



Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

n. 2

SOMMARIO

- 2 FOCUS** La mediazione civile e commerciale: il suo valore giuridico e sociale
- 4** Licenziamento per giusta causa: nozione di "tempestività"
- 5** Infortunio sul lavoro: rientra l'infortunio in itinere per fatto doloso del terzo?
- 6** Mobbing e delitto di maltrattamenti in famiglia: rilevanza delle dinamiche relazionali all'interno dell'azienda
- 7** Ccnl industria: le tipizzazioni contenute nel CCNL non vincolano il giudice
- 8** Rapporti tra giudizio penale e licenziamento
- 9** Giornalisti: contributi dovuti all'Enpals se presentatori
- 9** Carcerazione del dipendente: il licenziamento è giustificato?
- 10** Difesa in giudizio e illecito disciplinare del lavoratore
- 11** Nozione di occasione di lavoro e rischio elettivo
- 12** Incentivo all'esodo a favore di lavoratore ultracinquantenne: tassazione con regime agevolato
- 12** Determinazione delle mansioni oggetto del patto di prova

IL PUNTO

Potito di Nunzio eletto Presidente della Consulta degli Ordini e delle Associazioni Professionali della Camera di Commercio di Milano. Un nuovo, autorevole riconoscimento per la nostra categoria: il 12 febbraio, il nostro Presidente, Potito di Nunzio, è stato nominato all'unanimità Presidente della Consulta degli Ordini e delle Associazioni Professionali della Camera di Commercio di Milano. Il collega di Nunzio prende il posto di Gianni Zingales cui va il nostro sentito ringraziamento per l'attività svolta.

"Sintesi" diventa una vera e propria rivista

In data 30 gennaio 2015 Sintesi è stata registrata come "Rivista periodica" al Tribunale di Milano al numero 19. Abbiamo voluto la registrazione per consentirne una più ampia divulgazione e perché, nel tempo, diventi un contenitore di informazioni scientifiche oltre che un luogo di incontro di tesi e questioni di diritto, proposte da autori che li porranno al vaglio dei nostri lettori.

Formazione Continua Obbligatoria

Ricordiamo che entro il 28 febbraio 2015 scade il termine per presentare all'Ordine l'autocertificazione dei crediti formativi per il biennio 2013/2014.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Mobbing e delitto di maltrattamenti in famiglia: rilevanza delle dinamiche relazionali all'interno dell'azienda

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

Presidente dell'Ordine e Coordinatore scientifico del CSR
Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
Gilberto Asnaghi, Barbara Brusasca, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Alessandro Lucia, Patrizia Masi, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Mariagrazia di Nunzio, Alessandro Graziano, Paolo Lavagna, Stefano Lunghi, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino
Sezione Scuola e Università:
Coordinatore Alessandro Proia

Gabriele Corraera, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia, Alessandro Riva
Sezione Formazione e aggiornamento professionale: **Coordinatrice Stella Crimi**
Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola

FOCUS

LA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE: IL SUO VALORE GIURIDICO E SOCIALE

La mediazione è recepita in Italia secondo la direttiva CE2008/52/CE con il Decreto Legislativo n. 28 del 2010 ed è sorta per deflazionare il sistema giudiziario italiano rispetto al carico di atti pendenti e impedirne significativamente l'aumento del numero.

La mediazione può essere così considerata un aspetto fondamentale nella riforma del processo civile.

La finalità sociale della mediazione è quella di far addivenire le parti alla risoluzione dei conflitti e quindi alla conciliazione, senza passare attraverso le vie tradizionali della Giustizia.

La mediazione civile è distinta dalle altre procedure avendo vita autonoma e non condivisa da altre forme di conciliazioni esistenti, come per esempio quelle del lavoro e il legislatore definisce la conciliazione il mero risultato della attività svolta.

Ciò nonostante si può sottolineare che la mediazione civile, rispetto a precedenti istituti finalizzati alla composizione dei conflitti, risulta uno strumento innovativo e di portata generale nella sua fattispecie.

Nasce insieme la figura professionale del Mediatore Civile la cui opera diventa importante, soprattutto nell'ultima legislatura, essendo il suo intervento determinante per indirizzare le parti in lite ad utilizzare questo nuovo mezzo di risoluzione dei conflitti in alternativa alla composizione in giudizio e quindi ad una eventuale sentenza.

L'intervento professionale del mediatore qualificato e formato è la posizione di un terzo imparziale e neutrale che assiste le parti nella ricerca di un accordo amichevolmente concluso per comporre una controversia formulando una proposta nel caso in cui la stessa non sia proposta direttamente dalle parti.

Il mediatore non può emettere soluzioni che vincolino le parti ma il suo compito è quello partecipativo e conduttivo affinché le parti stesse arrivino a trovare un accordo soddisfacente ad entrambe.

E' un facilitatore, aiuta le parti a rimuovere gli ostacoli e impedimenti che non conducono al risultato conciliativo desiderato

Il mediatore non agisce come "libero professionista inteso in senso letterale della parola" ma agisce come professionista all'interno di una organizzazione "l'Organismo di Mediazione", Ente accreditato dal Ministero di Giustizia nei cui elenchi il professionista è accreditato su richiesta dell'Organismo.

Il percorso della mediazione è informale e permette alle parti di sentirsi libere di aderire già nella fase introduttiva, qualora liberamente viene deciso di proseguire nelle varie sessioni di incontri verranno scelte insieme al mediatore le soluzioni e i momenti per procedere a sessioni congiunte o separate pur in presenza dei propri avvocati.

L'informalità non priva il percorso di tutela delle posizioni e rispetto delle richieste e della formalizzazione di documenti a completamento delle sessioni e alla chiusura mediante verbali di conciliazione o di >>>

>>> esperita procedura dandone poi l'eventuale valore giuridico secondo i casi assistiti. Nel contempo per non impoverire l'attività della mediazione incanalandola negli stessi schemi rigidi delle procedure giudiziali tutto l'iter si svolge nel miglior clima facilitativo e conciliativo nell'attento esame dei bisogni e degli interessi sollevati dalle parti a confronto.

Gli aspetti tecnici della mediazione sono indicativi della convenienza di aderire alla composizione delle controversie mediante la conciliazione essi sono:

- LA RAPIDITÀ, la procedura viene esperita e chiusa entro 3 mesi,
- L'INVESTIMENTO previsto dalle tariffe riservate ai mediatori ed alla segreteria risulta particolarmente economico,
- IL TERRITORIO la procedura è esperita dove sorgono le controversie.

La mediazione è suddivisa in tre categorie:

- facoltativa;
- delegata o giudiziale;
- obbligatoria;

la volontà delle parti è l'aspetto fondamentale della mediazione volontaria. Le parti ne fanno ricorso liberamente con l'intenzione di stabilire una negoziazione con risultati soddisfacenti per entrambi e quindi conciliativi. L'intera procedura rimane flessibile sia nello stabilire i termini degli incontri le sessioni individuali o collettive, sia se nel proseguire o interrompere il percorso iniziato o di definirne i termini mediante un verbale conciliativo.

La mediazione giudiziale o delegata (d. lgs. 4 marzo 2010, n. 28) si ha quando e ogni qual volta il giudice ne ravvisi l'opportunità rispetto alla fase del giudizio quindi anche in appello, invitando le parti ad esperire

un tentativo di mediazione in base alla natura della controversia.

I termini entro i quali è possibile chiedere alle parti di procedere al tentativo di mediazione sono l'udienza di precisazione delle conclusioni o quella di discussione di una causa.

L'invito rivolto dal giudice deve trovare l'adesione di entrambe le parti, il rispetto dei termini dei 3 mesi se è stata avviata e 3 mesi e 15 giorni se deve essere avviata.

LA MEDIAZIONE È OBBLIGATORIA FINO AL 2017 E INTERESSA LE SEGUENTI MATERIE:

- condominio
- diritti reali
- divisione
- successioni ereditarie
- patti di famiglia
- locazione
- comodato
- affitto di aziende
- risarcimento del danno derivante da responsabilità medica e sanitaria e da diffamazione con il mezzo della stampa o con altro mezzo di pubblicità
- contratti assicurativi, bancari e finanziari.

Chiunque, pertanto, intende agire in giudizio ha l'onere di tentare la mediazione. Le parti sono assistite da un avvocato, che deve, per iscritto, informare il proprio assistito in forma chiara e precisa come previsto dalla deontologia professionale, della possibilità di procedere alla mediazione e delle agevolazioni fiscali e dei casi in cui il procedimento di mediazione è condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

L'avvocato deve allegare il documento all'atto introduttivo del giudizio, in sua mancanza sarà il giudice, ad infor- >>>

>>> mare la parte della facoltà di chiedere la mediazione.

Nelle materie non indicate come obbligatorie la mediazione potrà essere avviata dalle parti su base volontaria, sia prima che durante il processo.

La mediazione disposta dal giudice è prevista dalla direttiva comunitaria 2008/52/Ce, e si affianca alla conciliazione giudiziale senza né sostituirla né annullarla.

Rivolgersi alla mediazione comporta anche benefici fiscali:

- l'esenzione degli atti da bolli e imposte.
- un'esenzione dall'imposta di registro per l'accordo sino a un valore di 50,000,000 Euro
- si ha diritto a un credito di imposta per l'importo corrispondente alle spese di mediazione versate fino a un massimo di Euro 500,00 se la mediazione si chiude con un accordo e sino a Euro 250,00 se non si raggiunge l'accordo. Non sarà più possibile, invece, avvalersi del gratuito patrocinio che il legislatore aveva previsto soltanto per le mediazioni obbligatorie.

ARGOMENTO

“ LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: nozione di “tempestività” ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
18 dicembre 2014,
n. 26744

TESI-DECISIONE

Il tema trattato dalla sentenza in esame riguarda la tempestività del licenziamento per giusta causa.

Si discute se il licenziamento per giusta causa intimato quale sanzione massima al termine di un procedimento disciplinare, ma dopo un considerevole lasso di tempo dal termine della procedura stessa, possa essere considerato tardivo, e quindi illegittimo oppure valido ed efficace.

La Suprema Corte riafferma in questa sentenza un principio ormai consolidato secondo il quale il licenziamento per giusta causa, anche se intimato dopo la scadenza dei 5 giorni previsti per la comminazione della sanzione, è valido ed efficace se dal comportamento del datore di lavoro si deduce la volontà di conservare questo diritto.

Nel caso di specie il datore di lavoro ha adottato la sospensione cautelare per accertare i fatti contestati e ha revocato il primo licen-

ziamento per sopraggiunta malattia debitamente certificata provvedendo, al termine della stessa, ad erogare la sanzione disciplinare espulsiva avendo potuto nel frattempo accertare l'oggettività dei fatti contestati e la loro gravità.

La Corte di Cassazione ha precisato che l'intervallo temporale fra l'intimazione del licenziamento disciplinare e il fatto contestato al lavoratore assume rilievo in quanto rivelatore di una mancanza di interesse del datore di lavoro all'esercizio della facoltà di recesso se esso decorre con inerzia del datore di lavoro.

Pertanto, il differimento del licenziamento non inficia la validità del licenziamento per giusta causa allorquando tale ritardo sia caratterizzato dalla presenza di misure cautelari (come la sospensione), giacché tali misure - specialmente se l'adozione di esse sia prevista dalla disciplina collettiva del rapporto - dimostrano la permanente vo- >>>

>>> lontanà datoriale di irrogare, eventualmente, la sanzione del licenziamento.

Inoltre, il requisito della immediatezza della contestazione deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti ri-

chieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al Giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo.

ARGOMENTO

“ **INFORTUNIO SUL LAVORO:** *rientra l'infortunio in itinere per fatto doloso del terzo?* ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
27 novembre 2014,
n. 25243

TESI-DECISIONE

Il coniuge, in proprio e per conto delle figlie, propone nei confronti dell'INAIL richiesta di corresponsione indennità ex art. 85 DPR 1124/1965 e dell'assegno un tantum conseguente all'evento mortale occorso alla moglie la quale, mentre si recava al lavoro, veniva accoltellata dal proprio convivente sulla pubblica via, perdendo la vita.

Sia il giudice di prime cure che la corte d'appello respingono la richiesta.

La Corte di Cassazione che esamina il caso rileva che nella giurisprudenza di legittimità esiste un contrasto di indirizzi in ordine al tema riguardante la portata da attribuirsi alla regola che: *“l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuto per causa violenta in occasione del lavoro da cui deriva la morte o una inabilità permanente ...o temporanea”*.

Gli indirizzi giurisprudenziali sono due:

Il primo estende il concetto di infortunio assicurato ritenendo indennizzabile l'infortunio in itinere ove sia derivato da eventi dannosi, anche imprevedibili ed atipici, indipendenti dalla condotta volontaria dell'assicurato, atte-

so che il rischio inerente il percorso fatto dal lavoratore per recarsi al lavoro è protetto in quanto ricollegabile, pur in modo indiretto, allo svolgimento dell'attività lavorativa, con il solo limite del rischio elettivo (esclusione dell'occasione di lavoro).

Il secondo, di contro, nella prospettiva di una limitazione dell'area degli eventi assicurati nel senso di dare peso all'occasione di lavoro e non solo alla causa violenta, sostiene che quest'ultima deve essere connessa all'attività lavorativa, nel senso che inerisca a tale attività e sia almeno occasionata dal suo esercizio.

Nel caso di specie, trattandosi di un omicidio volontario, non può escludersi che l'evento dannoso sarebbe stato comunque consumato dall'aggressore, ricercando l'occasione propizia anche in tempo e luogo diversi da quelli della prestazione di lavoro.

La Suprema Corte ritiene quindi, ai sensi del combinato disposto degli artt. 374 e 376 c.p.c., per il contrasto evidenziatosi, di rimettere gli atti al Primo Presidente della Corte di Cassazione per l'eventuale assegnazione alle sezioni unite.

“ **MOBBING E DELITTO DI MALTRATTAMENTI**
IN FAMIGLIA: *rilevanza delle dinamiche relazionali all'interno dell'azienda* ”

TESI-DECISIONE

Anche in un'azienda di quasi venticinque dipendenti, una lavoratrice al rientro dalla maternità oggetto del comportamento vessatorio dei datori di lavoro, può richiedere la tutela per “maltrattamenti in famiglia” se l'ambiente di lavoro è improntato a relazioni para-familiari che riproducono contesti familiari allargati, così' in sintesi il pensiero espresso dalla Corte di Cassazione, sezione Penale.

Il fatto narra di una lavoratrice che rientra dalla maternità e diventa oggetto di maltrattamenti da parte del datore di lavoro. Non le vengono assegnate le precedenti mansioni, viene collocata in postazioni di lavoro disagiati, viene esclusa dai momenti conviviali che si registrano in azienda, come la cena aziendale con l'intero personale dipendente. Riceve una serie di contestazioni da parte del datore di lavoro, che sfociano in provvedimenti disciplinari e da ultimo viene licenziata.

Si ricorda che il giudice del lavoro, in un diverso giudizio, ha ritenuto illegittimo il licenziamento “per giusta causa” contestato alla lavoratrice.

La lavoratrice presenta ricorso, denunciando i datori di lavoro anche per mobbing e per lesioni da maltrattamenti in famiglia, reato che la giurisprudenza, del tutto pacificamente, estende ormai anche alle relazioni lavorative in contesti para-familiari.

Il Tribunale di primo grado condanna i due datori di lavoro (presidente e amministrato-

re delegato) per mobbing e per lesioni derivanti da maltrattamenti in famiglia. La società presenta ricorso e la Corte d'Appello di Torino, ribalta la sentenza del giudice di primo grado, contro la quale la lavoratrice, presenta a sua volta ricorso per Cassazione.

La Corte di Cassazione accoglie il ricorso della lavoratrice, censurando la ricostruzione operata dal giudice d'appello il quale aveva negato che in un'azienda di venticinque dipendenti, si potesse parlare di para-familiarità, condizione che consentiva poi la riconduzione della condotta operata dai datori nella fattispecie dei maltrattamenti in famiglia. La Corte di Cassazione, richiamando anche il suo pregresso orientamento, ricorda come la verifica del contesto para-familiare, va operata in relazione al caso specifico e deve tener conto di eventuali rapporti, abitudini, comportamenti che si determinano sul luogo di lavoro, la cui violazione lede la posizione dell'interessato quasi alla stregua della lesione che riceve una persona nel proprio nucleo familiare. Nel caso specifico, le relazioni personali, le abitudini aziendali, i rapporti al di fuori dell'ufficio, come la cena aziendale, riproducono un contesto para-familiare che incide sul lavoratore e la cui esclusione è causa di lesione.

Le eccezioni avanzate dai datori di lavoro, quali ad esempio una supposta uniformità nei comportamenti vessatori nei confronti di tutte le lavoratrici al rientro dalla materni- >>>

>>> tà, pur tenuta in considerazione dalla Corte di Appello, viene completamente rigettata dalla Corte di Cassazione come attenuante del comportamento aziendale adottato. Da ultimo viene censurata anche la ricostruzione operata dalla Corte di Appello relativa alla carenza del nesso di causalità giuridica tra condotta del datore di lavoro e patologia subita dalla lavoratrice, quale prova del risar-

cimento del danno da mobbing. Lo stato di soggezione della lavoratrice non è certo escluso, precisa la Corte, se questa trova la forza di ribellarsi e denunciare quanto subito, anche perché, come rilevato dal giudice di primo grado, in questo modo, il reato di mobbing esisterebbe solo in astratto (perché la denuncia sarebbe utilizzata come prova dello stato di non soggezione).

ARGOMENTO

“ **CCNL INDUSTRIA: le tipizzazioni contenute nel CCNL non vincolano il giudice** ”

SENTENZA

Cass., sez. VI Civile,
15 dicembre 2014,
n. 26323

TESI-DECISIONE

Il dipendente di un'azienda nella quale svolgeva le funzioni di responsabile degli impianti generali, dopo essere stato incolpato di aver registrato erroneamente come impianto fisso un computer portatile acquistato dall'azienda su sua richiesta e di averlo conservato presso la propria abitazione contravvenendo al divieto di portare fuori dall'ambiente di lavoro beni aziendali senza aver prima richiesto e ottenuto la necessaria autorizzazione, veniva licenziato.

Il dipendente impugnava il licenziamento ed il Tribunale di Lanciano accoglieva il ricorso ordinando la reintegrazione. A seguito di ricorso in Appello la Corte respingeva il ricorso rilevando che se pur si trattasse di una condotta disciplinarmente rilevante, la sanzione del licenziamento non era proporzionata alla condotta lamentata.

La Società proponeva quindi ricorso in Cassazione ritenuto anch'esso infondato e pertanto rigettato.

Il licenziamento era stato intimato ai sensi dell'art.25 del CCNL Industria Metalmeccanica laddove punisce con il licenziamento senza preavviso il furto nell'azienda e il trafu-

gamento di utensili e altri oggetti aziendali. Il dipendente aveva nei fatti portato fuori dall'azienda il computer senza autorizzazione. Alla luce dei fatti verificatisi nel caso concreto, i giudici di primo Grado pur ritenendo la condotta disciplinarmente punibile non avevano ravvisato alcun intento doloso considerando pertanto la condotta di lieve gravità.

La Corte di Cassazione chiamata quindi a pronunciarsi, respinge il ricorso confermando che il giudice non deve applicare automaticamente la sanzione del licenziamento basandosi unicamente sulla tipizzazione dei casi previsti dal contratto collettivo nazionale applicato in azienda. Il giudice deve infatti sempre valutare il caso concreto verificando l'adeguatezza della sanzione applicata. Da qui la sproporzionalità della sanzione comminata rispetto alla condotta tenuta dal lavoratore. Il licenziamento in tronco deve essere considerato come l'estrema ratio alla quale ricorrere ogniqualvolta qualsiasi altra sanzioni si riveli essere inadeguata a tutelare l'azienda alla luce anche dell'impossibilità di proseguire anche solo temporaneamente con il rapporto di lavoro in essere tra le parti.

“ RAPPORTI TRA GIUDIZIO PENALE e licenziamento ”

TESI-DECISIONE

L'assoluzione da un reato non comporta necessariamente la decadenza della legittimità della contestazione disciplinare e del relativo licenziamento.

E' questo il principio che si evince dalla sentenza della Corte di Cassazione Civile in commento. Nel caso soggetto al vaglio della Corte di legittimità, il datore di lavoro ha proposto ricorso avverso la sentenza del Giudice di appello che aveva considerato illegittimo il licenziamento di un lavoratore che era stato licenziato a seguito della condotta contestata allo stesso, di essersi impossessato di beni aziendali e di averne tratto profitto cedendoli a terzi.

Il lavoratore tra l'altro aveva il ruolo di supervisore del reparto.

Il Giudice d'appello evidenziava nella motivazione alla propria sentenza che il lavoratore, che era anche indagato in sede penale per i fatti oggetto della contestazione disciplinare, aveva negato nel corso del procedimento penale qualsiasi addebito e che pertanto non vi erano prove, e si rendeva pertanto necessario per il datore di lavoro provare non solo i fatti materiali ma anche *“lo specifico elemento intenzionale connotato ai fatti”*.

Inoltre lo stesso Giudice indicava che il modesto valore dei beni aziendali che erano stati rinvenuti nel corso di una perquisizione domiciliare, non giustificava una contestazione che riferiva di condotte delittuose. Sul punto il fatto che il lavoratore è stato poi assolto nel giudizio penale dal reato di concorso continuato in furto aggravato, ha avvalorato ulteriormente la valutazione della Corte di appello che ha di fatto considerato il licenziamento come una misura disciplinare sproporzionata. La Corte di legittimità ha invece accolto le argomentazioni poste dal ricorrente.

Il datore di lavoro nel proporre ricorso ha di

fatto evidenziato la violazione e falsa applicazione di alcune disposizioni di legge di cui al codice civile. Del resto gli articoli 2104-2105-2106 del codice civile prevedono gli obblighi di diligenza e fedeltà la cui mancanza di rispetto legittima il datore di lavoro a porre in essere sanzioni disciplinari con le modalità di cui all'art. 7 della legge 300/70. Salva restando la valutazione del Giudice, anche di una disposizione contenuta nel contratto collettivo, nella fattispecie oggetto dell'esame della Corte, il contratto collettivo prevede la sanzione disciplinare del licenziamento per il lavoratore che si impossessa di beni aziendali. A riguardo non ha rilevanza l'entità di tali beni aziendali.

Del resto è evidente che l'aspetto legato al rapporto fiduciario che, nel caso specifico ha notevole rilevanza in quanto il lavoratore aveva un incarico di supervisore, si è lesa nel momento in cui tale lavoratore ha evidenziato la sua tendenza *“sintomatica”* ad impossessarsi di beni aziendali.

In particolare si è dato rilievo a quanto previsto dall'art. 654 del c.p.p., che obbliga il Giudice civile ad effettuare una autonoma ricostruzione dei fatti materiali che hanno originato il licenziamento. Tale vincolo per il Giudice sussiste anche se è nel frattempo e intervenuta l'assoluzione del lavoratore.

La Corte ha correttamente considerato i due aspetti diversi riguardati la soglia di protezione pubblica (diritto penale) rispetto a quella privatistica evidenziandosi in tal modo che il datore di lavoro non può necessariamente essere costretto a subire condotte illegittime da parte di un lavoratore in relazione al contratto di lavoro, per il sol fatto che in sede penale, per il sol maggior rigore richiesto per le applicazioni delle relative sanzioni penali il lavoratore venisse assolto.

ARGOMENTO

“ **GIORNALISTI: contributi dovuti
all'Enpals se presentatori** ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
17 dicembre 2014,
n. 26605

TESI-DECISIONE

Il fatto trae origine dal contenzioso instauratosi tra un'emittente radiotelevisiva e un giornalista che lamenta l'omesso versamento della contribuzione IVS dal luglio 1976 al novembre 1999, periodo in cui era stato in regola come co.co.co. L'Emittente, a differenza della RAI con cui il giornalista aveva intrattenuto identici rapporti di lavoro fino al giugno 1976, aveva omesso il versamento della contribuzione dovuta per i lavoratori dello spettacolo ritenendo che egli non rientrasse in tale categoria sebbene fosse iscritto all'Enpals.

Ciò premesso il giornalista chiede il pagamento della somma di 95 mila euro a titolo di risarcimento danni, oltre accessori, patiti in dipendenza del mancato versamento. La richiesta, rigettata in primo grado, viene accolta in sede di Appello condannando l'Emittente a risarcire il ricorrente. La Corte territoriale chiariva che l'attività svolta dal giornalista, in particolare quella relativa alla lettura del telegiornale rientrava a tutti gli effetti nell'ambito dello spettacolo e pertanto doveva essere assoggetta a contribuzione ex art. 3 Dlgs CPS n.708 del 1947. Contro tale decisione ricorre in Cassazione

l'Emittente televisiva, lamentando:

- la riconducibilità della figura di lettore di telegiornale, priva di qualsiasi caratteristica di creatività, tra quelle rientranti nei lavoratori dello spettacolo;
- il rilievo giuridico attribuito al versamento di contribuzione Enpals da parte della RAI in un precedente rapporto di lavoro;
- il *quantum* della pretesa chiesta a titolo di risarcimento.

La Suprema Corte ritiene che la valutazione del giudice territoriale di riconoscere natura di spettacolo all'attività di carattere informativo avente ad oggetto la lettura di telegiornale sia corretta perchè diretta alla presentazione di un prodotto televisivo destinato ad essere visto ed ascoltato pertanto tale valutazione risulta immune dalle esposte censure. In merito alla misura del *quantum* viene fatto riferimento alla provvedimento dell'Enpals che a parere degli Ermellini rappresenta un ragionevole parametro per valutare il danno subito a seguito dell'omissione contributiva. Il ricorso viene rigettato, le spese di giudizio seguono la soccombente.

ARGOMENTO

“ **CARCERAZIONE DEL DIPENDENTE:
il licenziamento è giustificato?** ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
29 ottobre 2014,
n. 26954

TESI-DECISIONE

La questione prende le mosse dal fatto che un lavoratore viene sottoposto ad arresti domiciliari per fatti estranei allo svolgimento della prestazione di lavoro e non comunica la propria impossibilità a prestare il lavoro al proprio datore di lavoro se non con una informale richiesta di ferie fatta da un avvocato privo di formale procura. Il datore di lavoro in forza del dettato contrat-

tuale, CCNL Chimici farmaceutici Confindustria, procede invece con un provvedimento disciplinare espulsivo per “assenze ingiustificate prolungate oltre 5 gg. consecutivi”.

La Suprema Corte, cassando il provvedimento aziendale, ha rilevato che la sottoposizione a provvedimenti ristrettivi (preventivi o esecutivi) per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro non costituisce inadempimento >>>

>>> degli obblighi contrattuali, bensì una sopravvenuta temporanea impossibilità della prestazione, di natura oggettiva.

Ne consegue che le assenze dovute alla detenzione non potevano considerarsi ingiustificate in modo tale da reputare sussistente “una responsabilità del lavoratore, per violazione dei principi generali di correttezza e buona fede, nonché di disposizioni contrattuali collettive”. Né è valso il tentativo del datore di lavoro di avvalersi del fatto che il gravissimo illecito penale compiuto dal lavoratore al di fuori del rapporto di lavoro, successivamente patteg-

giato dallo stesso ai sensi del cod. 444 c.p.p., potesse ledere il vincolo di fiducia alla base del rapporto di lavoro e procurarne l'estinzione del rapporto.

La Corte ha invece affermato che è escluso che potesse considerarsi legittimo il licenziamento sulla base dei fatti per i quali si era proceduto penalmente, in assenza di rituale contestazione disciplinare.

Il recesso per comportamenti extra lavorativi ha natura ontologicamente disciplinare e, come tale, prevede una rituale contestazione dell'addebito.

ARGOMENTO

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
11 dicembre 2014,
n. 26106

“ DIFESA IN GIUDIZIO e illecito disciplinare del lavoratore ”

TESI-DECISIONE

È ingiustificato il licenziamento se riferito ad un'offesa o altra affermazione lesiva degli interessi del datore di lavoro espressa dal lavoratore nell'ambito di un procedimento giudiziario nell'esercizio esclusivo del suo diritto di difesa.

Le espressioni e gli apprezzamenti contenuti all'interno degli atti giudiziari, che possono essere lesivi della reputazione, anche commerciale, del datore di lavoro non possono essere utilizzati dal datore stesso per una contestazione disciplinare a carico del lavoratore.

L'interessato, in questo caso, può richiedere che l'affermazione sia rimossa dagli atti giudiziari in questione.

Come si sono svolti i fatti? Un lavoratore, dipendente di una banca, presenta ricorso al giudice di pace avverso un illecito amministrativo contestatogli dalla Prefettura. Per giustificare il mancato pagamento, dichiara (fatto non vero) che la scopertura dell'assegno, dipendeva da una mancata comunicazione di revoca del contratto di conto corrente, mai pervenuta dalla banca (presso cui lo stesso lavorava).

La banca, ritenendo gravemente lesivo della propria reputazione che un proprio dipendente af-

fermi tali fatti non veri, decide di adottare il procedimento disciplinare del licenziamento.

La Corte di Appello respinge il ricorso del lavoratore contro la pronuncia del Tribunale di primo grado che aveva confermato la legittimità del licenziamento.

Questi i fatti.

Il tema - sotto il profilo del diritto - è di non poco interesse, in quanto entrano in contatto tutele variegata quali il diritto alla propria difesa in giudizio e l'intangibilità e il decoro del datore di lavoro, tirato in causa proprio nell'esercizio di tale diritto.

La Corte di Cassazione ribalta la sentenza di secondo grado. La difesa in giudizio rappresenta espressione di un diritto costituzionale del lavoratore che si esprime in quel determinato ambito procedurale e processuale.

In particolare, la presunta offesa del lavoratore, era contenuta in uno scritto difensivo (opposizione ad ordinanza ingiunzione) e si proponeva esclusivamente lo scopo dell'annullamento dell'illecito amministrativo contestato dalla Prefettura.

Nello specifico, la Cassazione ricorda come >>>

>>> la condotta del lavoratore era scriminata ex art. 598, co. 1 c.p., con conseguente esclusione dell'imputabilità del reato in quanto le frasi contenenti nella (presunta) diffamazione, riguardavano specificamente l'oggetto della controversia, ossia l'illecito amministrativo contestato.

La Corte precisa che il danno all'immagine, o meglio alla reputazione aziendale, non si è realizzato in quanto l'eventuale futura perdita di clientela non appare collegabile ad un'affermazione strettamente riferita ad un contenzioso circoscritto e senza alcuna rilevanza esterna.

In particolare l'espressione non vera, è contenuta in uno scritto estraneo all'attività lavorativa e questo non consente di riferire il caso di specie

ad una precedente pronuncia della stessa Corte (Cass. N. 5504/05) in quanto la giusta causa a sostegno del licenziamento, era in quell'ipotesi riferita ad una condotta lavorativa.

Pertanto la Corte, nel rinviare gli atti alla Corte di Appello di Perugia, enuncia come principio di diritto che le espressioni, anche non veritiere, contenute in atti giudiziari a difesa della propria posizione processuale, non danno luogo né ad illecito disciplinare, né tanto meno al danno ingiusto ex art. 2043 C.C. con obbligo di risarcire il c.d. danno extracontrattuale.

Il presunto danneggiato, può richiedere la cancellazione di quanto dichiarato negli atti giudiziari secondo la procedura di cui all'art. 89 c.p.c.

ARGOMENTO

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
5 gennaio 2015,
n. 6

NOZIONE DI OCCASIONE DI LAVORO e rischio elettivo

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame affronta il tema della configurabilità del parametro normativo dell'occasione di lavoro in relazione ad un infortunio occorso 19 anni orsono.

La Corte d'Appello di Perugia, nella sentenza qui impugnata, aveva ritenuto non dimostrato l'aggravamento del rischio generico che avrebbe comportato la qualificazione dell'evento – causa della successiva lunga assenza del lavoratore - quale infortunio sul lavoro. Il fatto era quindi stato rubricato quale malattia e successivamente il lavoratore licenziato per superamento del periodo di comporta.

La Suprema Corte, nella sentenza in esame, accoglie il ricorso del lavoratore nella parte in cui denuncia erronea valutazione da parte della Corte d'Appello di Perugia della ricorrenza in concreto del parametro normativo dell'occasione di lavoro, che ai sensi dell'art 2 DPR 1124/1965 rappresenta condizione essenziale per la professionalità dell'evento.

È vero che l'occasione di lavoro non può essere ritenuta la mera coincidenza di tempo e di luogo tra infortunio e lavoro, come motivato

dalla sentenza impugnata.

Ma è anche vero che l'infortunio non può essere circoscritto nei limiti dell'evento di esclusiva derivazione eziologica materiale dalla lavorazione specifica espletata dall'assicurato. Vanno *“invece ricomprese tutte quelle condizioni ambientali e socio – economiche in cui l'attività lavorativa si svolge e nelle quali è insito un rischio di danno per il lavoratore indipendentemente dal fatto che tale danno dipenda dall'apparato produttivo o dipenda da terzi o da fatti e situazioni proprie del lavoratore, con il solo limite del rischio elettivo”*.

Ancora: l'infortunio *“deve essere esaminato in relazione a tutte le circostanze di tempo e di luogo connesse all'attività lavorativa”* che possono così assumere connotati particolari e qualificare come professionale l'evento dannoso, con l'unico limite della sua ricollegabilità a mere esigenze personali del tutto esulanti dall'ambiente e dalla prestazione di lavoro.

La carenza di indagine su tale punto determina la cassazione della sentenza impugnata e il suo rinvio alla corte d'Appello di Firenze.

ARGOMENTO

SENTENZA

Cass., sez. VI,
15 gennaio 2015,
n. 632

“ INCENTIVO ALL'ESODO A FAVORE DI LAVORATORE ULTRACINQUANTENNE: *tassazione con regime agevolato* ”

TESI-DECISIONE

Il contribuente lavoratore subordinato ultracinquantenne ha ricevuto in occasione della cessazione del suo rapporto di lavoro un incentivo all'esodo.

Detto incentivo ex art. 19 c. 4bis TUIR corrisposto per incentivare l'esodo dei lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donna e 55, se uomini, è assoggettato ad imposta con aliquota pari alla metà di quella applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto.

L'Agenzia delle Entrate, dopo aver perso i primi due gradi di giudizio presso le commissioni tributarie, ricorre in Cassazione.

I giudici della Suprema Corte rilevato che la norma in oggetto si caratterizza per la sua eccezionalità de-

rogando il principio di capacità contributiva con la finalità di favorire l'assunzione di persone più giovani, sanciscono che tale principio non legittima però una interpretazione che limiti il campo applicativo della disposizione, inserendo limiti che la legge non ha previsto.

E' quindi sufficiente che attraverso l'esodo generato dei lavoratori si agevoli l'assunzione di persona più giovane per rendere legittima l'applicazione della norma agevolativa. E ciò anche laddove difetti la prova della sussistenza di un accordo aziendale che incentivi l'esodo di chi abbia superato i 50 anni o di una situazione di crisi aziendale.

Il ricorso dell'Agenzia delle Entrate viene rigettato.

ARGOMENTO

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
16 gennaio 2015,
n. 655

“ DETERMINAZIONE DELLE MANSIONI *oggetto del patto di prova* ”

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame si occupa della questione relativa alla determinazione della mansione oggetto del patto di prova.

Ci si domanda se il richiamo alla declaratoria contenuta nel contratto collettivo applicato sia sufficiente a definire la mansione sulla base della quale il lavoratore sarà valutato.

I tre gradi di giudizio hanno affermato che il richiamo al contratto collettivo è esaustivo della definizione della mansione.

Sia il Tribunale prima che la Corte di Appello poi respingevano la domanda del lavoratore protesa a far dichiarare l'illegittimità della risoluzione del rapporto avvenuto in periodo di prova poiché ritenevano che il patto di prova fosse sufficientemente determinato attraverso il rinvio al contratto collettivo, con l'indicazione della prima categoria di operaio generico, e che anche la diversa assegnazione effettuata successivamente non aveva alterato la prestazione pattuita e non aveva influito sul giudizio negativo espresso dal datore di lavoro.

Sintesi

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile
Potito di Nunzio

Redattore Capo
D. Morena Massaini

Redazione
Andrea Asnaghi
Riccardo Bellocchio
Stella Crimi
Alessandro Proia

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano. Tel. 0258308188
www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121 - Milano
Tel. 0258308188 - Fax .0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it
[PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PECordine.milano@consulentidellavoropec.it)

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano n. 19
del 30 gennaio 2015