



Circolare Informativa n°5/2014

Pillole di Cassazione



INDICE

- 1) **Sicurezza sul lavoro, doveri del datore e presunzione di responsabilità** pag. 3
 - 2) **Le somme accantonate dal datore di lavoro per la previdenza complementare non si computano nel T.F.R.** pag. 3
 - 3) **Il lavoratore non prontamente reintegrato ha diritto anche al risarcimento del danno consequenziale** pag. 4
 - 4) **Il periodo di comporto deve essere superato e non semplicemente raggiunto** pag. 5
 - 5) **Rifiuto a svolgere mansioni superiori e licenziamento** pag. 5
 - 6) **Danno esistenziale e comportamento illegittimo del datore** pag. 6
 - 7) **Mobbing: configurabilità e onere della prova** pag. 7
-



1) SICUREZZA SUL LAVORO, DOVERI DEL DATORE E PRESUNZIONE DI RESPONSABILITÀ

L'art. 2087 del c.c. dispone “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”.

Si evince come l'obbligazione contenuta nel disposto codicistico sia di natura contrattuale, pertanto, **il prestatore di lavoro che riporti un danno alla salute sostenendo che lo stesso sia stato causato dalla prestazione lavorativa svolta, dovrà dimostrare l'esistenza del danno e il nesso causale tra condotta e l'evento.**

Allo stesso tempo, il datore di lavoro dovrà - *al contrario* - dimostrare di aver adottato tutte le misure idonee per evitare il verificarsi dell'evento lesivo.

Con **sentenza n.10968/2013** la **Suprema Corte** ha stabilito che, sussiste una “*presunzione di pericolosità d'uso*”, laddove il dipendente, nell'eseguire la propria attività lavorativa venga a contatto con impianti e macchinari elettrici, difatti secondo la Cassazione la pericolosità *intrinseca* di tali strumenti escluderebbe a priori l'onere a carico del danneggiato di provare la concreta possibilità delle macchine di cagionare l'infortunio.

In linea generale, il dovere di tutela della sicurezza del lavoratore a carico del datore di lavoro va valutato caso per caso a seconda delle specifiche lavorazioni e modalità organizzative dell'impresa, in ogni caso **il datore deve porre in essere particolari cautele anche nei riguardi dei lavoratori meno esperti, in modo da sottrarli ad eventuali rischi di riportare lesioni a seguito dell'utilizzo di macchinari pericolosi.**

Fondamentale risulterebbe anche l'informazione e la formazione dei dipendenti circa i rischi e la pericolosità degli strumenti di lavoro, difatti **l'onere della prova a carico del datore sarà quello dimostrare di aver opportunamente informato il lavoratore circa la pericolosità della macchina e delle sue caratteristiche di funzionamento.**

2) LE SOMME ACCANTONATE DAL DATORE DI LAVORO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE NON SI COMPUTANO NEL T.F.R.

Con l'**ordinanza n.8228/2013** la **Suprema Corte** ha ribadito che, le somme accantonate dal datore di lavoro ai fini della previdenza complementare – *prescindendo dal soggetto che eroga il trattamento integrativo e dal destinatario dello stesso* – non rientrano nel computo delle indennità di anzianità, né del T.F.R.

Secondo i Giudici di Piazza Cavour, la nozione di “*retribuzione*” ha quale presupposto il trasferimento della ricchezza dal datore al lavoratore, nella specie “*la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività svolta*”. (*nesso di corrispettività*)

Il T.F.R. e l'indennità di anzianità identificano il trattamento economico che viene elargito al



lavoratore a seguito del completamento del rapporto lavorativo ed ha la funzione di essere d'ausilio, nel caso in cui, conclusosi il rapporto di lavoro, viene a cadere il diritto alla retribuzione, pertanto sarebbe non giustificata l'inclusione di somme e di importi di cui il lavoratore non ha mai beneficiato.

Secondo gli Ermellini, **i versamenti eseguiti dal datore alla previdenza complementare non hanno carattere retributivo**, tale principio oltre ad essere sostenuto dal regime previdenziale che disciplina i relativi fondi, viene ulteriormente avvalorato dalla Corte Costituzionale, la quale ha in più di un'occasione, ribadito che le contribuzioni degli imprenditori al finanziamento dei fondi non possono assurgere ad **“emolumenti retributivi con funzione previdenziale”**, bensì trattasi unicamente e strutturalmente di contributi di natura previdenziale.

Per quanto precede, sarebbe irragionevole riconoscere la natura retributiva a determinate somme relativamente alle quali non si versa alcuna contribuzione previdenziale propriamente definita, non rientrando nemmeno tra i redditi di lavoro dipendente ai fini fiscali.

Premesso ciò, la Corte ha enunciato il principio di diritto secondo cui **“le somme accantonate per la previdenza complementare dal datore di lavoro non si computano né nel t.f.r., né nell'indennità di anzianità”**.

