***Nessun risarcimento per la vittima di infortunio mortale sul lavoro se la stessa non ha rispettato le misure di sicurezza impartite dall'azienda.***

Così ha disposto la terza sezione civile della Corte di Cassazione con sentenza n. 12046 del 29 maggio 2014, pronunciandosi su una vicenda riguardante la richiesta di risarcimento danni avanzata dai familiari di un operaio deceduto a seguito di incidente sul posto di lavoro, poiché travolto e schiacciato da un palo nel corso di un'operazione di scarico di materiali.

Il giudice di primo grado aveva accolto la richiesta, ma la Corte d'Appello si era pronunciata in senso contrario, poiché dalla ricostruzione della dinamica dell'incidente era emerso che la vittima non si era minimamente curata delle prescrizioni fornite dall'azienda per l'esecuzione di quelle specifiche operazioni, interrompendo con la sua condotta imprudente il nesso di causalità tra la responsabilità del datore di lavoro e l'evento.

La Cassazione si è uniformata al verdetto della corte distrettuale, considerando che pur essendo pacifico che "il datore di lavoro è tenuto a garantire la sicurezza sul lavoro anche contro l'operato negligente degli stessi operai che tentino, per superficialità o semplice imprudenza, di sottrarsi all'osservanza delle misure di sicurezza pur predisposte dall'impresa, e che risponde di regola della loro negligenza ed imprudenza anche quando, pur avendo predisposto le cautele necessarie, gli operai si siano infortunati non avendole rispettate", è pur vero che la condotta del lavoratore è idonea ad esimere la responsabilità del datore di lavoro quando "sia addirittura abnorme, divenendo unico elemento causale del fatto, e che ciò si verifica quando essa assume le connotazioni dell'inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo". Solo al verificarsi di questa situazione, "si interrompe - pertanto - il nesso causale tra la responsabilità del datore e l'evento lesivo

verificatosi a carico del lavoratore, con esclusione del rapporto con causale, ed esenzione del datore di lavoro dalla gravosa prova liberatoria e di un giudizio di accertamento in concreto delle rispettive percentuali di responsabilità. In questo caso infatti si considera il comportamento del tutto fuori dagli schemi del lavoratore unica causa efficiente del danno che lo stesso si è provocato".

Ciò è avvenuto, secondo la S.C., nel caso di specie, poiché il comportamento dell'operaio nelle operazioni cui era adibito, era da considerarsi di "proporzioni macroscopiche", in totale "spregio non delle sole regole di prudenza ma della stessa razionalità esponendosi gratuitamente ad un inutile rischio e non tenendo ostentatamente e quasi provocatoriamente conto dei richiami alla prudenza ed alle regole che venivano dai suoi stessi sottoposti, ovvero dagli operai che in quel momento coordinava". Un comportamento tale, in definitiva, da integrare l'unica "ipotesi atta a recidere il nesso causale e ad escludere la responsabilità dell'imprenditore".

Per queste ragioni, ha statuito la Corte, nessun risarcimento è dovuto ai familiari della vittima.

**[Torna all'indice](#)**

---



**Cassazione. Sentenza n. 9196 del 23 Aprile 2014.**

**Non basta che il lavoratore affermi di non avere superiori per escludere la natura subordinata del rapporto di lavoro.**

Al fine di qualificare un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato occorre fare espresso riferimento alle modalità di impiego complessive delle capacità lavorative del soggetto, e non concentrarsi soltanto su una caratteristica particolare (come può essere la valutazione dei margini di discrezionalità, più o meno ampi, di cui l'individuo goda all'interno dell'azienda).

Se tale libertà organizzativa è limitata ad essere sussidiaria e meramente indiziaria, essa non basta a determinare l'autonomia del rapporto.

Nel caso di specie gli ispettori dell'Inps hanno redatto verbale in cui risultava che, nonostante la stipula di contratto di consulenza tra un lavoratore e la sua azienda, lo stesso risultasse di fatto essere dipendente, poiché erano stati accertati gli elementi tipici di un vincolo di subordinazione: il rispetto di precisi orari di lavoro, l'infungibilità e l'indispensabilità del lavoro del soggetto, la continuità e l'omogeneità del compenso, l'assenza del rischio. Il contratto di consulenza sarebbe stato stipulato in frode alla legge per non versare i contributi dovuti.

La circostanza che il lavoratore abbia affermato di "non avere superiori" non può essere sufficiente a qualificare il rapporto come autonomo: infatti, lui stesso ben potrebbe essere inserito nella compagine aziendale come dirigente.

Inoltre, l'imposizione della presenza giornaliera in azienda, circostanza che determina l'inserimento stabile del soggetto nell'organizzazione dell'impresa, è sicuramente elemento importante ai fini della qualificazione.

In definitiva la Cassazione conferma la sentenza d'appello impugnata, rilevando come sia riscontrabile un rapporto di lavoro subordinato.

Viene accolto soltanto un motivo marginale, relativo alla quantificazione di quanto il datore di lavoro dovrà versare all'Inps a titolo di contributi arretrati e relative sanzioni.

**[Torna all'indice](#)**

---