

Febbraio 2014



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

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

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - VIDEOCONFERENZA INPS del 19 febbraio 2014**
- 5 - Il licenziamento per matrimonio è nullo quando è «deciso» entro l'anno**
- 6 - È nullo il patto di rinuncia preventiva all'indennità sostitutiva delle ferie non godute**
- 7 - Responsabilità penale conseguente alla morte di un lavoratore: esonero**
- 8 - Accordi sindacali e diritto all'incentivo economico**
- 9 - Art. 2087 c.c. e responsabilità del datore di lavoro**
- 10 - Il licenziamento della cassiera che «ruba i punti» è legittimo**

IL PUNTO

L'Inps si "reingegnerizza" e la nostra Categoria è chiamata all'ennesimo sforzo per garantire che tutta l'impalcatura informatica resti in piedi. Molto deciso l'intervento dei nostri vertici di categoria e della nostra Presidente nazionale, Marina Calderone, in particolare, nel corso della videoconferenza congiunta INPS-ORDINE nella quale è stata annunciata la cd. "reingegnerizzazione" delle procedure informatiche dell'Istituto.

Lo scorso 19 febbraio, infatti, si è svolta una videoconferenza trasmessa dalla sede della Direzione Generale dell'Inps con collegamenti in tutte le sedi regionali e provinciali dell'Istituto. In tali sedi erano presenti anche i dirigenti locali della nostra categoria.

Nelle pagine a seguire proponiamo una sintesi della videoconferenza, mentre il 4 marzo 2014 l'Ordine e l'Ancl di Milano hanno organizzato un convegno dedicato interamente a questo argomento. Le iscrizioni sono aperte con prenotazione obbligatoria al sito www.consulentidellavoro.mi.it.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

È nullo il patto di rinuncia preventiva all'indennità sostitutiva delle ferie non godute

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 Corraera, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola

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



VIDEOCONFERENZA INPS del 19 febbraio 2014

Il Direttore Generale dell'Inps, Mauro Nori, anticipa i contenuti della circolare di prossima emanazione, in merito ai principi cardini posti alla base del nuovo riassetto organizzativo dell'INPS. Il soggetto contribuente torna ad essere posto al centro, ricevendo tutte le attenzioni del caso. All'uopo vengono rivisti alcuni importanti istituti: agenda degli appuntamenti e cassetto bidirezionale, con il preciso scopo di renderli strumenti idonei a risolvere tutti i casi non risolvibili tramite i canali tradizionali. Allo scopo verrà preposto un funzionario responsabile, preparato sul caso in argomento, che dovrà seguire tutta la pratica dall'inizio alla fine, in modo da avere la certezza di comunicare con una sola persona responsabile ed idonea alla risoluzione del problema.

L'obiettivo dell'INPS è quello di porsi al servizio del Paese, adeguandosi alle nuove richieste, all'attuale crisi di mercato, rendendosi conto del suo importante ruolo pubblico e sociale, operando al proprio interno una profonda revisione degli schemi organizzativi.

La Presidente Nazionale dei Consu-

lenti del Lavoro, Marina Calderone, interviene dicendo che l'umore della categoria è come il colore del suo abito: nero! Siamo anche noi in frontiera nel gestire le emergenze; gestiamo dati per conto dell'Inps per circa 7 milioni di rapporti di lavoro. Il cassetto bidirezionale così come attualmente gestito non funziona, in quanto non è accettabile ricevere ancora risposte del tipo "ok" e/o "ko". Risposte che non identificano per nulla l'operatore, contrariamente a quanto avviene nei nostri confronti. Certamente la previsione di un'agenda con un referente responsabile va nella direzione giusta.

Occorre che la Direzione Generale suggerisca alle sedi periferiche di utilizzare il principio amministrativo dell'autotutela al fine di poter provvedere all'annullamento di tutti quegli avvisi di irregolarità palesemente infondati, perché già pagati o prescritti, evitando in questo modo un inutile contenzioso. Il principio che l'INPS si prefigge di perseguire, quello di non abbandonare il contatto con la gente, ci trova perfettamente concordi, in quanto siamo sulla stessa linea, perché quel contatto ricercato/invocato dall'Inps, lo rappre- >>>



>>> sentiamo noi.

Confermiamo tutta la nostra collaborazione al fine di evitare un'ulteriore crisi nei nostri rapporti. Servono risposte in tempi celeri e ci rendiamo conto che questa importante riorganizzazione porterà notevoli disagi, motivo per cui la nostra totale collaborazione assume vitale importanza. I politici passano, mentre il personale amministrativo resta e questo non può che aumentare la reciproca collaborazione.

Il Direttore Generale risponde positivamente affermando che il dialogo è fondamentale, non solo perché oggi i Consulenti del Lavoro sono presenti, ma perché crede nella reciproca collaborazione al fine di migliorare il servizio alla collettività. In merito all'invio di somme non dovute, conferma tutta la disponibilità necessaria per l'ottimale risoluzione dell'anomalia, certamente questa riorganizzazione è occasione per ripulire gli archivi dell'INPS; anche in merito a tutte le problematiche emerse in merito all'ASPI, c'è il massimo dialogo, anche se sono coinvolti altri intermediari. La riorganizzazione dell'INPS inizia da oggi, anche se manca la relativa circolare, anche se le procedure non sono ancora pronte e/o pienamente operative.

Il Dott. Antonello Crudo, dirigente dell'INPS (e successivamente il Dott. De Luca), entra nel merito della prossima circolare illustrandone alcuni passaggi. Sarà istituita l'Agenzia

del soggetto contribuente, all'interno dell'area flussi, per una gestione ottimale delle domande di servizi inerenti al Soggetto Contribuente, in un unico contenitore. Sarà responsabile degli appuntamenti e del cassetto bidirezionale al fine di garantire il processo di unicità del trattamento delle pratiche.

Ma la logica del lavoro dei flussi resta quella precedente, non cambia. Il riassetto organizzativo è teso alla risoluzione di tutti quei problemi che necessitano di volta in volta, si auspica di rado, di un intervento diretto, in quanto il processo automatizzato della procedura non è in grado di risolverlo automaticamente. In questo modo, l'Agenzia del soggetto contribuente si attiverà, tramite l'istituto degli appuntamenti, per risolvere il contenzioso, garantendo la presenza di un funzionario in grado di risolvere ed affrontare il problema, con adeguata preparazione.

All'interno dell'area flussi occorre individuare i problemi prioritari che devono essere risolti anche in giornata: si pensi alla richiesta urgente di un durc, che presenta irregolarità; occorre arrivare a gestire in maniera anticipata i problemi. È difficile codificare tutte le tematiche, soprattutto stabilendo a priori un tempo minimo e massimo di trattazione, pertanto occorre lasciare alla discrezionalità dei soggetti coinvolti che materialmente operano e >>>



>>> si confrontano se i 20/30 minuti di trattazione della pratica, risultano sufficienti, in caso contrario un tempo superiore è ben accetto in quanto l'interesse generale è la risoluzione definitiva della pratica/ del problema.

Il Vice-presidente nazionale dei Consulenti del Lavoro, Vincenzo Silvestri, nel convenire su tutti i punti, soprattutto sulla reciproca collaborazione, non può non far notare la propria preoccupazione in merito alla presente riforma, che è valida ma a condizione che le risorse richieste dalle sedi provinciali siano in grado di supportarla, perché in caso contrario restano solo belle parole. Oltre all'auspicio di formare, nello specifico, tutti i consulenti del lavoro, creando un vademecum che stabilisca i criteri di lavoro e di dialogo con l'Istituto, in modo che questa riorganizzazione funzioni pienamente.

La Direzione Generale risponde che è solo un adeguamento, non è il caso di accentuare la carenza di risorse che certamente è un problema, ma non incide su quanto oggi prospettato. Certamente l'organico dell'INPS è carente, ma riesce sempre a far fronte alle necessità, come ha sempre dimostrato. Il problema delle risorse del personale va presentato a tutti i livelli istituzionali e non soltanto all'INPS, in quanto l'efficacia si ottiene da entrambi i soggetti coinvolti e non se

ad uno di questi vengono tolte/tagliate risorse fondamentali.

Le varie sedi Inps, in collegamento, rispondono che, in attesa di leggere la relativa circolare, non hanno ben capito la portata della presente riorganizzazione.

Viene ribadito sostanzialmente che il soggetto contribuente entra nell'area flussi e gestisce le domande, ottenendo una risposta tale da consentire la risoluzione certa ed immediata dell'anomalia verificatasi. Non esisterà più la funzione di back office e front office in quanto sono riunite in un unico soggetto, preposto alla risoluzione di tutte le anomalie in tempi rapidi.

Viene data conferma, salvo imprevisti, che seguirà una circolare esplicativa e tutte le istruzioni del caso, che nelle prossime settimane sarà reso operativo il cassetto nella funzionalità del durc interno, i c.d. semafori, dai primi di marzo sarà disponibile, per i Consulenti, il c.d. cruscotto dove sono segnalate tutte le anomalie che vedono coinvolte tutte le aziende gestite dal consulente, nonché i tre step di invio delle note di rettifica: 15 maggio, 15 giugno e 15 settembre, confidando per tale ultima data di essere pienamente a regime con il nuovo sistema, soprattutto con regole certe, anche e soprattutto in riferimento alla piccola mobilità, già oggetto di numerose note di rettifiche.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
3 dicembre 2013,
n. 27055

“ IL LICENZIAMENTO PER MATRIMONIO È NULLO quando è «deciso» entro l'anno ”

TESI-DECISIONE

Perché trovi applicazione il divieto di licenziamento per la lavoratrice che ha contratto matrimonio, è sufficiente che il licenziamento sia stato deciso (disposto) entro un anno dalla celebrazione, anche se, di fatto, lo stesso viene a cadere in un periodo successivo a causa dell'esecuzione del periodo di preavviso, così la sentenza di Cassazione in commento. I fatti narrano di una lavoratrice che impugnò il licenziamento intimatole il 24.04.2003 contestando che lo stesso era stato intimato entro l'anno dal matrimonio. Il Tribunale di Roma, con sentenza del 3.11.2005 accoglie il ricorso e condanna la società a riassumere la lavoratrice.

La Corte di Appello di Roma, con sentenza del 23.05.2008, respinge il ricorso della società ritenendo che il licenziamento era stato realizzato entro l'anno, in quanto disposto entro tale termine. Di fatto il licenziamento era stato realizzato dopo il termine dei dodici mesi per l'esecuzione del preavviso.

La società, a giustificazione della legittimità del licenziamento, aveva anche opposto l'avvenuta cessazione dell'attività aziendale. Secondo la Corte d'Appello, però, si era trattato soltanto di una ristrutturazione aziendale.

Contro la decisione della Corte d'Appel-

lo la società presenta ricorso per Cassazione, di cui la sentenza in commento. Il ricorso della società verteva su tre motivi.

Il primo aveva riguardo al decorso del termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento (60 giorni). Il motivo non è fondato, in quanto l'art. 1 della legge n. 7/1963, prevede la nullità del licenziamento disposto entro un anno dal matrimonio e la nullità può essere fatta valere da chiunque vi abbia interesse e l'azione a farla dichiarare, ai sensi dell'art. 1422 c.c., non è soggetta a prescrizione.

Il secondo punto controverso, su cui s'incentra il ricorso, riguardava il termine di esecuzione del licenziamento, che si compiva oltre il termine di un anno dalla data del matrimonio, perché la lavoratrice potesse svolgere il periodo di preavviso, ma che era stato disposto e quindi deciso, entro il termine annuale.

Il testo di legge è particolarmente chiaro sul punto “ *si presume che il licenziamento della ricorrente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio ... a un anno dopo la celebrazione ...* , sia stato “disposto” per causa di matrimonio.

Ed è proprio questo legame tra de- >>>



>>> cisione (disposizione) di realizzare un licenziamento e la ragione alla base della scelta del lavoratore da licenziare (una lavoratrice appena sposata) che determina la nullità del licenziamento, perché *adottato per causa di matrimonio*.

Da ultimo il terzo motivo riguardava la presunta cessazione dell'attività aziendale, che di fatto giustificerebbe anche un licenziamento di una lavoratrice tutelata dall'art. 1 della legge n. 7/1963.

La lavoratrice, addetta alla portineria, era stata poi spostata al servizio centralino,

successivamente esternalizzato e quindi non più presente in azienda.

La Corte respinge anche questo terzo motivo di censura, non entrando nel merito delle scelte imprenditoriali protette dall'art. 41 Cost., ma rilevando che la legge parla espressamente di cessazione dell'attività aziendale, che possa giustificare il licenziamento di una lavoratrice in un periodo protetto, e tale scelta non contempla ipotesi di semplice ristrutturazione come quello realizzato dalla società in questione.

QUESTIONE TRATTATA

“ È NULLO IL PATTO DI RINUNCIA PREVENTIVA all'indennità sostitutiva delle ferie non godute ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
19 dicembre 2013,
n. 28428

TESI-DECISIONE

Con la sentenza emarginata la Suprema Corte ha rigettato il ricorso presentato da una società per vedersi dichiarata valida la clausola contrattuale che prevedeva un superminimo destinato a remunerare forfetariamente anche giornate di ferie non godute.

Ciò, in quanto, in fatto, un giornalista, alla cessazione del rapporto di lavoro, chiedeva all'azienda datrice di lavoro il pagamento, unitamente alle spettanze finali, dell'indennità per ferie non godute. Non vedendo soddisfatta la richiesta, seguivano giudizio innanzi al Tribunale prima e alla Corte d'Appello di Milano poi che riconoscevano il diritto del giornalista alla richiesta indennità e condannavano la società al pagamento della stessa.

In diritto, la Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha precisato come la necessaria ricollegabilità dell'indennità in questione al mancato godimento delle ferie non possa che condurre ad escludere la legittimità di una rinuncia preventiva all'indennità in questione comportando così la nullità della clausola. Infatti, una rinuncia contrattuale preventiva al diritto alle ferie, anche ove formulata tacitamente attraverso una maggiore preconstituita retribuzione che oltre all'ordinario lavoro compensi anche il danno determinato dal mancato godimento delle ferie, è nulla.

Ciò, in quanto deve essere garantito il rispetto del principio di effettività delle ferie e non può, invece, essere concessa la possibilità di sostituire a priori, in via >>>



>>> risarcitoria ovvero diversamente compensativa, le ferie con un'indennità che ben potrebbe costituire un incentivo a rinunciare alle ferie stesse come periodo di riposo.

Detta soluzione sarebbe infatti incompatibile con il carattere di diritto irrinunciabile alle ferie, garantito *in primis* dall'art. 36 Cost. in termini di effettivo godimen-

to ai fini della soddisfazione delle primarie esigenze personalistiche, sociali ed esistenziali del lavoratore (consentire alla persona di poter coltivare interessi morali e materiali, personali e sociali di natura extralavorativa, fruendo di un periodo di tempo libero retribuito) e della reintegrazione delle sue energie psico-fisiche.

QUESTIONE TRATTATA

“ RESPONSABILITÀ PENALE

conseguente alla morte di un lavoratore: esonero ”

SENTENZA

Cass., sez. Penale,
4 dicembre 2013,
n. 48522

TESI-DECISIONE

Nel caso di specie, il giudice di prime cure aveva condannato “*alla pena stimata di giustizia, al risarcimento del danno e al pagamento di provvisionali*” sia il rappresentante legale dell'impresa committente sia il coordinatore per la sicurezza, in quanto ritenuti colposamente responsabili del decesso di un lavoratore, provocato dalla mancata messa in sicurezza del cantiere.

A seguito di impugnazione di entrambi gli imputati, la Corte d'appello assolveva il solo coordinatore per la sicurezza in quanto riteneva documentalmente accertato che, una volta dichiarata dall'esecutore dei lavori la sospensione dell'attività di cantiere, questi non avesse violato i doveri di garante.

Occorre precisare che la Corte d'Appello riteneva di poter escludere la responsabilità penale del coordinatore già solo per il fatto che questi avesse chiesto di sospendere l'attività di cantiere. La causa giungeva in terzo grado di giu-

dizio. Preliminarmente, la Cassazione, in riforma di quanto statuito in secondo grado, precisava il seguente principio: nell'eventualità in cui i lavori di cantiere non fossero stati sospesi, il coordinatore per la sicurezza, nonostante la richiesta di sospensione dei lavori, non sarebbe stato esonerato dalla responsabilità penale per la morte del lavoratore.

Difatti, per la Suprema Corte, in caso di mancata sospensione dei lavori, soltanto le dimissioni dall'incarico avrebbero potuto esonerare il coordinatore da tale responsabilità penale.

Dipoi, la Cassazione confermava il vizio motivazionale contestato dal ricorrente, stabilendo che la Corte d'Appello aveva taciuto le ragioni a fondamento della condanna del rappresentante legale. Stante ciò, la Cassazione concludeva annullando la sentenza impugnata e rinviando la causa al giudice di merito per una nuova trattazione sul punto controverso.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
18 dicembre 2013,
n. 28311

“ ACCORDI SINDACALI E DIRITTO all’incentivo economico ”

TESI-DECISIONE

Il datore di lavoro deve prestare molta attenzione nella gestione degli accordi sindacali ove siano previsti degli incentivi economici.

In sintesi è quanto si evince dalla sentenza della Suprema Corte di Cassazione in commento.

Nel caso sottoposto al vaglio della Corte, il datore di lavoro, l'Istituto di Credito Intesa San Paolo ha chiesto la cassazione della sentenza emessa dal Giudice d'appello che aveva condannato la Banca al pagamento ad un dipendente della somma di euro 18.107,10 a titolo di differenze retributive e per differenze sul trattamento di fine rapporto e sui ratei di pensione, con gli accessori di legge.

Di fatto tale somma è derivata dal mancato riconoscimento da parte del datore di lavoro di un incentivo economico basato su dei meccanismi previsti da un accordo sindacale. Tale incentivo era riferito all'anno 1996.

Nel settore bancario, lo si ricorda, la Direzione del Personale annualmente compila delle note di qualifica – per intenderci una sorta di "pagella" – in cui vengono espressi dei giudizi. Tali giudizi, nella fattispecie, sono stati elaborati da un'apposita Commissione, che ha valutato negativamente l'operato del dipendente. Valutazione tra l'altro differente da quella espressa dal Responsabile

dell'unità operativa dove era impiegato il lavoratore.

Il meccanismo sindacale che prevedeva l'attribuzione o meno dell'incentivo economico, era basato sul raggiungimento di un punteggio minimo di 2,5. Nel caso in esame al dipendente era stato attribuito un punteggio di 2,4.

Dato quanto sopra la Banca non ha ritenuto di dover riconoscere l'incentivo economico al lavoratore.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso del datore di lavoro, considerando che l'accordo sindacale aziendale che regolamentava l'incentivo economico prevedeva che in caso di giudizio negativo, ostativo al riconoscimento dello stesso, tale giudizio fosse "idoneamente motivato".

Ebbene, gli Ermellini hanno confermato quanto già espresso nei due gradi di giudizio di merito, ossia che la valutazione negativa del datore di lavoro non fosse adeguatamente motivata, essendo stata utilizzata una formula di stile, limitata alla mera comunicazione del mancato raggiungimento della soglia di accesso al beneficio, con una formula analoga a quella utilizzata per altri dipendenti in identiche fattispecie, senza quindi una specifica e approfondita analisi della situazione lavorativa del singolo dipendente.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
5 febbraio 2014,
n. 2626

“ ART. 2087 C.C. e responsabilità del datore di lavoro ”

TESI-DECISIONE

La sentenza tra origine dall'infortunio mortale occorso ad un dipendente deceduto in seguito alle ferite inferte da un toro all'interno di una stalla mentre si accingeva ad operazioni di vaccinazione.

La sentenza impugnata si annota in quanto essa risulta rispettosa dei principi più volte affermati in materia dalla Corte di Cassazione e dal giudice delle leggi (C.Cost. n. 399\96), secondo cui seppure è vero che l'art. 2087 c.c. non introduce una responsabilità oggettiva del datore di lavoro, è altrettanto vero che, per la sua natura di *norma di chiusura del sistema di sicurezza*, esso obbliga il datore di lavoro non solo al rispetto delle particolari misure imposte da leggi e regolamenti in materia anti infortunistica, ma anche all'adozione di tutte le altre misure che risultino, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, salvi i casi di comportamenti o atti abnormi ed imprevedibili del lavoratore medesimo, ma non di colpa di quest'ultimo. In sostanza le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e

vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento (ex plurimis, Cass. n. 19494\09, Cass. n. 3786\09).

Nella specie la Corte di merito ha ampiamente accertato che l'infortunio mortale, seppure in parte dovuto ad imprudenza del lavoratore deceduto, poteva essere evitato adottando le medesime misure allestite in altri allevamenti della zona. Si è altresì valutato che l'art. 15 del d.P.R. n. 547\55 stabilisce che lo spazio destinato al lavoratore deve essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro che essa deve compiere.

Sotto questo profilo il giudice d'appello ha evidenziato, giusta del resto le osservazioni del c.t.u. che ritenne che lo spazio utilizzato per l'operazione (60 per 225 cm) era assolutamente inadeguato e cioè "risultava sottodimensionato rispetto alle dimensioni dell'animale" (ibidem), ed inoltre che subito dopo l'infortunio l'azienda G., su prescrizione del Servizio di medicina preventiva della USL n.15, aveva acquistato "un box in tubulari >>>



>>> metallici dotato di apertura alle due estremità" facilmente apribili dall'uomo.

Sulla scorta di tali congrui accertamenti e considerazioni, neppure specificamente censurati dalle ricorrenti, la Corte bolognese ha ritenuto pertanto sussistente la responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., escludendo che la semplice imperizia o imprudenza del lavoratore fosse idonea ad escludere il nesso causale tra il verificarsi del danno e la

responsabilità dell'imprenditore (in tal senso, tra le altre, Cass. n. 19404\09, n. 24435\09, n. 14918\08, n. 9817\08), ciò verificandosi solo nelle ipotesi di comportamenti abnormi, atipici ed eccezionali del lavoratore (cfr. giurisprudenza sopra richiamata), nella specie certamente da escludersi considerata la dinamica dell'incidente e le ridotte dimensioni del box.

Il ricorso presentato dal datore di lavoro viene respinto.

QUESTIONE TRATTATA

“ IL LICENZIAMENTO DELLA CASSIERA che «ruba i punti» è legittimo ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
31 ottobre 2013,
n. 24588

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione ritiene che sia legittimo il licenziamento di una cassiera che accumula, sulla propria tessera a punti, i punti accumulati dai clienti con gli acquisti effettuati presso il punto vendita (e privi di "carta fedeltà").

Ella, così i Giudici, avrebbe operato per lungo tempo in spregio alle regole aziendali utilizzando in modo improprio, come descritto, la propria carta fedeltà (e guadagnando così diversi premi).

I Giudici segnalano altresì che la condotta della cassiera - mansione che implica un particolare carattere fiduciario - è stata idonea a ledere in modo irrimediabile il rapporto con il datore di lavoro.

Inoltre, viene segnalato che detta condotta rientra nell'ipotesi di "situazione contraria all'etica comune o comunque concretizzante violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro".

Una simile ipotesi non necessariamente deve essere codificata nel codice disciplinare (il principio di tassatività degli illeciti non può essere affermato in modo rigoroso come imposto dall'art. 25, co.2, Cost. per gli illeciti di natura penale).

E' opportuno distinguere tra illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale, conoscibili solo se espressamente previste ed inserite, perciò, nel codice disciplinare, e quelli costituiti da comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori. In tale caso, infatti, non è necessaria la specifica inclusione nello stesso codice disciplinare, poichè, in questi ultimi casi che possono legittimare il recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il potere sanzionatorio deriva direttamente dalla legge.