



ARGOMENTO

La determinazione della retribuzione feriale

Un lavoratore si vede respingere dal Tribunale di Messina prima e dalla Corte d'Appello poi, il ricorso per il riconoscimento della natura retributiva dell'indennità di navigazione c.d. "Stretto di Messina". A parere dei giudici di merito, l'indennità "Stretto di Messina" ha la stessa natura dell'indennità di navigazione per la quale le parti collettive firmatarie dei contratti nazionali avevano espressamente escluso la natura retributiva.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso del lavoratore nella parte tesa al riconoscimento della natura retributiva dell'indennità in questione mentre lo accoglie nella parte in cui si richiede l'inclusione dell'indennità "Stretto di Messina" nel calcolo della retribuzione da riconoscere durante le ferie.

La Corte al riguardo ricorda come la normativa sia regolata dall'art. 7 della Direttiva n. 2003/88/CE, così come interpretata dalla

giurisprudenza della Corte di Giustizia ed anche, per quanto riguarda il nostro Paese, dall'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003.

Il diritto alle ferie è sancito altresì dall'art. 31, n. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a cui viene riconosciuta il medesimo valore giuridico dei trattati che prevalgono, come noto, sulle fonti di diritto interno.

In particolare, le diverse sentenze della Corte di Giustizia richiamate dalla Suprema Corte ribadiscono che il diritto alle ferie non possa essere limitato o scoraggiato con la previsione di una retribuzione inferiore a quella ordinariamente percepita dal lavoratore. Pertanto qualsiasi "incomodo", che viene riconosciuto al lavoratore per compensarlo per l'attività svolta in forza del contratto di lavoro, deve essere obbligatoriamente incluso nel calcolo della retribuzione da riconoscere durante il periodo di ferie annuali.

Cass., sez. Lavoro,
17 maggio 2019, n. 13425

AUTORE
SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Liquidazione di somme Inail agli eredi in caso di infortunio in itinere (e azione di surroga dell'Istituto)

A seguito del decesso per sinistro stradale del congiunto, gli eredi ricorrevano avverso la sentenza della Corte di Appello di Messina che aveva rigettato la domanda di risarcimento del danno da lucro cessante

proposta contro la società proprietaria del veicolo e contro la compagnia assicuratrice della Rca. I ricorrenti proponevano ricorso in Cassazione sulla base, tra gli altri, della violazione ed erronea applicazione degli

Cass., sez. Lavoro,
27 maggio 2019, n. 14362

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

artt. 143, 1223, 1226, 2056 e 1916 c.c., in relazione alla c.d. “*compensatio lucri cum damno*”: gli eredi del lavoratore, oltre agli importi corrisposti dall’Inail a titolo di rendita vitalizia e al risarcimento del danno parentale erogato dall’assicurazione, insistevano ad ottenere da quest’ultima anche il risarcimento per danno patrimoniale, nonostante l’Inail avesse esercitato il suo diritto di surroga definendo la vertenza con la società assicuratrice del responsabile. Infatti la diversa natura della prestazione indennitaria e di quella risarcitoria giustificerebbe, secondo i ricorrenti, la loro coesistenza: la domanda di risarcimento per danno patrimoniale, denegata dalla Corte d’Appello, mirava al ristoro del danno ad essi spettante in ragione del decesso dell’unico produttore di reddito all’interno del proprio nucleo familiare, sicché esso nulla aveva a che vedere con l’erogazione delle rendite in loro favore da parte dell’Inail.

La Corte dichiara infondati i motivi del ricorso principale in quanto, come da orientamento giurisprudenziale prevalente, gli importi corrisposti a titolo di rendita da parte

dell’Inail in favore del danneggiato di un sinistro stradale o dai suoi eredi vanno detratti dal risarcimento complessivo dovuto dal terzo-danneggiante, operando il principio del c.d. “defalco”, onde evitare duplicazioni di risarcimento sia in favore del danneggiato che a carico del responsabile o del suo assicuratore. In caso di esercizio da parte dell’Inail dell’azione di surroga nei confronti del responsabile del danno, il credito del leso si trasferisce all’istituto previdenziale per la quota corrispondente all’indennizzo assicurativo da questo corrisposto, con la conseguenza che l’infortunato perde, entro tale limite, la legittimazione all’azione risarcitoria, conservando il diritto ad ottenere nei confronti del responsabile il residuo risarcimento, ove il danno sia solo in parte coperto dalla detta prestazione assicurativa.

Su tali presupposti la Corte rigetta il ricorso principale ma accoglie l’incidentale in materia di computo degli interessi compensativi, cassando sul punto la sentenza impugnata e rinviando alla Corte di Appello di Messina, perché decida nel merito e per la liquidazione delle spese.

ARGOMENTO

È illegittimo il licenziamento del lavoratore prima sospeso dal lavoro, poi reintegrato

La Suprema Corte si pronuncia sul caso di due dipendenti che avevano in gestione il parco auto della società datrice di lavoro. In accordo con il gestore di un distributore di benzina e con un *ex* dipendente della società avevano imbastito una truffa nei confronti del datore di lavoro attraverso la pratica usuale del doppio rifornimento di benzina per le auto della società. Una volta scoperti, erano stati inizialmente sospesi dal servizio, successivamente reintegrati al lavoro, e solo in seguito al rinvio a giudizio, erano stati licenziati dalla società datrice di lavoro.

La pronuncia della Cassazione, che si pone in opposizione alle pronunce del primo e del secondo grado di legittimità,

prende avvio dal giudizio su tre motivi presentati dai legali dei lavoratori, ovvero la mancata tempestività della decisione, la mancanza di una giusta causa di recesso *ex art. 2119 c.c.* e la mancanza dell’accertamento dei fatti contestati.

Sull’infondatezza del primo motivo, la Suprema Corte specifica che la contestazione disciplinare preordinata al licenziamento è da ritenersi tempestiva quando è comunicata a seguito della decisione di rinvio a giudizio o dall’esito del procedimento penale, il cui esito offre elementi di valutazione più sicuri.

È accolto invece il motivo fondato sulla mancanza di una giusta causa di recesso *ex art. 2119 c.c.*, decisione che rende il ter- ➤

Cass., sez. Lavoro,
30 maggio 2019, n. 14787

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro in Milano



zo motivo assorbibile e pregiudiziale. Spiega infatti la Corte che la giusta causa di recesso *ex art.* 2119 c.c. deve essere valutata considerando sia gli elementi di diritto, quali la correttezza, gli obblighi di fedeltà, lealtà e di buona fede, sia gli elementi di fatto che integrano il giudizio di valutazione del caso. E tra gli elementi di fatto viene sottolineato che la ripresa del

servizio per ragioni di natura economica fa venir meno l'elemento dell'impossibilità anche solo temporanea di proseguire il servizio: la reintegra in servizio è infatti comportamento incompatibile con l'impossibilità di prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, oltre che atto manifesto volto a attestare l'eventuale volontà del datore di lavoro.

ARGOMENTO

Licenziamenti plurimi: il mancato avvio, da parte datoriale, di un confronto sindacale è condotta antisindacale

Il tema che si è trovata ad affrontare la Corte di Cassazione civile con la sentenza n. 13860/2019 riguardava un'ipotesi di condotta antisindacale da parte di un'azienda che aveva licenziato prima tre dipendenti e successivamente, dopo 8 mesi, altri due lavoratori. Uno dei sindacati firmatari del Ccnl Assicurazioni aveva proposto ricorso in giudizio sostenendo la mancata applicazione, da parte dell'azienda, dell'articolo 16 del citato Ccnl, il quale prevede che nel caso di eccedenza del personale il datore di lavoro, prima di procedere con i licenziamenti, deve attivare una fase di confronto con le OO.SS. In appello, l'azienda si era difesa sostenendo che l'articolo 16 doveva essere letto in combinato con l'articolo 15 del Ccnl Assicurazioni, per cui il confronto sindacale era necessario solo nell'ipotesi di ristrutturazione aziendale, in cui non rientrava la situazione specifica. A seguito del respingimento da parte della Corte di Appello dei motivi dell'azienda, quest'ultima ha proposto ricorso in Cassazione. Il datore di lavoro, oltre a ribadire la lettura dell'articolo 16 unitariamente all'articolo 15, ha sostenuto come l'interpretazione da parte del sindacato dell'articolo 16 fosse assolutamente stringente, in quanto comporterebbe l'obbligo di confronto sindacale anche per il licenziamento di soli due dipendenti e quindi

estendendo la necessità di consultazione sindacale anche in ipotesi ulteriori rispetto a quelle previste dalla procedura di licenziamento collettivo.

La Cassazione ha sottolineato come la lettura di un articolo di un contratto collettivo deve avvenire dando rilievo al carattere interpretativo stabilito dall'articolo 1363 c.c., senza dimenticare il dato letterale, logico e complessivo dell'interpretazione. La Cassazione ha chiarito come la Corte d'Appello avesse utilizzato tali criteri per stabilire come l'articolo 16 non contenga alcun riferimento all'articolo 15, per cui il confronto sindacale deve verificarsi in tutti i casi di eccedenza di personale, essendo questa una previsione più favorevole a tutela dei lavoratori. Oltre a ciò, la Cassazione avalla quanto stabilito dalla Corte d'Appello circa la perdita d'immagine delle OO.SS. scavalcate dal datore di lavoro che ha deciso di non coinvolgerle, determinando l'accertata condotta antisindacale.

La Cassazione rigetta il ricorso, confermando che il Ccnl Assicurazioni prevede una procedura di consultazione sindacale analoga a quella dei licenziamenti collettivi, senza che sussistano i requisiti dell'articolo 24, L. n. 233/91.

Cass., sez. Lavoro,
22 maggio 2019, n. 13860

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

ALESSIA ADELARDI
Ricercatrice del Centro
Studi e Ricerche



ARGOMENTO

Adozione internazionale: decorrenza del congedo parentale rispetto all'inserimento del minore in famiglia

Un padre, lavoratore dipendente, adottivo di un minore straniero ricorre contro la sentenza del Tribunale di Torino che aveva rigettato la sua domanda tesa ad ottenere il diritto a fruire del congedo parentale in data antecedente l'ingresso del minore in Italia.

La Corte d'Appello di Torino accoglie il ricorso affermando che il testo dell'art. 36 del D.lgs n. 151 del 2001 non vincolerebbe il diritto suddetto a decorrere dall'ingresso nel territorio nazionale, ma a far data dall'ingresso del minore in famiglia.

Tale condizione si realizza proprio nella fase di affidamento preadottivo, quando i genitori si trovano ancora in territorio straniero. Una diversa interpretazione alimenterebbe dubbi di incostituzionalità circa il momento a decorrere dal quale diventa possibile esercitare il diritto a fruire del congedo parentale in caso di adozione internazionale rispetto all'adozione nazionale.

Contro tale decisione l'Inps presenta ricorso innanzi alla Corte di Cassazione affermando che la sentenza è errata in diritto, giacché l'art. 36, letto in combinato con i precedenti artt. 26 e 31 del D.lgs n. 151 del 2001, va collocato all'interno della tutela delle genitorialità complessivamente intesa, e che il D.lgs n. 151 del 2001 prevede espressamente per il solo congedo obbligatorio la possibilità di anticiparne la fruizione anche in territorio estero.

La Corte di Cassazione ritiene fondato il motivo esposto dall'Istituto e accoglie il ricorso affermando che certamente sussistono peculiarità imprescindibili nelle fasi che caratterizzano le adozioni internazionali

rispetto a quelle nazionali, ma che ciò non determina alcuna disparità circa l'esercizio del diritto al congedo parentale.

In particolare la Corte afferma che non vi è corrispondenza tra avvicinamento della famiglia al minore in suolo estero e inserimento dello stesso in famiglia.

Tale ultima ipotesi si perfeziona a livello giuridico solo all'ingresso del minore in territorio nazionale, configurando invece, il precedente periodo, una fase preadottiva nella quale il padre non può ancora considerarsi, almeno giuridicamente, genitore adottivo, requisito indispensabile per fruire appunto del congedo in esame.

Alla luce di ciò si enuncia il principio di diritto in base al quale *"In ipotesi di adozione internazionale, il congedo parentale da parte del padre adottivo di minore straniero, ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 36, non può essere fruito prima dell'ingresso del minore nel territorio nazionale dello Stato italiano perché solo dopo tale evento avviene il definitivo ingresso del minore in famiglia ed inizia a decorrere l'arco temporale previsto dal medesimo articolo per la fruizione del congedo"*.

La sentenza deve essere cassata e rinviata alla stessa Corte d'Appello di Torino, in diversa composizione, che esaminerà la domanda proposta dal lavoratore alla luce del suesposto principio di diritto.

In caso di adozione internazionale il congedo parentale *ex art. 36* del D.lgs n. 151 del 2001 può essere fruito solo a decorrere dall'ingresso del minore nel territorio nazionale dello stato italiano.

Cass., sez. Lavoro,
29 maggio 2019, n. 14678

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





ARGOMENTO

Condotta antisindacale del datore di lavoro per mancata comunicazione alle OO.SS dei nominativi dei dipendenti

Un Istituto di credito, a seguito di accordo aziendale sottoscritto con le organizzazioni sindacali, avrebbe dovuto comunicare periodicamente alle rappresentanze sindacali l'elenco dei lavoratori neo-assunti, del ruolo dei dipendenti, unitamente ai recapiti telefonici, senza per ciò contravvenire alle norme in materia di protezione dei dati personali; la banca ha omesso di fornire detti dati dettagliati limitandosi a inoltrare i dati numerici dei dipendenti; da qui è sorta la controversia giudiziale.

Mentre il Giudice di primo grado accoglieva la tesi del datore di lavoro rigettando la domanda delle OO.SS., la Corte di Appello di Catanzaro ha ritenuto antisindacale il comportamento del datore di lavoro.

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, nel confermare l'impugnata sentenza e rigettando così le doglianze della banca,

ha riconosciuto la legittimità della interpretazione della clausola contrattuale (sull'invio dei dati di cui sopra) in base al significato letterale delle parole, escludendo che la plausibilità logica, prima ancora della conformità dei criteri di interpretazione, esclude la violazione di una norma di legge.

Ribadisce inoltre la Corte che affinché un comportamento sia censurato come "antisindacale" (nel caso di specie il riferimento è al mancato invio completo dei dati che ha impedito in radice lo svolgimento dell'attività sindacale) è sufficiente l'aspetto oggettivo (ovvero che il comportamento sia oggettivamente lesivo degli interessi collettivi di cui le organizzazioni sindacali sono portatrici) a prescindere dall'aspetto soggettivo (reale intento del datore di lavoro di ledere) che è di per sé non necessario e neanche sufficiente.

Cass. Ord., sez. Lavoro,
23 maggio 2019, n. 14060

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

La responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. nel caso di mobbing e malattia psichica

Un dipendente, prima del Mef e poi dell'Agenzia delle Entrate, funzionario tributario, con un'anzianità lavorativa complessiva di oltre dieci anni, ricorre in Cassazione contro la decisione della Corte di Appello di Ancona (sentenza n. 236/2014) che aveva riformato la precedente sentenza del Tribunale di Macerata.

Mentre in primo grado era stata accolta la domanda di risarcimento danni per comportamenti datoriali vessatori e *mobbing*, la Corte di Appello sovvertiva la sentenza ritenendo che il ricorrente avrebbe dovuto fornire riscontro della propria efficienza lavorativa e dell'elemento psicologico all'origine dei comportamenti datoriali vessatori.

La Corte di Cassazione, dopo una ricognizione della qualificazione giuridica delle ipotesi di *mobbing* e *straining* e della connessa responsabilità datoriale, evidenzia come l'efficienza (o inefficienza) della prestazione lavorativa sia comunque ininfluenza ai fini della trattazione della causa, posto che – qualunque sia la qualità nell'adempimento della prestazione lavorativa – questa non può consentire al datore di lavoro di mettere in atto, o solo consentire, comportamenti illeciti nei confronti dei lavoratori. Quanto all'elemento psicologico, la Corte sottolinea che i comportamenti vessatori debbano essere valutati nella loro manifestazione, e non nella loro "origine motivazionale" sottoli-

Cass. Ord., sez. Lavoro,
4 giugno 2019, n. 15159

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





neando l'irrelevanza giuridica di tale aspetto. La sentenza in esame affronta in particolare il ragionamento apodittico della Corte di Appello, che concludeva nell'assenza di responsabilità datoriale sostenendo che la malattia psichica del ricorrente era tale da rendere impossibile qualsiasi intervento datoriale teso all'eliminazione del danno, adducendo a sostegno di tale tesi che è "notorio che la malattia psichica si manifesta proprio con la incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali [...] addebitando [...] alla condotta altrui la responsabilità di danni che sono connessi solo all'immaginario psichico del soggetto leso". La Corte di Cassazione afferma viceversa che l'asserita "incapacità di percepire l'effettiva realtà dei rapporti interpersonali", dovuta alla presenza di generica malattia

psichica del lavoratore, non può essere assunta quale nozione di fatto che rientra nella comune esperienza, in quanto necessita di un apprezzamento tecnico (CTU o perizia medico-legale e psichiatrica) non risultante agli atti.

Ne deriva la necessità della prova *ex art. 115 c.p.c.* non potendosi escludere la responsabilità del datore solo sulla base di "valutazioni, consequenzialmente sommarie e grossolane" adottate dalla Corte di Appello e non riscontrabili in alcuna perizia medica.

La Corte di Cassazione, in accoglimento dei motivi del ricorso, cassa la sentenza per vizio nel ragionamento che ha escluso la responsabilità datoriale per "impossibilità di impedire [...] il danno consequenziale alle condizioni lavorative".

ARGOMENTO

Licenziamento discriminatorio di manodopera femminile nell'ambito del licenziamento collettivo

Circa i dubbi su come rispettare la percentuale di manodopera femminile nei licenziamenti collettivi, sancita dall'art. 5 della Legge n. 223/91, ha fornito un'interpretazione giudiziale la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 14254 del 24 maggio 2019.

Una società propone ricorso in Cassazione dopo che la Corte d'Appello di Reggio Calabria respingeva il ricorso formulato contro la dichiarazione di illegittimità del licenziamento di una dipendente per violazione della percentuale di manodopera femminile sancita appunto dalla Legge n.223 del 1991, nello specifico (art. 6, co. 5bis) per il divieto di "discriminazione indiretta", secondo cui nella individuazione del personale licenziato deve essere man-

tenuto l'equilibrio proporzionale esistente tra lavoratori e lavoratrici.

Il dato numerico acquisito agli atti era l'impiego di n. 6 uomini e n. 3 donne nel reparto amministrazione: dunque la percentuale di manodopera femminile con mansioni impiegate era pari al 33,33%. In questo contesto si era proceduto al licenziamento di 2 donne ed 1 uomo e la percentuale di donne licenziate era pari al 66,66%.

Orbene, la norma dispone che l'impresa non può licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione, pertanto la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società.

Cass., sez. Lavoro,
24 maggio 2019, n. 14254

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano