

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 21 aprile 2008

Circolare informativa n° 31/2008

**A tutte le Aziende Assiste
Loro sedi**

“Pillole di Cassazione”

DANNO BIOLOGICO : RISARCIBILITA' E LIMITI

La Cassazione, con Sentenza n. 21022 del 8 ottobre 2007, ha chiarito che ai sensi dell'art. 13, D.Lgs. n. 38/2000, il datore di lavoro è esonerato dalla responsabilità civile per il danno patito dal lavoratore a condizione che l'infortunio o la malattia professionale siano denunciati all'Inail in epoca successiva al 9 agosto 2000, data di entrata in vigore del decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, che ha esteso la copertura assicurativa al danno biologico attraverso l'introduzione del cosiddetto “metodo tabellare”.

DIMISSIONI IN CASO DI VIOLENZA MORALE

La Cassazione, con Sentenza n. 18909 del 7 settembre 2007, ha stabilito che, con riguardo alle dimissioni del lavoratore rassegnate sotto minaccia di licenziamento per giusta causa, può aversi l'annullamento delle medesime per violenza morale solo qualora venga accertata l'inesistenza del diritto del datore di lavoro di procedere al licenziamento, per insussistenza dell'inadempimento addebitato al dipendente, in quanto, in questo caso, con la minaccia del licenziamento il datore di lavoro persegue un effetto non raggiungibile con il legittimo esercizio del proprio diritto di recesso.

Nella fattispecie, il giudice di appello, con apprezzamento di merito incensurabile in sede di legittimità, previa valutazione delle circostanze di fatto, aveva accertato che la sottrazione e l'occultamento della merce, nonostante il modesto valore, fossero tali da far venire meno il vincolo fiduciario e da giustificare il “virtuale” licenziamento.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE - CONTESTAZIONE – IMMEDIATEZZA

La Cassazione, con Sentenza n. 18711 del 6 settembre 2007, ha stabilito che, in tema di licenziamento disciplinare, il principio dell'immediatezza trova fondamento nella legge n. 300/1970, art. 7, il quale riconosce al lavoratore incolpato il diritto di difesa.

Tale diritto deve essere garantito nella sua effettività, soprattutto, in relazione ad una contestazione ad immediato ridosso dei fatti contestati, sì da poter consentire al lavoratore

l'allestimento del materiale difensivo (documentazione, testimonianze, ecc.) per contrastare nel modo più efficace il contenuto delle accuse rivoltegli dal datore di lavoro.

L'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere intesa in una accezione relativa, essendo la stessa compatibile con un intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per il preciso accertamento delle infrazioni commesse dal prestatore.

Pertanto la discrezionalità del giudice di merito nel valutare il carattere della tempestività della contestazione disciplinare dovrà svolgersi nell'ambito dei presupposti alla base del principio dell'immediatezza, ossia del riconoscimento del pieno ed effettivo diritto di difesa garantito ex lege al lavoratore e del comportamento datoriale secondo buona fede.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE : PROPORZIONALITA' TRA COMPORTAMENTO E SANZIONE

La Cassazione, con Sentenza n. 24132 del 20 novembre 2007, ha precisato che la previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva in successive mancanze disciplinari come ipotesi di giustificato motivo di licenziamento non esclude il potere del giudice di valutare la gravità in concreto dei singoli fatti addebitati, ancorché connotati dalla recidiva, ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione espulsiva, quale naturale conseguenza dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 2119 c.c., i quali sanciscono il principio che la sanzione irrogata al lavoratore deve essere sempre proporzionata al comportamento posto in essere.

ASSEGNAZIONE DI MANSIONI DIVERSE

La Cassazione, con Sentenza n. 21025 del 8 ottobre 2007, ha stabilito in relazione alla questione dell'assegnazione di mansioni diverse da quelle dell'assunzione, la equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti – che legittima lo jus variandi del datore di lavoro, a norma della disciplina legale in materia (art. 2103 c.c., come sostituito dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 13) – deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto.

In particolare, il giudizio di equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedentemente affidate al lavoratore richiede la sussistenza di due condizioni: una verifica formale sulla ricomprensione in astratto delle nuove mansioni nella categoria di inquadramento del lavoratore, una verifica sostanziale sulla aderenza in concreto delle nuove mansioni alla specifica competenza del dipendente e sull'idoneità delle mansioni stesse a salvaguardare il livello professionale del medesimo (c.d. "giudizio di equivalenza statica"), nonché l'accrescimento professionale del lavoratore stesso (c.d. "giudizio di equivalenza dinamica").

EROGAZIONE CONTINUATIVA DI UN EMOLUMENTO ALLA GENERALITA' DEI DIPENDENTI

La Cassazione, con Sentenza n. 22504 del 26 ottobre 2007, ha stabilito che la corresponsione continuativa di un emolumento nel corso del rapporto di lavoro ed in favore della generalità dei dipendenti può essere sufficiente a farlo considerare come elemento della retribuzione anche se di ammontare variabile; esiste infatti una presunzione di onerosità per tutte le prestazioni eseguite durante il detto rapporto e per converso può giustificarsi un'erogazione liberale da parte dell'imprenditore solo se occasionale e collegata ad eventi particolari.

TRASFERITA: CONFIGURABILITA' E PRESUPPOSTI

La Cassazione, con Sentenza n. 19236 del 14 settembre 2007, ha precisato che ai fini della configurazione della trasferta del lavoratore (da cui consegue il suo diritto a percepire la relativa indennità) che si distingue dal trasferimento (il quale comporta l'assegnazione definitiva del lavoratore ad altra sede diversa dalla precedente) è necessaria la sussistenza del permanente legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro, mentre restano irrilevanti, a tale fine, la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo e la coincidenza del luogo della trasferta con quello di un successivo trasferimento, anche se disposto senza soluzione di continuità al termine della trasferta medesima.

Nella fattispecie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello, la quale aveva affermato che connotati assolutamente indefettibili, costitutivi ed essenziali della trasferta sono la temporaneità dell'incarico di lavoro fuori sede, ai fini della differenziazione di esso da quello del trasferimento, e che l'incarico stesso sia anche topograficamente apprezzabile, tale da giustificare rimborsi ed indennità.

NESSO DI CAUSALITA' TRA MALATTIA TUMORALE ED ATTIVITA' LAVORATIVA

La Cassazione, con Sentenza n. 24637 del 27 novembre 2007, ha specificato che in caso di malattia tumorale, il nesso di causalità relativo all'origine professionale di essa non può essere oggetto di semplici presunzioni tratte da ipotesi tecniche teoricamente possibili, ma necessita di una concreta e specifica dimostrazione, che può essere, peraltro, data anche in via di probabilità, ma soltanto ove si tratti di "probabilità qualificata", da verificare attraverso ulteriori elementi idonei a tradurre in certezza giuridica le conclusioni in termini probabilistici del consulente tecnico.

RESPONSABILITA' DEL COMMITTENTE NEGLI APPALTI IN AMBITO PRODUTTIVO

La Cassazione, con Sentenza n. 37588 del 12 ottobre 2007, ha affermato che l'art. 7 del D. Lgs. 626/94, come modificato dall'art. 1, comma 910, della Legge n. 296/2006, nel contemplare gli obblighi gravanti sul datore di lavoro committente di lavori affidati ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, ricomprende nella propria sfera di operatività non solo e non tanto la struttura fisica in cui si svolge l'attività imprenditoriale ma, ove questa consista nella prestazione di un servizio e abbia, in quanto tale, un carattere diffuso sul territorio, l'intera area economico geografica entro la quale l'attività stessa è destinata a realizzarsi, sicché il datore di lavoro, quand'anche disarticoli il ciclo produttivo avvalendosi di strumenti contrattuali che gli consentano di alleggerire sul piano burocratico organizzativo la struttura aziendale, contestualmente dislocando, almeno in parte, i rischi, è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale di tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione del programma imprenditoriale avuto di mira.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

La Cassazione, con Sentenza n. 1077 del 18 gennaio 2008, ha confermato la legittimità del licenziamento disciplinare inflitto al medico radiologo inserito in una struttura sanitaria privata per aver eseguito alcuni esami in favore della madre di un collega senza farla pagare, attestando falsamente che si trattava di paziente ricoverato. La Corte ha sottolineato il disvalore ambientale che può comportare un siffatto comportamento da parte del dipendente.

CREDITI DEL LAVORATORE: L'INPS RISPONDE SOLO PER IL TFR CON IL FONDO DI GARANZIA

La Cassazione, con Sentenza n. 1209 del 21 gennaio 2008, ha stabilito che, a fronte di un debito del datore di lavoro, il dipendente può rivolgersi all'Inps per la corresponsione del TFR attraverso il Fondo di Garanzia, ma non può pretendere altri emolumenti dall'Inps (come le ultime tre mensilità di retribuzione) anche se ciò era stato concordato con accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, in quanto si esclude l'esistenza di una obbligazione solidale fra l'Inps ed il datore di lavoro insolvente.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La Cassazione, con Sentenza n. 841 del 17 gennaio 2008, ha ritenuto non sindacabile, sotto i profili della congruità e dell'opportunità, la scelta del datore di lavoro che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto a cui era addetto il dipendente licenziato per giustificato motivo oggettivo.

MOBBING: RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

La Cassazione, con Sentenza n. 16148 del 20 agosto 2007, ha stabilito che il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile dei danni conseguenti a comportamenti mobbizzanti attuati contro uno dei propri dipendenti nel caso in cui, venuto a conoscenza degli stessi, non cerchi di porvi fine.

In altri termini, il comportamento omissivo di un datore di lavoro di fronte ad episodi di mobbing contro un proprio dipendente attuati da un altro dipendente determina la responsabilità dello stesso datore di lavoro.

Inoltre, la Suprema Corte, con questa sentenza, ha precisato che la responsabilità del datore di lavoro per i danni subiti dal dipendente vittima dei comportamenti mobbizzanti si configura indipendentemente dall'individuazione di chi attua tali comportamenti illeciti, nonché indipendentemente dalla rilevanza penale dei medesimi.

Il termine di prescrizione entro il quale è possibile, per il lavoratore mobbizzato, richiedere il risarcimento dei danni subiti inizia a decorrere da quando gli stessi danni si manifestano esternamente e, pertanto, diventano visibili e riconoscibili.

LICENZIAMENTO PER L'INVIO DI SMS PERSONALI CON IL CELLULARE DELL'AZIENDA

La Cassazione, con Sentenza n. 837/2008, ha affermato che è giustificato il licenziamento del dipendente che invia troppi sms con il cellulare dell'ufficio. Alla base della decisione della Suprema Corte c'è la cessazione dell'elemento della fiducia che deve necessariamente esistere tra dipendente e datore di lavoro.

RIDUZIONE DI PERSONALE: L'INFORMAZIONE INCOMPLETA DEL DATORE CON LA COMUNICAZIONE DELLA MOBILITA'

La Cassazione, con Sentenza n. 528 dell'11 gennaio 2008, ha stabilito che, nell'ambito di un processo aziendale di riduzione di personale, un' eventuale informazione incompleta del datore di lavoro può legittimare l'impugnativa del singolo dipendente solo a condizione che questo

dimostri che tali informative ledono l'esercizio dei poteri di controllo preventivo attribuiti alle organizzazioni sindacali, con ricadute pregiudizievoli sugli stessi lavoratori.

Nel caso in questione, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso del datore e cassato la sentenza della Corte d'appello che aveva annullato il licenziamento di una dipendente, poiché la riteneva legittimata direttamente a far valere l'incompletezza dell'informazione data dall'imprenditore quando aveva dato inizio e comunicato la procedura di mobilità.

SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO: ASSENZE CERTIFICATE DALL'ASL

La Cassazione, con Sentenza n. 683 del 16 gennaio 2008, ha rigettato il ricorso del dipendente licenziato a seguito di infortunio sul lavoro per aver superato il periodo di comporto ed essere rimasto assente dal lavoro per più di un anno.

La questione era incentrata sul fatto che i periodi di malattia del dipendente possano essere computati nel periodo di comporto, dopo il superamento del quale il dipendente può essere licenziato (secondo il CCNL dopo il superamento di dodici mesi di assenza in un triennio).

Nel caso in questione, solo i giorni di malattia che erano stati riconosciuti dall'Inail al dipendente non entrano a far parte del calcolo ai fini del superamento del periodo di comporto, mentre entrano nel computo i giorni di malattia comunque certificati dall'Asl, ma disconosciuti dall'Inail.

CARATTERISTICHE DEL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

La Cassazione, con Sentenza n. 278/2008, ha ribadito che nel licenziamento per superamento del periodo di comporto non è prevista alcuna contestazione e non sono applicabili le disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, in quanto tale recesso non è riconducibile alla natura disciplinare.

LAVORO SUBORDINATO – CONFIGURABILITA' – ONERE DELLA PROVA

La Cassazione, con Sentenza n. 18692 del 6 settembre 2007, ha affermato che la prestazione di attività lavorativa onerosa, all'interno dei locali dell'azienda, con materiali ed attrezzature propri della stessa, e con modalità tipologiche proprie di un lavoratore subordinato, in relazione alle caratteristiche delle mansioni svolte (nella specie, commesso addetto alla vendita), comporta una presunzione di subordinazione che è onere di controparte vincere.

Una volta provata la subordinazione, è onere del datore di lavoro provare i requisiti formali richiesti dalla legge per le tipologie contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso