

Agosto 2012



Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: la scelta è riservata all'imprenditore**
- 3 - **Una "mera intemperanza verbale" vale un licenziamento per giusta causa?**
- 4 - **Sicurezza sul lavoro: sussistenza della responsabilità del datore di lavoro in caso di delega**
- 4 - **Danno ad autoveicolo aziendale: legittimità del licenziamento disciplinare?**
- 5 - **Nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato ed applicabilità dell'indennità risarcitoria prevista dal "Collegato Lavoro"**
- 7 - **Licenziamento del dirigente per assenza dal domicilio nelle fasce di reperibilità: giusta causa o giustificato motivo soggettivo?**
- 8 - **Infortunio a seguito di scippo nel tragitto casa lavoro: scatta l'indennizzo per le lesioni**
- 8 - **Licenziamento di dirigente sindacale: quali conseguenze derivanti dall'inadempimento del reintegro?**

IL PUNTO

Il mese di agosto ci ha "regalato" la Riforma delle Professioni. Infatti, il Governo ha emanato il **D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137** ovvero il regolamento di delegificazione in materia di professioni regolamentate, fatte salve le specificità di quelle sanitarie. Il D.P.R., in particolare:

- contiene **misure volte a garantire l'effettivo svolgimento dell'attività formativa durante il tirocinio** (quest'ultimo potrà avere una **durata massima di 18 mesi**);
- prevede l'**obbligatorietà della formazione continua permanente**, la cui violazione costituisce illecito disciplinare;
- stabilisce l'**obbligatorietà dell'assicurazione** per i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale, della quale deve essere data notizia al cliente;
- affida la **funzione disciplinare** a organi diversi da quelli aventi funzioni amministrative; allo scopo è prevista l'**incompatibilità della carica di consigliere dell'Ordine territoriale o di consigliere nazionale con quella di membro dei consigli di disciplina territoriali e nazionali corrispondenti**;
- autorizza la **pubblicità informativa** con ogni mezzo e stabilisce che questa possa avere ad oggetto, oltre all'attività professionale esercitata, i titoli e le specializzazioni del professionista, l'organizzazione dello studio ed i compensi praticati;
- detta disposizioni specifiche per la **professione forense e la professione notarile**.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Sicurezza sul lavoro: sussistenza della responsabilità del datore di lavoro in caso di delega

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Stefano Guglielmi, Morena Domenica Massani, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino
Sezione Scuola e Università: Gabriele Corra, Anna De Lillo, Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia
Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Enrico Vannicola



>>> Con l'entrata in vigore del regolamento (15 agosto 2012) - e comunque **a decorrere dal 13 agosto 2012 - sono abrogate tutte le norme incompatibili** con i principi contenuti nel D.L. 138. Successivamente, il Governo - entro il 31 dicembre 2012 - dovrà raccogliere in un **testo unico** le disposizioni aventi forza di legge che non risultano abrogate.

Commentiamo la legge con le dichiarazioni del nostro Presidente nazionale, riservandoci di illustrare più in dettaglio i contenuti della Riforma.

Marina Calderone, in qualità di Presidente del CUP, ha affermato che «Dopo una prima lettura del testo, non posso che esprimere la nostra soddisfazione perché le criticità che avevamo evidenziato sono state chiarite. Ho visto che sono stati risolti problemi importanti che potevano creare non poche difficoltà in fase di applicazione della norma se fosse rimasta come era prima di arrivare sul tavolo del Consiglio di Stato. Il testo è radicalmente diverso e tiene conto delle nostre indicazioni. È normale che ci siano delle posizioni che non trovano piena soddisfazione per-

ché, in qualche caso, in parte sacrificate. Ma al di là delle aspettative dei singoli, ho ritrovato nel testo lo spirito della riforma. Si tratta di un buon strumento per consentire un'applicazione differenziata nei singoli ordinamenti, tarata sulla base delle esigenze di categoria».

Sempre Marina Calderone, ma questa volta in qualità di Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro, ha dichiarato che «In questa riforma troviamo molto di noi: ci sono le cose che più ci stanno a cuore, prima tra tutte la formazione. Abbiamo concluso la prima fase di attuazione della riforma; mancano tasselli importanti - avverte - nella definizione di un progetto complessivo di riordino del sistema delle professioni. Il prossimo appuntamento è quello del 31 dicembre 2012, data entro la quale dovrà essere emanato il Testo unico sulle professioni. Mi auguro in quel contesto siano adottate norme sulle specializzazioni e sui percorsi di laurea e si ponga rimedio alle criticità che possono sorgere nelle prime fasi di applicazione della riforma».

QUESTIONE TRATTATA

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO

MOTIVO OGGETTIVO:

la scelta è riservata all'imprenditore

SENTENZA

Cass., 15 maggio 2012, n. 11465

TESI-DECISIONE

Una lavoratrice dipendente di un laboratorio di analisi impugna presso il Tribunale di Palermo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, originato da una contrazione dell'attività economica della società che rendeva necessaria il contenimento dei costi di gestione.

Il giudice del lavoro rigetta la domanda della lavoratrice ritenendo sussistente il giustificato motivo alla base del licenziamento; la lavoratrice presenta ricorso alla corte di appello di Palermo che, con sentenza del 25 maggio 2010, conferma la precedente sentenza del giudice di primo grado.

Nelle motivazioni si rileva che l'azienda aveva subito una contrazione dell'attività e nell'ottica di una razionalizzazione delle spese, aveva deciso di sopprimere l'unico posto di biologa presente in organico, per affidare il servizio ad una professionista esterna.

Avverso tale sentenza la lavoratrice propone ricorso per Cassazione.

Il ricorrente lamenta che il giudice del gravame non aveva tenuto in debito conto il fatto che nel caso di specie non vi era stata la soppressione del posto di lavoro e l'attività aziendale era rimasta invariata sia dal punto di vista tecnico che organizzativo.

Viene inoltre criticato l'assunto della sentenza impugnata dove si rilevava che non sussisteva alcun diritto di preferenza della lavoratrice nell'assegnazione del posto di lavoro, rapporto di lavoro che l'azienda ha deciso di affidare ad una professionista esterna.

Nella sentenza in commento, la Corte, rifacendosi anche a degli specifici precedenti, ricorda come il potere imprenditoriale di razionalizzare l'attività d'impresa sia un potere libero e pieno, a condizione che ne >>>



>>> ricorrano i presupposti.

In particolare, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, è scelta riservata all'imprenditore quale soggetto responsabile dell'andamento economico e organizzativo dell'azienda. Rientra nel sindacato del giudice, non tanto la valutazione circa le scelte economiche e/o organizzative, ma piuttosto che tali scelte non siano simulate o pretestuose.

In questo caso, la scelta riguardo gli assetti organizzativi dell'imprenditore non è tanto legata alla situazione economica, quanto alla necessità di realizzare quella stabilità e quegli assetti che consentano al soggetto aziendale di mantenersi all'interno di un'area di redditività.

Occorre tuttavia che la riorganizzazione che ha determinato la soppressione del posto di lavoro, come nel caso di specie, sia effettiva e non pretestuosa, come sopra ricordato e come confermato sempre dalla giurisprudenza della stessa Corte.

Tornando al caso di specie, l'azienda aveva sopportato delle perdite come risulta dal bilancio d'esercizio 2007, per un importo pari a € 22.959,00 e la scelta di esternalizzare il servizio della biologa, aveva di fatto determinato un risparmio di € 30.000 che si giustifica sul piano organizzativo quale elemento per l'adozione di un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato dalla contrazione dell'attività economica.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 22 giugno 2012,
n. 10426

UNA “MERA INTEMPERANZA VERBALE” vale un licenziamento per giusta causa?

TESI-DECISIONE

La Suprema Corte è chiamata ad esprimersi in merito al ricorso presentato dal datore di lavoro avverso due sentenze che lo avevano visto soccombere e statuire la reintegrazione del dipendente asseritamente licenziato per giusta causa.

Il Tribunale di Chieti prima e la Corte d'Appello di L'Aquila poi avevano riconosciuto l'illegittimità del recesso disposto dal datore di lavoro quale conclusione di un procedimento disciplinare scaturito da un apprezzamento del dipendente licenziato nei confronti del proprio superiore gerarchico.

Il datore di lavoro riteneva che la frase pronunciata, consistente in un comune “VAFFA...” fosse gravemente ingiuriosa ed intimidatoria anche in considerazione che il superiore gerarchico, deriso e pesantemente apostrofato, fosse di genere femminile. Di diverso avviso i giudici di merito e quelli di legittimità.

L'esame di merito aveva acclarato che l'espressione era stata utilizzata in un contesto, non di insubordinazione o ingiurioso, ma in una si-

tuazione scherzosa e in ogni caso non rivolta direttamente nei confronti del superiore.

La condotta così rappresentata non ledeva in maniera irreparabile il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro trattandosi piuttosto di una isolata intemperanza verbale e come tale avrebbe potuto essere stigmatizzata con una sanzione non espulsiva. Esclusa, pertanto, la giusta causa i giudici di merito avevano ritenuto di respingere anche la richiesta datoriale mirante ad ottenere la conversione del licenziamento da giusta causa a giustificato motivo soggettivo, in quanto non si rinveniva alcun notevole inadempimento e comunque nessuna recidiva era stata contestata.

La Suprema Corte investita del riesame della sentenza di Appello riteneva tutte le censure contestate alla corte territoriale non condivisibili in quanto tendenti a muovere censure di mero fatto a motivazioni congrue e coerenti, e pertanto rigettava il ricorso del datore di lavoro.



QUESTIONE TRATTATA

“ SICUREZZA SUL LAVORO: sussistenza della responsabilità del datore di lavoro in caso di delega ”

SENTENZA

Cass., sez. IV Penale, sentenza 8 marzo – 28 giugno 2012, n. 25535

TESI-DECISIONE

Il Tribunale di Milano - Sezione staccata di Rho e successivamente la Corte d'Appello di Milano avevano riconosciuto la responsabilità penale del legale rappresentante di una società, per colpa generica e per colpa specifica, nel delitto di cui all'art. 589, commi 1° e 2° codice penale (omicidio colposo) in seguito alla morte di un dipendente in un incidente sul lavoro. L'operaio deceduto operava all'interno di un cantiere edile ed era stato incaricato di procedere allo smontaggio di una gru cingolata da trasportare in altra area del medesimo cantiere. Nello svolgimento di tali operazioni era rimasto schiacciato da uno dei tre elementi del braccio a traliccio, staccatosi durante detta manovra. In entrambi i gradi di giudizio la difesa aveva sostenuto l'inesistenza di una responsabilità penale in capo all'imputato poiché il legale rappresentante imputato, essendo l'azienda di notevole dimensioni ed operando in numerosi cantieri, aveva conferito apposita delega in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni ad una società specializzata. Sosteneva, altresì, che le plurime imprudenze e negligenze presenti nella condotta posta in essere dall'operaio deceduto erano tali che alle stesse dovesse farsi risalire in via esclusiva la causa dell'evento (anche considerato che il lavoratore stesso aveva ricevuto specifica formazione).

Contrariamente a tali assunti i giudici di merito ritenevano sussistente la responsabilità penale dell'imputato sia in quanto mancava una efficace delega in materia di sicurezza sia in quanto non si era assicurato che il dipendente avesse ricevuto idoneo addestramento.

La difesa ricorreva alla Suprema Corte contestando che l'inesistenza di una valida delega di funzioni in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni, appositamente conferita dall'imputato ad altri professionisti, e l'inesistenza della formazione impartita al dipendente, non erano state motivate e pertanto i motivi di gravame non erano stati analizzati.

Sia la Cassazione, che la Procura Generale, concordavano con la difesa in quanto una valida ed efficace delega di funzioni in materia di sicurezza, formalmente adottata ed espressamente accettata dal delegato, avrebbe comportato un trasferimento a terzi della posizione di garanzia gravante sul datore di lavoro, circa gli obblighi in materia di prevenzione e di sorveglianza antinfortunistica (conformi n. 12794/2007; 8604/2008; 48295/2008).

La sentenza deve quindi esser annullata con rinvio ad altra Sezione della Corte d'appello di Milano al fine di valutare l'esistenza di una delega valida e della idoneità della formazione impartita.

QUESTIONE TRATTATA

“ DANNO AD AUTOVEICOLO AZIENDALE: legittimità del licenziamento disciplinare? ”

SENTENZA

Cass. Sez.Lav. 21 giugno 2012, n. 10327

TESI-DECISIONE

Il lavoratore è stato licenziato per danneggiamento di autoveicolo aziendale e per aver omesso di informare dell'accaduto il datore di lavoro. Il CCNL applicato prevede in merito multa o sospensione per danni provocati per negligenza al materiale aziendale. In primo grado l'opposizione del lavoratore al licenziamento disciplinare viene respinta, accolta poi in appello. La Suprema Corte ribadisce il concetto di proporzionalità della sanzione con riferimento ai fatti

contestati ed accertati. Nel caso di specie la contestazione si riferisce a danni di entità maggiore di quelli reali e l'omessa informazione del datore di lavoro è dovuta alla sua fisica mancanza sul luogo di lavoro; inoltre, la comunicazione è stata effettuata il giorno successivo per iscritto.

Considerato quando previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro in argomento sanzioni disciplinari la Suprema Corte accoglie il ricorso del lavoratore.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 6 giugno 2012,
n. 9147

“ NULLITÀ DEL TERMINE APPOSTO AL CONTRATTO a tempo determinato ed applicabilità dell'indennità risarcitoria prevista dal “Collegato Lavoro” ”

TESI-DECISIONE

La decisione in esame concerne una delle moltissime cause di lavoro nei confronti di Poste Italiane relative all'utilizzo dei contratti a tempo determinato nella vigenza della L.n. 230 del 1962, ma l'aspetto peculiare della sentenza riguarda l'applicabilità della tutela risarcitoria prevista dalla legge n. 183 del 2010.

Per quanto attiene il primo aspetto l'art. 23 della legge n. 56 del 1987 attribuiva alla contrattazione collettiva il potere di definire nuovi casi di assunzione a termine rispetto a quelli previsti dalla L.n. 230 del 1962, attribuendo di fatto una "delega in bianco" a favore dei contratti collettivi e dei sindacati che ne erano destinatari, non vincolandoli alla individuazione di ipotesi omologhe a quelle previste dalla legge. Nel caso di specie Poste Italiane aveva motivato il ricorso a tempo determinato ai sensi dell'art. 8 del CCNL 26.11.1994, il quale lo prevedeva "per esigenze eccezionali conseguenti alla fase di ristrutturazione e di rimodulazione degli assetti occupazionali in corso, in ragione della graduale introduzione di nuovi processi produttivi, di sperimentazione di nuovi servizi ed in attesa del progressivo e completo equilibrio sul territorio delle risorse umane".

La Corte di appello di Roma, in parziale riforma della decisione di primo grado, dichiarava la nullità del termine apposto ai contratti stipulati da Poste Italiane. In tale quadro, ove però un limite temporale sia stato previsto dalle parti collettive, la sua inosservanza determina la nullità della clausola di apposizione del termine (v. fra le altre Cass. n. 18383/2006, Cass. n. 7745/2005, Cass. n. 2866/2004). In particolare, come la Corte ha più volte rilevato, "in materia di assunzioni a termine di dipendenti postali, con l'accordo sindacale del 25 settembre 1997, integrativo dell'art. 8 del c.c.n.l. 26 novembre 1994, e con il successivo accordo attuativo, sottoscritto in data 16 gennaio 1998, le parti hanno convenuto di riconoscere la sus-

sistenza della situazione straordinaria, relativa alla trasformazione giuridica dell'ente ed alla conseguente ristrutturazione aziendale e rimodulazione degli assetti occupazionali in corso di attuazione, fino alla data del 30 aprile 1998; ne consegue che deve escludersi la legittimità delle assunzioni a termine cadute dopo il 30 aprile 1998, per carenza del presupposto normativo derogatorio, con la ulteriore conseguenza della trasformazione degli stessi contratti a tempo indeterminato, in forza dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230" (conformi Cass. n. 20608/2007, Cass. n. 7979/2008, Cass. n. 6294/2011 e Cass. n. 7502/2011).

Inoltre il datore di lavoro ricorrente censurava la sentenza impugnata per gli aspetti relativi alle conseguenze economiche della dichiarazione di nullità della clausola oppositiva del termine, poiché riteneva applicabile (ius superveniens) l'art. 32 commi 5, 6 e 7 della legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato Lavoro). La Corte però ricordando che per poter applicare nel giudizio di legittimità i nuovi criteri di determinazione del danno, introdotti dai commi 5 e 6, si richiede che la nuova disciplina del rapporto controverso sia pertinente alle censure formulate col ricorso, tenuto conto della natura del giudizio di legittimità, il cui perimetro è limitato dagli specifici motivi del ricorso. La società ricorrente sosteneva che, alla luce della regola di corrispettività e sinallagmaticità della prestazione di lavoro, la situazione di mora credendi, necessaria per la decorrenza del danno risarcibile nel caso di mancata ripresa del rapporto a seguito della scadenza del relativo termine dichiarato nullo, non è integrata dalla domanda di annullamento del preteso licenziamento illegittimo e tantomeno dalla istanza pregiudiziale per il tentativo obbligatorio di conciliazione e che, comunque, la corte di merito aveva omesso di verificare, ai fini dell'entità del risarcimento, se e in che misura la intimata avesse >>>



>>> svolto attività lavorativa successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro a termine, potendo essere l'*aliunde perceptum* sol genericamente dedotto dal datore di lavoro. La Suprema Corte ritiene che il quesito formulato appare, non conforme al precetto dell'art. 366 bis c.p.c., in quanto enuncia le regole vigenti nella materia, senza enucleare il momento di conflitto rispetto ad esse del concreto accertamento operato dai giudici di merito, e, peraltro, anche parziale, non contenendo alcun riferimento all'*aliunde perceptum*. Il quesito di diritto, che la norma richiede a pena di inammissibilità del relativo motivo, deve, infatti, essere formulato, secondo il costante insegnamento della Suprema Corte, in maniera specifica e deve essere chiaramente riferibile alla fattispecie dedotta in giudizio (cfr. ad es. SU n. 36/2007), dovendosi ritenere come inesistente un quesito generico, parziale o non pertinente. Il quesito posto dalla società ricorrente non risulta conforme ai canoni interpretativi indicati perché in quanto inidoneo ad esprimere, in termini riassuntivi, ma concretamente pertinenti all'articolazione delle censure in relazione alla fattispecie controversa, il vizio ricostruttivo addebitato alla decisione e va, pertanto, rigettato.

La parte più interessante concerne però la doglianza della lavoratrice la quale prospetta violazione degli artt. 113, 114 e 432 c.p.c. e 1218, 1223, 1226, 1227, 2094, 2099 e 2697 c.c., nonché vizio di motivazione, rilevando che erroneamente la corte di Appello di Roma aveva riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nei limiti del triennio successivo alla cessazione del rapporto a termine.

La Suprema Corte richiamando i principi in materia ai sensi dei quali devono ritenersi suscettibili di risarcimento i danni evitabili dal lavoratore con l'ordinaria diligenza (l'art. 1227, 2° comma dispone che il risarcimento non è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza) pone a carico di quest'ultimo il dovere di non aggravare con il fatto proprio e con la propria condotta il pregiudizio subito (conforme Cass. n. 5766/1994). Pertanto non può costituire fonte di danno risarcibile l'inerzia processuale, e

