



Circolare Informativa

n°31/2013

Pillole di Cassazione

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

- 1) **Infortunio sul lavoro e apprendisti** *pag. 3*
 - 2) **Il datore di lavoro deve proteggere i propri dipendenti da comportamenti mobbizzanti posti in essere da altri lavoratori** *pag.3*
 - 3) **Licenziamento disciplinare ed assenza ingiustificata** *pag.4*
 - 4) **Legittimo il controllo ex-post delle mail laddove finalizzato all'accertamento di un comportamento tale da ledere l'immagine aziendale** *pag.5*
 - 5) **Licenziamento collettivo per g.m.o e comunicazione di avvio procedura di mobilità** *pag.6*
 - 6) **Patto di non concorrenza e decisione unilaterale del datore** *pag.7*
-

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



1) INFORTUNIO SUL LAVORO E APPRENDISTI

In più di un'occasione abbiamo sottolineato l'importanza dell'art.2087 del c.c. secondo il quale *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Sulla base di tale principio, la **Suprema Corte** con la sentenza n.536/2013 ha rafforzato l'assunto secondo il quale, *l'onere di vigilare sull'utilizzo effettivo delle misure di sicurezza è ancora più gravoso laddove ci si trovi di fronte a dipendenti di giovane età e quindi inesperti come gli apprendisti*.

In tal caso, viene riconosciuto il risarcimento per infortunio a carico dell'azienda.

Il caso in esame riguarda una controversia sorta tra una società e l'INAIL, ove l'Ente previdenziale agisce nei confronti del datore ai fini del rimborso della somma erogata ad un dipendente della stessa società per un infortunio.

La società si difende replicando di aver posto in essere tutte le misure cautelative in termini di sicurezza e di aver adeguatamente formato lo stesso lavoratore, il quale di sua iniziativa avrebbe adottato un comportamento anomalo e imprevedibile.

A riguardo, la Suprema Corte accoglie la domanda dell'INAIL sulla base del seguente principio: *le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza o imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare idonee misure protettive e soprattutto quando non accerti e vigili che l'utilizzo effettivo e concreto delle stesse da parte del dipendente*.

L'esonero dell'imprenditore da qualsivoglia responsabilità sussiste unicamente e laddove la condotta del lavoratore presenti i caratteri dell'abnormità e dell'esorbitanza relativamente al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute e tale da porsi quale causa esclusiva dell'evento.

Nel caso in esame la Cassazione pone maggiormente l'accento sul fatto che il lavoratore era un giovane apprendista professionalmente inesperto, riguardo al quale è necessario un controllo più accurato in termini di sicurezza e vigilanza da parte del datore.

2) IL DATORE DI LAVORO DEVE PROTEGGERE I PROPRI DIPENDENTI DA COMPORTAMENTI MOBBIZZANTI POSTI IN ESSERE DA ALTRI LAVORATORI

Con la sentenza n.1471/2013 la **Corte di Cassazione** sottolinea l'importante ruolo di protezione del datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente allorché si verificano dei comportamenti vessatori da parte di altri colleghi.

Nella specie, viene statuita *la responsabilità del datore di lavoro per il danno subito dal lavoratore a seguito di molestie e prevaricazioni poste in essere da altri colleghi, laddove lo stesso datore ne fosse a conoscenza e non si adoperasse a porre fine*.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Nel caso di specie, un lavoratore adiva i Giudice di merito al fine di farsi riconoscere l'illegittimità del demansionamento subito ed il risarcimento danni, a seguito dei comportamenti di *mobbing* adottati dai colleghi nel totale disinteresse della società.

Ebbene, i Giudici di Piazza Cavour hanno sottolineato come il datore di lavoro abbia un dovere di protezione nei confronti dei propri lavoratori e pertanto, deve porre in essere tutte le cautele e le misure necessarie a garantire non solo l'incolumità fisica, ma anche psicologica del lavoratore.

Pertanto, non basta la sola affissione di un ordine di servizio generico bensì, è necessario che il datore di lavoro dimostri di avere adottato tutte le misure dirette ad impedire la protrazione della condotta illecita.

Se non lo fa, si ravvisa una responsabilità omissiva dell'azienda e pertanto, il datore è obbligato a risarcire al dipendente mobbizzato il danno biologico.

3) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ED ASSENZA INGIUSTIFICATA

Il potere disciplinare del datore di lavoro trova la sua origine nell'art.2106 del c.c. che prevede l'irrogazione di sanzioni disciplinari da parte del datore laddove il lavoratore non osservi le disposizioni normative concernenti l'obbligo di diligenza e di fedeltà.

E' chiaro che, deve sempre essere rispettato il principio di proporzionalità fra la gravità dell'illecito e la sanzione comminata.

