

Agosto 2014



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

- 2 - **Cessione di ramo d'azienda e prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario**
- 3 - **Licenziamento disciplinare di dipendente pubblico per giusta causa: legittimità**
- 4 - **Ius variandi illegittimo e retrodatazione del demansionamento**
- 4 - **Quando spetta l'indennità di cessazione all'agente?**
- 5 - **Settore credito: la corretta tassazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito**
- 6 - **Appalto e obblighi della ditta subentrante: erogazione buoni pasto**
- 7 - **Omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali: valenza dei documenti probatori**
- 8 - **Licenziamento per violazione del divieto di concorrenza: giustificato ove previsto dal CCNL**

IL PUNTO

Lo scorso 24 luglio si è svolta l'Assemblea straordinaria dell'Enpacl per l'approvazione del regolamento di attuazione dell'art. 4 comma 5 dello Statuto che prevede le "attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione di consulente del lavoro".

Dopo ampia e serena discussione l'Assemblea ha approvato il regolamento che consente all'Ente di investire una parte del gettito del contributo integrativo, **che non intacca le prestazioni pensionistiche individuali**, a sostegno e sviluppo della categoria.

Le azioni finalizzate a tali attività avranno i seguenti obiettivi:

1. facilitare l'esercizio della libera professione dei propri associati, organizzando e/o favorendo, anche per quanto attiene i rapporti con la pubblica amministrazione, l'accesso a servizi informatici di supporto all'attività di studio, a banche dati, archivi, corsi di apprendimento a distanza e altri servizi similari;
2. favorire l'erogazione di aiuti finanziari sotto la forma di prestiti agevolati per l'acquisto di attrezzature, strumenti, arredi, hardware e software, tutti finalizzati all'allestimento e/o al potenziamento >>>

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Appalto e obblighi della ditta subentrante:
erogazione buoni pasto

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine: Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR: Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche: Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa: Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Scuola e Università: Gabriele Correrà, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia

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

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



>>> degli studi professionali dei propri associati e/o allo svolgimento di incarichi professionali;

3. erogare aiuti economici finalizzati alla tutela della maternità ed al sostegno della genitorialità;

4. salvaguardare la continuità dell'esercizio dell'attività degli studi professionali, attraverso la promozione di iniziative atte a favorirne il passaggio generazionale;

5. promuovere convenzioni o accordi commerciali per l'accesso agevolato a servizi e forniture inerenti l'attività professionale.

L'Assemblea dei Delegati dell'ENPACL determinerà, nell'ambito degli obiettivi precedentemente elencati, il programma annuale delle attività e ne stabilirà le rela-

tive risorse. Tale programma conterrà le linee guida alle quali il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi per le modalità di attuazione del programma stesso. Il regolamento entrerà in vigore dalla data di approvazione da parte dei Ministeri vigilanti.

Si ricorda che i progetti attualmente allo studio sono il portale di categoria e l'aiuto ai giovani che intendono acquistare uno studio professionale. Sarà la prossima Assemblea dei delegati a decidere quali progetti sostenere, sempre che il Regolamento sia già in vigore.

Auguriamo a tutti i lettori di Sintesi una buona ripresa dell'attività lavorativa.

QUESTIONE TRATTATA

“**CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA** e prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
27 maggio 2014
n. 11832

TESI-DECISIONE

La Suprema Corte è stata chiamata a esprimersi in merito alla configurabilità di una cessione di ramo d'azienda in merito ad un'operazione di esternalizzazione di attività informatiche che aveva coinvolto circa 600 lavoratori.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello romana avevano dichiarato la nullità della cessione dei contratti di lavoro dei dipendenti che avevano ricorso avverso la cessione, in quanto ritenevano non provata l'autonomia organizzativa e funzionale delle attività trasferite in un periodo precedente alla cessione.

La società cessionaria ricorreva per Cassazione contestando innanzitutto l'interesse ad agire dei lavoratori in quanto il rapporto di lavoro era in essere e quindi non vi sarebbe stato un pregiudizio con-

creto ed attuale in capo al dipendente. Secondariamente contestava che l'autonomia del ramo dovesse preesistere al trasferimento e che in ogni caso tale mancanza non fosse stata adeguatamente motivata.

La Suprema Corte conformemente al proprio orientamento consolidato (Cassazione n. 22627 del 3 ottobre 2013, Cassazione n. 21711 del 4 dicembre 2012) confermava il giudizio delle Corti territoriali.

Per quanto attiene la prima doglianza ribadiva che i lavoratori avessero un interesse poiché se è pur vero che la tutela dell'art. 2112 c.c. prevede la solidarietà tra cedente e cessionario, questa tutela opera solo per i crediti del lavoratore >>>



>>> esistenti al momento della cessione e non per quelli futuri. Ne consegue che per il lavoratore non è indifferente sapere chi sia il debitore al fine di valutarne la solvibilità e/o affidabilità.

Ugualmente infondata è la seconda doglianza in quanto l'art. 2112 c.c. nella versione vigente al momento della cessione di ramo d'azienda, successivamente modificato nel 2003, prevedeva che il ramo d'azienda preesistesse, e che per ramo d'azienda dovesse intendersi *un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, che con il*

trasferimento avrebbe conservato la propria identità non essendo sufficiente l'intenzione dell'imprenditore di unire i beni al solo fine di esternalizzare.

Nel caso oggetto della controversia si era accertato che il complesso delle attività cedute riguardasse attività disomogenee sia per funzionalità che per professionalità, non integrate tra loro e prive di coordinamento unitario e pertanto prive di qualsiasi autonomia organizzativa, funzionale ed economica. Non ricorrendo la cessione di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. era pertanto necessario il consenso dei lavoratori ceduti.

QUESTIONE TRATTATA

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DI DIPENDENTE PUBBLICO PER GIUSTA CAUSA: legittimità

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
27 maggio 2014,
n. 11827

TESI-DECISIONE

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha licenziato per giusta causa un dipendente al termine del procedimento penale a suo carico nel quale è stato ritenuto colpevole di peculato per essersi impossessato dei contributi unificati apposti sui fascicoli delle cause civili presso l'ufficio giudiziario dove prestava servizio, distruggendo ed occultando atti veri e sopprimendo le note di iscrizione la ruolo.

Il Giudice di primo grado ha annullato il licenziamento disciplinare per ritenuta violazione del principio di tempestività della contestazione, che deve essere immediata.

La Corte d'appello ha riformato la sentenza di primo grado ritenendo tempestiva la contestazione, considerando il momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza del comportamento illecito e non quello dello svolgimento dei fatti.

La sanzione disciplinare è stata poi ritenuta proporzionata alla gravità dei fatti considerati il numero dei fascicoli interes-

sati alla condotta delittuosa (più di 100) ed alla reiterazione della condotta medesima, lo sfruttamento del servizio pubblico per ricavare illeciti ricavi.

La Corte di cassazione conferma la sentenza d'appello.

Nella fattispecie – per quanto di interesse – si annota che quanto alla proporzionalità della sanzione, gli Ermellini condividono la valutazione del Ministero, in quanto il numero dei fascicoli interessati dalla condotta delittuosa (superiore a 100), la reiterazione della condotta medesima, le modalità di attuazione della stessa, lo sfruttamento del servizio pubblico per ricavare illeciti ricavi a danno dell'Amministrazione nonché l'irrogazione della sanzione penale a seguito di patteggiamento sono tutti elementi significativi della gravità degli addebiti e ostativi della permanenza del nell'Amministrazione della Giustizia, essendo chiaramente e irrimediabilmente lesivi del rapporto di fiducia che è alla base del rapporto lavorativo.



QUESTIONE TRATTATA

“ IUS VARIANDI ILLEGITTIMO e retrodatazione del demansionamento ”

TESI-DECISIONE

Il lavoratore ricorre in appello contro la sentenza di primo grado che ha respinto il suo riconoscimento alla superiore qualifica di quadro, mentre ha riconosciuto l'avvenuto demansionamento e l'esistenza di un consequenziale danno biologico, condannando il datore di lavoro al risarcimento.

Il lavoratore chiede la retrodatazione del demansionamento.

La Corte d'Appello osserva che non poteva riconoscersi la qualifica di quadro in quanto nelle mansioni del lavoratore era carente l'elemento dell'ampia discrezionalità dei poteri, si confermano anche demansionamento e risarcimento del relativo danno.

Il lavoratore ricorre in Cassazione e sostiene che il CCNL applicato al rapporto di lavoro prevede che la categoria quadro non sia caratterizzata solo dall'ampia discrezionalità dei poteri ma anche dall'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale.

La richiesta viene respinta poiché la Cor-

te di Appello ha esaminato la declaratoria del CCNL applicato al rapporto di lavoro rilevando la necessità nel caso del quadro di ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale.

Inoltre le pur rilevanti dimensioni degli stabilimenti in cui l'attività lavorativa veniva svolta ed il volume elevato del fatturato non sono elementi che comprovino il possesso di ampio potere discrezionale.

Il lavoratore aveva chiesto, e gli era stata negata, la retrodatazione del demansionamento.

E' stato rilevato che le nuove mansioni rientravano nella declaratoria di appartenenza e non apparivano mortificare il ruolo del lavoratore.

In assenza di elementi in grado di connotare negativamente il mutamento di mansioni, l'esercizio dello ius variandi messo in atto dal datore di lavoro non viola l'art. 2103 cod. civ..

Il nuovo profilo professionale rientrando nella qualifica esclude la retrodatazione del demansionamento.

SENTENZA

Cas., sez. Lavoro,
27 giugno 2014,
n. 14600

QUESTIONE TRATTATA

“ QUANDO SPETTA L'INDENNITÀ DI CESSAZIONE ALL'AGENTE? ”

TESI-DECISIONE

Il fatto controverso attiene il recesso di un agente, il quale ricorreva in giudizio per ottenere il pagamento sia dell'indennità di cessazione ex art.1751cc, co. 2, sia dell'in-

dennità di preavviso, sostenendo che la cessazione era avvenuta per giusta causa, cioè in relazione al fatto obiettivo del suo stato di malattia che aveva reso im- >>>

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
14 aprile 2014,
n. 8642



>>> proseguibile il rapporto d'agenzia. Il Tribunale di Potenza riconosceva all'agente la sola indennità di cessazione. La Corte territoriale, invece, osservava che non poteva dirsi acclarato che la cessazione dell'agente fosse avvenuta in relazione allo stato di malattia, in quanto dai dati processuali (vari e concordi) non emergeva il nesso tra malattia sofferta e recesso dell'agente.

L'agente, infatti, dopo l'incidente stradale subito, aveva ripreso l'attività con piena

disponibilità di tempo ed energie e, soltanto numerosi mesi dopo le dimissioni dall'Ospedale, era intervenuto il recesso. Stante ciò la Corte d'Appello accoglieva l'appello del preponente e per l'effetto rigettava la domanda proposta dall'agente condannandolo al rispetto del periodo di preavviso sotto forma di indennità risarcitoria, non avendo dimostrato alcuna giusta causa di recesso.

In terzo grado di giudizio, la Corte di Cassazione, confermando la sentenza di secondo grado, rigettava il ricorso dell'agente.

QUESTIONE TRATTATA

“ SETTORE CREDITO: la corretta tassazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
22 agosto 2014,
n. 18128

TESI-DECISIONE

La vicenda riguarda un lavoratore del settore Credito che, risolto il rapporto di lavoro il 30.4.2001, inizia a percepire, giusto quanto previsto dal D.M. 28.4.2000, n. 158, l'assegno straordinario per il sostegno al reddito. L'assegno viene erogato dal Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, occupazione, riconversione e riqualificazione del personale del Credito istituito presso l'Inps. Lamenta il lavoratore che l'importo percepito è inferiore al dovuto avendo l'Inps applicato in modo non corretto le regole di tassazione dell'assegno. Sia in Tribunale che in sede di Appello, l'Inps soccombe. L'Istituto propone ricorso per la cassazione e i Giudici, analizzata la normativa applicabile al caso in questione, affermano (richiamando precedenti sentenze) che il D.M. citato prevede che la misura lorda dell'assegno è computata sommando: l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia; l'importo

delle ritenute di legge sull'assegno straordinario. Nel caso in esame l'erogazione dell'assegno risponde all'esigenza di incentivare l'esodo anticipato mediante il pensionamento di dipendenti che non abbiano ancora maturato i relativi requisiti, ai quali viene riconosciuto, nel periodo intermedio, un reddito che corrisponde al trattamento pensionistico netto, virtualmente determinato con il computo dell'anzianità contributiva mancante.

Detta esigenza, così come correttamente afferma l'Inps, viene realizzata mediante la corresponsione dell'assegno in oggetto che corrisponde esattamente al trattamento pensionistico così determinato. Pertanto, è corretto che a tale importo venga aggiunto l'importo delle ritenute dovute per legge sull'assegno, secondo un meccanismo che assicuri ai beneficiari la percezione, anticipata, di un reddito uguale all'importo della pensione.

Corretto, dunque, il calcolo delle ritenute in base alle regole proprie della tassazione separata giusto quanto previsto dal >>>



>>> D.P.R. n. 917/86, “cioè” secondo lo stesso criterio che deve essere applicato sull'intero assegno, poichè questa modalità di calcolo consente di neutralizzare l'incidenza delle ritenute e di garantire ai dipendenti “prepensionati” la percezio-

ne di un importo netto pari al trattamento pensionistico anticipato”.

Il ricorso dell'Inps viene accolto, i Giudici cassano la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigettano l'originaria domanda proposta dal dipendente prepensionato.

QUESTIONE TRATTATA

“APPALTO E OBBLIGHI DELLA DITTA

SUBENTRANTE: erogazione buoni pasto”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
27 giugno 2014,
n. 14611

TESI-DECISIONE

Ci troviamo nuovamente ad esaminare il contenzioso conseguente agli obblighi dell'Azienda subentrante nel caso di contratto di appalto, nel caso di specie si trattava di un appalto per conto delle Ferrovie dello Stato per quanto concerneva i servizi di pulizia della Stazione Termini. Il lavoratore contestava alla società subentrante la violazione dell'obbligo di garantire le stesse condizioni normative e contrattuali di cui i lavoratori godevano presso l'impresa precedentemente appaltante. In particolare oggetto delle contestazioni era stata la mancata erogazione dei buoni pasto (ticket restaurant) anche per i giorni di assenza concessi ex lege n. 104/1992. Inoltre il dipendente richiedeva un inquadramento superiore corrispondente alle mansioni effettivamente svolte, con il riconoscimento delle relative differenze retributive.

Il giudizio di primo grado vedeva il lavoratore soccombere, mentre quello successivo di appello condannava la società. La Corte territoriale romana, da ultimo, osservava che la società subentrante nel contratto di appalto, si fosse impegnata a garantire ai lavoratori le stesse condizioni normative e contrattuali di cui godevano presso l'impresa uscente. L'erogazione dei buoni pasto non poteva essere considerata una mera liberalità e, pertanto, rientrava, nel trattamento economico e

normativo spettante ai dipendenti, quanto meno come un uso aziendale. Per quanto atteneva le mansioni la Corte riteneva provato che il lavoratore avesse svolto le mansioni di caposquadra per il 50% del tempo lavorativo, e ciò era sufficiente per il riconoscimento delle mansioni superiori e del corrispondente trattamento economico.

Avverso tale sentenza il datore di lavoro ricorreva per cassazione, cui resisteva il lavoratore con controricorso.

La Corte di Cassazione statuiva in primis l'inammissibilità del ricorso in quanto mancava del tutto la sommaria esposizione del fatto (il ricorrente aveva trascritto tutti gli atti delle precedenti fasi del giudizio di merito).

La Corte, però, aggiungeva che quantunque si volesse entrare nel merito, il ricorso sarebbe comunque infondato.

Per quanto attiene il superiore inquadramento richiesto i testi di parte resistente, quindi della stessa società ricorrente in Cassazione, avevano confermato lo svolgimento da parte del lavoratore delle mansioni di caposquadra per il 50% del tempo lavorativo, ed il concetto di prevalenza delle mansioni non può intendersi “*in termini squisitamente matematici*”. È pertanto evidente che la corte ha ritenuto sufficiente per il riconoscimento del superiore inquadramento l'attività di caposquadra >>>



>>> svolta, a suo giudizio, in maniera prevalente, rispetto alle altre mansioni (e tale affermazione – continua la Corte - non risulta in alcun modo censurata sotto il profilo del vizio di motivazione).

Per quanto concerneva i ticket restaurant la Cassazione afferma che non era configurabile alcuna violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato, nella parte in cui la sentenza di merito aveva qualificato come “*uso aziendale*” l'erogazione da parte della precedente società appaltatrice dei buoni pasto anche durante i permessi retribuiti ex lege n. 104/1992, trattandosi di una mera qualificazione giuridica di un fatto che ha costituito oggetto di una specifica allegazione del lavoratore, e basato sull'art. 17 del C.C.N.L. di riferimento. Questo stesso

fatto, ritenuto non contestato, è stato poi posto dalla Corte di appello a fondamento dell'obbligo della società di erogare i buoni pasto anche per i giorni di assenza, in quanto scaturente dall'obbligo assunto (ex art. 17 cit.) dalla Società di garantire ai lavoratori lo stesso trattamento economico e normativo già previsto per il personale in servizio con la precedente impresa appaltatrice. Purtroppo la Suprema Corte non ha potuto esaminare tale doglianza in quanto la Società ricorrente aveva ommesso di depositare il CCNL e ciò in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione (artt. 366, n. 6, e 369, comma 2°, n. 4, c.p.c.).

Riepilogando il ricorso è stato rigettato per l'infondatezza e/o l'inammissibilità dei motivi.

QUESTIONE TRATTATA

“OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI: valenza dei documenti probatori”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
10 luglio 2014,
n. 30271

TESI-DECISIONE

Nella sentenza in oggetto un imprenditore ricorre in Cassazione avverso la sentenza d'Appello che confermava la condanna a suo carico per il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti per il periodo dal giugno all'ottobre 2006 (art. 2, legge n. 638/1983).

In particolare lamentava che il giudice di merito avesse fondato il proprio giudizio esclusivamente sulla prova presuntiva della trasmissione all'INPS dei modelli DM 10, senza considerare l'assenza di prove dirette che dimostrassero l'effettiva volontà di appropriarsi delle somme trattenute, prova comunque non desumibile dalla mera compilazione dei modelli DM10. La Suprema Corte ritiene tale censura infondata.

Il Collegio di legittimità, sulla scorta dell'insegnamento delle Sezioni Unite (n. 27641/2003), aveva affermato che la responsabilità penale del datore di lavoro dovesse essere accertata dal giudice utilizzando la documentazione aziendale nonché quella eventualmente predisposta dal datore di lavoro e inoltrata all'ente previdenziale. Nel rispetto di tali indicazioni la Corte territoriale ha tratto la prova dell'omesso versamento delle ritenute dai modelli DM 10 trasmessi dall'imputato all'INPS e dalla testimonianza di un dipendente del medesimo istituto previdenziale.

Gli Ermellini aggiungono che la reiterata condotta dell'imprenditore dimostra la “*pervicace volontà*” del ricorrente di omettere il versamento delle ritenute comprovando >>>



>>> la sussistenza del dolo generico normativamente richiesto ai fini della punibilità del reato di cui all'art. 2, L. 638/1983.

Viene, al contrario, ritenuto fondato il secondo motivo di contestazione, in cui il ricorrente contesta la mancata pronuncia della Corte di Appello, sia relativamente alla richiesta di sospensione condizionale della pena sia sulla richiesta di conversione della pena detentiva. La Suprema Corte ritiene che l'omessa pronuncia circa un motivo di appello renda nulla *in parte qua* la sentenza impugnata.

Infine viene ritenuto manifestamente infondato il terzo motivo di contestazione con cui il ricorrente contesta l'insufficiente e/o

mancata motivazione riguardo all'entità della pena irrogata. Sul punto si osserva che tale vizio motivazionale non è stato dedotto in sede di Appello e che espressioni sintetiche quali "*alla luce dei criteri ex art. 133 cod. Pen.*" o "*pena congrua*" siano idonee a giustificare l'irrogazione di una pena molto vicina al minimo edittale, come nel caso di specie; non essendo necessaria un'analitica enunciazione dei criteri di determinazione degli stessi.

Il ricorso viene parzialmente accolto con annullamento senza rinvio dell'impugnata sentenza perché i reati commessi fino al 16/08/2006 sono estinti per prescrizione e rinvia ad altra sezione della Corte di Appello per la determinazione della pena.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
4 luglio 2014,
n. 15365

“ LICENZIAMENTO PER VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI CONCORRENZA: giustificato ove previsto dal CCNL ”

TESI-DECISIONE

La controversia analizzata riguarda il licenziamento intimato ad un lavoratore (svolgente l'attività di macellaio) per aver lavorato a favore di terzi (in altra macelleria) durante il periodo di assenza per malattia. Sia il giudice di prime cure sia la Corte d'Appello dichiaravano illegittimo il licenziamento, ritenendo sproporzionata la sanzione irrogata posto che l'attività lavorativa prestata non aveva compromesso la guarigione e la malattia stessa non era stata simulata. Il datore di lavoro ricorreva in Cassazione, la quale, accogliendo il motivo di doglianza del datore basato sull'"omesso esame di un motivo di appello, che fosse stata contestata la violazione del divieto di concorrenza ex art. 151 del CCNL", cassava la sentenza impugnata e rinviava la causa ad altro giudice. Stante il

rinvio, la Corte Territoriale osservava che il comportamento contestato violava sia i principi di correttezza e buona fede (perché in stato di malattia il lavoratore aveva lavorato presso altra macelleria benché il suo stato di malattia non lo consentisse) sia il divieto di concorrenza (lavorando presso altra macelleria) previsto dall'art. 151 CCNL, norma che sanzionava anche con il licenziamento la violazione del divieto. Stante ciò la Corte d'Appello concludeva dichiarando giustificato il licenziamento comminato. Il lavoratore ricorreva in Cassazione muovendo sostanzialmente censure di merito volte ad una "rivalutazione del fatto" controverso. La Suprema Corte, dichiarando inammissibile in sede di legittimità una "rivalutazione del fatto", rigettava il ricorso del lavoratore.