

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....

Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 27/2013

15 Luglio 2013 (*)

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

Oggi parliamo di.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI GIUGNO 2013

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Giugno 2013. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Giugno 2013 è pari a **1,172535** e l'indice Istat è **107,10**.

E' ONERE DEL COMMITTENTE GARANTIRE LA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO ANCHE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DELL'APPALTATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14207 DEL 5 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14207 del 5 giugno 2013**, ha statuito che **grava sul committente l'obbligo di adottare tutte le misure idonee a garantire l'integrità dei lavoratori anche se alle dipendenze dell'impresa appaltatrice.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore, dipendente dell'impresa appaltatrice, restava infortunato mortalmente nell'intento di riparare una plafoniera. Per effettuare tale riparazione, **del tutto estranea alla propria mansione lavorativa**, lo stesso si faceva sollevare con un muletto a motore, di proprietà del committente, con l'ausilio di altri due operai subordinati di quest'ultimo.

Gli eredi del prestatore ricorrevano ai Giudici di merito che, in diversa misura, condannavano committente, appaltatore e dipendenti in entrambi i gradi di giudizio.

Sia gli eredi del *de cuius* che il committente ricorrevano in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno sottolineato come sia l'art. 2087 c.c., espressione del principio generale del *neminem laedere*, che l'art. 7 del D.Lgs. n° 626/94, **impongano (anche) al committente, nella cui disponibilità permane l'ambiente di lavoro, l'obbligo di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psichica e fisica dei lavoratori**. A tal fine il committente deve "collaborare" con l'appaltatore per la prevenzione dei rischi connessi sia all'appalto che al luogo di lavoro.

Pertanto, atteso che nel caso di specie il committente **non aveva vigilato sull'operato dei propri dipendenti, né tantomeno aveva posto in atto la necessaria custodia del muletto a motore** (addirittura con le chiavi inserite), i Giudici del Palazzaccio hanno confermato la sua responsabilità, in concorso con gli altri, **nonostante il comportamento del tutto negligente ed arbitrario del lavoratore deceduto**.

IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DELL'INFORTUNIO OCCORSO AL LAVORATORE A CAUSA DELLA MANCATA FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 20970 DEL 15 MAGGIO 2013

La Corte di Cassazione - Sezione Penale -, **sentenza n° 20970 del 15 maggio 2013**, ha statuito la **responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso al lavoratore che non abbia ricevuto la necessaria formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Nel caso *de quo*, tre operai restavano infortunati a seguito di una violenta caduta al suolo causata dal cedimento di una piattaforma di lavoro su colonne **erroneamente assemblate**.

I Giudici di merito, aditi dai lavoratori, condannavano l'azienda datrice di lavoro in entrambi i gradi di giudizio.

L'azienda ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici di Piazza Cavour, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno sottolineato come **il datore di lavoro sia tenuto a rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici ai quali vengono esposti, dovendo fornirgli istruzioni dettagliate in merito alle mansioni da svolgere ed alle connesse pericolosità** (*cf.* Cass n° 41707/2004).

Pertanto, atteso che nel caso di specie era stata accertata la **carente formazione ed informazione impartita ai lavoratori**, i Giudici dell'Organo di nomofilachia hanno confermato la condanna del datore di lavoro.

LA MANCATA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO AZIENDALE DA PARTE DI UNA DELLE SIGLE SINDACALI NON NE DETERMINA LA NULLITÀ.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14511 DEL 10 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14511 del 10 giugno 2013**, ha chiarito che **la mancata sottoscrizione dell'accordo da parte di una delle sigle sindacali presenti in azienda non ne determina la nullità**. Pertanto, non si configura una ipotesi di condotta antisindacale nel caso in cui il datore di lavoro rinnovi un accordo sindacale in scadenza, senza che una delle OO.SS. presenti in azienda – ancorché regolarmente interpellata – lo sottoscriva.

Nel caso in specie, un sindacato ricorreva in Cassazione avverso la sentenza con la quale i Giudici di merito avevano ritenuto insussistente il comportamento antisindacale denunciato, per aver la parte datoriale sostituito un accordo sindacale stipulato (anche) con l'organizzazione sindacale ricorrente con altro stipulato tra altri soggetti.

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza *de qua*, ***hanno posto in evidenza che:***

- ***nel nostro ordinamento non sussiste un obbligo a carico del datore di lavoro di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali;***

➤ ***rientra nell'autonomia negoziale da riconoscere alla parte datoriale la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto con organizzazioni sindacali anche diverse da quelle che hanno trattato e sottoscritto il precedente.***

Inoltre, ***i Giudici nomofilattici, hanno precisato che, nello Statuto dei lavoratori, non vige il principio della necessaria parità di trattamento fra le varie organizzazioni sindacali, così come invece previsto per i lavoratori***(art. 15).

Per i sindacati, invece, ai fini del riconoscimento di una particolare tutela, è previsto il criterio della maggiore rappresentatività sul piano nazionale (art. 19), criterio che non impone una uguaglianza di trattamento dei sindacati forniti di tale requisito.

E' ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA ALLORQUANDO LA CAUSA DELL'EVENTO MORBOSO SIA CONSEGUENZA DEL *MOBBING*.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14643 DELL' 11 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14643 dell'11 Giugno 2013**, ha confermato la **illegittimità di un licenziamento** intimato per il **superamento del periodo di comportamento** per malattia, causata dall'illegittimo **demansionamento subito**.

Nella vicenda in esame, il Tribunale di Pistoia, accogliendo la domanda di una lavoratrice, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento. Il Giudice di prime cure aveva ritenuto che **la patologia accertata**, conseguenza del prolungato periodo di malattia, avesse **origine nell'attività lavorativa** svolta, quale **esito delle condotte vessatorie** che erano **sfociate nell'illegittimo demansionamento** ed in altri comportamenti datoriali integranti la **condotta del mobbing**.

La società appellava tale sentenza davanti alla Corte d'appello di Firenze, chiedendone la totale riforma, sosteneva, in particolare, che l'origine della malattia avesse **cause diverse da quelle paventate e comunque extralavorative**.

La Suprema Corte, rigettando il ricorso della società, **ha confermato** il convincimento dei Giudici di merito che hanno ritenuto **di non computare**, ai fini del periodo di comportamento, **le assenze per malattia della lavoratrice, dovute esclusivamente al discriminatorio e illegittimo comportamento datoriale**.

Gli Ermellini hanno, altresì, **ribadito** (*cf.* Cass., sez. lav., 17 febbraio 2009, n. 3785) che **per "mobbing" si intende** comunemente una **condotta del datore** di lavoro o del

superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta **nei confronti del lavoratore** nell'ambiente di lavoro, che si risolve in **sistematici e reiterati comportamenti ostili**, che finiscono per assumere **forme di prevaricazione** o di **persecuzione psicologica**, da cui può conseguire la **mortificazione morale** e **l'emarginazione** del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, **rilevanti**: **a) la molteplicità di comportamenti** di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; **b) l'evento lesivo della salute** o della personalità del dipendente; **c) il nesso eziologico tra la condotta del datore** o del superiore gerarchico **e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore**; **d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.**

IN MATERIA DI SANZIONI DISCIPLINARI LA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO DEVE RIVESTIRE IL CARATTERE DELLA SPECIFICITA' ALLO SCOPO DI CONSENTIRE L'IMMEDIATA DIFESA.

CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA N. 14880 DEL 13 GIUGNO 2013

La Corte di Cassazione, **ordinanza n° 14880 del 13 Giugno 2013**, ha confermato la **illegittimità della sanzione disciplinare della censura**, inflitta ad un lavoratore per **violazione** del necessario **principio di specificità** che consente al lavoratore il diritto alla immediata difesa.

Nel caso in esame, la Corte d'Appello di Venezia aveva annullato la sanzione disciplinare della "censura" inflitta ad un lavoratore dipendente del Comune di Cessalto precisando che, **dalla comparazione tra l'atto di contestazione di addebito e quello di irrogazione della sanzione, risultava evidente la violazione**, da parte del Comune, **del principio di necessaria specificità e immutabilità della contestazione.**

Avverso la decisione ricorreva il Comune di Cessalto sostenendo che, invero, la Corte territoriale aveva considerato la lettera di contestazione dell'addebito non specifica, "aprioristicamente", **senza effettuare** cioè **alcuna valutazione delle emergenze istruttorie.**

La Suprema Corte, investita del caso, ha preliminarmente fatto notare che **il ricorrente ha l'onere di indicare, partitamente ogni prova** che ritenga essere stata **non valutata** o **mal valutata** dal Giudice di merito; **in mancanza**, le eventuali doglianze si tradurrebbero in una **nuova valutazione** del materiale probatorio, del tutto **inammissibile in sede di legittimità**.

Nella specie, esaminato il contenuto delle contestazioni disciplinari, **i Giudici di Appello avevano giustamente rilevato** come **la presunta scorrettezza**, da cui era sorta tutta la vicenda, **non fosse stata nemmeno contestata** ma, "*del tutto **tardivamente ripresa come motivazione essenziale dell'atto con cui è stata inflitta la sanzione***".

Gli Ermellini, infine, nel rigettare il ricorso del Comune, **hanno ribadito il consolidato orientamento** della giurisprudenza di legittimità nella materia delle sanzioni disciplinari, come regolata dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori, nel senso che, **la previa contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa** e deve, conseguentemente, **rivestire il carattere della specificità**, integrato esclusivamente qualora vengano fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari.

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
EDMONDO DURACCIO***

(*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.

Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!

HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA ED ISTITUZIONALE DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI, GIUSEPPE CAPPIELLO E PIETRO DI NONO.