

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - Declaratoria di illegittimità del licenziamento: ritardata corresponsione delle indennità**
- 3 - Sanzioni disciplinari ex art. 7 St. Lav.: la forma in cui devono essere espresse le giustificazioni da parte del lavoratore**
- 4 - Dipendenti costretti ad accettare trattamenti retributivi inferiori: sussiste il reato di estorsione**
- 4 - Infortunio in itinere ed ingiusta locupletazione.**
- 5 - Infortunio mortale sul lavoro: responsabilità del datore di lavoro**
- 6 - Iscrizione a ruolo dei contributi Inps: si procede anche in pendenza di ricorso amministrativo avverso l'accertamento ispettivo**
- 7 - Responsabilità del datore di lavoro per omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi**
- 7 - Nullità del licenziamento derivante dalla normativa di tutela delle lavoratrici madri: obbligo datoriale di pagare le retribuzioni anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto**

IL PUNTO

Informiamo i Colleghi che tra l'Ordine, l'Ancl e l'Inps continuano gli incontri per risolvere i problemi e i disagi che la nuova organizzazione dell'Istituto provoca agli utenti e in particolar modo ai Consulenti del Lavoro. Tutte le segnalazione pervenute dai Colleghi sono state oggetto di disamina con l'Istituto, trovando, nella dirigenza locale, totale disponibilità alla risoluzione dei problemi. Nell'ultima riunione del 18 settembre 2012, sono stati analizzati anche i risultati parziali del sondaggio al quale hanno partecipato un campione significativo di Colleghi. I risultati definitivi saranno presto inviati a tutti con specifica Circolare.

Informiamo, infine, che il 16 ottobre 2012 si terrà un Convegno che avrà ad oggetto proprio i rapporti tra l'Inps e l'utenza per mettere a fuoco le questioni ancora aperte e le segnalazioni avanzate dalla nostra categoria. Sarà l'occasione per meglio capire il funzionamento della nuova organizzazione dell'Inps e le modalità operative per gestire e risolvere rapidamente le diverse pratiche. Disfunzioni, anomalie e suggerimenti possono essere inviate all'Ordine alla casella di posta elettronica info@consulentidellavoro.mi.it

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Dipendenti costretti ad accettare trattamenti retributivi inferiori: sussiste il reato di estorsione

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



QUESTIONE TRATTATA

“**DECLARATORI DI ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO: ritardata corresponsione delle indennità**”

SENTENZA

Cass., 17 settembre
2012, n. 33567

TESI-DECISIONE

La vicenda trae origine dal licenziamento di un lavoratore dipendente dalle FFSS laddove si discute in ordine al corretto criterio da osservare circa il risarcimento del danno in favore del medesimo. La Corte accoglie il ricorso del lavoratore, cassa la sentenza impugnata con rinvio, anche per le spese, alla Corte di appello di Roma in diversa composizione che si dovrà attenere al seguente principio di diritto "in caso di esercizio del diritto di opzione L. n. 300 del 1970, ex art. 118, comma 5 l'ammontare del risarcimento in caso di ritardata corresponsione dell'indennità deve essere pari alle retribuzioni perdute fino a che il lavoratore non venga effettivamente soddisfatto".

Nella sentenza in esame, i Giudici della Corte di Cassazione hanno, infatti, affermato che l'orientamento seguito dalla Corte territoriale nella sentenza impugnata appare contrastante con quello prevalente (e comunque preferibile) della Corte di cassazione secondo il quale il danno da risarcire in caso di licenziamento illegittimo e di esercizio del diritto di opzione, va commisurato alle retribuzioni che sarebbero maturate fino al giorno del pagamento dell'indennità sostitutiva e non fino alla data in cui il lavoratore ha operato la scelta (Cass. n. 24199/2009; Cass. n. 6342/2009, Cass. n. 2262/2007 e più di recente Cass. n. 3481/2012 e Cass. n. 6735/2010). Le ragioni anche di ordine "sistematico" di questa soluzione interpretativa sono state molto efficacemente ricordate sin dalla decisione n. 24199/2009 secondo la quale "il sistema dell'art. 18 cit. si fonda sul principio di effettiva realizzazione

dell'interesse del lavoratore a non subire, o a subire al minimo, i pregiudizi conseguenti al licenziamento illegittimo; principio che la sentenza della Corte di Cassazione n. 6342 del 2009 chiama "di effettività dei rimedi" e che impedisce al datore di lavoro di tardare nel pagamento dell'indennità in questione assoggettandosi al solo pagamento di rivalutazione e interessi ex art. 429 c.p.c..

Il principio di effettività dei rimedi giurisdizionali, espressione dell'art. 24 Cost., significa che il rimedio risarcitorio, ossia del risarcimento del danno sopportato dal lavoratore per ritardato percepimento dell'indennità sostitutiva ex art. 18 cit., deve ridurre il più possibile il pregiudizio subito dal lavoratore e, in corrispondenza, distogliere il datore di lavoro dall'inadempimento o dal ritardo nel l'adempire l'obbligo indennitario l'ammontare del risarcimento del danno da ritardo deve essere pari alle retribuzioni perdute, fino a che il lavoratore non venga effettivamente soddisfatto". (cfr. anche Cass. n. 3481/2012).

In questa prospettiva ermeneutica il regime dell'opzione e la determinazione del danno risarcibile vengono collegati e saldati con il complessivo regime normativo di cui all'art. 18 ed ai valori sottesi alla disciplina garantistica statutaria, diretti a tutelare con strumenti processuali efficaci e tempestivi il diritto del lavoratore ad una idonea tutela (anche dal punto di vista risarcitorio e sotto il profilo della deterrenza) contro il licenziamento ingiustificato. Cio' trova riscontro oggi anche sul piano dei valori e dei principi dello stesso ordinamento sovranazionale >>>



>>> all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, certamente non direttamente applicabile alla fattispecie in esame, ma che può certamente operare come fonte di "libera interpretazione" anche del dato normativo nazionale, stante il suo "carattere espressivo di principi comuni agli ordinamenti Europei" (Corte cost. n. 135/2002) e, quindi, in linea generale, ope-

ranti anche nei sistemi nazionali.

La soluzione prescelta rafforza, anche alla luce di principi comuni agli stati dell'Unione, la garanzia di un pronto ristoro del danno in favore del lavoratore e dissuade, come detto, il datore di lavoro da ritardi e dilazioni nel pagamento di una indennità dovuta per la lesione di un diritto fondamentale anche di matrice Europea.

QUESTIONE TRATTATA

“ SANZIONI DISCIPLINARI EX ART. 7 ST. LAV.:

la forma in cui devono essere espresse
le giustificazioni da parte del lavoratore ”

SENTENZA

Cass., 10 luglio 2012,
n. 11543

TESI-DECISIONE

La sentenza impugnata dall'impresa Autolinee Scusa (I.A.S.) S.r.l., ha accolto le domande di S. S., autista dipendente della Impresa autolinee Scusa - IAS s.r.l. di annullamento del licenziamento da questa intimatogli, per non avere aderito, in violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, alla sua richiesta di essere ascoltato con l'assistenza di un rappresentante sindacale per difendersi dagli addebiti contestatigli, con le conseguenze tutte di cui all'art. 18 della legge citata, come sostituito dalla L. n. 108 del 1990, art. 1.

In proposito la Corte territoriale ha ritenuto l'applicabilità diretta al caso in esame della disciplina di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, escludendo, in via alternativa, le norme collettive applicabili nel settore.

Nello specifico si soffermano sugli Ermellini sulla forma in cui devono essere espresse le giustificazioni: la disciplina applicabile a tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze sia di privati che di pubbliche amministrazioni è consacrata nell'art. 7 dello Statuto di lavoratori ove ai commi 2 e 3 si dispone che "...Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un

rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato...".

La norma prevede tutte la possibilità per l'incolpato di mancanze disciplinari di difendersi, anche facendosi assistere da persona (procuratore o rappresentante sindacale che sia) che assicuri una sua adeguata difesa in sede di giustificazioni.

Tali disposizioni sono state inoltre costantemente interpretate dalla Corte di Cassazione nel senso che il lavoratore incolpato ha diritto, a richiesta, di essere sentito oralmente a propria difesa con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, anche nel caso in cui abbia comunicato le proprie giustificazioni scritte, ancorchè queste appaiano già di per sè ampie ed esaustive (cfr., per tutte, Cass. sentt. nn. 21899/10 e 6845/10).

Al riguardo, va infine rilevato che la Corte costituzionale ha assunto a "parametro di indefettibile regola di formazione delle misure disciplinari" della L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3 (Corte cost. sent. n. 204/1982), ritenuti espressione di principi di civiltà giuridica, la cui efficacia espansiva nell'Ordinamento deriva altresì da un'innegabile esigenza di parità di trattamento (cfr. Corte Cost. sent. n. 427/1989).



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass. 3 agosto 2012,
n. 31535

“ DIPENDENTI COSTRETTI AD ACCETTARE TRATTAMENTI RETRIBUTIVI INFERIORI: sussiste il reato di estorsione ”

TESI-DECISIONE

La situazione critica del mercato del lavoro non può essere strumentalizzata dal titolare di azienda per trarne beneficio a scapito dei lavoratori. Tale principio viene sostenuto dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 31535 del 3 agosto 2012, in cui viene confermata la condanna in detenzione, per reato di estorsione, al titolare di un'azienda che imponeva ai propri dipendenti trattamenti economici inferiori rispetto a quelli risultanti dalle buste paga.

Del tutto inefficace la difesa dell'imputato fondata sulla complicità dei lavoratori, i quali sarebbero stati d'accordo con la pratica in uso presso l'azienda, poiché gli stessi assecondavano condizioni di minor

favore sotto minaccia, se pur non esplicita, di licenziamento.

Per i giudici di legittimità la fattispecie in oggetto integra i presupposti del reato di estorsione, poiché il datore di lavoro, con dolo, approfitta di una situazione di maggior favore, confermata dal rischio di chiusura dell'azienda e conseguente perdita di lavoro per i dipendenti, obbligandoli, di fatto, ad accettare trattamenti retributivi non adeguati alle prestazioni effettuate.

Per questi motivi viene confermata la condanna, anche se parte dei reati risulta prescritta, e rinviato alla Corte d'Appello il compito di procedere ad una nuova determinazione della pena in ordine ai reati residui.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass. Sez. Civile
6 settembre 2012,
n. 14941

“ INFORTUNIO IN ITINERE ed ingiusta locupletazione ”

TESI-DECISIONE

Il lavoratore - durante il percorso casa ufficio - alla guida di proprio autoveicolo, viene investito da altro autoveicolo il cui conducente è colpevole dell'accaduto - e riporta una grave menomazione, ammessa alla tutela previdenziale in materia di infortuni sul lavoro.

La compagnia assicuratrice del veicolo colpevole risarcisce il lavoratore; l'INAIL richiede al lavoratore l'importo erogato per ingiusta locupletazione (ovvero per ingiusto arricchimento).

Secondo orientamento consolidato della Corte di Cassazione, l'assicurato INAIL,

rimasto vittima di un infortunio sul lavoro, nell'ipotesi di transazione conclusa direttamente con il responsabile civile del danno cagionato (o con l'assicurazione di quest'ultimo) che abbia risarcito interamente il danno dedotto dal danneggiato, non può conseguire dall'INAIL un ulteriore indennizzo per il medesimo danno - già in parte o per intero risarcito - se non nel limite della eventuale differenza fra quanto ricevuto dal responsabile dell'accaduto (o dalla sua assicurazione) e quanto ancora dovuto dall'INAIL.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass. Penale, sez. IV,
11 settembre 2012,
n. 34747

“ INFORTUNIO MORTALE SUL LAVORO: responsabilità del datore di lavoro ”

TESI-DECISIONE

La vicenda riguarda la morte di un lavoratore avvenuta il 3/8/2005 per arresto dei centri cardiaci e respiratori da morte elettrica per folgorazione: in pari data il lavoratore A.A. si trovava in cima ad una scala doppia di legno in prossimità di un telaio in legno - posto a circa 1,5 mt dal prospetto principale di una Chiesa e sorretto da una serie di tiranti metallici ancorati al prospetto con chiodi metallici -sul quale erano montate le lampade di una luminaria con i collegamenti elettrici; durante l'attività di preparazione delle luminarie, in occasione di una festa religiosa in Andrano, l'impianto elettrico risultava connesso ad un gruppo elettrogeno, con tensione di 380 V, utilizzato per il collaudo dell'impianto. L'operaio era rimasto folgorato alla mano destra, aveva perso l'equilibrio ed era caduto all'indietro, rimanendo incastrato con gli arti inferiori ai pioli della scala, durante la fase di verifica del corretto funzionamento dell'impianto e delle lampadine, verifica eseguita con apparecchiatura pericolosa: in particolare, per accertare il passaggio della corrente elettrica tra due punti dell'impianto, era stato utilizzato un cd. cicalino che non offriva alcuna protezione in caso di passaggio di corrente elettrica da un conduttore verso terra, protezione che, invece, sarebbe stata adeguatamente offerta dall'uso di un tester. Si tratta di evento verificatosi a seguito dell'omissione di condotte precauzionali, specificatamente prescritte dalle norme dettate in materia di sicurezza sul lavoro.

A tale riguardo, gli Ermellini, secondo il consolidato indirizzo affermatosi nella giurisprudenza della Corte, osservano che "le prescrizioni poste a tutela del lavoratore sono intese a garantire l'incolumità dello stesso anche nell'ipotesi in cui, per stanchezza, imprudenza, inosservanza di istruzioni, malore od altro, egli si sia venuto a trovare in situazione di particolare pericolo" (in termini, Sez. 4, n. 114/86, ud. 6/5/1985, RV. 171538). Il compito del datore di lavoro è molteplice e articolato, e va dalla istruzione dei

lavoratori sui rischi di determinati lavori - e dalla conseguente necessità di adottare certe misure di sicurezza - alla predisposizione di queste misure (con obbligo, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, di mettere queste cose, questi strumenti, a portata di mano del lavoratore), e, soprattutto, al controllo continuo, pressante, per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle. Il datore di lavoro deve avere la cultura e la forma mentis del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore, e non deve perciò limitarsi ad informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro (cfr., Sez IV, 3 marzo 1995, Grassi). Sul punto ebbero modo di intervenire anche le Sezioni Unite (Sez. Un, n. 6168 del 21/05/1988 Ud. - dep. 21/04/1989 -Rv. 181121) enunciando il principio secondo cui "al fine di escludere la responsabilità per reati colposi dei soggetti obbligati ex art. 4 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 a garantire la sicurezza dello svolgimento del lavoro, non è sufficiente che tali soggetti impartiscano le direttive da seguire a tale scopo, ma è necessario che ne controllino con prudente e continua diligenza la puntuale osservanza".

In Cassazione si conferma così la condanna di P.T. e P.R.S. ritenuti colpevoli del reato di cui agli artt. 113 e 589 c.p. perché, in cooperazione colposa tra loro, nella veste di soci-amministratori della F.lli P. s.n.c, corrente in Taurisano, nonché di datori di lavoro di A.A., per colpa consistita in imprudenza, imperizia, negligenza, inosservanza delle norme dettate in materia di sicurezza sul lavoro nonché nella mancata adozione di precauzioni idonee a scongiurare il verificarsi di eventi pericolosi, avevano cagionato la morte del proprio dipendente.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass , 5 settembre 2012,
n. 14907

“ ISCRIZIONE A RUOLO DEI CONTRIBUTI

INPS: si procede anche in pendenza
di ricorso amministrativo avverso
l'accertamento ispettivo ”

TESI-DECISIONE

F.C. ha proposto opposizione avverso la cartella esattoriale con la quale gli era stato intimato il pagamento in favore dell'INPS della somma di Euro 11.149,04 a titolo di contributi relativi ai periodi marzo-dicembre 1993, gennaio-dicembre 1995 e aprile 1996-luglio 1997,

- deducendo che avverso il verbale di accertamento ispettivo aveva presentato ricorso amministrativo,
- contestando che i rapporti di lavoro relativamente ai quali era stato richiesto il versamento della contribuzione potessero considerarsi di natura subordinata
- e sostenendo che il credito non avrebbe potuto essere iscritto a ruolo prima della definizione del procedimento amministrativo.

Il Tribunale di Sulmona ha respinto l'opposizione con sentenza che è stata confermata dalla Corte d'appello di L'Aquila, che ha ritenuto che nella fattispecie fosse irrilevante la mancata osservanza delle modalità prescritte dalla L. n. 689 del 1981, trattandosi di contributi previdenziali e sanzioni civili e non di sanzioni amministrative; ha ritenuto infondate le censure svolte dall'appellante in ordine alla qualificazione dei rapporti di lavoro in contestazione, osservando che la natura dell'attività (di composizione di bomboniere) svolta dalle lavoratrici nei locali aziendali e la periodicità e costanza dei compensi da esse percepiti facevano logicamente presumere, in difetto di ogni altro elemento che potesse orientare la

decisione in senso diverso, che le stesse avessero operato in regime di subordinazione.

Avverso tale sentenza ricorre per Cassazione F.C. affidandosi a due motivi di ricorso cui resiste con controricorso l'INPS. Ribadisce così la Corte di Cassazione (cfr. Cass. n. 1584/2010) il principio di diritto secondo cui in tema di omissioni contributive, il D.Lgs. n. 46 del 1999, art. 24, co. 1, prevede espressamente che la riscossione dei contributi o premi dovuti agli enti previdenziali non versati dal debitore nei termini di legge ovvero di quelli dovuti a seguito di accertamento d'ufficio, ivi comprese le sanzioni e le somme aggiuntive, avviene mediante iscrizione a ruolo da effettuarsi entro i termini di decadenza (a norma dell'art. 25 del citato D.Lgs. n. 46). Viene in tale sede esclusa l'applicabilità della procedura di cui alla L. n. 689 del 1981 e la necessità di atti prodromici per la validità della riscossione.

Pertanto, qualora sia stata proposta opposizione in sede amministrativa contro l'atto di accertamento ispettivo, l'ente previdenziale deve procedere all'iscrizione a ruolo anche se non sia intervenuta alcuna decisione in sede di gravame.

Aggiungono ancora gli Ermellini che la mancata risposta dell'organo competente non configura un tacito accoglimento dell'opposizione e non determina l'impossibilità di dare corso alla riscossione.



QUESTIONE TRATTATA

“ **RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO** per omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi ”

SENTENZA

Cass. Penale, sez. III,
31 agosto 2012,
n. 33567

TESI-DECISIONE

Il Tribunale di Padova, sezione distaccata di Cittadella, con sentenza emessa il 04/03/2011, dichiara colpevole dei reati di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, D.lgs. n. 626/94, lettera c), art. 89, co. 1, e condanna il ristoratore alla pena di euro 1.200,00 di ammenda.

L'interessato propone ricorso per Cassazione esponendo, in particolare:

- a)** che non sussisteva l'obbligo di elaborare un documento per la valutazione dei rischi;
- b)** che il locale in questione risultava chiuso, per cui egli non era stato posto in grado di ottemperare alle prescrizioni.

Il ricorrente chiede così l'annullamento della sentenza impugnata. Il ricorso, secondo la Corte di Cassazione, è infondato. In particolare il giudice di merito, mediante un esame analitico e puntuale delle risultanze processuali, ha accertato che, quale rappresentante legale della ditta XXXX (pubblico esercizio di ristorante sito in ****) - nelle condizioni di tempo e di luogo come individuate - aveva ommesso di elaborare il documento relativo alla valutazione dei rischi per la sicurezza e

la salute sul posto di lavoro.

Ricorrevano, pertanto, nella fattispecie gli elementi costitutivi del reato di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articoli 28 e 56 (già Decreto Legislativo n. 626 del 1994, articoli 4 e 89), come contestato. Le censure dedotte nel ricorso presentato dal ristoratore sono infondate per le seguenti ragioni:

- l'obbligo per il datore di lavoro di elaborare un documento di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro riguarda a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e tutte le tipologie di rischio, ivi compresa l'attività di ristorazione gestita dal ricorrente
- l'imputato non aveva ottemperato in modo idoneo alle prescrizioni impartite mediante verbale notificatogli in data 27/10/2007 nel prescritto termine di gg. 120. Nè la temporanea sospensione dell'attività dell'esercizio di ristorazione lo esentava dal redigere il documento per la elaborazione dei rischi.

Va respinto, pertanto, così concludono i Giudici, il ricorso proposto con condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali.

QUESTIONE TRATTATA

“ **NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO DERIVANTE DALLA NORMATIVA DI TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI:** obbligo datoriale di pagare le retribuzioni anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto ”

SENTENZA

Cass., 18 settembre 2012,
n. 15653

TESI-DECISIONE

Con riguardo al caso che approda in Cassazione e relativo alla nullità del licenziamento di una lavoratrice derivante dalla normativa di tutela delle lavoratrici madri, gli Ermellini ribadiscono che sussiste l'obbligo datoriale di pagare le retribuzioni anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, dovendo il rapporto ritenersi come mai interrotto (cfr. Cass. n. 6595 del 2000; n. 1312 del 1998, n. 16189 del 2002, n. 10531 del 2004, nn. 426 e 10139 del 2005). Il licenziamento intimato in violazione delle norme anzidette è improduttivo di effetti, con la conseguenza che il rapporto deve

ritenersi giuridicamente pendente e il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento, in ragione del mancato guadagno (Cass. n. 18537 del 2004). La nullità è comminata per il solo fatto che il licenziamento viene intimato nell'arco temporale protetto, risultando, pertanto, tale declaratoria del tutto svincolata dalle motivazioni - eccetto l'ipotesi della giusta causa - che l'abbiano determinato e, tra l'altro, indipendentemente dall'elemento psicologico del recedente.