3) IL LAVORATORE NON PRONTAMENTE REINTEGRATO HA DIRITTO ANCHE AL RISARCIMENTO DEL DANNO CONSEGUENZIALE

Con **sentenza n.9073** del 15 aprile 2013 la **Suprema Corte** ha disposto che, nell'ipotesi di licenziamento illegittimo spetta al lavoratore: la reintegra nel posto di lavoro, il pagamento della retribuzione che avrebbe percepito dal giorno del licenziamento sino alla reintegra ed il **risarcimento dell'ulteriore danno derivante dal ritardo nella reintegra**.

Il caso esaminato riguarda quello di un lavoratore, il quale dopo essere stato licenziato ricorre al Giudice del Lavoro che, sancisce la illegittimità del licenziamento, ordina la reintegra ed il risarcimento del danno pari alle retribuzioni non percepite dal giorno del recesso a quello della reintegra.

Il datore non procede alla reintegra limitandosi unicamente ad erogargli mensilmente la retribuzione senza avvalersi della prestazione lavorativa.

Il lavoratore ricorre nuovamente in giudizio lamentando il pagamento delle retribuzioni senza la reintegra nel posto di lavoro e richiedendo un risarcimento danni ulteriore di natura non patrimoniale, legato al comportamento del datore ed incidente sulla professionalità e sulla salute del lavoratore.

Orbene, nella decisione gli Ermellini hanno richiamato le precedenti pronunce che contemplavano l'ordine di reintegra e la possibilità di richiedere ulteriori danni laddove, il datore avesse ritardato nella reintegra.

Secondo la Cassazione **il datore deve essere consapevole che, laddove non provveda ad ottemperare a quanto disposto precedentemente dai Giudici incorre nel rischio di nuovi risarcimenti**.

Nel caso specifico, il risarcimento **“ulteriore”** non è da considerarsi alla stregua di una duplicazione, in quanto presenta una natura diversa essendo collegato al comportamento omissivo del datore e pertanto, **il risarcimento ha quale fine quello di evitare che il comportamento illegittimo**



assunto dal datore possa pregiudicare ancora di più la dignità del lavoratore che, non potendo reinserirsi nel mondo del lavoro corre il rischio di un logorio delle professionalità acquisite in precedenza.

4) IL PERIODO DI COMPORTO DEVE ESSERE SUPERATO E NON SEMPLICEMENTE RAGGIUNTO

Quando un lavoratore si assenta per malattia o infortunio, esiste un periodo, definito *periodo di comportamento* entro il quale vige da parte del datore di lavoro, il divieto di licenziamento.

In tal caso, al lavoratore viene garantito il mantenimento del posto di lavoro e l'identica retribuzione economica.

La **Suprema Corte con sentenza n.7153/2013** ha sostenuto che ai fini della legittimità del licenziamento, il periodo massimo di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva deve essere superato e non semplicemente raggiunto.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello avvalorava la decisione assunta precedentemente dal Tribunale che aveva dichiarato la illegittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore dipendente per superamento del periodo di comportamento.

Ai fini della legittimità del licenziamento, è necessario che il “periodo di comportamento” non solo sia raggiunto ma, deve essere anche superato, nel caso in esame il lavoratore aveva raggiunto il numero di giornate previsto contrattualmente ma, non lo aveva superato in quanto il giorno successivo risultava assente per aspettativa e non per malattia.

La Suprema Corte adita a disciplinare la questione ha sottolineato la corretta interpretazione fornita dalla Corte d'Appello, pertanto il recesso poteva essere intimato unicamente se, il giorno dopo il lavoratore risultava ancora in malattia, diversamente essendo documentata la richiesta di aspettativa non poteva ritenersi legittimo il licenziamento.

5) RIFIUTO A SVOLGERE MANSIONI SUPERIORI E LICENZIAMENTO

L'art.2103 del c.c. dispone *“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o, a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero, a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore ai tre mesi. Ogni patto contrario è nullo”*.

Si evince come il disposto codicistico, evidenzia una certa *“rigidità”* nella parte in cui dispone che, *ogni patto contrario è nullo*.

Il nostro Ordinamento pone particolare attenzione nella tutela del diritto del lavoratore a mantenere e nel caso accrescere la propria professionalità, pertanto non potrà mai essere adibito a



mansioni inferiori (*demansionamento*), unica eccezione a tale principio è giustificata durante la *procedura di mobilità*, ove ai fini della conservazione del posto di lavoro ovvero, onde evitare il licenziamento, il lavoratore può essere impiegato in mansioni diverse, anche inferiori sempre nel rispetto dell'onere di *repechage*.

Riguardo al concetto di "*mansioni equivalenti*", sembra che dottrina e giurisprudenza siano concordi nel sostenere che tali mansioni sono quelle che tengono conto del bagaglio professionale e delle esperienze acquisite dal lavoratore.

