



Rientra nell'orario di lavoro il tempo impiegato nell'indossare la divisa aziendale (Cassazione , Sezione lavoro, Sentenza 10.9.2010 n. 19358).

Un gruppo di dipendenti della xx Italia srl., con separati ricorsi poi riuniti, convenivano in giudizio la predetta società per chiedere la corresponsione dell'equivalente di venti minuti di retribuzione giornaliera per 45 settimane, a fronte del cd. "tempo tuta". Esponevano che per entrare nel perimetro aziendale dovevano transitare per un tornello apribile mediante tesserino magnetico di riconoscimento, indi percorrere cento metri ed accedere allo spogliatoio, ivi indossare gli indumenti di lavoro forniti dall'azienda, effettuare una seconda timbratura del tesserino prima dell'inizio del lavoro; al termine, dovevano effettuare una terza timbratura, accedere allo spogliatoio per lasciare gli abiti di servizio, passare una quarta volta il tesserino al tornello ed uscire. Deducevano che il tempo occorrente per le suddette operazioni costituiva una "messa a disposizione" delle proprie energie in favore del datore di lavoro, onde il tempo stesso doveva essere retribuito. Si costituiva la società ed eccepeva che nel corso delle operazioni suddette i lavoratori rimanevano comunque liberi di disporre del proprio tempo e non erano sottoposti al potere datoriale, mentre soltanto con l'inizio effettivo del turno di lavoro essi erano sottoposti agli ordini ed alle indicazioni dei superiori gerarchici...

Cassazione: il datore di lavoro è tenuto a informare i dipendenti sui rischi specifici dell'utilizzo di un prodotto.

La Quarta sezione penale della Corte di Cassazione, con sentenza n. 34771 depositata il 27/9/2010, ha stabilito che, perché possa ritenersi assolto l'obbligo di sicurezza previsto dagli artt. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 (vigente all'epoca dei fatti), è necessario che il lavoratore venga informato dei rischi specifici connessi all'uso di un prodotto. "Tale specificità non deve arrestarsi alla esplicitazione di un mero divieto, ma deve indicare le conseguenze per la sicurezza e la salute che determinate modalità di lavoro possono comportare." Nel caso specifico, in seguito al ricorso del legale rappresentante della società - condannato nei primi due gradi di giudizio per il delitto di omicidio colposo a seguito della morte di un proprio dipendente, avvenuta durante il lavaggio di una cisterna - , la Suprema Corte ha confermato quanto precedentemente stabilito dai giudici di merito ritenendo infondato il ricorso. In particolare, la Cassazione rileva che l'informazione specifica del rischio di esplosioni nell'utilizzo del prodotto (un solvente) non è stata data ai lavoratori addetti al lavaggio delle cisterne né risulta essere stata effettuata alcuna specifica attività di formazione in tema di sicurezza. Nel documento aziendale di valutazione dei rischi, inoltre, il pericolo di esplosioni conseguente all'uso del solvente non era stato preso in considerazione. La Corte ricorda infine che - come si legge in sentenza -

"in materia di infortuni sul lavoro, la condotta colposa del lavoratore infortunato non assurge a causa sopravvenuta da sola sufficiente a produrre l'evento quando sia comunque riconducibile all'area di rischio propria della lavorazione svolta: in tal senso, il datore è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore, e le sue conseguenze, presentino i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive di organizzazione ricevute (Cassazione n. 21587/2007)."



Cassazione: parolacce alla dipendente? E' ingiuria. Contesto lavorativo non è un'esimente.

Risponderà del reato di ingiuria il datore di lavoro che si permette di prendere a parolacce il proprio dipendente. A dirlo è una recente sentenza della Corte di Cassazione, in particolare la n. 35099 depositata lo scorso 29 settembre 2010. Su ricorso proposto da un imprenditore, condannato per aver ingiuriato una sua dipendente, che aveva motivato il ricorso sostenendo la mancanza dell'offesa al bene giuridico protetto dalla norma, l'onore, in quanto l'espressione utilizzata ("sei una stronza se te la prendi"), "non esprime il giudizio su una persona ma su uno specifico comportamento", il Palazzaccio ha spiegato che il contesto lavorativo non costituisce una circostanza attenuante o addirittura esimente del reato in esame, da arrivare a "tradursi in un'insostenibile affermazione di abrogazione per desuetudine di norme penali in quanto proiettate in un quadro sociologicamente e/o culturalmente disegnato dal giudice. Questa depenalizzazione di condotte trasgressive riveste spiccata insostenibilità in materia di rispetto della dignità umana, ancora maggiore quando è in gioco la dignità del lavoratore".



Sesso estremo con la moglie è stupro se lei si rifiuta (Cassazione penale , sez. III, sentenza 15.07.2010 n° 27587) .

La Cassazione, con la sentenza 15 giugno 2010, n. 27587, sez. III penale ha confermato la condanna per violenza sessuale nei confronti di un 48enne palermitano che costringeva la moglie a subire rapporti sessuali anali. Le violenze sessuali venivano commesse nell'ambito di una situazione familiare ormai degradata e conflittuale che aveva portato alla separazione coniugale ed a gravi danni psicofisici la donna. L'uomo condannato per violenza sessuale dalla Corte d'Appello di Salerno, nel giugno 2009, aveva proposto ricorso in cassazione, sostenendo che la moglie, poi separatasi aveva "costruito tutto a tavolino". I giudici hanno però attribuito piena attendibilità alla ricostruzione dei fatti della ex moglie, la quale per i continui rifiuti a pratiche sessuali contro natura, era stata costretta a subirli con forza dal marito che, talvolta la percuoteva per appagare la sua libidine. Per i supremi giudici, ci sono a carico dell'imputato "specifici e concreti elementi comprovanti la sua responsabilità" ed "il dissenso successivo rende la condotta del marito prevaricatrice".



FAST Ferrovie Piemonte e Valle d'Aosta

Via Sacchi, 45 - 10125 Torino

Tel. 0115097310/0116653849 – Fax 0115087000/0116652007 – Tel. FS 95923849 – Fax FS 95922007

E-mail piemonte@fastferrovie.it

