



## Sommario:



### L'editoriale.

(di M. Battaglia)

### Breve rassegna di giurisprudenza:

(di Red.)

1. Nessun equo premio al dirigente se l'invenzione è l'oggetto principale del contratto di lavoro.
2. Infortuni sul lavoro e malattie professionali: domanda di revisione per aggravamento e domanda di revisione per errore hanno presupposti diversi.

L'Editoriale

di Massimo Battaglia



Ufficio per il processo. Ancora tu...?

Molti di voi sono certamente al corrente dell'iniziativa del governo che, al fine di riorganizzare i nostri uffici giudiziari e renderli più rapidi ed efficienti, ha proceduto, con DL 90/2014 (art. 50) e sempre nel più ampio contesto della **riforma della PA**, a costituire il c.d. **"ufficio per il processo"** che, nelle intenzioni, **dovrebbe** rappresentare l'architrave di una riforma della giustizia che fra penale e civile "viaggia" con quasi **dieci milioni di procedimenti pendenti (!)**.

Tuttavia, fino alla conversione in legge dell'intero impianto del **DL 90/2014** (Riforma della PA), con il quale è stata introdotta la nuova norma, è prudentiale utilizzare il condizionale perché sul *modus operandi* del governo e anche su alcuni dei contenuti, si sono sollevati dei dubbi che, in sede di conversione del Decreto medesimo, potrebbero anche riservare qualche sorpresa. Nel senso che, se per qualche "strano" motivo dovesse venir meno la **conversione del Decreto Legge** sopra indicato, cesserebbero di esistere anche le norme riguardanti **"l'ufficio per il processo"**.

Ove, invece, in sede di conversione del decreto legge in questione, l'intero articolato, come probabile, dovesse restare invariato in ogni sua parte, ci troveremmo, per quanto ci riguarda, alle prese con l'ennesima norma "calata dall'alto", **senza cioè alcun tipo di discussione** con chi legittimamente rappresenta diverse migliaia di lavoratrici e di lavoratori.

E questo, francamente, ci lascerebbe molto, molto perplessi.

Eh si, perché se da un lato è **sacrosanto innovare, con riforme coraggiose, il servizio-giustizia** (cosa che ovviamente condividiamo per principio), dall'altra parte riteniamo che il non aver coinvolto le organizzazioni sindacali, almeno nella parte riguardante direttamente i lavoratori delle cancellerie e delle segreterie giudiziarie e l'organizzazione interna degli uffici, non ci sembra, per usare un eufemismo, un esercizio di alta democrazia.

Anzi, per dirla tutta, almeno per il momento, siamo proprio davanti ad una insopportabile compressione dei diritti dei lavoratori e delle parti sociali che li rappresentano.

Non si può, con la scusa del dover *“fare presto le riforme”* perché *“...è l'Europa che ce lo chiede...”*, *bypassare* come se nulla fosse, ovvero con la massima *nonchalance*, **le regole che la parte pubblica e i lavoratori** (per mezzo dei loro rappresentanti) **si erano date nel corso degli anni con un confronto democratico sul tavolo delle trattative!**

~

**Nel merito della questione.**

Così com'è stato pensato **l'ufficio per il processo**, avvalendosi anche della collaborazione di giovani laureati scelti sulla base di specifiche norme di legge e ammessi al tirocinio formativo (ex art. 73 del DL 21.6.2013, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013 n. 98) **consiste in una struttura organizzativa composta soprattutto da personale di cancelleria.**

A tal riguardo è meglio ribadire che noi di **Confsal-Unsa**, nell'ottica della necessità di incremento della produttività del sistema-justizia, siamo ben consapevoli dell'utilità di uno staff che coadiuvi il magistrato nell'espletamento delle sue attività, ma quello che **non ci convince**, oltre ad una questione metodologica, è l'incarico che CSM e Ministero della Giustizia hanno avuto, nell'ambito delle loro rispettive competenze, di **dare attuazione all'ufficio per il processo sulla base delle risorse disponibili e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

**Sembra proprio essere incappati, cioè, nell'ennesima “riforma a costo zero”!**

Invece, **a nostro parere**, un procedimento di riorganizzazione così importante **non può prescindere** da un corretto e tangibile riconoscimento delle professionalità del personale amministrativo, nonché da una indispensabile **reintegrazione delle piante organiche**, depauperate fino all'inverosimile dai tanto tristemente famosi **tagli lineari** dell'altrettanto tristemente famosa ***spending review***.

Reintegrazione che andrebbe fatta alla luce dei compiti svolti e dell'elevata professionalità richiesta dalla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Si dovrebbe inoltre prevedere un programma di **assunzioni**, mediante concorso pubblico, di un importante contingente di personale ed un percorso di valorizzazione di quelle professionalità già esistenti.

**L'istituzione dell'ufficio per il processo richiede infatti, per il suo corretto funzionamento, un maggior numero di professionalità elevate.**

Sembra perciò inevitabile, in questa ottica, doversi prevedere, da un lato, l'attivazione, secondo una programmazione triennale, di **concorsi pubblici per l'assunzione di personale**, e, dall'altro, contestualmente, il **riconoscimento della specifica qualificazione di una serie di attività e competenze attribuite al personale amministrativo.**

Com'è di tutta evidenza, tutto ciò è difficilmente realizzabile “a costo zero”; ma noi vogliamo ancora dare credito alle più che incoraggianti dichiarazioni d'intenti che in materia ha esternato, in più occasioni, il ministro Orlando.

La nostra, tuttavia, non è una cambiale in bianco, e siamo convinti che **se le cose si vogliono fare è ora il momento di farle!**

Sarebbe cosa ben triste, oltre che poco lungimirante..., voler ad ogni costo celebrare le “nozze con i fichi secchi”. Non funzionerebbe.

[Torna all'indice](#)

---



## Breve rassegna di giurisprudenza.

**Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 14371 del 25 Giugno 2014.**

**Nessun equo premio al dirigente se l'invenzione è l'oggetto principale del contratto di lavoro.**

Non sempre è dovuto l'**equo premio** - ex art. 23 r.d. 1127/1939 - cioè quel corrispettivo volto a retribuire il lavoratore che produce innovazioni all'interno dell'azienda, al dirigente che realizza nuovi prodotti o nuove applicazioni.

Occorre infatti verificare quale sia l'oggetto principale del contratto di lavoro.

Se l'attività d'invenzione costituisce la mansione centrale di tale rapporto e le parti hanno già concordato un compenso preciso, allora la risposta è in senso negativo, poiché si sarà di fronte a un'**invenzione di servizio** e non a un'**invenzione d'azienda**.

E' quanto ha stabilito la Cassazione nella sentenza sopra indicata.

La domanda del lavoratore viene respinta sia in primo che in secondo grado di giudizio, dunque lo stesso si rivolge alla Cassazione.

La Suprema Corte, dopo aver premesso che *"l'attività di invenzione deve necessariamente risultare in maniera esplicita dal contratto al momento della sua conclusione"*, tempera tuttavia tale principio richiamando giurisprudenza costante.

Il giudice, nel valutare il rapporto intercorrente tra le parti, dovrà applicare un **criterio ex ante** - prima, cioè, che l'invenzione venga posta in essere - che gli permetta di **qualificare il tipo di contratto** che lega lavoratore e azienda.

Il datore di lavoro, nei gradi di merito, ha dimostrato che le **mansioni** affidate al dirigente sarebbero rientrate nell'attività di invenzione; prospettiva confermata dall'**esplicita pattuizione di idoneo compenso**, oltre a un superminimo che addirittura raddoppiava lo stesso compenso pattuito.

Non ravvisando alcuna illogicità nel ragionamento del giudice d'appello, la Cassazione rigetta il ricorso.

[Torna all'indice](#)

Cassazione civile, sezione sesta, ordinanza n. 9687 del 6 Maggio 2014.

**Infortuni sul lavoro e malattie professionali: domanda di revisione per aggravamento e domanda di revisione per errore hanno presupposti diversi.**

In tema di **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, i due istituti della **revisione per miglioramento o aggravamento** delle condizioni di salute e quello della **revisione per errore** sono sostanzialmente diversi avendo caratteri e presupposti distinti.

Nel caso di specie la Corte di Cassazione è intervenuta per cassare una sentenza viziata da errore interpretativo compiuto dalla Corte d'Appello di Ancona, che ha confuso i presupposti alla base delle due diverse figure, decidendo così in maniera illogica.

**Nel primo caso**, la revisione viene disposta **per un miglioramento o un aggravamento** delle condizioni di salute dell'interessato e mira ad **adattare alla situazione di fatto** (che può **variare nel tempo** appunto perché potrebbero ravvisarsi modifiche nella situazione personale del soggetto) l'importo della rendita dovuta dall'ente di previdenza, quest'ultimo a sua volta misurato sulla base della **condizione di bisogno dell'assicurato**.

**Nel secondo caso**, invece, la revisione è disposta a seguito di **accertamento di errore iniziale di valutazione**, valutazione effettuata sul presupposto che la concessione del beneficio rientrasse nei parametri di legge.

Sulla base di tale distinzione la Suprema Corte ha confermato che il giudice del merito, formulata da parte del resistente la domanda ai sensi dell'art. 137 del D.P.R. 1124/1965 (specifica per l'aggravamento), avrebbe dovuto decidere per l'accoglimento o il rigetto della stessa **qualificando la domanda così come prevista dalla normativa di riferimento**: non avendo l'Inail contestato l'effettivo aggravamento delle

condizioni di salute dell'istante, la domanda dello stesso avrebbe potuto essere accolta solo se formulata **in maniera da lamentare un errore di valutazione iniziale** dell'amministrazione, e non, come nel caso di specie, per accertare una circostanza pacifica.

Il ricorso è accolto e la Cassazione decide direttamente nel merito.

[Torna all'indice](#)