Tale disposto codicistico è stato successivamente ampliato di contenuti grazie all'art.7 dello statuto dei lavoratori ovvero, la Legge n.300/1970 che ha stabilito ulteriori principi che ricordiamo in breve:

- **legalità e pubblicità:** il codice disciplinare deve essere affisso in luogo accessibile a tutti e deve contenere la specifica dei comportamenti illeciti;
- **diritto alla difesa e contraddittorio** ovvero, la contestazione dell'illecito commesso deve essere fatta per iscritto;
- **specificità:** il fatto contestato al lavoratore deve essere chiaro e non generico;
- **soggettività:** la contestazione deve essere diretta all'autore dell'illecito;
- **immediatezza:** tale fase concerne sia quella della contestazione che, dell'irrogazione della sanzione;
- **immodificabilità:** non è possibile cambiare la contestazione laddove sia stata notificata;
- **proporzionalità:** deve esserci un rapporto di equità tra la sanzione e l'illecito;
- **determinazione della sanzione:** sono state introdotte sanzioni conservative ed espulsive nonché la quantità massima delle stesse;
- **opposizione:** è possibile opporsi alla sanzione ricorrendo ad un collegio arbitrale di conciliazione presso la DTL.

Con sentenza n.3179/2013 la **Suprema Corte** ha stabilito la illegittimità del licenziamento intimato a seguito di un provvedimento disciplinare ad un dipendente che si era allontanato dal luogo di lavoro per un breve lasso di tempo.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Nella specie, il lavoratore era stato autorizzato ad allontanarsi dal luogo di lavoro ed aveva informato il datore di recarsi all'Ufficio infortuni.

Da controlli successivi era emerso che, il lavoratore non si era mai recato presso tale ufficio e da lì, l'adozione da parte del datore di un procedimento disciplinare conclusosi con il relativo licenziamento.

I Giudici d'Appello riformando la sentenza hanno dichiarato la illegittimità del licenziamento con reintegra e risarcimento del danno a favore del lavoratore.

La Suprema Corte ha ritenuto corretta la decisione della Corte d'Appello in quanto:

- l'assenza ingiustificata era relativamente breve in quanto quantificabile in meno di tre ore,
- il comportamento assunto dal lavoratore non era talmente grave da comportare il licenziamento; (*principio della proporzionalità*)
- nella lettera di contestazione non erano indicati in maniera puntuale gli elementi concreti tali da identificare la natura fraudolenta del comportamento assunto dal lavoratore; (*principio della specificità*)
- le mansioni lavorative svolte non richiedevano un grado particolare di affidamento e fiducia;
- l'assenza non aveva comportato disagi nell'organizzazione aziendale poiché era stata in ogni caso autorizzata;
- il relativo codice disciplinare prevedeva la sanzione espulsiva ovvero, il licenziamento per assenze ingiustificate oltre il quinto giorno.

4) LEGITTIMO IL CONTROLLO EX-POST DELLE MAIL LADDOVE FINALIZZATO ALL'ACCERTAMENTO DI UN COMPORTAMENTO TALE DA LEDERE L'IMMAGINE AZIENDALE

La **Suprema Corte** con sentenza n.2722/2012 ha dichiarato la legittimità dei controlli eseguiti *ex-post* dal datore e finalizzati non alla sorveglianza relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa, quanto piuttosto alla verifica ed al riscontro di eventuali comportamenti illeciti da parte del lavoratore.

La vicenda riguardava un dipendente bancario che aveva divulgato tramite posta elettronica notizie riservate e delicate su un cliente dell'istituto, traendone dei vantaggi personali.

L'Istituto di credito aveva eseguito controlli sulle mail del dirigente e ne era seguito il licenziamento.

Secondo la Cassazione, i controlli posti in essere dal datore sono pienamente legittimi e non ledono la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Non vi è alcun contrasto con l'invocato art.4 dello Statuto (*controllo a distanza dell'attività lavorativa in assenza di accordo con le RSA e autorizzate dal Servizio ispettivo della DPL*).

Il controllo esercitato dall'Istituto aveva lo scopo di accertare ex-post un'eventuale condotta lavorativa tale da violare gli obblighi di fedeltà e riservatezza, pertanto gli Ermellini hanno sottolineato la liceità dei controlli destinati a rilevare un comportamento tale da porre in pericolo l'immagine aziendale.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



In definitiva, il datore di lavoro non ha fatto altro che porre in essere un'attività di controllo sulle strutture informatiche aziendali che prescindeva dalla sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa, e tale potere di controllo è stato esercitato in maniera corretta e pertanto, rientra nell'alveo dei legittimi "controlli difensivi".

5) LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E COMUNICAZIONE DI AVVIO PROCEDURA

L'istituto del licenziamento collettivo è un argomento particolarmente delicato ed in più di un'occasione la Giurisprudenza ha sottolineato la notevole importanza di quanto normativamente disposto dalla Legge n.223/1991 "Norme in materia di cassa integrazione guadagni, mobilità, trattamenti di disoccupazione e avviamento al lavoro" agli artt. 4 "Procedura per la dichiarazione di mobilità" e 24 "Norme in materia di riduzione del personale".

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario ha anche evidenziato quanto siano determinanti le informazioni contenute nella "comunicazione" relativa all'attivazione della procedura di mobilità e come il più delle volte il licenziamento risulti illegittimo per gli errori formali presente nel documento stesso, nonostante, al termine della procedura vi sia un accordo con le OO.SS.

Con l'avvento della Riforma Fornero, gli aspetti sanzionatori legati ai licenziamenti collettivi sono stati ammorbiditi, in quanto la novella normativa ha ritenuto non irregolare la procedura di mobilità e le relative omissioni della comunicazione, allorquando tali omissioni siano state garantite dall'accordo sindacale.

La Riforma ha anche stabilito che il termine per la comunicazione alle organizzazioni sindacali è di 7 giorni.

Per quanto precede, la **Suprema Corte** con la sentenza n.22655/2012 ha asserito che a seguito di un licenziamento collettivo, il datore di lavoro deve adempiere in maniera corretta alla procedura informativa di cui all'art.4 della Legge n.223/1991 e deve garantire alle OO.SS. di svolgere in maniera compiuta e trasparente il loro ruolo di interlocutori all'interno della crisi, ponderando opportunamente le eventuali soluzioni alternative atte ad evitare in tutto o, in parte la riduzione di personale.

Da qui, l'importante ruolo della comunicazione iniziale, al fine di aprire un confronto tra le parti, in modo da arginare per quanto possibile le eccedenze di personale, soprattutto laddove non sia possibile adottare misure diverse dalla mobilità.

Inoltre, la Cassazione sottolinea che nell'ipotesi in cui la società abbia più filiali, sia del datore specificare le motivazioni che hanno portato a scegliere una sede piuttosto che un'altra.

Dallo stesso filone scaturisce come, all'interno della comunicazione debbano essere puntualmente specificati i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che siano da ostacolo ad un eventuale trasferimento dei lavoratori da licenziare ad altra sede operativa.

Infine, gli Ermellini hanno fatto un breve richiamo alle novità che la Riforma del Lavoro ha apportato alla Legge n.223/1991, in quanto il mitigato regime sanzionatorio successivo alla reintegra, non trova applicazione ai licenziamenti avvenuti antecedentemente all'entrata in vigore della Legge n.92/2012. (*principio di irretroattività delle leggi*)

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



6) PATTO DI NON CONCORRENZA E DECISIONE UNILATERALE DEL DATORE DI LAVORO

L'art.2125 del c.c. dispone “*Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo laddove non risulti da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro certi limiti di oggetto, di tempo e di luogo*”.

Sulla base di quanto civilisticamente esposto, la **Cassazione** con sentenza n.212/2013 ha stabilito che, non è attribuito al datore di lavoro il potere di incidere unilateralmente sulla durata temporale del vincolo, vanificando così la previsione della fissazione di un termine certo, inoltre, non può prevedersi che l'attribuzione patrimoniale pattuita possa essere caducata dalla volontà del datore di lavoro.

La vicenda riguarda il caso di una società, la quale al momento della stipula del contratto di lavoro con un dipendente viene sottoscritto anche il patto di non concorrenza.

In un momento successivo, il lavoratore presenta le proprie dimissioni ed a conclusione del periodo di preavviso, la società comunica la volontà di non avvalersi del patto di non concorrenza e di conseguenza di non corrispondergli il pagamento del corrispettivo stabilito.

Ebbene secondo gli Ermellini, la risoluzione del patto di non concorrenza rimessa al mero arbitrio del datore di lavoro viola palesemente quanto disposto all'art.2125 del c.c. e pertanto concretizza una clausola nulla perché contraria a norme imperative.

Inoltre, l'eccezionale limitazione alla libertà di impiego delle energie lavorative risulta compatibile unicamente con un vincolo stabile e certo, che si presume sia stato accettato dal lavoratore all'esito di una valutazione e ponderazione in termini di convenienza.

Pertanto, non è legittimo il comportamento del datore di liberarsi *ex-post* di tale vincolo e quindi di non pagare il corrispettivo pattuito, un tale atteggiamento priverebbe di qualsiasi certezza la stessa pattuizione.

Come di consueto la nostra struttura resta a disposizione per eventuali esplicitazioni in materia.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese
