

Ottobre 2012



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 - **Indebita liquidazione del trattamento pensionistico per erronea certificazione da parte dell'Ente previdenziale e sussistenza dell'obbligo di rifondere le somme indebitamente corrisposte**
- 3 - **Onere della prova per attestare la sussistenza o meno dell'applicabilità della tutela reale**
- 3 - **Infortunio e sequestro conservativo di beni donati dal datore di lavoro ai figli**
- 4 - **Accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro: il valore del verbale degli ispettori dell'istituto previdenziale**
- 4 - **Licenziamento basato sul preteso comportamento concorrenziale: illegittimità**
- 5 - **Chiarimenti interpretativi in materia di incentivi fiscali per rientro di Lavoratori in Italia ex art. 3 L. 238 del 2010**
- 5 - **Licenziamento disciplinare: obbligo di espletamento della procedura**
- 6 - **Rapporti tra giudizio penale e giudizio civile**
- 7 - **Accertamento della responsabilità del datore di lavoro a norma dell'articolo 2087 c.c.**
- 8 - **Procedura per l'inoltro di quesiti al Centro Studi e Ricerche dell'ordine**

IL PUNTO

Ricordiamo ai Colleghi che tra le varie attività del Centro Studi e Ricerche dell'Ordine, vi è anche quella di fornire **risposte ai quesiti** formulati esclusivamente dagli iscritti di Milano e provincia.

Questo servizio è gratuito come gratuita è la collaborazione dei colleghi che partecipano al Centro Studi. Rileviamo, tuttavia, che i quesiti che pervengono non sono formulati con le modalità indicate dal Centro Studi.

Si chiarisce che il **Centro Studi e Ricerche non fornisce consulenza** ma risponde a precise domande formulate dal collega il quale, dopo aver già approfondito la materia, ne trae le conclusioni e vuole acquisire il parere del CSR sulla correttezza interpretativa palesando i dubbi che ancora permangono. **La tecnica è quella degli interpelli.**

Per esempio, non si potrà dare una risposta a quesiti, del tipo: Un Cliente del mio Studio deve trasferire all'estero un dipendente. Qual è la normativa previdenziale e fiscale di riferimento? Oppure: è obbligatoria l'iscrizione al Fondo Est?

Tutti i quesiti, pertanto, devono contenere la rappresentazione compiuta del caso concreto con i riferimenti normativi, giuri- >>>

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Onere della prova per attestare la sussistenza o meno dell'applicabilità della tutela reale

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 Correrà, 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



>>> sprudenziali, dottrinali e di prassi. Bisogna esporre in modo chiaro la fattispecie oggetto del quesito e allegare la documentazione citata nel testo in maniera che siano immediatamente disponibili tutti gli elementi utili per l'analisi della problematica sulla quale il Centro Studi e Ricerche è chiamato a formulare il proprio parere. Sarà cura del collega riportare in conclusione del quesito una breve descrizione della soluzione inter-

pretativa da lui prospettata.

Si ricorda, infine, che le risposte fornite sono frutto di un'attenta analisi effettuata dai componenti del Centro Studi. Tuttavia, le stesse, devono essere ritenute come parere non vincolante, per il quale nessuna responsabilità può derivare all'Ordine o ai componenti del Centro Studi che le hanno predisposte.

In ultima pagina riproponiamo **lo schema per la formulazione dei quesiti**.

QUESTIONE TRATTATA

“ INDEBITA LIQUIDAZIONE DEL TRATTAMENTO

PENSIONISTICO per erronea certificazione da parte dell'Ente previdenziale e sussistenza dell'obbligo di rifondere le somme indebitamente corrisposte ”

SENTENZA

Cass., 10 luglio 2012, n. 11548

TESI-DECISIONE

La Cassazione, con la sentenza in commento, si esprime in merito al caso di un'erronea certificazione da parte dell'Inps circa l'anzianità contributiva di una lavoratrice e la conseguente corresponsione di una pensione non dovuta. Tale circostanza ha generato altresì richiesta all'Azienda Ospedaliera presso la quale la lavoratrice dipendeva di restituzione delle somme indebite. In particolare, l'errore nella liquidazione della pensione era da attribuire alla comunicazione dell'Inps relativa ai periodi lavorativi maturati in precedenza all'esterno dell'Azienda Ospedaliera. Nonostante l'errore fosse in capo all'Ente previdenziale, quest'ultimo richiedeva la restituzione delle somme indebitamente erogate a titolo di trattamento pensionistico all'Azienda Ospedaliera in virtù dell'art. 8, D.P.R. 538/1986 secondo il quale *“Qualora, per errore contenuto nella comunicazione dell'ente di appartenenza del dipendente, venga indebitamente liquidato un trattamento pensionistico definitivo o provvisorio, diretto, indiretto o di reversibilità, ovvero un trattamento in misura superiore a quella dovuta e l'errore non sia da attribuire a fatto doloso dell'interessato, l'ente responsabile della comunicazione è tenuto a rifondere le somme indebitamente*

corrisposte, salvo rivalsa verso l'interessato medesimo”. L'Azienda Ospedaliera adiva il Tribunale di Varese, il quale, tuttavia, rigettava la domanda interpretando l'art. 8 cit. come norma atta ad attribuire all'Ente previdenziale uno strumento di recupero delle somme erogate indebitamente, a prescindere da qualsiasi indagine riguardo al soggetto responsabile.

Investita a seguito di appello interposto dall'Azienda Ospedaliera, la Corte d'Appello dichiarava l'Azienda non obbligata alla restituzione. Avverso la sentenza, proponeva ricorso per Cassazione l'Inps.

La Corte di Cassazione rigettava il ricorso, avallando quanto stabilito dalla Corte territoriale, in quanto l'utilizzo dello strumento di recupero delle somme indebitamente corrisposte a titolo di pensione presuppone un errore determinato da responsabilità dell'Azienda Ospedaliera mentre tale errore non era configurabile nel caso in esame, in quanto la posizione previdenziale del lavoratore risultava da certificazione dell'Ente previdenziale. Inoltre, non vige in capo all'ultimo datore di lavoro l'obbligo di vagliare la veridicità delle attestazioni rilasciate dagli Enti Previdenziali di riferimento.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 4 settembre 2012,
n. 14833

“ ONERE DELLA PROVA PER ATTESTARE la sussistenza o meno dell'applicabilità della tutela reale ”

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione, esprimendosi in merito al licenziamento di un dipendente che aveva rifiutato di modificare l'orario di lavoro part-time ritenendolo illegittimo, ha affrontato il tema della notifica rituale del ricorso introduttivo al giudizio e dell'onere della prova per attestare la sussistenza o meno dell'applicabilità della tutela reale.

In particolare la Corte ha stabilito che il licenziamento intimato al lavoro era da ritenersi nullo in quanto:

- sebbene il datore di lavoro avesse cercato in giudizio di dimostrare che il recesso era avvenuto per ragioni inerenti l'attività produttiva, in quanto le mansioni adibite al lavoratore erano divenute impossibili a seguito della chiusura del magazzino ove il predetto prestava la propria attività lavorativa, la tardiva produzione in sede di appello della documentazione attestante quanto premesso ha fatto sì che la sentenza impugnata avesse basato la propria decisione sulle risultanze dei documenti ritualmente acquisiti al processo da cui emergeva che il licenziamento era stato intimato

- per il rifiuto di modificare l'orario di lavoro;
- la notifica dell'atto introduttivo al giudizio non alla sede legale della Società ma ad un indirizzo non corretto, per essere valutata irrituale in presenza di attestazione da parte dell'Ufficiale Giudiziario di avere effettuato la notifica dell'atto all'indirizzo corretto, doveva essere seguita da una querela di falso. In assenza di detta querela, pertanto, la notifica in argomento deve essere considerata rituale;
- l'onere di provare l'esistenza del requisito occupazionale che impedisce l'applicazione della tutela reale grava sul datore di lavoro. Pertanto, non è possibile, qualora non si sia proceduto in primo grado, perché contumace, provarlo in appello, in quanto, in tale sede, detta possibilità è da ritenersi decaduta.

Gli Ermellini hanno altresì affermato un principio consolidato secondo cui l'onere di provare l'esistenza del requisito occupazionale che impedisce l'applicazione della disciplina generale della L. n. 300 del 1970, art. 18, grava sul datore di lavoro (v. anche Cass., S.U. n. 141/2006; Cass., n. 6344/2009).

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., Sez. Penale
3 agosto 2012,
n. 1085

“ INFORTUNIO E SEQUESTRO conservativo di beni donati dal datore di lavoro ai figli ”

TESI-DECISIONE

Lo datore di lavoro è imputato per il reato di omicidio colposo a seguito di infortunio sul lavoro. Lo stesso, dopo il fatto, ha effettuato varie donazioni ai figli spogliandosi di buona parte dei propri beni.

La Corte d'Appello ha emesso provvedimento di sequestro conservativo in relazione al pericolo fondato del venir meno delle garanzie delle obbligazioni civili derivanti dal reato.

Il sequestro conservativo è esteso ai beni im-

mobili che il datore di lavoro ha donato ai figli ai fini di assicurare una adeguata garanzia rispetto ai crediti vantati dalle parti civili, nell'ambito dei principi di proporzionalità ed adeguatezza del sequestro.

L'opposizione in Cassazione alla sentenza di appello da parte del datore di lavoro è respinta. Viene altresì rilevata l'inefficacia del negozio giuridico della donazione poiché avente la sola finalità di sottrarre patrimonio ai creditori.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 6 Settembre 2012,
n. 14965

“ ACCERTAMENTO DELLA NATURA SUBORDINATA DEL RAPPORTO DI LAVORO: il valore del verbale degli ispettori dell'istituto previdenziale ”

TESI-DECISIONE

Nella sentenza in esame la Corte di Cassazione interviene sul ricorso presentato da un'Azienda nei confronti dell'INPS che contesta la natura autonoma di un rapporto di lavoro in capo alla ricorrente, notificandole verbale con cui chiede l'addebito dei contributi per l'accertata natura subordinata. L'Azienda impugna la sentenza lamentando che nei precedenti gradi di giudizio siano state poste a base del *decisum* esclusivamente le risultanze acquisite dai verbali della Guardia di Finanza prima e degli ispettori dell'INPS poi, trascurando le prove fornite per dimostrare l'incompatibilità con la subordinazione. In particolare fa notare la non esclusività della prestazione a favore della società e la mancanza di continuità nella presenza.

La Corte precisa che se pur i verbali ispettivi dell'INPS vengono ritenuti, in alcune decisioni, privi di efficacia probatoria, nel caso in oggetto possono essere valutati nel loro contenuto ai fini del giudizio, poiché sup-

portati dai verbali della Guardia di Finanza, che aveva già constatato la natura non occasionale delle prestazioni fornite dal lavoratore. Orientamento confermato in occasione dell'accertamento INPS, in cui gli ispettori rilevano: sistematicità della presenza in azienda per circa 4 ore giornaliere, effettivo inserimento nell'organizzazione aziendale e compenso calcolato sulla base delle ore lavorate, tutti indici che denotano caratteri di subordinazione.

La Corte aggiunge, dando riscontro alle obiezioni poste dall'Azienda, che la non esclusività della prestazione a favore di un unico committente non costituisce un dato significativo per identificare un rapporto di lavoro come non subordinato. Al contrario, la necessità di percepire una retribuzione adeguata alle proprie esigenze di vita spinge i lavoratori a svolgere altre attività.

Per quanto precede, la Corte rigetta il ricorso e condanna l'Azienda alle spese di giudizio.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 22 ottobre 2012,
n. 18119

“ LICENZIAMENTO BASATO SUL PRETESO COMPORAMENTO CONCORRENZIALE: illegittimità ”

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione ha confermato il contenuto della sentenza emessa in Corte di Appello riguardante la illegittimità di un licenziamento sulla base di una asserita attività concorrenziale svolta dal lavoratore in danno del datore di lavoro. Ma nel caso di specie esisteva tra il datore di lavoro e il dirigente licenziato un accordo sulla base del quale il dirigente ben poteva operare a favore di altra società (egli aveva in "gestione" detta società).

Nel medesimo accordo non si prevedeva il divieto di compiere operazioni di concorrenza. La società datrice di lavoro viene così condannata a pagare al dirigente la somma di Euro 143.275,00, con gli accessori di legge, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e di indennità supplementare. Ritenuto, infatti, che il lavoratore poteva compiere atti di concorrenza, il licenziamento si rivelava ingiustificato.



QUESTIONE TRATTATA

“ CHIARIMENTI INTERPRETATIVI in materia di incentivi fiscali per rientro di lavoratori in Italia ex art. 3 L. 238 del 2010 ”

SENTENZA

Agenzia delle Entrate
Consulenza Giuridica
n. 954-105/2011

TESI-DECISIONE

L' Agenzia delle Entrate, in data 6 settembre 2012, ha risposto alla richiesta di Consulenza giuridica n.954-105/2011, avanzata dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano, avente ad oggetto chiarimenti interpretativi in materia di incentivi fiscali in caso di rientro di lavoratori in Italia, ex art. 3 della L.238 del 2010. In particolare con l'istanza presentata in data 27 dicembre 2011, si chiedeva se:

1- la prevista riduzione dell'imponibile ai fini dell'IRPEF fosse applicabile anche ai fini del calcolo delle addizionali regionali e comunali all'IRPEF;

2- le detrazioni IRPEF per familiari a carico e per i redditi di lavoro dipendente dovesse essere determinate facendo riferimento al reddito ridotto per effetto dall'applicazione degli incentivi in argomento;

3- alle somme soggette a imposta sostitutiva del 10% (ex art. 53 del d.l. n.78 del 2010, convertito, con modificazioni, della legge n. 122 del 2010), correlate a incrementi di produttività ed efficienza organizzativa ed erogate in attuazione di accordi collettivi di secondo livello, fosse possibile applicare, in alternativa alla predetta imposta sostitutiva, l'incentivo fiscale in esame, ove più favorevole.

Con riferimento ai quesiti sub-1 e sub-2, richiamando i chiarimenti forniti nella circolare 14/E del 2012, par. 2.1, l'Ufficio conferma che le detrazioni per carichi familiari e le imposte addizionali all'IRPEF devono essere determinate tenendo conto del reddito complessivo ridotto per effetto del beneficio fiscale.

In risposta al quesito sub-3, l'Agenzia delle Entrate conferma, anche per il periodo di imposta 2012, la facoltà concessa al lavoratore dipendente di non applicare, previa espressa rinuncia (da esercitarsi nelle forme e secondo le indicazioni fornite con circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5), l'imposta sostitutiva legata agli incrementi della produttività. Ritenendo che detta facoltà sia garantita, per l'anno 2012, dal rinvio all'art. 2 del d.l. 93 del 2008, inserito nella norma di proroga dell'art. 33, comma 12, L. 183/2011. Pertanto, al ricorrere delle condizioni previste dalla legge n. 238 del 2010 e in conformità alle indicazioni della circolare n. 14/E del 2012, sarà lasciata alla disponibilità del lavoratore la scelta di applicare, alle somme correlate a incrementi di produttività, gli incentivi fiscali previsti per il rientro dei lavoratori in Italia, in luogo dell'imposta sostitutiva del 10%, ove più favorevoli.

QUESTIONE TRATTATA

“ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: obbligo di espletamento della procedura ”

SENTENZA

Cass., 16 luglio 2012,
n. 12127

TESI-DECISIONE

Il licenziamento intimato per motivi disciplinari senza l'attuazione della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 300 del 1970 (contestazione dell'addebito, assegnazione termine a difesa, attesa decorso di tale termine con valutazione delle giustificazioni rese o della loro assenza, comminazione della sanzione disciplinare strema cioè del licenziamento) com-

porta il venir meno della qualifica disciplinare con la conseguenza diretta dell'applicazione della tutela prevista dall'art 18 Legge 300 (tutela reale o tutela obbligatoria).

Nel caso di specie a fronte di gravi fatti di insubordinazione, invece di attuare la procedura disciplinare sopra descritta, il datore di lavoro procedeva immediatamente all'intima- >>>



>>> zione del licenziamento qualificandolo come disciplinare.

Accortosi dell'errore, nel tentativo di salvare la qualifica del licenziamento ed evitare di incorrere nel reintegro, il datore di lavoro attivò la procedura di contestazione disciplinare ancorché tardiva e postuma rispetto al licenziamento già intimato, formulando la lettera di descrizione degli eventi e assegnando il termine a difesa.

Il tentativo di sanatoria avviata dal datore di lavoro è però naufragata poiché, decorsi i termini a difesa, egli non ha mai provveduto a reiterare il licenziamento con lettera conclusiva dell'iter procedurale previsto dall'art. 7 Legge 300.

Tale inadempienza ha permesso al lavoratore di ottenere il disconoscimento del licenziamento disciplinare e il conseguente reintegro nel posto di lavoro.

QUESTIONE TRATTATA

“ RAPPORTI TRA GIUDIZIO PENALE E GIUDIZIO CIVILE ”

TESI-DECISIONE

SENTENZA

Cass., 13 settembre 2012,
n. 15353

La vicenda riguarda un lavoratore che è stato destinatario di ben 10 sanzioni conservative e che, dopo avere rivolto ai propri datori di lavoro l'epiteto di "ladri", viene licenziato (licenziamento disciplinare). In seguito a querela delle persone offese costituite parti civili in sede penale - i datori di lavoro - i medesimi ne chiedono la condanna per ingiuria. Il procedimento penale si conclude con sentenza dibattimentale penale di assoluzione. Ritengono, infatti, i giudici che il fatto non costituisce reato in quanto nato da uno stato d'ira del lavoratore conseguente a condotta mobbizzante dei datori di lavoro (si valuta esistente la circostanza esimente della provocazione).

In sede di Appello soccombe il lavoratore che aveva agito per chiedere la illegittimità del licenziamento, mentre la Cassazione si esprime in suo favore. Si rileva - in modo particolare - che la Corte territoriale ha male applicato l'art. 654 cod. proc. pen., che stabilisce che la sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata in seguito a dibattimento ha efficacia di giudicato nel giudizio civile, quando in questo si controverte intorno a un diritto il cui riconoscimento dipende dall'accertamento degli stessi fatti materiali che furono oggetto del giudizio penale. Nella specie, nel giudizio civile si controverte del diritto del lavoratore a non vedersi irrogare una sanzione disciplinare il cui riconoscimento dipende dall'accertamento del clima di vessazione e dal contesto mobbizzante, che sono gli stessi fatti materiali che hanno portato alla sentenza penale passata in

giudicato di assoluzione del lavoratore dal reato di ingiurie. Tale assoluzione, infatti, è stata motivata dal fatto che la condotta attribuita al lavoratore - consistente nell'aver rivolto ai datori di lavoro l'epiteto di "ladri" - è stata ritenuta provocata proprio dal clima di esasperazione e dal contesto mobbizzante in cui il lavoratore lavorava. La Corte d'appello ha, invece, escluso l'efficacia del giudicato penale in sede civile richiamando due sentenze della Corte di Cassazione (Cass. 2003, n. 5530 e Cass. 1995, n. 11500) che hanno esaminato la diversa problematica della sospensione del processo civile in vista della definizione di quello penale, disciplinata dall'art. 75, terzo comma, cod. proc. pen.. Secondo gli Ermellini il giudice adito per la dichiarazione di illegittimità di un licenziamento disciplinare irrogato in conseguenza di un comportamento offensivo nei confronti dei datori di lavoro, non può - in considerazione dell'identità del fatto materiale, rispettivamente vagliato in sede penale come ingiuria e in sede civile come condotta che ha determinato il licenziamento - considerare ininfluente la sentenza dibattimentale penale di assoluzione conclusiva del suindicato procedimento penale divenuta cosa giudicata (e le prove ritualmente raccolte in sede penale), ai fini della valutazione della condotta del lavoratore e della prova della giusta causa del licenziamento; tanto più ove in sede penale il comportamento addebitato al lavoratore-imputato sia stata ritenuto non punibile perché provocato da "una condotta mobbizzante" del datore di lavoro.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 3 agosto 2012,
n. 13956

“ ACCERTAMENTO DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO a norma dell'articolo 2087 c.c. ”

TESI-DECISIONE

Gli eredi di un lavoratore morto per mesotelioma pleurico contratto per esposizione all'amianto fanno ricorso contro la società per il risarcimento del danno derivato al lavoratore per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Che la malattia sia stata contratta per esposizione all'amianto e che nell'azienda venisse usato amianto, non è argomento di discussione e il nesso di causalità non deve essere provato dagli eredi del lavoratore. È un fatto su cui tutti esprimono una posizione concorde.

Gli aspetti centrali della questione riguardano il momento dell'insorgenza della malattia e soprattutto le misure di sicurezza approntate dal datore di lavoro in relazione agli obblighi vigenti per l'epoca di cui trattasi. Da un referato del CTU nominato dal tribunale non si può escludere che la malattia abbia potuto avere anche un'incubazione molto lunga, cosa che sposta molto in avanti il momento dell'effettiva insorgenza del male. I fatti si collocano nel periodo di poco precedente gli anni '50. In quel periodo non erano ancora stati evidenziati, gli effetti direttamente cancerogeni dell'amianto, ma comunque vi erano una serie di norme che evidenziavano i rischi per i soggetti che si avvicinavano a questo materiale. Si pensi al Regio Decreto n. 530 del 1927 che vietava ai fanciulli e alle donne in gravidanza di avvicinarsi all'amianto per il rischio da inalazione delle polveri. Il giudice di primo grado e quello di Appello respingono entrambi il ricorso degli eredi del lavoratore, sulla presunzione che il nesso di causalità diretto (ambiente insalubre- insorgenza malattia e mancato rispetto delle misure di sicurezza – danno) deve essere provato dal ricorrente. In questo senso, il datore di lavoro è comunque liberato dalla responsabilità del danno, per aver osservato le misure di sicurezza dell'epoca, che non prevedevano accorgimenti particolarmente

significativi nel trattamento di questo materiale. La vicenda approda in Cassazione che, nella sentenza in commento, accoglie i motivi del ricorso. In primo luogo, richiamando la propria giurisprudenza (Cass. n. 3162 del 2002) ai fini dell'accertamento della responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., viene posto a carico del lavoratore, l'onere di provare il danno alla salute e il nesso causale con l'ambiente nocivo, mentre sul datore di lavoro, incombe l'onere di provare che il danno sia dipeso da causa a lui non imputabile avendo adempiuto all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore nel luogo di lavoro (Cass., n. 3786 del 2009, n. 21590 del 2008, n. 9817 del 2008 e n. 2491 del 2008). In questo senso, la posizione assunta dalla Cassazione censura le conclusioni del giudice di appello, in considerazione del fatto che il nesso causale ai fini della determinazione della responsabilità del datore di lavoro, deve essere visto anche alla luce della prevedibile determinabilità degli effetti, che in quel tempo e in quel luogo erano prevedibile. Non è sufficiente, soprattutto quando è in gioco un bene protetto da norme costituzionali, come la salute. La tutela del datore di lavoro si doveva spingere oltre il semplice e asettico rispetto delle norme di sicurezza per poter rendere effettivo quel rispetto dei parametri che già all'epoca prendevano spunto per i danni collegati all'inalazione delle polveri in generale. La pericolosità dell'amianto era nota in epoca risalente (Regio decreto 14 giugno 1909, n. 442) e ben poteva indirizzare il comportamento del datore di lavoro ad apprestare una tutela più riguardosa delle condizioni di salute dei lavoratori. Il ricorso è dunque accolto con cassazione della sentenza e rinvio alla Corte di Appello di Genova in diversa composizione che si dovrà attenere al principio statuito.



PROCEDURA PER L'INOLTRO DI QUESITI AL CENTRO STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE

Tutti i quesiti devono contenere la rappresentazione compiuta del caso concreto con i riferimenti normativi, giurisprudenziali, dottrinali e di prassi. Bisogna esporre in modo chiaro la fattispecie oggetto del quesito e allegare la documentazione citata nel testo in maniera che siano immediatamente disponibili tutti gli elementi utili per l'analisi della problematica sulla quale il Centro Studi e Ricerche è chiamato a formulare il proprio parere.

E' indispensabile, inoltre, una breve descrizione della soluzione interpretativa prospettata dal Consulente del Lavoro.

Schema per la formulazione del quesito

NOME CONSULENTE DEL LAVORO _____

COGNOME CONSULENTE DEL LAVORO _____

NUMERO DI ISCRIZIONE ALL'ORDINE DI MILANO _____

E-MAIL DEL CONSULENTE DEL LAVORO _____

FATTISPECIE

- riferimenti normativi, di prassi, giurisprudenziali:

TIPO: _____ DATA _____ N.RO _____

- riferimenti dottrinali:

TIPO: _____ DATA _____ N.RO _____

- altri riferimenti: (PRECISARE) _____

QUESITO

SOLUZIONE INTERPRETATIVA DEL QUESITO