quindi il maggior tempo trascorso tra l'illecito ed il suo accertamento giudiziale, in quanto l'ordinaria diligenza esige che il lavoratore faccia tempestivamente valere in giudizio il suo diritto (Cass. n. 10072/1995 e Cass. n. 5766/1994), ma iniziata l'azione giudiziaria l'ordinaria diligenza è da valutarsi nella legittimità della pretesa giudiziale e nella tempestività con cui questa è fatta valere dal lavoratore. Ne consegue che il lavoratore può attendere il giudiziale riconoscimento del proprio diritto (Cass. n. 11786/2002), e fatti salvi comportamenti gravemente dilatori (Cass. n. 9898/2005 e Cass. n. 320/1992), il tempo impiegato per la tutela giurisdizionale non può in ogni caso essergli imputato come scarsa diligenza, stante l'esistenza di norme che ne regolano l'iter, con la previsione di termini perentori, che consentono ad entrambe le parti di interferire nell'attività processuale, e, comunque, per la presenza, per entrambi le parti, di poteri processuali paritetici per la tutela dei diritti e la conseguente riduzione del danno (v. ad es. Cass. n. 73447/2010; Cass. n. 9898/2005; Cass. n. 5993/1995; Cass. n. 7872/1991). Nel caso, la corte territoriale aveva sostanzialmente omesso di chiarire le ragioni per le quali, nonostante la rituale messa in mora della società ricorrente e la conseguente imputabilità alla stessa del mancato ripristino della funzionalità del rapporto di lavoro, fosse configurabile una colpevole inerzia e un contegno dilatorio della lavoratrice, e ciò senza nemmeno verificare se fra la cessazione del rapporto di lavoro, l'offerta della prestazione di lavoro e l'instaurazione del giudizio fosse trascorso un tempo tale da far constatare comportamenti gravemente dilatori e fermo restando che il tempo impiegato per la tutela giudiziaria non può essere imputato quale causa di danno.

Ma tale considerazioni perdevano di pregio a seguito dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni sul contratto a termine contenute nella legge n. 183 del 2010 art. 32 commi 5 e 6, regolamentanti il diritto al risarcimento del danno ed ai sensi delle quali nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva. Pertanto la Corte sottolinea che il risarcimento, seppur nella misura forfetiz- >>>



>>> zata prevista, è sempre dovuto in favore del lavoratore, a prescindere dalla costituzione in mora del datore di lavoro e dall'esistenza stessa di un danno effettivo per il lavoratore. Infatti la norma non attribuisce rilievo alcuno all'aliunde perceptum, che non vale più a delimitare la misura del danno risarcibile dal creditore della prestazione, tenuto ad adempiere l'obbligazione per il sol fatto dell'accertamento della nullità del

termine (la norma ha contenuto eminentemente sanzionatorio come rilevato da Corte Cost. n. 303 del 2011).

Nel caso sottoposto all'attenzione della Corte il risarcimento riconosciuto in favore della lavoratrice era inferiore a quello massimo eventualmente conseguibile in forza della legge, e pertanto il ricorso incidentale veniva accolto con rinvio Corte di Appello di Roma in diversa composizione.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 10 aprile 2012, n. 5671



LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

per assenza dal domicilio nelle fasce di reperibilità:
giusta causa o giustificato motivo soggettivo?



TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione si esprime in merito al recesso da parte del datore di lavoro per irreperibilità reiterata alla visita di controllo predisposta durante la malattia di un dirigente.

Quest'ultimo ricorreva in giudizio adducendo l'illegittimità del licenziamento, intimatogli senza preavviso, per assenza dal domicilio nelle fasce orarie di disponibilità per le visite di controllo ed il carattere discriminatorio.

La Corte di Cassazione, nell'affrontare il caso, ha ricordato che la nozione di giustificatezza del licenziamento dei dirigenti, per poter riconnettere alla mancanza di essa il diritto del dipendente licenziato ad un'indennità, si discosta, sia sul piano soggettivo che su quello oggettivo, da quella di giustificato motivo di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 3.

Sul piano soggettivo, tale asimmetria trova la sua ragion d'essere nel rapporto fiduciario che lega in maniera più o meno penetrante al datore di lavoro il dirigente in ragione delle mansioni a lui affidate per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Inoltre, in tema di assenza alla visita di controllo, il giustificato motivo di esonero del lavoratore in stato di malattia dall'obbligo di reperibilità a visita domiciliare di controllo ricorre oltre che nel caso di forza maggiore, in ogni situazione che, ancorchè non insupe-

rabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, abbia reso indifferibile altrove la presenza personale del lavoratore, come la concomitanza di visite mediche, prestazioni sanitarie o accertamenti specialistici, purchè sia dimostrata l'impossibilità di effettuare tali visite in orario diverso da quello corrispondente alla fasce orarie di reperibilità.

Ciò premesso, non risultando nel caso in esame suffragata la dedotta indifferibilità delle tre visite ambulatoriali in occasione dei tre accessi con esito negativo, la gravità del comportamento del dirigente, non inerente alla gravità e veridicità della malattia, ma all'assenza dal domicilio nelle ore di reperibilità, attiene alla posizione apicale ricoperta dal lavoratore al quale è richiesto, con maggiore rigore, l'osservanza degli obblighi e dei doveri di condotta. In tal modo, infatti, il lavoratore è venuto meno all'obbligo di consentire al datore di lavoro di esercitare il dovuto controllo attraverso la visita medica. Conseguentemente, pur non essendo ravvisabili elementi tali da impedire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (e quindi non essendo ravvisabile la giusta causa), è da ritenersi integrato il giustificato motivo soggettivo così riconoscendo il diritto del dirigente all'indennità di mancato preavviso, nella misura prevista dalla contrattazione collettiva.



QUESTIONE TRATTATA

“ **INFORTUNIO A SEGUITO DI SCIPIO** **NEL TRAGITTO CASA LAVORO:** scatta l'indennizzo per le lesioni ”

SENTENZA

Cass., 10 Luglio 2012,
n. 11545

TESI-DECISIONE

Con sentenza n. 11545 del 10 luglio 2012, la Corte di Cassazione accoglie il ricorso presentato da una lavoratrice a cui non era stato riconosciuto alcun indennizzo a seguito delle lesioni riportate per uno scippo subito durante il percorso abituale casa – lavoro.

La Corte di merito, che aveva rigettato la domanda di indennità della ricorrente, poneva a base del decisum l'interruzione del nesso causale tra la ripetitività del percorso casa-ufficio e gli eventi negativi, determinata dall'intervento doloso di una terza persona (l'aggressore). Conseguentemente riteneva che tra prestazione (percorso casa-lavoro) ed evento dannoso, sussistesse esclusivamente coinciden-

za cronologica e topografica, escludendo di fatto la possibilità di ricondurlo ad un infortunio “in itinere”.

Tale interpretazione non viene condivisa dalla Suprema Corte, la quale, in primo luogo, ricorda che l'infortunio occorso nel tragitto casa lavoro è protetto in quanto ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa, aggiunge poi, che lo stesso è indennizzabile anche qualora derivi da eventi dannosi imprevedibili, atipici e indipendenti dalla condotta volontaria dell'assicurato. Principio ignorato nell'analisi dei fatti dal giudice merito, per questo motivo la sentenza viene cassata con rinvio alla Corte di Appello.

QUESTIONE TRATTATA

“ **LICENZIAMENTO DI DIRIGENTE** **SINDACALE:** quali conseguenze derivanti dall'inadempimento del reintegro? ”

SENTENZA

Cass., 18 giugno 2012,
n. 9956

TESI-DECISIONE

Si ricorda brevemente che l'art. 18, u.c., della Legge n.300 del 1970 prevede che nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori – dirigenti sindacali - il datore di lavoro che non ottempera all'ordine di reintegrazione, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

La sentenza analizzata impone l'applicazione del disposto normativo riportato in virtù del fatto che il datore di lavoro non ha adempiuto all'ordine di reintegro del lavoratore.

Di fatto il datore di lavoro ha provveduto a riscrivere il lavoratore – dirigente sindacale licenziato - nel LUL e a permettergli l'accesso

in azienda per lo svolgimento del suo incarico sindacale, ma gli ha precluso la resa della prestazione lavorativa.

La condanna al pagamento del quantum dovuto all'Inps si fonda proprio su quest'aspetto. Il reintegro si perfeziona quando il rapporto sinallagmatico che presiede il rapporto di lavoro è perfezionato nella sua totalità. La “ricostruzione” del rapporto implica che la “ricostruzione” riguardi la integralità della posizione del lavoratore e non solo i profili retributivi ed eventualmente sindacali.

La semplice erogazione della retribuzione, infatti, non soddisfa appieno il reintegro poiché l'esecuzione della prestazione è un diritto dovuto del lavoratore.