

Marzo 2012



Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

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

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 3 - Il controllo giudiziale sulla legittimità del licenziamento per giustificato motivo**
- 4 - Licenziamento per scarso rendimento: frequenti assenze per malattia**
- 5 - Licenziamento per giusta causa per fatti accaduti durante il periodo di reperibilità del lavoratore**
- 5 - Rimborsi chilometrici: esenzione contributiva**
- 6 - Licenziamento per giusta causa: proporzionalità del provvedimento e condotta del lavoratore**
- 6 - Licenziamento del dirigente apicale ed applicabilità delle garanzie procedurali.**
- 7 - Risarcimento del danno da responsabilità precontrattuale**
- 8 - Morte del lavoratore per malattia contratta a causa della violazione dell'art. 2087 c.c.: Valutazione personalizzata del danno non patrimoniale**

IL PUNTO

Un mese di Marzo abbastanza vivace per la nostra Categoria. Il Professional Day del 1° Marzo, la nascita della Consulta delle professioni a Milano il 13 marzo, il rinnovo del Consiglio Nazionale dell'Ancl nel Congresso del 17, 18 e 19 Marzo e la presentazione delle linee di intervento per la riforma del nostro Ente di previdenza Enpacel nel corso dell'Assemblea Straordinaria dei Delegati Enpacel del 28 Marzo.

Il Professional Day è stata una manifestazione ben riuscita e di grande visibilità. Oltre 700.000 i partecipanti. L'organizzazione è stata curata dalla nostra Fondazione Studi alla quale va dato ampio merito, ed ha visto impegnata la nostra Presidente Nazionale, Marina Calderone, quale Presidente del CUP (Comitato Unitario delle Professioni), nel portare alla ribalta le proteste ma >>>

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

*Licenziamento per scarso rendimento:
frequenti assenze per malattia.*

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



IL PUNTO

>>> soprattutto le proposte delle professioni che sono e devono essere viste come l'anello di congiunzione tra la Pubblica Amministrazione e il Cittadino (persona fisica o giuridica) al fine di una civile e proficua convivenza. I professionisti sono una risorsa per il Paese e non un fardello del quale liberarsi. "Siamo qui per ribadire che vogliamo dare il nostro contributo per la crescita e il futuro dell'Italia. Si può parlare di riforme, di futuro, partendo da un presupposto: siamo lavoratori intellettuali impegnati a svolgere al meglio il nostro compito": così Marina Calderone nel suo discorso introduttivo.

Il 13 Marzo, all'unanimità, nella sede della Camera di commercio di palazzo Giureconsulti, durante la prima riunione di insediamento, il nostro Presidente dell'Ordine Giovanni Zingales è stato eletto Presidente della consulta provinciale dei professionisti della Camera di commercio di Milano. La consulta rappresenta i liberi professionisti attraverso le loro categorie ed è composta da 27 persone. Le più vive congratulazioni al Presidente Zingales.

Il Congresso dell'Ancl, svoltosi ad Abano Terme il 17, 18 e 19 Marzo, ha riconfermato Francesco Longobardi alla guida del Sindacato Unitario per il quadriennio 2012-2015.

Oltre lui sono stati eletti i 55 Consiglieri nazionali dei quali 5 assegnati della nostra provincia: Giovanni Besio, Luca Bonati, Bruno Bravi, Stella Crimi, Enrico Vannicola. A tutti le più vive congratulazioni e gli auguri di un proficuo lavoro. Del risultato milanese va dato ampio merito alla collega Daria Botta-

ro, Presidente dell'Ancl UP di Milano, che ha saputo curare le relazioni pre congressuali sia in ambito regionale che nazionale.

Ci aspettiamo ora la ciliegina sulla torta con un rappresentante milanese nell'Ufficio di Presidenza che sarà eletto nel prossimo mese di aprile.

Per concludere il mese, il 28 Marzo si è svolta l'Assemblea Straordinaria dei Delegati Enpacl chiamati a modificare il Regolamento dell'Ente sulla base delle richieste pervenute da parte dei ministeri vigilanti, cosa che è avvenuta con il voto unanime di tutti i delegati. Le modifiche riguardavano aspetti più formali che sostanziali. In sede assembleare, il Presidente del CdA, Alessandro Visparelli, ha illustrato le idee emerse nella Commissione Riforma, supportate dai calcoli attuariali appositamente predisposti.

Gli scenari illustrati sono stati sette e spiccano due punti imprescindibili: il passaggio al sistema contributivo dal 1° gennaio 2013 con una ipotesi di contribuzione del 12% calcolata sul reddito professionale, con una soglia minima tra i 2/3 mila euro e una soglia massima costituita dal massimale annuo Inps Gestione Separata, e l'aumento del contributo integrativo dell'1 o 2% che andrà totalmente a "solidarietà" nel senso di sostenibilità dell'Ente. Tuttavia, nel prossimo mese di Aprile saranno organizzati incontri territoriali per confrontarsi con tutti i colleghi per poi "confezionare" in maggio la riforma da presentare, così come la legge impone, la riforma complessiva che deve prevedere una sostenibilità tecnica per almeno 50 anni.



QUESTIONE TRATTATA

“ IL CONTROLLO GIUDIZIALE sulla legittimità del licenziamento per giustificato motivo ”

SENTENZA

Cass. Sez.Lav.
n. 1402 del
31 gennaio 2012

TESI-DECISIONE

Un impiegato di studio notarile viene licenziato per giustificato motivo oggettivo, ma il lavoratore si oppone al provvedimento deducendo la violazione e falsa applicazione dell'art.5 L. 15 luglio 1966 n. 604, per difetto dell'onere della prova. Nel caso di specie il notaio aveva licenziato una dipendente adducendo l'ineluttabilità del licenziamento a causa di una sfavorevole situazione aziendale non contingente e l'effettività della soppressione di altri posti di lavoro nello stesso periodo con l'assunzione del lavoro da parte dello stesso professionista.

Secondo la giurisprudenza consolidata della Corte di Cassazione, con sentenza depositata il 7 giugno 2007, la Corte d'appello di Catanzaro, riformando la decisione di primo grado, ha accolto la domanda dell'impiegato di secondo livello presso lo studio della notaia, dichiarando illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comunicatogli il 6 dicembre 2002 da quest'ultimo, condannandola a risarcirgli il danno nella misura di tre mensilità di retribuzione.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il notaio. Secondo gli Ermellini, il giudice di merito deve verificare che il datore di lavoro abbia assolto all'onere di provare l'effettiva ristrutturazione dell'attività, la relativa incidenza sulla posizione

rivestita dal lavoratore e l'impossibilità di repechage di quest'ultimo in diversa posizione lavorativa.

Il datore di lavoro sosteneva che ogni verifica era stata effettuata ed ogni circostanza provata ricorrendo in cassazione contro la sentenza d'appello a suo sfavore, di opposto avviso il lavoratore.

Si pongono alla Suprema Corte i seguenti quesiti:

- la valutazione del giudice di merito, per ritenersi corretta e legittima, deve essere analiticamente rivolta a tutti gli elementi della fattispecie?
- uno o più elementi della fattispecie possono comunque essere ritenuti provati ove emergano, in via presuntiva, dal complesso delle acquisizioni probatorie raccolte in giudizio?

Il primo quesito non espone alcuna fattispecie di legge violata e non è formulato come quesito di diritto quindi giudicato inammissibile ai sensi dell'art. 366-bis c.p.c..

Il secondo quesito si configura come astratto, senza riferimento alla situazione processuale cui si riferisce, e quindi inammissibile.

Il ricorso del datore di lavoro è respinto.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 31 gennaio 2012, n. 1404

“ LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO: frequenti assenze per malattia ”

TESI-DECISIONE

La Fiat licenzia un dipendente, frequentemente assente per malattia, e viene condannata, in sede di Corte di Appello, oltre a dover reintegrare il dipendente ex art. 18 St.Lav., al pagamento della indennità risarcitoria. Il licenziamento era stato intimato per impossibilità di utilizzare proficuamente la prestazione del dipendente, di frequente assente dal lavoro in relazione ad esigenze organizzative e produttive dell'azienda; ma la Corte rileva che non era connesso ad assenze ingiustificate, né a superamento del comporta e che la lettera di recesso non evidenziava la simulazione degli stati di malattia certificati. In Cassazione, confermando la tesi espressa dalla Corte di Appello, i giudici aggiungono che la società non aveva neppure valutato la eventuale impossibilità fisica sopravvenuta alla prestazione.

Con l'occasione, i Giudici ricordano come sia principio pacifico, consolidato nella propria giurisprudenza quanto segue: le regole dettate dall'art. 2110 cod. civ. per le ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore prevalgono, in quanto speciali, sia sulla disciplina dei licenziamenti individuali (di cui alle leggi n. 604 del 1966, n. 300 del 1970 e n. 108 del 1990) che su quella degli articoli 1256 e 1464 cod. civ.. Esse si sostanziano nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto comporta) predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice, nonché nel considerare quel superamento unica condizione di legittimità del recesso. È stato precisato che le stesse regole hanno la funzione di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e

l'occupazione), riversando sull'imprenditore - in parte e per un tempo la cui concreta determinazione è rimessa gradatamente alla legge, ai contratti collettivi, agli usi, all'equità - il rischio della malattia del dipendente (cfr. Cass. 24 giugno 2005 n. 13624 ed, in senso conforme, Cass. 22 luglio 2005 n. 15508). Affermata la prevalenza della disciplina speciale, ne discende che, in forza della sua applicabilità, il superamento del periodo di comporta è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali.

E ancora: dalla malattia del lavoratore deve, poi, distinguersi la sua inidoneità al lavoro, in quanto, pure essendo entrambe cause di impossibilità della prestazione lavorativa, esse hanno natura e disciplina diversa, in quanto

- la prima ha carattere temporaneo e implicante la totale impossibilità della prestazione, che determina, ai sensi dell'art. 2110 cod. civ., la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporta.
- la seconda ha carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione e consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256 e 1463 cod. civ., eventualmente previo accertamento di essa con la procedura stabilita dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300, indipendentemente dal superamento del periodo di comporta (cfr. Cass. 17 giugno 1997 n. 5416 ed, in senso conf., Cass. n. 410/1999).



QUESTIONE TRATTATA

“LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA per fatti accaduti durante il periodo di reperibilità del lavoratore”

SENTENZA

Cass., 7 novembre 2011, n. 23063

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame conferma la decisione del Giudice di Appello che aveva ritenuto illegittimo, perché sproporzionato, il licenziamento intimato da una Ditta di manutenzione ascensori ad un operaio, a cui era stata confiscata la patente per guida in stato di ebbrezza.

Tale circostanza si era verificata nelle ore serali e al di fuori del normale orario di lavoro, durante il turno settimanale di reperibilità per interventi urgenti. Ritiene infatti la Corte che:

- gli obblighi del lavoratore durante l'orario di lavoro e nell'espletamento delle mansioni differiscono dagli obblighi durante la reperibilità, atteso che quest'ultima comporta una limitazione alla libertà personale del lavoratore, al di fuori dell'orario di lavoro in vista della possibilità dell'azienda di utilizzarne la prestazione in qualsiasi momento qualora sopravvengano esigenze di servizio, non equiparabile a lavoro effettivo;

- lo stato di ebbrezza non può avere automaticamente riflesso sul vincolo fiduciario senza la valutazione delle circostanze e modalità concrete del fatto;
- inoltre, nel caso di specie, il CCNL applicato prevedeva per la più grave ipotesi di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro una sanzione conservativa (ammonizione o sospensione) che rende la sanzione del licenziamento irrogata al dipendente per il caso di stato di ebbrezza sproporzionata anche in relazione al grado di lesione delle norme contrattuali.

Già in relazione alla diversa fattispecie della dipendenza da alcool la Corte di Cassazione (n. 7192 del 26 gennaio 2001) aveva precisato che il fatto non costituisce un motivo di per sé sufficiente ad integrare la lesione del vincolo fiduciario, essendo necessario di volta in volta accertare la condotta del dipendente nella concretezza dello svolgimento del rapporto.

QUESTIONE TRATTATA

“RIMBORSI CHILOMETRICI: esenzione contributiva”

SENTENZA

Cass., 20 febbraio 2012, n. 2419

TESI-DECISIONE

La vicenda processuale coinvolge l'Inps, che avanza la pretesa contributiva sulle somme erogate dal datore di lavoro ai propri dipendenti, a titolo di rimborso chilometrico, sul presupposto che mancherebbe l'evidenza documentale specifica e analitica degli spostamenti effettuati.

La Corte di Cassazione, rivedendo il proprio orientamento in materia, ripercorre il lungo e articolato iter legislativo sul Testo Unico n. 917 del 1986 (agli articoli 46 e ss), e afferma che l'onere probatorio del datore di lavoro che invochi l'esclusione dall'imponibile contributivo delle erogazioni in favore dei lavoratori è assolto documentando i rimborsi chilometri con riferimento al mese di riferimento, ai chilometri percorsi nel mese, al tipo di automezzo usato

dal dipendente, all'importo corrisposto a rimborso del costo chilometrico sulla base della tariffa ACI, senza che occorra, al riguardo, documentazione specifica ed analitica recante, con esauriente scheda mensile per ciascun dipendente o documento similare, l'analitica indicazione dei viaggi giornalmente compiuti, delle località di partenza e di destinazione, con specificazione dei clienti visitati e riepilogo giornaliero dei chilometri percorsi.

Non sarebbe dato rilevare dall'impostazione normativa l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di godere dell'esenzione contributiva per le somme in oggetto solo in presenza di una documentazione specifica e analitica e, dunque, più gravosa per il datore di lavoro.



QUESTIONE TRATTATA

“ LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: proporzionalità del provvedimento e condotta del lavoratore ”

SENTENZA

Corte di Cassazione
sentenza n. 22129
25 ottobre 2011

TESI-DECISIONE

Con sentenza n. 22129 del 25 ottobre 2011 la Corte di Cassazione è tornata sul tema del licenziamento per giusta causa confermando i propri orientamenti in materia. Nel caso di specie il ricorrente, commesso presso un supermercato, veniva licenziato per aver accreditato sulla propria fidelity card punti delle spese compiute da terzi al fine di appropriarsi dei premi messi in palio dalla società datrice di lavoro destinati ai clienti più assidui. Per questo motivo gli veniva contestata la continuità della condotta e la lesione del vincolo fiduciario con conseguente intimazione di licenziamento per giusta causa. Il lavoratore si difendeva affermando che tale comportamento rientrava in una consuetudine aziendale che mai prima di allora era stata sanzionata.

Nell'analisi delle fattispecie poste al suo esame la Corte concentra la propria attenzione sull'omessa valutazione tra proporzionalità e graduazione della sanzione nella sentenza di appello. Viene chiarito che la giusta causa di licenziamento e la proporzionalità della sanzione disciplinare sono nozioni configurate dalla legge come clausole generali che necessitano di essere specificate in sede interpretativa e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. Pertanto

viene cassata la sentenza di appello in relazione a tale motivo, ma al contempo la Corte rigetta il ricorso proposto dal lavoratore (il licenziamento resta dunque illegittimo, secondo i Giudici) "con rinvio alla Corte d'Appello di Milano in diversa composizione che, adeguandosi a quanto affermato dalla Corte di Cassazione, dovrà verificare la proporzionalità della sanzione con particolare riferimento alla graduazione delle sanzioni previste dal contratto di lavoro. Premettere quanto segue:

La Cassazione fonda il proprio giudizio su due punti essenziali:

1 – la prassi aziendale del comportamento imputato;

2 – la tassatività della sanzione indicata nel codice disciplinare;

Sul primo punto la Corte rileva che non è stato proposto dal ricorrente alcun elemento che provi l'esistenza di una prassi consolidata sul comportamento contestato.

Viene rigettato anche il secondo motivo poiché la Corte chiarisce che il codice disciplinare deve indicare in modo chiaro le ipotesi di infrazione senza però che sia necessario descriverle o elencarle in maniera analitica e specifica predeterminando le infrazioni e le corrispondenti sanzioni.

QUESTIONE TRATTATA

“ LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE APICALE ed applicabilità delle garanzie procedurali. ”

SENTENZA

Cassazione Civile
Sez. Lav. 27
dicembre 2011
n. 28967.

TESI-DECISIONE

La sentenza in commento riguarda il caso di un dirigente licenziato dalla società datrice di lavoro per il fatto di essere venuto meno il necessario rapporto di fiducia. Il lavoratore impugna il licenziamento, ma lo

stesso viene respinto dal Tribunale di Siena e la Corte di Appello di Firenze conferma la pronuncia. In particolare, secondo i giudici di merito, avendo il lavoratore la posizione di dirigente apicale, non si applicano nei >>>



>>> suoi confronti le garanzie procedurali di cui all'art.7 legge n. 300/1970. Il lavoratore promuove ricorso in Cassazione, prospettando in primo luogo la violazione dell'art.7 Legge n.300/1970 e falsa applicazione degli artt. 10 Legge n. 604/66 e 2118 c.c. nella parte in cui la corte territoriale ha escluso l'applicabilità delle garanzie procedurali di cui all'art.7 cit. nei confronti dei dirigenti apicali.

La Suprema Corte accoglie il ricorso (il licenziamento non era dunque illegittimo) richiamando una sua precedente sentenza (n. 7880 del 2007) in cui, ribaltando sostanzialmente le conclusioni a cui era giunta a meta' degli anni novanta, aveva fissato il seguente principio di diritto "Le garanzie procedurali dettate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di

un dirigente - a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa - sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso".

QUESTIONE TRATTATA

“ RISARCIMENTO DEL DANNO da responsabilità precontrattuale ”

SENTENZA

Cass., 25 gennaio 2012,
n. 1051

TESI-DECISIONE

La vicenda riguarda un lavoratore dipendente del Banco di Napoli, da ultimo come direttore di una sede, che dichiara di avere ricevuto in costanza di tale rapporto, nell'aprile 1996, una proposta di incarico di amministratore delegato da parte della BNL International di Lussemburgo. Il lavoratore si dimetteva e si attivava nell'interesse della BNL per il compimento di talune operazioni finanziarie. Ne seguì, tuttavia, non già l'assunzione in BNL, ma la proposta di un rapporto di collaborazione come consulente. Allo scopo veniva redatto uno sche-

ma di contratto che il lavoratore accettava ed iniziava ad eseguire. Il lavoratore chiede ora la condanna della BNL al risarcimento dei danni da responsabilità precontrattuale per la mancata assunzione nonché, previo accertamento del rapporto di consulenza tra le parti, la condanna della banca al pagamento dei compensi pattuiti, al rimborso delle spese oltre al risarcimento dei danni per l'illegittimo recesso dal contratto di consulenza e per danno all'immagine ed alla professionalità.

La Corte di Cassazione richiama in >>>



>>> tema di responsabilità precontrattuale la propria posizione in merito (7 maggio 2004 n. 8723 e 29 marzo 2007 n. 7768): la responsabilità precontrattuale per violazione dell'art. 1337 cod. civ., che costituisce una forma di responsabilità extracontrattuale, la quale si collega alla violazione della regola di condotta stabilita a tutela del corretto svolgimento dell'iter formativo del contratto, presuppone

- che tra le parti siano intercorse trattative per la conclusione di un contratto giunte ad uno stadio tale da giustificare oggettivamente l'affidamento nella conclusio-

ne del contratto,

- inoltre, che una delle parti abbia interrotto le trattative così eludendo le ragionevoli aspettative dell'altra, la quale, avendo confidato nella conclusione finale del contratto, sia stata indotta a sostenere spese o a rinunciare ad occasioni più favorevoli,
- e infine che il comportamento della parte inadempiente sia stato determinato, se non da malafede, almeno da colpa, e non sia quindi assistito da un giusto motivo.

La Corte di Cassazione accoglie così il ricorso del dipendente del Banco di Napoli.

QUESTIONE TRATTATA

“MORTE DEL LAVORATORE PER MALATTIA contratta a causa della violazione dell'art. 2087 c.c.: Valutazione personalizzata del danno non patrimoniale”

SENTENZA

Cass., 16 febbraio 2012, n. 2251

TESI-DECISIONE

Un lavoratore di Cantieri Navali Breda, ora Fincantieri, muore per mesotelioma e gli eredi ricorrono in giudizio richiedendo la liquidazione del danno patito a seguito della perdita del congiunto. La mortale malattia di quest'ultimo sarebbe stata originata dall'inalazione di fibre di amianto presenti sul luogo di lavoro a causa dell'assenza di misure di prevenzione. Il datore avrebbe violato l'art. 2087 c.c., non onorando così l'obbligo di sicurezza imposto dall'ordinamento.

Gli Ermellini ritengono non corretta la valutazione del danno espressa dalla Corte di merito che ha operato sulla base di meccanismi automatici di valutazione del danno (riferendosi a tabelle) non tenendo conto di aspetti personali e peculiari propri della vicenda. In particolare, gli Ermellini esprimono il seguente

principio di diritto: nel caso di lesione dell'integrità fisica che sia conseguente a malattia occorsa al lavoratore per violazione, da parte del datore di lavoro, dell'art. 2087 c.c. (obbligo di sicurezza), ove dalla malattia sia derivata la morte del lavoratore il quale avrebbe percepito psicicamente – soffrendo – la fine della propria esistenza, l'entità del danno non patrimoniale deve essere determinata secondo precisi criteri “non automatici”. Si deve, infatti, fare riferimento non già (e non solo) alla durata dell'intervallo tra la manifestazione conclamata della malattia e la morte, ma alla intensità del dolore provato, delle condizioni personali e soggettive e dalle altre particolarità del caso. La “personalizzazione” della misura del danno non è idea nuova per la Corte di Cassazione che già ne aveva fatto menzione in Cass. n. 1072/2011 e n. 3260/2007.