

Maggio 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 - Le attività della Sezione Università del Centro Studi
- 3 - Il Centro Studi di Milano sarà presente al Festival del Lavoro 2012
- 4 - Responsabilità per vigilanza sul medico competente
- 5 - Licenziamenti collettivi senza il rispetto delle disposizioni previste dagli art. 4 e 24 della legge n. 223/91
- 6 - Controllo a distanza del lavoratore e legittimità del licenziamento individuale
- 8 - Diritto di difesa e legittimità del licenziamento disciplinare

IL PUNTO

Il sito del nostro Ordine si arricchisce di una sezione in più, interamente dedicata al Centro Studi e Ricerche. Sul banner orizzontale, stessa riga della HOME PAGE, troverete l'indicazione "Centro Studi" e, cliccandoci sopra, una tendina mostrerà le attività delle diverse Sezioni e la documentazione prodotta, compreso le risposte ai quesiti che vengono posti al CSR. Abbiamo pubblicato anche l'ultima ricerca effettuata dal CSR, per conto del CLES, sull'andamento dell'occupazione 2011 nella provincia di Milano. Ricordiamo che si può accedere soltanto loggandosi. Chi non avesse le credenziali di accesso può richiederle alla nostra segreteria. Sempre sul nostro sito troverete un **sondaggio**, concordato tra l'Ordine, l'Ancl e la Direzione Provinciale dell'Area Metropolitana di Milano dell'**INPS**, che servirà ad individuare le migliori modalità di accesso ai servizi dell'Istituto. L'obiettivo è quello di definire tali modalità e sottoscrivere l'impegno, reciproco, del rispetto di precisi canoni di formulazione delle richieste e puntuali tempi di risposta. Infine, nelle pagine seguenti pubblichiamo due brevi note **sull'attività della Sezione Università del CSR**. Invitiamo a leggerle con attenzione perché **c'è un invito rivolto a tutti i Colleghi**.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Il Centro Studi di Milano sarà presente al Festival del Lavoro 2012

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



LE ATTIVITÀ DELLA SEZIONE UNIVERSITÀ DEL CENTRO STUDI

*Dedicate due minuti alla lettura di questo articolo
perché abbiamo bisogno dell'aiuto di tutti.*

La Sezione Università del Centro Studi e Ricerche del nostro Ordine, tra le altre attività, ha come obiettivo quello di far conoscere la nostra professione agli studenti in uscita dalla scuola secondaria che iniziano il percorso universitario e ai laureandi e neo laureati che si accingono ad entrare nel mondo del lavoro. La recente riforma per l'accesso alla professione ha previsto almeno il possesso della laurea triennale per poter sostenere l'esame di Stato ed è quindi indispensabile che i giovani conoscano le opportunità che offre il mercato del lavoro e l'alto livello di qualificazione ed intervento che la nostra professione consente di ottenere.

In questi scarsi due anni di attività la Sezione Università del Centro Studi ha analizzato e sviluppato parecchi canali al fine di far conoscere e promuovere la figura del Consulente del Lavoro all'interno del mondo scolastico e universitario.

Abbiamo raggiunto tutte le scuole, pubbliche e private, di Milano chiedendo di poter parlare agli studenti delle quinte classi, che si accingono alla scelta universitaria, delle opportunità che offre la nostra professione, sia come liberi professionisti, sia come dipendenti all'interno dei nostri studi o di una qualsiasi azienda.

Delle oltre 100 scuole contattate, per iscritto e telefonicamente, pochissime hanno risposto al nostro appello.

In totale abbiamo incontrato circa 600/700 ragazzi delle Scuole medie superiori avendo modo di illustrare la nostra attività, proiettando slides e consegnando una brochure specifica, destando parecchio interesse

negli studenti e nei professori che spesso non conoscevano l'esistenza della nostra professione.

Parlando con gli insegnanti abbiamo avuto conferma che molti giovani sono incerti e confusi e non sanno, in questo periodo di crisi del mondo del lavoro, quale strada scegliere.

L'attualità e centralità del nostro ruolo può quindi costituire un punto di riferimento per molti di loro ed è nostro compito allargare sempre più nei prossimi mesi i nostri contatti spostandoci anche in provincia di Milano.

Per continuare a divulgare la nostra professione abbiamo bisogno di sensibilizzare le scuole al fine di farci ospitare in sessioni informative. La strada delle comunicazioni istituzionali non basta, abbiamo bisogno della collaborazione di tutti i colleghi che attraverso i propri figli e/o conoscenti, possano avere un canale preferenziale presso i vari istituti. Ogni contributo è prezioso e quindi qualsiasi segnalazione potrebbe portare a nuovi contatti.

Anche negli incontri di orientamento presso le Università la nostra presenza ha destato parecchio interesse. Molti laureati si sono avvicinati al nostro "banchetto" ed hanno chiesto informazioni lasciando il loro curriculum.

Sinteticamente le altre attività svolte dalla nostra Sezione del Centro Studi sono state le seguenti:

- studio ed approfondimento delle modalità di accesso alla professione e della >>>



- >>> riforma del praticantato
- preparazione di una presentazione attraverso supporto informatico (slides) e di brochure che sintetizzano la figura del Consulente del Lavoro, ne spiegano in dettaglio la professione in tutte le varie attività
- contatti diretti con le Università e con i loro uffici placement
- attivazione di un canale di risposte a quesiti in materia giuslavoristica che sono pubblicate nel sito web Walkonjob nella sezione "il Consulente risponde"
- promozione di stage, presso Studi di Collegi, di giovani studenti per i quali si è pensato anche di promuovere delle borse di studio che possano premiare i più meritevoli
- ricerca di curricula di giovani laureati nei

siti universitari (Statale, Bicocca, Cattolica e Bocconi) al fine di invitarli all'incontro di presentazione della Professione che si terrà il prossimo 12 giugno come da locandina pubblicata in queste pagine. Continueremo la nostra attività di divulgazione e presentazione della Professione rafforzando la nostra presenza nelle scuole e nelle università cercando anche di collaborare con le facoltà che hanno istituito un percorso di studi in consulenza del lavoro al fine di inserire nei percorsi di studio le materie specifiche della nostra professione compreso quella amministrativa. Costruire un buon piano di studi significa dare ai giovani l'opportunità di svolgere una formazione non solo teorica, che possa consentire loro un più rapido inserimento negli studi professionali.

Il Centro Studi di Milano sarà presente al Festival del Lavoro 2012

Anche quest'anno il Centro Studi di Milano è stato invitato a partecipare al **Festival del Lavoro**, organizzato dal Consiglio Nazionale e dalla Fondazione Studi, che si svolgerà a **Brescia** nei giorni **dal 21 al 23 giugno 2012**.

QUI DI SEGUITO LA SESSIONE DEL 22 GIUGNO 2012 A NOI AFFIDATA

Titolo: Il contratto di appalto: limiti e opportunità. Alcune proposte di razionalizzazione e semplificazione.

Trattazione: La stratificazione normativa in tema di appalto e soprattutto di responsabilità solidale tra committenti e appaltatori, rende questa tipologia contrattuale eccessivamente rischiosa e potenzialmente conflittuale provocando grave danno alle parti e all'intera economia nazionale. Faremo il punto sulla situazione anche a seguito delle recenti riforme, dando dei suggerimenti al legislatore su come si può semplificare la normativa e facilitare i rapporti contrattuali adottando il criterio della sussidiarietà tra Stato e Privato, demandando quindi alcuni compiti a professionisti quali i Consulenti del Lavoro.

PROGRAMMA

Ore 15,00 Saluti:

Giovanni Zingales, Presidente dell'ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

Ore 15,10 Introduzione:

Potito di Nunzio, Coordinatore del Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro di Milano

Ore 15,20 Relazione:

Andrea Asnagli, componente del Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro di Milano

Ore 16,10 Dibattito

Ore 16,30 Fine lavori

Nel corso dell'incontro sarà distribuito un e.book sull'argomento e l'indagine sull'occupazione nella Provincia di Milano a cura del Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro di Milano



QUESTIONE TRATTATA

“RESPONSABILITÀ PER VIGILANZA sul medico competente”

SENTENZA

Cass. IV sez. Pen.,
20 settembre 2011,
n. 34373

TESI-DECISIONE

La responsabilità del datore di lavoro per lesioni personali gravi subite dal dipendente non sussiste se non vi è da parte sua una condotta concretamente colposa che si realizza in una violazione di una regola cautelare, come quella di non aver vigilato correttamente sull'attività del medico competente. Questo, in sintesi, il pensiero della Corte di Cassazione. Si riassume brevemente la vicenda: il Procuratore speciale di una società, era stato condannato in primo grado per la malattia professionale di ipoacusia, occorsa al proprio dipendente S.G.

In Appello, la sentenza era stata parzialmente riformata e l'imputato era stato assolto perché il fatto non costituiva reato.

Viene considerato innanzitutto che il reato di lesioni personali si era consumato in epoca antecedente a quella nella quale il procuratore speciale aveva assunto il ruolo all'interno della società.

Inoltre, si evidenzia che dalla data di assunzione dell'incarico all'interno della società, da cui derivava la posizione di garanzia (come dovere di controllo del medico competente) e dalle carte processuali, non risulta la presenza degli elementi fondanti della colpa. In particolare, a difesa della posizione del procuratore speciale nel periodo interessato, si ha prova di una serie di interventi a tutela della salute dei lavoratori ed in particolare, per la malattia professionale in parola, si riscontrano interventi su macchinari e sugli ambienti di lavoro, la fornitura ai lavoratori di presidi tecnici atti a prevenire eventi otollesivi e la registrazione di controlli periodici dell'udito.

Nella posizione del medico competente, invece, può ravvisarsi un profilo di colpa, situazione che cattura l'attenzione del P.M. su segnalazione del giudice di primo grado.

Il procuratore generale di Milano, ricorre avverso la sentenza ritenendo che la colpa del

medico competente che non sarebbe intervenuto compiutamente, a fronte della patologia all'udito accertata sul dipendente, comunque non escluderebbe la colpa (generica) del datore di lavoro, quantomeno sotto il profilo della sorveglianza sulla sua attività.

Infine, a parere della Corte di Cassazione il ricorso non è fondato.

In particolare l'obbligo posto a carico del datore di lavoro di impedire l'evento ex art. 40, comma secondo del codice penale, non si fonda esclusivamente sulla posizione di garanzia ricoperta, ma richiede altresì un comportamento colposo da parte del soggetto che sia direttamente collegato con l'evento lesivo (in questo caso la malattia professionale).

La posizione di garanzia non determina una responsabilità colpevole del titolare della stessa, nella misura in cui non vi sia la prova che il soggetto abbia violato una specifica regola cautelare che avrebbe agito su di un evento allo stesso tempo prevedibile e, soprattutto, evitabile (Cass. Sez. IV, 23 settembre 2009, rv 245459). Partendo da questo principio, è stato possibile procedere ad un riesame dell'intera questione: viene detto che il datore di lavoro, è tenuto comunque a vigilare sulla posizione degli altri soggetti, che occupano la posizione di garanzia e a seguirne l'attività.

E qui la Corte procede ad una ricognizione delle disposizioni di legge che regolano la materia, partendo dall'art. 2087 del codice civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di adottare tutte le misure di sicurezza a tutela della salute di lavoratori.

Tale principio è stato richiamato a chiare lettere dal Testo unico sulla sicurezza, di cui al d.lgs. n. 81/2008, che all'art. 18, comma 3 bis, ricorda come il datore di lavoro e il dirigente, sono tenuti altresì a vigilare sull'adempimento >>>



>>> degli obblighi propri dei preposti, art. 19), dei lavoratori (art. 20), dei progettisti (art. 22), dei fabbricanti e dei fornitori (art. 23), degli installatori (art. 24) e del medico competente (art.25).

Ma il punto nodale su cui si sofferma la sentenza citata attiene al fatto che l'esclusiva responsabilità dei soggetti individuati dal d.lgs. n. 81/2008, è addebitabile esclusivamente agli stessi nel momento in cui non è riscontrabile un difetto di vigilanza da parte del datore di lavoro o del dirigente.

Ed è proprio l'intreccio tra responsabilità previste dal codice civile (art. 2087) e la normativa sulla sicurezza che fa emergere come l'inservanza del dovere di controllo da parte del soggetto tenuto a vigilare fa sorgere a suo

carico la responsabilità in ossequio a quanto previsto dalla disposizione di ordine generale di cui all'art. 40 comma secondo del cod. pen. Questa, si ricorda, stabilisce che il non impedire l'evento da parte di chi ha l'obbligo giuridico equivale a cagionarlo.

L'accertamento della Corte d'Appello, a parere della Cassazione, è stato ritenuto approfondito nella misura in cui ha escluso la responsabilità del datore di lavoro riguardo agli obblighi cautelari, in considerazione del fatto che questi ha correttamente operato riguardo alla scelta del medico e al sindacato con il quale lo stesso ha provveduto riguardo alle modalità secondo le quali il professionista svolgeva i propri compiti, sia in ordine alle disposizioni di carattere generale, che per quello specifiche relative ai rischi acustici.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 11 novembre 2011, n. 23665

“LICENZIAMENTI COLLETTIVI senza il rispetto delle disposizioni previste dagli art. 4 e 24 della legge n. 223/91”

TESI-DECISIONE

I licenziamenti disposti dalla Curatela di un'impresa soggetta a procedura fallimentare sono inefficaci qualora non siano state rispettate le disposizioni sindacali previste dagli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91. Queste le risultanze dell'esame condotto dai Giudici della Corte di Cassazione relativo al caso che di seguito si rappresenta.

A seguito di cessazione di attività, la Curatela fallimentare di un'impresa intimava il licenziamento per riduzione del personale ad una lavoratrice che lo impugnava formalmente oltre il termine di 60 giorni previsto dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966. In particolare, la lavoratrice contestava il provvedimento poiché notificato senza che venisse osservata la procedura per i licenziamenti collettivi prevista della legge n. 223/91.

La domanda della lavoratrice accolta sia dal Tribunale che dalla Corte Territoriale rendeva inefficace il licenziamento. Avverso tali pronunce la Curatela ricorre in Cassazione lamentando in particolar modo che nella sentenza d'Appello la Corte non aveva tenuto conto dell'eccezione di

decadenza per l'impugnazione del licenziamento prevista dall'art. 6 della legge 604 del 1966. La Corte di Cassazione respinge il ricorso confermando il contenuto e le motivazioni delle pronunce di merito. Oltre ad esaminare questioni più squisitamente processuali, in merito alla mancata applicazione della disciplina prevista dalla legge n. 223/91 la Corte ha spiegato che il rapporto di lavoro sopravvive anche dopo il fallimento, senza che lo stesso sia condizionato dalla mancanza di attività imprenditoriale. Ed è in questa fase di quiescenza del rapporto di lavoro che è ipotizzabile la futura ripresa dell'attività lavorativa per iniziativa del Curatore o del Tribunale fallimentare. Pertanto sussiste l'obbligo di esperire la procedura di mobilità anche nel caso in cui il licenziamento collettivo sia intimato dalla Curatela fallimentare, poiché la risoluzione del rapporto di lavoro non è direttamente collegata al fallimento dell'imprenditore ma deve essere indicata dal Curatore nella comunicazione introduttiva della procedura di mobilità.



QUESTIONE TRATTATA

“ CONTROLLO A DISTANZA DEL LAVORATORE e legittimità del licenziamento individuale ”

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro,
4 aprile 2012,
n. 5371

TESI-DECISIONE

Il lavoratore P.E., addetto al servizio di sorveglianza presso un Ospedale (operando in una guardiola posta all'interno del presidio ospedaliero), riceveva dal datore di lavoro, la società IVRI, una lettera di licenziamento in quanto in tre distinte occasioni aveva effettuato telefonate personali tramite il centralino dell'ospedale.

L'illecito era stato rilevato controllando i tabulati telefonici dell'apparecchio utilizzato dal lavoratore. Tale controllo era stato realizzato dall'Ospedale, quale proprietario dell'utenza, e riferito alla società IVRI, nella sua qualità di datore di lavoro del lavoratore.

Il giudice di primo grado respinge il ricorso presentato dal lavoratore per la declaratoria di illegittimità del licenziamento. Il lavoratore propone appello presso la Corte di Lecce che lo rigetta.

Il lavoratore presenta quindi ricorso in Cassazione per ottenere soddisfazione delle proprie pretese lamentando, in particolare, la violazione del divieto di utilizzazione di apparecchiature per il controllo a distanza del lavoratore, contenuto nell'art. 4 della legge n. 300/70, Statuto dei lavoratori. Anche la Corte di Cassazione rigetta il ricorso del lavoratore.

1) In primo luogo, l'asserita violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori non si riscontra nel caso di specie in quanto non si è verificato un controllo diretto o indiretto sull'attività lavorativa mediante apparecchiature elettroniche. Non rientrano nell'ambito di applicazione della norma,

i c.d. controlli difensivi operati dal datore di lavoro, quali ad esempio quelli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore, come quelle che riguardano gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate (Cass. 3.4.2002, n. 4746, Cass. 28.01.2011, n. 2117, Cass. 23.02.2012, n. 2712).

In tal senso la giurisprudenza della Corte è costante: l'acquisizione di tabulati telefonici, da parte addirittura di un soggetto terzo, quale l'Ospedale, non può non assumere rilevanza nella contestazione di una condotta illecita messa in atto dal lavoratore.

2) non sussiste l'asserita contraddittorietà tra la sentenza di assoluzione ottenuta dal lavoratore per gli stessi fatti dal giudice penale e la conferma del licenziamento da parte del datore di lavoro. In questo senso la posizione della Corte di Cassazione appare netta, in virtù del fatto che il giudice non è obbligato ad adeguare il proprio giudizio a quanto emerso dal processo penale, ma ben può, e deve, rivalutare i fatti, anche soprattutto al fine di rilevare l'eventuale rottura del rapporto di fiducia con il datore di lavoro, che nel caso di specie è evidentemente intervenuta (Cass. 8 marzo 2010, n. 5546).

3) è insussistente la dedotta violazione del principio di immediatezza della contestazione rispetto al momento in cui il datore ha appreso della esistenza dell'attività del dipendente: vale il principio per cui è >>>



>>> necessario per il datore di lavoro accertare, in un lasso di tempo che si presenti ragionevole, i fatti oggetto di contestazione. E' stato, secondo gli Ermellini, giudicato correttamente congruo il periodo di venti giorni indicato dal ricorrente, con decorrenza dalla data di scoperta di un fatto segnalato dalla struttura ospedaliera e suscettibile di autonoma verifica da parte della società che intratteneva il rapporto di lavoro con lo stesso. Al riguardo si richiama il seguente insegnamento giurisprudenziale: nel licenziamento per giusta causa, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti sia molto laborioso e richieda uno spazio temporale maggiore; non può, altresì, nel caso in cui il licenziamento sia motivato dall'abuso di uno strumento di lavoro, ritorcersi a danno del datore di lavoro l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente, o equipararsi alla conoscenza effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito, ovvero supporre una tolleranza dell'azienda a prescindere dalla conoscenza che essa abbia degli abusi del dipendente (cfr. Cass. 8 marzo 2010 n. 5546).

4) rispetto al profilo dedotto della mancanza di proporzionalità della sanzione rispetto all'eseguito del danno economico cagionato, la Corte assume una posizione che si rifà ad una copiosa e chiara giurisprudenza: si deve tenere conto della idoneità del comportamento a produrre un pregiudizio potenziale per se stesso valutabile nell'ambito della natura fiduciaria del rapporto, indipendentemente dal danno economico effettivo, la cui entità ha un rilievo secondario e accessorio nel-

la valutazione complessiva delle circostanze di cui si sostanzia l'azione commessa (cfr. tra le altre, Cass. 16.9.2002 n. 13536, Cass. 4.12.2002 n. 17208, Cass. 27.9.2007 n. 20221, 8.1.2008 n. 144, Cass. 7.4.2010 n. 17514; Cass. 7.4.2011 n. 7948). La condotta assunta dal lavoratore deve essere inquadrata nella sua concreta violazione del rapporto fiduciario con il datore di lavoro, anche se riguarda un singolo accadimento e non assume una portata che determina un danno particolarmente rilevante. In questo caso, argomenta la Corte, la violazione è grave se lede in radice il rapporto fiduciario. E nella specie è stato conferito giusto risalto al tipo di attività svolta dall'addetto alla sorveglianza all'ingresso del presidio ospedaliero, che richiede particolare attenzione per evitare il rischio di intrusioni di soggetti non autorizzati, eventualmente pericolosi, in un ambiente quale quello ospedaliero, evidenziandosi anche il pregiudizio rispetto alla perdita di future commesse da parte della società che aveva in appalto il servizio.

5) viene superata anche la presupposta censura riguardo l'omogeneità della condotta adottata, in riferimento a diversi comportamenti assunti dal datore di lavoro riguardo fattispecie già verificatesi, e per certi versi assimilabili a quelle oggetto del licenziamento del lavoratore.

La Corte ricorda come solo l'assoluta identità di situazioni potrebbe privare il licenziamento della sua base giustificativa, mentre occorre comunque valutare caso per caso, condotte che di per sé non presentano un'identità.

Non si può porre a carico del datore di lavoro l'onere di fornire, per ciascun licenziamento, la motivazione del provvedimento adottato, comparata a quelle assunte in fattispecie analoghe.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro,
18 ottobre 2011,
n. 21485

“DIRITTO DI DIFESA e legittimità del licenziamento disciplinare”

TESI-DECISIONE

La società Olimpia Beauté S.p.A. licenzia una propria dipendente, la quale aveva chiesto, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70, di essere sentita per esercitare il proprio diritto di difesa. La ditta accoglie tale richiesta convocando la lavoratrice, con lettera ricevuta il giorno 3 dicembre (sabato), perché si presenti il successivo 5 dicembre o al più tardi il giorno 6 dicembre.

La lavoratrice richiede all'azienda un rinvio, in ragione di un periodo prefestivo, legato a dei giorni di "ponte" proponendo la data del 13 dicembre per l'incontro con i rappresentanti aziendali.

La società non accoglie la richiesta della lavoratrice e dà corso al licenziamento.

Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 1344 del 2007, dichiara illegittimo il licenziamento in quanto il datore di lavoro non ha accolto la richiesta di rinvio dell'audizione. Tale posizione è stata confermata dalla Corte di Appello di Milano, con sentenza del 20 marzo 2009, in quanto la ristrettezza dei tempi tra la convocazione della ditta e la data fissata per l'audizione, così come il mancato accoglimento del rinvio della stessa, determinavano l'illegittimità del licenziamento in questione, in quanto incidono sull'esercizio del diritto di difesa del lavoratore.

Avverso la sentenza della Corte di Appello, il datore di lavoro ricorre in Cassazione affermando di aver osservato correttamente la procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/70 in quanto ha proposto ben due date

per l'audizione della lavoratrice. La lavoratrice, a parere della ditta, non ha utilizzato nessuna delle due possibilità offerte dall'azienda e pertanto la scelta di non presentarsi agli appuntamenti prefissati ha determinato la conclusione del procedimento.

La Corte di Cassazione, nella sentenza in commento, richiama la propria costante giurisprudenza che pone a carico del datore di lavoro l'onere di contestare le violazioni al lavoratore, al fine di garantire la legittimità del procedimento ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70.

La contestazione assolve allo scopo di consentire al lavoratore di esercitare il proprio diritto di difesa, anche mediante l'audizione orale, a condizione che tale facoltà venga espressa nel termine di cinque giorni dalla contestazione del procedimento.

In tal senso, argomenta la Corte, a carico del lavoratore grava l'onere di provare di aver espresso tale intenzione al datore di lavoro. Il datore di lavoro, nella gestione del potere disciplinare non può venir meno ai principi di correttezza e buona fede e con modalità che ingenerino equivoci nel dipendente a carico del quale viene mossa la contestazione (Cass, 3 agosto 2001, n. 10.760), come contestato al datore dalla Corte di Appello di Milano.

Pertanto, conclude la Corte, il ricorso del datore di lavoro va rigettato e lo stesso viene condannato al pagamento delle spese liquidate in giudizio.