



Sommario:



L'editoriale.

(di M. Battaglia)

Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Responsabilità del datore di lavoro per omessa formazione sull'uso dell'attrezzatura di lavoro.
2. Il contratto a tempo determinato è legittimo per comprovate esigenze di produzione.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Prot. 138

Roma, 3 giugno 2014
Al Ministro della Giustizia
On. Andrea Orlando
Via Arenula 70
ROMA

Gent.mo Sig. Ministro,

Pur comprendendo la situazione e pienamente le Sue buone intenzioni, mi preme sottolineare quanto segue:

in queste ultime settimane ho girato il nostro Paese, come spesso mi capita per l'attività sindacale, incontrando molti lavoratori di alcuni Tribunali e Istituti Penitenziari.

Come sempre mi capita durante il viaggio di ritorno cerco di mettere a fuoco quello che ho visto e ascoltato per cercare di tramutare il "sentire" dei lavoratori in percorribili proposte politico-sindacali volte a trovare le giuste soluzioni.

Mi permetto pertanto di coinvolgere Lei, Signor Ministro, nel Suo ruolo di titolare e di massima autorità politica di questo Dicastero.

Essere il sindacato di maggioranza relativa rende questo lavoro sempre più impegnativo ma, altresì accende passione e voglia di migliorare le condizioni lavorative del personale che opera con grande impegno alle dipendenze del Ministero da Lei guidato.

La domanda che spesso mi viene fatta, dopo la chiusura di quasi mille uffici giudiziari, viste le condizioni gravose degli istituti penitenziari e degli uffici Nep, è "che possiamo fare?". Ma la risposta non è facile.

Personalmente Le chiedo di assumere sulle sue spalle, per il ruolo che ricopre, questa domanda che viene da ogni angolo del Paese e di aprire, prima della riforma che Lei e il suo Governo vuole presentare, una discussione con le OO.SS. per farci capire in che misura queste riforme andranno a ricadere sul personale.

Credo che i lavoratori di questo Ministero siano in credito rispetto al bilancio *dare-avere* di questi ultimi anni; stanno lavorando in situazioni critiche sotto l'aspetto strutturale, economico e di gravi carenze di organico dato che i governi precedenti sono stati capaci di realizzare solo tagli lineari senza utilizzare minimamente la testa, col risultato di non migliorare l'efficienza del sistema giustizia.

La Federazione che rappresento vuole contribuire con le proprie idee, ed eventualmente con accordi, a migliorare il servizio giustizia. Ma per fare questo bisogna anche individuare risorse economiche, ad esempio attingendo al Fondo Unico Giustizia oppure, come fatto negli anni '90, utilizzando risorse del contributo unificato, oppure ancora, individuare altre soluzioni che Lei ritiene più opportune.

Forse è arrivato il momento, Signor Ministro, di rimettere il Lavoratore di questo Dicastero al centro di un progetto e renderlo orgoglioso di farne parte. E questo significa avere una visione nuova del personale, del proprio personale.

Una visione che è in grado di coinvolgere le tante capacità interne che ci sono nella PA, senza andarle a cercare fuori, come spesso è accaduto per interessi o indicazioni di partito.

In attesa di un Suo riscontro,
Le porgo cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Massimo Battaglia

[Torna all'indice](#)



Breve rassegna di giurisprudenza.

Cassazione. Sentenza n. 21242 del 26 maggio 2014.

Responsabilità del datore di lavoro per omessa formazione sull'uso dell'attrezzatura di lavoro.

"In tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla legge".

Questo il principio di diritto enunciato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 21242 del 26 maggio 2014, ha rigettato il ricorso di un datore di lavoro avverso la sentenza che lo aveva giudicato responsabile del reato di lesioni colpose gravi commesse in danno di un dipendente, il quale mentre stava lavorando su un apparecchio tritacarne indossando guanti di ferro, con la mano sinistra infilata nel macchinario veniva a contatto con la lama del medesimo, ferendosi e riportando l'amputazione di due falangi. Al ricorrente, quale legale rappresentante della Società datrice di lavoro, veniva ascritto di non aver adeguatamente formato il lavoratore sull'uso della attrezzatura di lavoro ed in particolare sulla funzione del dispositivo di protezione rappresentato dal vassoio del tritacarne e sulla pericolosità insita nell'utilizzo di guanti con maglie di ferro nell'impiego del macchinario.

La Suprema Corte ha precisato che dal principio di diritto enunciato consegue che "la prova dell'assolvimento degli obblighi di informazione e di formazione del lavoratore non può ritenersi data dalla dichiarazione del lavoratore infortunato che indichi una personale pluriennale esperienza dell'uso dell'attrezzatura di cui trattasi. Piuttosto, una simile circostanza pone il tema dell'accertamento della causalità del reato colposo commissivo mediante omissione, la quale richiede di accertare che la condotta alternativa lecita richiesta al debitore di sicurezza avrebbe impedito il verificarsi dell'evento illecito. Tema che nella fattispecie non è in discussione."

I giudici di legittimità hanno dunque evidenziato la correttezza della decisione impugnata sottolineando come la Corte di Appello "ha preso in esame il valore di una conoscenza generica delle modalità di utilizzo dell'apparecchio e dei connessi rischi insiti, affermando che una siffatta cognizione - anche quando derivata dal pregresso

svolgimento di compiti analoghi - non surroga l'attività di formazione che il datore di lavoro è tenuto a somministrare al lavoratore. Si tratta di affermazione corretta, perché coerente al quadro normativo".

[Torna all'indice](#)

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, Sentenza 24 aprile 2014, n. 9297

Il contratto a tempo determinato è legittimo per comprovate esigenze di produzione.

Il termine ad un contratto di lavoro può essere posto solo se sussistono specifiche esigenze di produzione ma non è necessario che tali esigenze siano contenute nel contratto di lavoro, potendo operarsi un rinvio a disposizioni contenute in contratti collettivi stipulati tra le parti sociali.

Un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, a conclusione del rapporto per scadenza del termine, chiamava in giudizio la controparte datrice di lavoro, denunciando la nullità del termine posto al contratto di lavoro per violazione dell'**articolo 1 del Decreto Legislativo n. 368/2001**, costituente l'unica norma che attualmente disciplina la materia.

Chiedeva, dunque, la reintegra nel posto di lavoro per conseguente nullità del termine apposto (il contratto di lavoro, data la nullità del termine, si convertiva in un contratto a tempo indeterminato).

I giudici di merito, in primo e secondo grado, dichiaravano la nullità del termine previsto per **mancata specificazione delle esigenze organizzative e di produzione**, legittimanti un rapporto di lavoro a

tempo determinato, ritenendo tale onere non adempiuto con il richiamo a contratti collettivi, specificanti tali esigenze aziendali, che l'azienda aveva stipulato con le organizzazioni sindacali.

Su ricorso della parte soccombente, la Cassazione ha enunciato un importante principio di diritto.

Innanzitutto, data **la recente modifica dell'articolo 1 del decreto citato ad opera del Decreto Legge n. 34/2014**, la Corte ha fatto riferimento alle disposizioni contenute nel testo in vigore al momento della costituzione del rapporto di lavoro.

All'articolo 1 si prevedeva la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, e tali ragioni dovevano essere specificate in un atto scritto e non genericamente richiamate nel contratto di lavoro.

Una consolidata giurisprudenza di legittimità ritiene che ***“la specificazione delle ragioni giustificatrici può risultare dall'atto scritto non solo per indicazione diretta, ma anche per relationem, ove le parti abbiano richiamato nel contratto di lavoro testi scritti che prendono in esame l'organizzazione aziendale e ne analizzano le complesse tematiche operative”***.

È quanto sostenuto dalla ricorrente, la quale giustifica la legittimità del termine posto al contratto per la presenza di **particolari esigente di produzione e organizzazione che erano state oggetto di analisi in contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali**, sebbene non specificate nel contratto di lavoro individuale. I giudici di merito, a parer della Corte, si sono sottratti a tale esame, non operando una corretta indagine sulla sussistenza o meno di dette esigenze aziendali.

La Cassazione ha, dunque, accolto il ricorso dell'azienda e cassato la sentenza impugnata, inviando gli atti alla Corte d'Appello del luogo per un riesame della controversia.

Per motivi di completezza, è necessario richiamare l'intervento del legislatore che da ultimo ha modificato la normativa in esame.

Il Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34/2014 ha modificato l'articolo 1 del decreto in esame, eliminando il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ponendo un unico limite quantitativo di trentasei mesi, comprensivo di eventuali proroghe (massimo 5).

Sulla base della presente modifica operata dal decreto legge, rapporti di lavoro a tempo determinato possono costituirsi indipendentemente dalla sussistenza di particolari requisiti, purché non eccedenti il limite quantitativo precedentemente richiamato.

[Torna all'indice](#)