Fatta questa premessa, la **Suprema Corte** con la sentenza **n.17713/2013** ha analizzato la problematica concernente la possibilità per il lavoratori di rifiutare lo svolgimento di mansioni superiori nelle ipotesi previste normativamente ovvero, per sostituire un altro dipendente di grado superiore con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel caso esaminato, **gli Ermellini hanno ritenuto legittimo il rifiuto promosso dal lavoratore in quanto, non si è trattato di un "rifiuto alla prestazione", bensì "di un rifiuto a quella specifica prestazione, la quale non solo non aveva alcuna rispondenza con le professionalità acquisite dal lavoratore, ma comportava l'assunzione di specifiche responsabilità sotto l'aspetto penale"**.

Secondo il giudizio della Cassazione, il lavoratore può rifiutarsi di svolgere mansioni superiori ai fini della sostituzione di un lavoratore assente, il tutto però andrà opportunamente valutato considerando:

- il confronto tra le vecchie e le nuove mansioni;
- la possibilità di essere esposto a responsabilità di natura penale durante lo svolgimento della mansione superiore.

6) DANNO ESISTENZIALE E COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO DEL DATORE

Preliminarmente, il *danno esistenziale* è una recente costruzione della Giurisprudenza la quale lo identifica come il danno alla più ampia categoria dei diritti costituzionalmente garantiti dalla Carta e riferibili alla persona umana.

Con la sentenza n.11527/2013 la **Suprema Corte** ha ulteriormente specificato che, **nell'ambito lavoristico il danno esistenziale non deve intendersi come conseguenza di ogni comportamento illegittimo assunto dal datore, altresì è onere del lavoratore fornire la prova in ordine al nesso di causalità fra danno esistenziale e comportamento datoriale** sulla base di quanto disposto dall'art.2697 del c.c. che sancisce: "*Chi vuole far valere un diritto in giudizio, deve provare i fatti che ne costituiscono fondamento*".

Secondo la Giurisprudenza, il danno esistenziale deve essere dimostrato dal soggetto che l'ha subito, in quanto se tale danno esistenziale comporta un peggioramento delle condizioni di vita, il peggioramento è manifesto e tangibile, pertanto non qualsivoglia comportamento "*illegittimo*" assunto dal datore identifica il risarcimento del danno esistenziale, non basta dimostrare quanto la condotta del datore sia stata lesiva, ma **è necessario che lo stesso lavoratore fornisca la prova del danno esistenziale e del nesso di causalità con il comportamento del datore.**

Nel caso di specie, la Corte analizza il trasferimento di un lavoratore presso altra sede e



relativamente al quale viene riconosciuta la illegittimità dello stesso trasferimento, il danno patrimoniale, ma non il danno esistenziale sofferto dal lavoratore con riguardo alla vita familiare e sociale.

Dall'esame del caso, risultava che il lavoratore già in precedenza viaggiava per lavoro restando settimane fuori casa senza la possibilità di coltivare rapporti stretti con la propria famiglia, pertanto non era stato dimostrato nessun peggioramento ulteriore sulla qualità della sua vita.

7) **MOBBING: CONFIGURABILITA' E ONERE DELLA PROVA**

Numerose sono le disposizioni che regolamentano il rapporto di lavoro al fine di garantire la tutela (*anche costituzionale*) della persona del lavoratore.

In capo al datore di lavoro non vi è unicamente l'obbligo contrattuale di garantire l'integrità *psico-fisica* del lavoratore dipendente secondo quanto disposto all'art.2087 c.c, bensì egli deve rispettare il generale obbligo di "*neminem laeder*", ovvero il principio sulla base del quale tutti sono tenuti a non ledere la sfera giuridica altrui.

A riguardo rammentiamo, che tale principio è a fondamento della responsabilità extracontrattuale, pertanto chiunque viola il divieto di "*neminem laeder*", è obbligato al risarcimento del danno.

Fatta questa breve premessa, la **Suprema Corte** con sentenza **n.12725/2013** ha riaffermato che, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere molteplici elementi quali:

- una serie di comportamenti di carattere persecutorio, posti in essere nei riguardi di un lavoratore da parte del datore di lavoro, di un suo preposto o, di altri dipendenti sottoposti al potere direttivo dei primi. Tali comportamenti di carattere vessatorio devono essere adottati in maniera sistematica e prolungata nel tempo;
- l'evento deve essere lesivo della salute, della personalità e della dignità del dipendente;
- deve sussistere un nesso eziologico tra la condotta adottata ed il pregiudizio subito dal lavoratore in termini di dignità ed integrità psico-fisica;
- deve sussistere l'intento persecutorio.

La sentenza conclude sostenendo che, ***ai fini della configurabilità circa la responsabilità per mobbing lavorativo, è necessario che siano provati tutti gli elementi indicati i quali sono suscettibili di tutela risarcitoria previa individuazione caso per caso, da parte del giudice.***

Abbiamo ritenuto interessante formulare una panoramica sulle recenti e più significative sentenze della Corte di Cassazione aventi rilevanza nel nostro ambito, segnalandone i contenuti più importanti.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Pagina 7 di 7

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese