



ARGOMENTO

Licenziamento per giusta causa: lesione immagine e prestigio del datore di lavoro su social network

La Corte d'Appello di Bari ha respinto il reclamo del lavoratore, confermando la sentenza di primo grado che, al pari dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento per giusta causa.

La Corte territoriale ha premesso che con lettera del 16.4.2015 è stata mossa al dipendente la seguente contestazione disciplinare: A seguito di recenti segnalazioni è risultato che ella abbia pubblicato nella sua bacheca Facebook, in maniera visibile dalla generalità degli utenti, alcuni commenti gravemente lesivi dell'immagine e del prestigio dell'azienda nonché dell'onorabilità e dignità dei suoi responsabili e di persone notoriamente legate alla azienda medesima. Ci riferiamo in particolare, alle pubblicazioni di seguito testualmente riportate: (18 febbraio 2015) (*omissis*). Con lettera del 15.5.2015 è stato intimato il licenziamento sul rilievo che i fatti contestati e ritenuti addebitabili al dipendente, a titolo di dolo o di negligenza grave e ingiustificabile, travalicassero ogni limite di critica e di satira e impedissero la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La sentenza d'Appello

- ha escluso la violazione dell'art. 7 St. Lav. avendo accertato che la richiesta di audi-

zione formulata dal lavoratore non risultava recapitata;

- ha ritenuto che fosse onere del lavoratore provare la conoscenza da parte datoriale della richiesta di audizione, trattandosi di atto reattivo e che tale onere non era stato assolto;
- ha ritenuto che non era emersa alcuna responsabilità della società per problemi nella ricezione; che la conoscenza da parte datoriale dell'istanza di audizione non poteva neppure desumersi dalla fruizione del permesso sindacale, richiesto dal lavoratore, trattandosi di elemento presuntivo generico ed equivoco.

Avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, ha resistito con controricorso il datore di lavoro.

Sul tema della richiesta di audizione, avvenuta a mezzo di *mail* ordinaria, occorre considerare che il sistema di posta elettronica ordinaria è privo delle caratteristiche che consentono di attestare con certezza l'avvenuta ricezione della comunicazione da parte del destinatario.

La Corte di Cassazione, a proposito di una notifica eseguita tramite PEC ad un indirizzo di posta elettronica ordinaria (notifica dichiarata nulla e non inesistente) ha precisato che "con l'invio a casella *e-mail* ordinaria vengono a mancare tutti quei sistemi di cor- ➤

Cass., sez. Lavoro,
22 dicembre 2023,
n. 32248

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano



redo della certezza della comunicazione che consentono, pur se la *mail* non sia in concreto letta, di averne per verificati gli effetti legali per il solo fatto che essa sia pervenuta presso l'indirizzo di posta certificata del destinatario" e che la "ricevuta di avvenuta consegna, propria solo della regolare notifica a mezzo Pec non (è) sostituibile, con validi effetti legali, da eventuali forme meno rigorose di analoga documentazione della posta mail ordinaria" (Cass. n. 15345 del 2023).

Non possono invocarsi, in relazione alla trasmissione tramite *e-mail*, i principi enunciati a proposito della spedizione di una raccomandata o di un telegramma in ragione della non equiparabilità dei sistemi di gestione dei rispettivi servizi (servizio di posta elettronica e servizio postale).

Difetta quindi la prova, nel caso di specie, della ricezione da parte della società della richiesta di audizione inviata tramite *e-mail*, risultando insufficiente la avvenuta dimostrazione dell'invio della richiesta medesima; dal che discende l'insussistenza del vizio di violazione dell'art. 7 St. lav. e dell'art. 1335 c.c.

Nel caso in esame, la Corte di merito ha spiegato che "dall'eventuale accertamento della effettiva fruizione del permesso sindacale da parte del lavoratore giammai potrebbe trarsi implicitamente la prova che la società abbia ricevuto quella *mail* perché non può escludersi che, se davvero effettiva, la fruizione del permesso sindacale sia avvenuta a seguito e per effetto della presentazione della relativa istanza secondo modalità diverse dall'inoltro della *mail* [...] come una domanda cartacea o altre modalità.

Come in passato accaduto stando alla documentazione esibita al riguardo dalla società resistente". La Corte ha poi considerato direttamente la circostanza per cui lo stesso lavoratore, in sede di interrogatorio formale, aveva riferito di non ricordare né se diede incarico al segretario del sindacato di chiedere per suo conto la fruizione del permesso sindacale per la giornata del 7 aprile, né se effettivamente frui di tale permesso. La correttezza logico giuridica delle argomentazioni svolte dai giudici di merito non è inficiata dalle censure articolate sul punto dal ricorrente e

assorbe anche la critica sulla mancata ammissione delle relative prove testimoniali. Sull'esercizio del diritto di critica, si è riconosciuto, in linea generale, come al lavoratore sia garantito il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro [...] ma ciò non consente di ledere sul piano morale l'immagine del proprio datore di lavoro con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost. incontra i limiti posti dell'ordinamento a tutela dei diritti e delle libertà altrui e deve essere coordinato con altri interessi degni di pari tutela costituzionale" (così Cass. n. 19350 del 2003 in motivazione).

Con particolare riferimento alla posizione del lavoratore - sindacalista la Corte di Cassazione, con indirizzo costante, ha affermato che, sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 della Costituzione, il diritto di critica "incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.) di tutela della persona umana, con la conseguenza che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore possa essere legittimamente sanzionato in via disciplinare" (così Cass., n. 19350 del 2003; Cass., n. 7471 del 2012; n. 18176 del 2018).

Tali limiti al diritto di critica del lavoratore, che sia anche rappresentante sindacale, sono stati ribaditi pur rilevando come il predetto agisca sotto una duplice veste, in quanto "quale lavoratore, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, (mentre) in relazione all'attività di sindacalista si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo" (così Cass. n. 7471 del 2012; n. 18176 del 2018).

La Corte di merito si è attenuta ai principi di diritto appena richiamati e, con accertamento in fatto non suscettibile di revisione in sede di Cassazione ha escluso che ricorresse i presupposti di un legittimo esercizio del diritto di critica per essere le espressioni usate dal lavoratore sindacalista, e pubblicate sul profilo Facebook accessibile a tutti gli

utenti, “intrise di assai sgradevole volgarità”, prive di qualsiasi seria finalità divulgativa e finalizzate unicamente a ledere il decoro e la reputazione dell’azienda e del suo fondatore. Tale accertamento esclude ogni profilo di discriminatorietà della decisione di recesso. Per le ragioni esposte, il ricorso deve essere respinto.



ARGOMENTO

COVID-19: Assoluzione del datore di lavoro - decisiva la Conformità ai Protocolli

Il Presidente del C.d.A. della Liguria Soc. Coop. Di Consumo, in qualità di datore di lavoro, è stato accusato di violazioni delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008, rilevate in relazione alla situazione pandemica da COVID-19, con i seguenti capi d'accusa:

- omissione nell'implementare strutture adeguate a garantire una distanza interpersonale superiore a un metro tra i lavoratori e la clientela;
- mancanza di indicazioni nel Documento di Valutazione dei Rischi riguardanti le misure preventive e protettive per il personale suddetto;
- mancata fornitura ai dipendenti dei dispositivi di protezione individuale conformi e appropriati al rischio derivante dal virus (mascherina chirurgica anziché ffp2).

Contro l'assoluzione emessa dal Tribunale di primo grado, il Pubblico Ministero presenta ricorso in Cassazione sostenendo che il Tribunale non aveva motivato adeguatamente alcuni punti e contestando l'interpretazione data all'art. 29-bis del D.l. n. 23 del 2020. Tale articolo prescrive che “*ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo [...] sottoscritto il 24 aprile 2020*”.

In particolare, il Procuratore della Repubblica censura l'interpretazione dell'art. 29-bis quale “scudo penale” a copertura dei soggetti posti in posizione di garanzia come il datore

di lavoro, dal momento che la legislazione emergenziale non aveva portato alla sospensione delle disposizioni ordinarie in materia di sicurezza e che gli stessi protocolli, non aventi rango di norme di legge, potevano al più considerarsi alla stregua di “buone prassi”.

La Corte di Cassazione, confermando l'assoluzione del datore di lavoro, sottolinea che la normativa d'emergenza richiedeva, come condizione essenziale per il rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 2087 c.c., l'adesione alle prescrizioni contenute nel *Protocollo* (cfr sopra), sottoscritto tra il Governo e le parti sociali o in protocolli e accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale. Secondo i Giudici di legittimità, i protocolli generali e quelli specifici per determinati settori avevano la funzione di identificare e specificare le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal rischio di contagio da COVID, considerando gli aspetti unici delle attività lavorative e l'esperienza accumulata fino a quel momento in relazione a un grave fattore di rischio totalmente nuovo. Il richiamo ai protocolli contenuto nell'art. 29-bis deve interpretarsi nel senso del temporaneo distacco dalla “regola giurisprudenziale della massima sicurezza (tecnologicamente) possibile”. In conclusione, il rispetto di tali protocolli e l'adozione delle misure in essi previste da parte dei datori di lavoro hanno costituito l'adempimento degli obblighi derivanti dall'art. 2087 c.c. e comportato l'assenza di responsabilità penale per lo stesso.

Cass., sez. Penale,
1 dicembre 2023,
n. 47904

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano

Pubblico impiego: il trasferimento non può essere revocato, nonostante il venir meno dei suoi presupposti fattuali



I fatti riguardano un dipendente del Ministero di Giustizia, il quale ha agito in giudizio presso il Tribunale di Agrigento affinché fosse riconosciuto il suo diritto al trasferimento *ex art. 33, co. 5, L. n. 104/92*, per poter assistere un familiare affetto da grave disabilità e deceduto successivamente all'avvenuto trasferimento.

In seguito all'accoglimento della domanda, la controparte ha presentato ricorso alla corte d'Appello di Palermo, adducendo che le condizioni sulle quali fondare la pronuncia fossero quelle già "cristallizzate nella sentenza di primo grado" e che non avesse rilevanza il fatto che il familiare assistito fosse venuto a mancare nelle more del giudizio di Appello. Il rigetto del ricorso è stato confermato dalla Cassazione, con sentenza n. 34090 depositata il 6/12/2023. La Suprema Corte, infatti, ha specificato la regola generale secondo la quale la sussistenza dell'oggetto di lite deve sempre essere verificata al momento della decisione. Tale regola generale trova un'eccezione proprio nel caso del trasferimento del personale pubblico, per il quale devono prevalere le regole di mobilità dei pubblici dipendenti. Infatti, nella valutazione relativa alla legittimità del trasferimento di un dipendente pubblico, non è possibile revocare da un momento all'altro il trasferimento per il venir meno delle condizioni fattuali che ne hanno origi-

nato la necessità. In una tale situazione, è imprescindibile tener conto innanzitutto di fattori quali la priorità tra più aspiranti e le verifiche della disponibilità dei posti da assegnare, dal momento che il posto di provenienza del dipendente trasferito potrebbe già essere stato riassegnato. Si rischierebbe di andare incontro ad una ricollocazione "a catena", se il posto di provenienza del dipendente parte in causa fosse stato riassegnato e, così, il posto di provenienza del collega sostituito della parte in causa e così via fino all'origine. Oltre alla difficoltà tecnica e logistica della gestione di una simile situazione, si andrebbero a calpestare diritti di personale che nulla ha a che vedere con il giudizio in questione.

La Cassazione rigetta dunque il ricorso, fondando la sua decisione sulla certezza dell'esistenza del diritto al trasferimento nel momento in cui tale diritto veniva concesso. Pertanto, è da considerarsi verificato e cristallizzato. Il fatto che, in un secondo momento, i presupposti fattuali siano venuti meno, non provoca l'estinzione del diritto ma intavola le premesse per un eventuale nuovo trasferimento, che rappresenta una situazione completamente nuova e diversa, estranea al giudizio in questione ma che potrebbe, dal canto suo, essere oggetto di un nuovo giudizio.

Cass., sez. Lavoro,
6 dicembre 2023,
n. 34090

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure di protezione collettiva in via prioritaria rispetto a misure di protezione individuale

Il fatto oggetto del procedimento è quanto accaduto ad un dipendente, distaccato temporaneamente presso un'altra società e da questa inviato in un cantiere, condotto in appalto, da un'altra società. Mentre il dipendente si trovava sul tetto del fabbricato per effettuare un lavoro di rifacimento guaine, dopo aver sfondato un lucernaio in plexiglass, precipitava al suolo da un'altezza di 4 metri e, stante l'assenza di reti di protezione sottostanti che potessero impedire le cadute, rovinava al suolo.

Trasportato al Pronto Soccorso, gli venivano diagnosticate una serie di fratture e un trauma cranico con inabilità lavorativa Inail per complessivi 312 giorni. Il lavoratore aveva dichiarato che dovendosi spostare sulla copertura del tetto, a seguito di inciampo, era caduto sul lucernaio in plexiglass che aveva ceduto sfondandosi, provocando la sua precipitazione al suolo. Né lui né gli altri dipendenti indossavano la cintura di sicurezza da collegare alla linea vita installata sulla copertura.

Cass., sez. Penale,
1° dicembre 2023,
n. 48046

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano





Il giudice di primo grado aveva ritenuto fondati gli addebiti colposi nei confronti del responsabile R.N. della società presso cui era distaccato, per non aver scelto le attrezzature più idonee a garantire condizioni di lavoro sicure nei lavori in quota; al responsabile M.M. della società subappaltatrice dei lavori per non aver verificato le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle previsioni del PSC; al coordinatore C.L. delle disposizioni del PSC per non aver imposto l'installazione di soluzioni atte a ridurre al minimo il rischio di caduta e per non aver rivelato l'inidoneità delle soluzioni previste dalle imprese esecutrici. Tutti ritenuti responsabili del reato di lesioni personali colpose gravi, aggravate dalla violazione della normativa di prevenzione infortunistica, con condanna a 2 mesi di reclusione ciascuno; la pena detentiva inflitta a M.M. e C.L. sostituita successivamente con la corrispondente pena pecuniaria di euro 12.000 di multa ciascuno.

Avverso la sentenza d'Appello hanno proposto ricorso per cassazione, con separati atti, il responsabile della società presso cui era distaccato il lavoratore e il coordinatore C.L. delle disposizioni del PSC.

La Suprema Corte ha ritenuto inammissibili i ricorsi proposti dagli imputati, ribadendo che nel giudizio di appello che l'acquisizione di una prova documentale, pur non implicando la necessità di una formale ordinanza di rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale, necessita di rilevanza e decisività rispetto al quadro probatorio in atti e deve introdotta assicurando il contraddittorio fra le parti, a pena di inutilizzabilità ai fini della deliberazione, ai sensi dell'art. 526 c.p.p., comma 1.

Prosegue la Suprema Corte nel precisare che la gestione del rischio di caduta dall'alto è affidata dalla legge a due principali forme di presidio: collettivo e individuale. La prima disposizione prevede che debba essere data priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale perché i dispositivi di protezione collettiva sono atti ad operare indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia imprudentemente ommesso di utilizzare il dispositivo di protezione individuale. La seconda disposizione consente al datore di lavoro di scegliere il tipo più idoneo tra i sistemi di accesso ai posti di lavoro tempora-

nei in quota. Un'ulteriore disposizione prevede che il datore di lavoro possa disporre l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi, solamente nelle circostanze in cui risulti che l'impiego di un'altra attrezzatura di lavoro, considerata più sicura, non sia giustificato dalla breve durata di utilizzo.

L'intero corpo di regole cautelari individuate dal legislatore per i lavori in quota indica che i dispositivi di protezione collettiva sono da considerare lo strumento di maggior tutela per la sicurezza dei lavoratori, sia in quanto indicati come prioritari tra i criteri da seguire nella scelta delle attrezzature di lavoro, sia in quanto l'adozione di attrezzature di protezione individuale o di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi è indicata quale scelta subordinata nel caso in cui, per la durata dell'impiego e per le caratteristiche del luogo, non sia logico adottare un'attrezzatura di lavoro più sicura.

Pertanto, la Corte territoriale ha fatto una corretta applicazione del principio già affermato dalla Suprema Corte, secondo cui in tema di sicurezza dei lavoratori che devono eseguire lavori in quota, il datore di lavoro, ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n.81, art.111 è tenuto ad adottare misure di protezione collettiva in via prioritaria rispetto a misure di protezione individuale perché, le prime sono atte ad operare anche in caso di ommesso utilizzo da parte del lavoratore del dispositivo individuale. Infine, correttamente la Corte territoriale ha valutato le norme connesse alla particolarità del lavoro da svolgere, che richiedeva la realizzazione di numerose aperture nella pavimentazione prospicienti il vuoto, la predisposizione di misure di sicurezza collettiva, quali l'applicazione di reti anticaduta sotto il piano di calpestio del tetto o l'installazione di sottoponti, era doverosa.

Da ultimo la Suprema Corte ribadisce che il contestato vizio di travisamento della prova, desumibile dal testo del provvedimento impugnato, è ravvisabile ed efficace solo se l'errore accertato sia idoneo a disarticolare l'intero ragionamento probatorio, rendendo illogica la motivazione, per l'essenziale forza dimostrativa dell'elemento frainteso o ignorato.

I ricorsi sono dichiarati inammissibili e i ricorrenti sono condannati al pagamento delle spese processuali.

È responsabile anche l'amministratore, pur solo formale, della società, per la sicurezza sul lavoro

La Suprema Corte chiarisce ulteriormente, sull'argomento sicurezza del lavoro e prevenzione degli infortuni, che oltre a chi di fatto assume ed esercita i poteri del datore di lavoro, in assenza di delega dei poteri relativi agli obblighi di prevenzione in favore di un soggetto specifico, anche l'amministratore delle società di capitali è per legge investito di tali poteri, e di conseguenza obbligato anche penalmente al rispetto delle nozioni anti-infortunistiche.

Nella vicenda specifica, il lavoratore dipendente non contrattualizzato, C.G., si procurava le lesioni utilizzando una sega circolare mentre toccava inavvertitamente l'interruttore di avvio del macchinario, il quale, iniziando a funzionare, ne attingeva la mano sinistra, con amputazione di due dita.

Gli imputati nella causa, condannati in primo e secondo grado, sono stati individuati nella figura della Presidente del consiglio di amministrazione, e nel marito, che rivestiva la figura di datore di lavoro di fatto.

Impugna la sentenza l'imputata, ma la Corte di Cassazione rigetta l'impugnazione come inammissibile, affermando che lo svolgimento di fatto del ruolo di datore di lavoro da parte del marito non la esonerava dagli obblighi inerenti alla sua qualità formale di datore di lavoro, in quanto Presidente del Consiglio di Amministrazione della S.r.l. M.A.D., considerato altresì che la stessa non rilasciò alcuna delega al coniuge, ma gli consentì di disporre liberamente dei dipendenti e di organizzare in sua vece il lavoro nel cantiere svolto anche da ditte appaltatrici di singole opere. Viene ribadito dagli Ermellini il principio che in tema di sicurezza e di igiene del lavoro, nelle società di capitali il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione, o amministratore delegato o componente del consiglio di

amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni. Il principio è stato ulteriormente precisato dalla giurisprudenza di legittimità nel senso che, nelle società di capitali, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega, validamente conferita, della posizione di garanzia.

In tema di infortuni sul lavoro, la responsabilità dell'amministratore della società, a cui formalmente fanno capo il rapporto di lavoro con il dipendente e la posizione di garanzia nei confronti dello stesso, non viene meno per il fatto che il menzionato ruolo sia meramente apparente, essendo invece configurabile, ai sensi del combinato disposto del D.lgs. 8 aprile 2008, n. 81, artt. 2 e 299, la corresponsabilità del datore di lavoro e di colui che, pur se privo di tale investitura, ne eserciti, in concreto, i poteri giuridici.

Sottolineano gli Ermellini che in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la previsione del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 299, eleva a garante colui che di fatto assume ed esercita i poteri del datore di lavoro, ed amplia il novero dei soggetti investiti della posizione di garanzia, senza tuttavia escludere, in assenza di delega dei poteri relativi agli obblighi prevenzionistici in favore di un soggetto specifico, la responsabilità del datore di lavoro, che di tali poteri è investito *ex lege* e che, nelle società di capitali, si identifica nella totalità dei componenti del consiglio di amministrazione.

In conclusione, deve essere ribadito il principio a mente del quale, in tema di infortuni sul lavoro, la titolarità solo formale della qualifica di amministratore di società, a cui fa capo il rapporto di lavoro con il dipendente, non costituisce causa di esonero da responsabilità in caso di omissione delle cautele prescritte in materia antinfortunistica.



Cass., sez. Lavoro,
12 dicembre 2023,
n. 49296

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro
in Milano

Nullità del licenziamento di un dipendente che si è allontanato dal lavoro per fare la spesa

La vicenda riguarda la nullità del licenziamento di un dipendente che si era allontanato dal lavoro per fare la spesa; il datore di lavoro si era ritenuto danneggiato dal comportamento del lavoratore che recandosi in servizio al mercato aveva maldestramente occultato il veicolo aziendale; la pubblicazione su Facebook delle relative foto con *post* di critica sarcastica in ordine all'uso dell'auto aziendale per scopi personali aveva sottoposto il datore di lavoro a forti accuse.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato per motivi procedurali e di sostanza.

Il tribunale di 1° grado aveva concluso il processo sentenziando che il lavoratore aveva approfittato dell'uscita autorizzata dal responsabile per fare la spesa al mercato senza alterare i sistemi di rilevamento delle presenze ed aveva escluso la legittimità del licenziamento.

La Corte d'Appello evidenziava che il datore di lavoro non poteva riaprire il dibattito su quella fattispecie estintiva del rapporto di lavoro perché non era stata oggetto di impugnazione.

Il datore di lavoro aveva comunque proposto ricorso per Cassazione sulla base di tre motivi:

- Violazione e falsa applicazione degli artt. 5 *quater*, co. 1, lett. a), D.lgs. n. 165/2001 che afferiscono a norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Violazione e falsa applicazione dell'art. 25 del Ccnl Irrigui e Forestali che stabiliscono le norme in materia disciplinare per le mancanze del lavoratore;
- Violazione e falsa applicazione degli artt. 1175, 1375, 2106 e 219 c.c. nonché ancora dell'art 25, nn. 10 e 11 Ccnl irrigui e forestali in relazione al danno o colpa grave per l'azienda ed alle alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze.

Il primo motivo ed il secondo motivo sono stati esaminati congiuntamente, stante la loro connessione e sono stati ritenuti infon-

dati in quanto non è consentito riaprire il dibattito su cui faceva leva la memoria difensiva finale se non era stato proposto il reclamo a suo tempo su quello specifico punto. In questo senso è stato fatto proprio quanto già affermato dalla Corte d'Appello che aveva evidenziato che il datore di lavoro non poteva riaprire il dibattito sulla fondatezza del licenziamento senza che ne fosse stato proposto simultaneamente il reclamo.

Il terzo motivo è relativo alla non proporzionalità del licenziamento rispetto alla condotta tenuta dal lavoratore

Innanzitutto, occorre precisare che la Corte di Cassazione aveva esaminato il caso utilizzando il principio di fissazione della tipologia delle infrazioni sulla base della contrattazione collettiva interessata dai motivi di ricorso. Il lavoratore, infatti, per molti anni stagionale, solo dal 2011 divenne dipendente a tempo indeterminato; la Regione Puglia, infatti, a questa tipologia di personale applica il Ccnl per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e non il regime dell'impiego pubblico privatizzato.

Avendo già la Corte Territoriale ritenuto che non fosse stata realizzata alcuna alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di rilevamento della presenza, l'allontanamento del lavoratore era da considerarsi in questa fattispecie "tempo di lavoro" essendo esso stesso cagionato dallo svolgimento della prestazione ed essendovi per giunta l'autorizzazione del responsabile del settore cui era assegnato il dipendente. L'alterazione dei sistemi di rilevamento che esprime una frodolenzia specifica e diversa in questo caso non ricorreva.

L'integrazione della fattispecie del fatto doloso e colposo con danno per l'azienda richiede, sia nella variante dolosa e sia in quella colposa, che il pregiudizio fosse prevedibile come conseguenza della condotta, non potendosi imputare un evento all'agente, neanche come rimprovero per colpa, se si tratti di ►



Cass., sez. Lavoro,
6 dicembre 2023,
n. 34107

AUTORE

CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia



un fatto non prevedibile come conseguenza verosimile del comportamento tenuto.

Rispetto alla fattispecie in oggetto anche la Corte d'Appello aveva ritenuto che questo abbandono senza autorizzazione del proprio posto di lavoro costituisse ipotesi speciale e pertanto non implicando dolo o colpa grave con danno, l'azienda applicando il Ccnl per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestali avrebbe potuto sanzionare la violazione con una misura conservativa e non con il licenziamento.

La ripresa fotografica dell'auto aziendale da parte di un terzo estraneo nel lasso di tempo in cui essa fu parcheggiata presso il mercato e poi la pubblicazione della foto su un *social* sono state circostanze del tutto imprevedibili e sostanzialmente eccezionali rispetto alle

conseguenze proprie del comportamento tenuto, tali da esprimere una causalità sopravvenuta e non imputabile all'agente.

In particolare, il dipendente era stato autorizzato ad allontanarsi dal posto di lavoro per recarsi a casa a seguito della necessità di cambiarsi gli abiti perché bagnatisi in seguito alla prestazione di lavoro.

La violazione contestabile al lavoratore non ne comporta il licenziamento in quanto manca di proporzionalità: l'allontanamento era stato cagionato da un'evenienza lavorativa e l'essersi recato a far la spesa al mercato per pochi minuti lungo il tragitto verso casa non poteva aver l'effetto di comportare la totale perdita del legame fiduciario e portare al licenziamento.

La Corte rigetta il ricorso.