

Agosto 2013



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 - **Somme accantonate dal datore di lavoro per la previdenza complementare: natura previdenziale della contribuzione e conseguente esclusione dal computo del TFR**
- 3 - **La Cassazione definisce il corretto esercizio del diritto d'impugnazione di una decisione giudiziale**
- 3 - **Prestazione di lavoro ciclica e diritto alla retribuzione**
- 4 - **Attribuzione (temporanea) di mansioni superiori: quando è legittimo il rifiuto da parte del dipendente?**
- 5 - **Licenziamento illegittimo, periodo di comporto e mobbing**
- 6 - **Prestazioni lavorative rese tra parenti non conviventi e legittimità del rapporto di lavoro subordinato**
- 7 - **Esposizione all'amianto e responsabilità datoriale nel caso di insorgenza di malattia del dipendente**
- 8 - **Legittimità del trasferimento del dirigente sindacale**

IL PUNTO

Nessuna novità sotto il sole agostano se non la conversione in legge dei due decreti (Fare e Lavoro) che sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale senza grandi novità, almeno per quanto riguarda il Lavoro. Eppure di modifiche e/o chiarimenti ce ne erano tanti da apportare, invece ha prevalso l'immobilismo lasciando gli interpreti con gli interrogativi di inizio estate.

Molte le critiche al Decreto Lavoro da parte degli esperti, sia sotto l'aspetto giuridico (norme poco chiare e mal coordinate) sia riguardo la reale efficacia delle norme introdotte.

Di questo e altro si discuterà nel Convegno che L'Ordine e l'Ancl hanno organizzato per il prossimo 17 settembre 2013. Il convegno sarà come di consueto nel pomeriggio presso il Centro Congressi della Provincia in via Corridoni a Milano. A breve sarà inviata a tutti i colleghi la locandina dell'evento.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Somme accantonate dal datore di lavoro per la previdenza complementare: natura previdenziale della contribuzione e conseguente esclusione dal computo del TFR

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, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, 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 Correrà, Anna De Lillo, Luciana Mari, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Piccini, Enrico Vannicola

L'edizione di Sintesi è ad opera della Sezione Studi e Ricerche



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Ordinanza
Corte di Cassazione,
3 luglio 2013 n.16593

“**SOMME ACCANTONATE DAL DATORE DI LAVORO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE:** natura previdenziale della contribuzione e conseguente esclusione dal computo del TFR”

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame conferma il consolidato orientamento della giurisprudenza che afferma che le somme accantonate dal datore di lavoro per la previdenza complementare – quale che sia il soggetto tenuto alla erogazione dei trattamenti integrativi e quindi destinatario degli accantonamenti – non si computano né nell'indennità di anzianità (maturata sino al 31/5/1982) né nel trattamento di fine rapporto, non avendo tali somme carattere e funzione retributiva ma previdenziale.

La Suprema Corte, in tale vertenza, accoglie il ricorso di una Banca - avverso la sentenza della Corte di appello che aveva riformato la decisione del Tribunale di rigetto del ricorso da parte dei dipendenti della Banca – che avevano richiesto l'inserimento nel TFR dei contributi corrisposti al Fondo integrativo pensioni istituito dalla banca stessa ai fini di previdenza complementare.

Entrando nello specifico, la Corte di Cassazione ha confermato che tecnicamente le somme destinate ai fondi pensione non possono considerarsi emolumenti retributivi con funzione previdenziale, ma sono contributi di natura previdenziale, argomentando quanto segue:

1. il carattere non retributivo di tali versamenti è avvalorato dal regime previdenziale che li regola. Il legislatore infatti ha ritenuto escluderli dalla retribuzione im-

ponibile di cui all'art. 12 L. 153/69 e pertanto non assoggettabili a contribuzione previdenziale, utile ai fini pensionistici, ma in base all'art. 9 bis L. 166/91, al solo contributo di solidarietà del 10%, a carico esclusivo del datore di lavoro, che non entra nella base pensionabile, né in quella retributiva del lavoratore.

La Corte Costituzionale con sentenze 421/1995 e 178/2000 ha confermato tale regime, che inserisce la previdenza integrativa nel sistema dell'art 38 Cost.

- 2.** i versamenti non entrano infatti nel patrimonio e nella disponibilità dei lavoratori nel corso del rapporto lavorativo, ma, diversamente, in quanto destinati alla previdenza complementare, sono preordinati a garantire un trattamento pensionistico integrativo al verificarsi di determinate condizioni, in caso di cessazione del rapporto di lavoro o in caso di invalidità sopravvenuta, in base a quanto stabilito dagli statuti dei diversi fondi pensione.
- 3.** la Corte evidenzia che con la Riforma della Previdenza complementare di cui al D.Lgs. 252/2005, in vigore dal 2007, sono le quote di TFR ad alimentare la Previdenza Complementare (nelle situazioni previste), e non invece i versamenti contributivi versati per la previdenza integrativa inclusi nel TFR.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 9 luglio 2013,
n.16979

“LA CASSAZIONE DEFINISCE IL CORRETTO esercizio del diritto d’impugnazione di una decisione giudiziale”

TESI-DECISIONE

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento in caso di soppressione del servizio a cui era addetto il dipendente. Il ricorrente non ha adeguatamente assolto l’onere di allegazione e deduzione in relazione ai seguenti diversi profili d’impugnazione:

- 1) erroneo apprezzamento, da parte della Corte Territoriale, del motivo di licenziamento;
- 2) carenza di motivazione in ordine alle argomentazioni esposte nel giudizio d’appello in relazione ad un fatto controverso;
- 3) erronea interpretazione da parte del giudice di merito della fattispecie astratta recata da una norma di legge;
- 4) violazione dell’art. 3 della L.604/66, degli artt. 115, 116 c.p.c. e dell’art. 2697 c.c. in relazione all’impossibilità d’impiego alternativo.

In particolare, rigettando quest’ultimo motivo, la Cassazione ha ribadito che in merito alla ripartizione dell’onere della prova, la Corte Territoriale ha legittimamente applicato le norme suesposte, in quanto “[...] ha correttamente onerato il datore di lavoro, da un lato, della prova dell’impossibilità del ricollocamento del lavoratore, ed il lavoratore, dall’altro, dell’onere di provare la ricollocabili-

tà in altre società del gruppo societario.”

Nel corso dell’iter processuale, il lavoratore non ha mai assolto l’onere della prova a suo carico, vale a dire l’onere di allegazione delle concrete opportunità di reimpiego in relazione alla propria qualifica in altre società del gruppo societario. Il ricorrente, limitando la sua critica esclusivamente sull’evocata peculiare utilità delle mansioni assolte alle dipendenze della società, non ha mai scalfito la statuizione della Corte di merito con adeguate censure.

A conclusione della decisione in commento la Cassazione ha precisato che l’esercizio del diritto d’impugnazione di una decisione giudiziale “[...]può considerarsi avvenuto in modo idoneo soltanto qualora i motivi con i quali è esplicito si concretino [...] nell’esplicita e specifica indicazione delle ragioni per cui essa è errata”; tali ragioni non possono prescindere dal considerare le ragioni che sorreggono la decisione impugnata. In generale, quindi, nel caso in analisi il ricorrente non ha mai svolto specifiche argomentazioni critiche rispetto alle ragioni a fondamento della sentenza impugnata (anche per i profili inerenti all’obbligo di *repechage*).

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 11 aprile 2013,
n. 8851

“PRESTAZIONE DI LAVORO CICLICA e diritto alla retribuzione”

TESI-DECISIONE

La decisione in esame verte sugli effetti retributivi dell’illegittimità del reiterato ricorso al contratto a tempo determinato da parte dell’Università Federico II per le attività di lettore madrelingua, stipulati ai sensi del DPR n. 382/1980.

In primo grado il Tribunale di Napoli, in sede di gravame la Corte di Appello di Napoli, e successivamente la Suprema Corte di Cassazione avevano dichiarato la sussistenza fra l’Università e la ricorrente di un rapporto di lavoro subordinato a tempo in- >>>



>>> determinato, stante la illegittimità dei termini annuali apposti ai singoli contratti. Parte datoriale, riconoscendo la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato ma ritenendolo a tempo parziale verticale (febbraio – luglio), impediva alla lavoratrice di prestare la propria attività nel residuo periodo (agosto – gennaio) e sospendeva il pagamento delle relative retribuzioni.

Avverso il mancato pagamento delle retribuzioni la lavoratrice proponeva ricorso ed in entrambi i giudizi di merito l'Università risultava soccombente e veniva condannata a pagare le retribuzioni per i periodi nei quali aveva unilateralmente sospeso il rapporto di lavoro.

L'Università ricorreva per Cassazione sostenendo che per i periodi di sospensione la dipendente non avesse offerto la prestazione lavorativa e che tale omissione precludeva il diritto a percepire il trattamento retributivo per i periodi di sospensione. Di diverso avviso è stata la Corte, la quale invece, ha ritenuto

che il datore di lavoro non potesse unilateralmente sospendere il rapporto di lavoro, fatto salvo che ricorrano le condizioni previste dagli art. 1463 e 1464 c.c. (impossibilità della prestazione) e che, pertanto, il lavoratore non avesse alcun onere di messa a disposizione. La *mora credendi* si era realizzata in automatico con la sospensione del rapporto di lavoro da parte dell'Università (in senso conforme Cassazione n. 7300 del 2004).

La tesi del datore di lavoro per la quale il rapporto di lavoro era da considerarsi a tempo parziale verticale non poteva essere accolta in quanto per costante giurisprudenza era onere del datore di lavoro provarne la sussistenza, non potendosi ricavare dalle modalità di svolgimento dei rapporti a termine convertiti. In assenza di tale prova, nascente da atto scritto, il rapporto di lavoro si presume a tempo pieno, fatta salva la possibilità di provare la consensuale riduzione da parte del datore di lavoro. Prova che nei giudizi di merito non è stata fornita.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 19 luglio 2013, n. 17713

“ **ATTRIBUZIONE (TEMPORANEA) DI MANSIONI SUPERIORI:** quando è legittimo il rifiuto da parte del dipendente? ”

TESI-DECISIONE

Il rifiuto, da parte del lavoratore subordinato, di essere addetto allo svolgimento di mansioni non spettanti può essere legittimo e quindi non giustificare il licenziamento in base al principio di autotutela nel contratto a prestazioni corrispettive enunciato dall'art. 1460 c.c., sempre che il rifiuto sia proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede (Cass. 26 giugno 1999 n. 6663, 1 marzo 2001 n. 2948, 7 novembre 2005 n. 21479, 8 giugno 2006 n. 13365, 27 aprile 2007 n. 10086; Cass. 12 febbraio 2008, n. 3304).

Nei fatti, dunque, gli Ermellini hanno sostenuto che deve considerarsi legittimo il rifiuto opposto da un dipendente di una società che si occupa del commercio e della vendita di alimenti e bevande - articolata sul territorio in più punti vendita - di svolgere il servizio di permanenza di direzione di uno di questi punti vendita - servizio che comporta l'assunzione del ruolo di responsabile del punto vendita stesso, nei suoi riflessi anche penalistici - se non è dimostrato che si tratta di un compito rientrante nella qualifica di competenza del lavoratore e che questi ha conoscenze adeguate per il relativo svolgimento.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 11 giugno 2013,
n. 14643

“ LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, periodo di comporto e mobbing ”

TESI-DECISIONE

È illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto, quando le assenze per malattia sono dovute ad un comportamento mobbizzante del datore di lavoro. Questo ha stabilito la Corte di Cassazione, sezione lavoro.

Il caso di specie riguarda una lavoratrice che viene licenziata in data 24 marzo 2004 per superamento del periodo di comporto. Il Tribunale di Pistoia, con sentenza del 15 luglio 2008, dichiarava illegittimo il licenziamento condannando il datore di lavoro alla reintegrazione nel lavoro nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.

La Corte di Appello di Firenze, a cui il datore di lavoro presentava ricorso, con sentenza del 9 febbraio 2010, confermava l'illegittimità del licenziamento.

Contro la sentenza, il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Un primo aspetto sollevato, riguarda l'inammissibilità del ricorso per tardività della notifica alla lavoratrice. Sul punto la Corte, rigetta l'eccezione, in quanto la notifica s'intende perfezionata con la consegna dell'atto all'ufficiale giudiziario, senza che assuma rilievo la data della successiva consegna alla parte interessata.

Venendo al merito della questione, il superamento del periodo di comporto, secondo la posizione sostenuta della lavoratrice, si è realizzato in conseguenza di un demansionamento illegittimo della lavoratrice da cui erano scaturiti compor-

tamenti integranti la figura del mobbing. In particolare il giudice di primo grado, aveva riconosciuto il danno arrecato alla salute della lavoratrice, quale conseguenza del comportamento mobbizzante del datore di lavoro.

Da tale assunto ne discendeva l'illegittimità del licenziamento. In tal senso anche la Corte di Appello aveva rilevato lo svuotamento di mansioni operato a danno della lavoratrice e al comportamento discriminatorio che la stessa aveva dovuto subire da parte del datore di lavoro. Al riguardo, la sentenza in esame, nel confermare l'illegittimità del licenziamento, ribadisce cosa s'intende per mobbing: *una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.*

Perché sia configurabile la condotta lesiva del datore di lavoro, occorre che vengano dimostrati, uno dopo l'altro, tutti e quattro i seguenti elementi:

- a) La molteplicità di comportamenti persecutori, posti in essere con sistematicità, e finalizzati ad un comportamento persecutorio;

>>>



- >>> **b)** L'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c)** Il collegamento tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il danno all'integrità psicofisica del lavoratore;
- d)** La prova dell'intento persecutorio (elemento soggettivo).

Infine, la mancata collaborazione della dipendente che non ha fornito informazioni riguardo la percezione di altre forme di retribuzione nel periodo di non lavoro (*aliunde perceptum*) non è per se stessa motivo di riduzione dell'importo del risarcimento dovuto alla lavoratrice in quanto la legge non pone in capo a lei, alcun onere al riguardo.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 13 giugno 2013, n. 14804

“ PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE TRA PARENTI NON CONVIVENTI e legittimità del rapporto di lavoro subordinato ”

TESI-DECISIONE

Nella sentenza in oggetto il Tribunale di Ascoli Piceno accoglie la richiesta di una lavoratrice, addetta alla segreteria presso lo Studio della sorella, che chiedeva il riconoscimento della prestazione lavorativa resa come rapporto di lavoro subordinato. Parzialmente riconfermata la decisione in Appello, la sorella, titolare dello Studio, ricorre in Cassazione, contestando l'insussistenza dei tratti caratteristici della subordinazione in virtù del particolare trattamento di privilegio riservato alla lavoratrice e riconosciuto in sede di giudizio. Resiste la lavoratrice con controricorso, proponendo altresì ricorso incidentale col quale denuncia il modesto riconoscimento economico statuito dalla Corte territoriale per l'attività lavorativa prestata.

La Corte di Cassazione riconferma sostanzialmente quanto deciso in Appello e coglie l'occasione per ribadire che l'acquisizione e la valutazione delle prove nonché la scelta tra le risultanze processuali più idonee a dimostrare la veridicità dei fatti, è di esclusiva competenza del Giudice di merito; la deduzione di un vizio di motivazione della

sentenza impugnata, non conferisce al Giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda, bensì lo autorizza a controllarne solo la correttezza giuridica e la coerenza logico formale. Nella fattispecie in esame la Corte territoriale ha offerto una motivazione congrua, coerente e immune da vizi che non avrebbe potuto ricondurre ad una diversa decisione in ordine alla natura subordinata del rapporto. I trattamenti di favore concessi e la libertà di movimento in ragione del rapporto parentale, rappresentano per la Corte, ragioni del tutto inidonee ad escludere la natura subordinata del rapporto; elementi di cui peraltro, fanno notare gli Ermellini, il giudice territoriale ha tenuto conto ai fini della determinazione del quantum. Infatti nel ricorso incidentale, presentato dalla lavoratrice, la Suprema Corte chiarisce che, accertato il diritto alla retribuzione, nell'impossibilità di determinare la somma dovuta in assenza di contratto, il giudice liquida in via equitativa e nel caso specifico hanno influito gli innegabili trattamenti di favore riservati alla lavoratrice. Per quanto sopra entrambi i ricorsi vengono rigettati.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 30 luglio 2013,
n. 18267

ESPOSIZIONE ALL'AMIANTO e responsabilità datoriale nel caso di insorgenza di malattia del dipendente

TESI-DECISIONE

La vicenda riguarda **1)** l'affermazione della responsabilità ex art. 2087 cod. civ. della datrice di lavoro P. E. S. s.r.l. per non avere dotato il personale dipendente dei necessari strumenti protettivi rispetto all'inalazione delle fibre di amianto;

2) la condanna della società stessa al risarcimento del danno biologico (oltre ad accessori come per legge) per il carcinoma polmonare contratto in ragione dell'inalazione continuativa di fibre di amianto nello svolgimento delle mansioni di operaio ascensorista, svolte dal 1968 al 1995.

Per la parte che qui interessa si annota che interpretazione dell'art. 2087 cod. civ. conforme alla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, vuole che tale disposizione non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento; incombe così al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esisten-

za di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi (vedi, da ultimo: (Cass. 29 gennaio 2013, n. 2038). La Corte ha ritenuto che l'esposizione all'amianto - cui è stato pacificamente sottoposto il lavoratore, essendo il suddetto minerale contenuto nei ferodi del sistema frenante degli ascensori - sia stata notevolmente inferiore al limite minimo statisticamente significativo per poter affermare che essa abbia avuto un ruolo causale o concausale nell'insorgenza del suddetto tumore polmonare, tale da configurare una responsabilità della datrice di lavoro per i danni alla salute subiti dal dipendente.

Inoltre, si esclude la rilevanza causale o concausale della esposizione all'amianto rispetto alla malattia, cioè la configurazione di tale elemento come antecedente privo, in concreto, di efficienza causale; la configurazione è stata >>>



>>> effettuata in modo del tutto conforme alla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione secondo cui:

a) in tema di responsabilità datoriale ex art. 2087 cod. civ. per l'accertamento del nesso causale tra condotta e l'evento di danno alla salute del dipendente pur non richiedendosi la dimostrazione di un rapporto di consequenzialità necessaria tra la prima ed il secondo, è tuttavia necessaria la sussistenza di un rapporto di "elevata probabilità scientifica", da verificare attraverso ulteriori elementi idonei a tradurre in certezze giuridiche le conclusioni astratte svolte in termini probabilistici del consulente tecnico, sicché il nesso causale può essere ritenuto sussistente non solo quando il danno possa ritenersi conseguenza inevitabile della condotta, ma anche quando ne sia conseguenza altamente probabile e verosimile (Cass. 16 gennaio 2009 n. 975; Cass. 26 giu-

gno 2009, n. 15078; Cass, 11 novembre 2005, n. 22894; Cass. 26 giugno 2007, n. 14759).

b) nel caso di malattia ad eziologia multifattoriale, il nesso di causalità relativo all'origine professionale della malattia non può essere oggetto di semplici presunzioni tratte da ipotesi tecniche teoricamente possibili, ma necessita di una concreta e specifica dimostrazione, e, se questa può essere data anche in termini di probabilità sulla base delle particolarità della fattispecie (essendo impossibile, nella maggior parte dei casi, ottenere la certezza dell'eziologia), è necessario pur sempre che si tratti di "probabilità qualificata", da verificarsi attraverso ulteriori elementi (come ad esempio i dati epidemiologici), idonei a tradurre la conclusione probabilistica in certezza giudiziale (Cass. 12 maggio 2004, n. 9057; Cass. 21 giugno 2006, n. 14308; 26 maggio 2006, n. 12559; 11 giugno 2004, n. 11128).

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 9 luglio 2013, n. 16981

“ LEGITTIMITÀ DEL TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE ”

TESI-DECISIONE

I fatti sono i seguenti: la Corte di Appello di Napoli, con sentenza depositata il 22 ottobre 2009, in riforma della decisione di primo grado, ha dichiarato antisindacale, ex art. 28 St. lav., il comportamento dell'azienda S.p.A. Plastic Components and Modules Automotive, consistito nel trasferimento di D.D.A. senza

il nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza e ha disposto la reintegra del lavoratore nell'originario posto di lavoro. La Corte territoriale, premesso che, a norma dell'art. 22 St. lav., il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie può essere disposto solo >>>



>>> previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza, ha osservato che era erroneo l'assunto del giudice di primo grado che aveva considerato prevalente, rispetto a tale disposizione, la disciplina di cui al CCNL 5 luglio 1994, che, nel richiamare l'accordo interconfederale del 18 aprile 1966, aveva previsto un procedimento caratterizzato da termini e da decadenze. L'art. 22 St. lav., quale norma di carattere generale, non poteva essere riformata *in peius* da un accordo interconfederale, oltretutto anteriore alla *L. n. 300 del 1970*, il quale, nel richiedere determinati oneri al sindacato, ne limitava l'autonomia, non garantendo l'effettività dell'azione sindacale. Per la cassazione della sentenza propone ricorso la società, illustrato da successiva memoria *ex art. 378 cod. proc. civ.*. Resiste con controricorso la FIOM-CGIL.

Per quanto di interesse si riporta il pensiero della Corte di Cassazione: la disposizione contenuta nell'art. 22 St. lav., secondo cui i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali possono essere trasferiti soltanto previo nulla osta della associazione sindacali di appartenenza, è finalizzata alla tutela dell'interesse sindacale all'inamovibilità del lavoratore, interesse considerato dal legislatore prevalente sulle esigenze dell'impresa per l'attitudine del trasferimento a far venir meno il legame tra il lavoratore e l'ambiente in cui egli operava quale titolare di incarichi sindacali.

La Corte territoriale – precisa la Cassazione – ha ritenuto che tale gene-

rale disposizione non potesse essere derogata da una disciplina contrattuale peggiorativa.

La decisione impugnata va confermata, ma con le precisazioni che seguono. L'art. 5, CCNL per l'industria metalmeccanica 7 maggio 2003, disciplina generale, sezione 2A, ha esteso ai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie la tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale del 18 aprile 1966.

Tale articolo, riportato in ricorso, così dispone:

1) "i membri delle Commissioni Interne e i Delegati di impresa in carica ed uscenti non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda le quali si pronunceranno in merito dopo un esame conciliativo fatto su richiesta dell'organizzazione dei lavoratori entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione dei datori di lavoro...

2) se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo il provvedimento aziendale diviene operante".

Ad avviso della ricorrente, non avendo l'organizzazione dei lavoratori - cui era stata comunicata l'intenzione della società di trasferire il D.D. ad altra sede - richiesto l'esame conciliativo entro il termine suddetto il trasferimento era divenuto operante.

>>>



>>> L'assunto, secondo i giudici della Cassazione, non può essere condiviso.

Il sindacato del lavoratore, infatti, come risulta dallo stesso ricorso, ricevuta la notifica del provvedimento aziendale dall'Associazione dei datori di lavoro, ha comunicato dopo qualche giorno il diniego del nulla osta, così escludendo implicitamente ogni possibilità di verifica di soluzioni conciliative.

Nè la norma pattizia pone un obbligo, a carico del sindacato, di richiedere l'esame conciliativo ove non vi siano margini per una soluzione conciliativa del conflitto.

Tanto meno, in presenza di un esplicito diniego del nulla osta, può ritenersi

operante il provvedimento aziendale di trasferimento per il solo fatto di non avere il sindacato del lavoratore esperito la procedura conciliativa, poichè, così interpretata, la norma contrattuale finirebbe per privare il lavoratore e la stessa organizzazione sindacale della tutela all'inamovibilità apprestata dall'art. 22 St. lav..

La norma contrattuale in questione va dunque interpretata nel senso che la mancata richiesta dell'esame conciliativo da parte del sindacato dei lavoratori, non rende operante il trasferimento del dirigente delle rappresentanze sindacali unitarie nell'ipotesi di diniego preventivo del nulla osta dello stesso sindacato.