

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° 30/2012

23 Luglio 2012 (*)

*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.....

IL DATORE DI LAVORO CHE ABBIA CORRETTAMENTE DELEGATO LE FUNZIONI IN
MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO NON E' RESPONSABILE DELL'INFORTUNIO
OCCORSO AL LAVORATORE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 25535 DEL 28
GIUGNO 2012**

La Corte di Cassazione – IV Sezione Penale -, **sentenza n° 25535 del 28 giugno 2012**,
ha deliberato che **non può essere ritenuto colpevole dell'infortunio occorso al
lavoratore il legale rappresentante di una società che, per la rilevante
dimensione aziendale e per la sua particolare complessa articolazione, abbia
delegato ad un altro soggetto le funzioni in materia di sicurezza.**

Nel caso di specie, un lavoratore di un'azienda di notevoli dimensioni, sia organizzative sia
occupazionali, che presentava al momento dell'infortunio almeno dieci cantieri dislocati in
tutta Europa, perdeva la vita durante le operazioni di smontaggio di una gru cingolata.

Il datore di lavoro, chiamato in causa dagli eredi, eccepiva ai giudici di merito la propria estraneità per il reato di omicidio colposo avendo **delegato esplicitamente** le funzioni in materia di sicurezza ad altri soggetti. Di diverso avviso i Giudici di prime cure che condannavano ugualmente il legale rappresentante. Inevitabile il ricorso per Cassazione. Orbene i Giudici di legittimità, nello smentire i Giudici di I grado e la Corte territoriale, hanno avallato la tesi del datore di lavoro affermando che, **laddove all'interno di una realtà aziendale di notevoli dimensioni, e con una struttura particolarmente articolata, il legale rappresentante deleghi, esplicitamente, ad un altro soggetto, le funzioni connesse alla sicurezza sui luoghi di lavoro, lo stesso non può essere ritenuto colpevole del delitto ex art. 589 c.p. (id: omicidio colposo)**. Con la sentenza *de qua* il legale rappresentante è stato pertanto pienamente assolto.

COSTITUISCE REATO DI MINACCIA UTILIZZARE L'ESPRESSIONE " LEI NON SA CHI SONO IO" "

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 11621 DEL 26 MARZO 2012

La Corte di Cassazione, V Sezione Penale, **sentenza n° 11621 del 26 Marzo 2012**, ha stabilito che **la frase "Lei non sa chi sono io....."**, resa celebre dal grande Totò, **può far scattare il reato di minaccia**.

Nella vicenda in esame, durante una lite tra due condomini, per avere la meglio sull'interlocutore **un uomo aveva pronunciato la fatidica frase "Lei non sa chi sono io...."**, **colorando ulteriormente di contenuti la locuzione** minacciosa con successive ingiurie ed **espressioni del tipo : "te la farò pagare....."**.

Il Giudice di Pace di Salerno aveva assolto l'uomo, ritenendo che **non vi fosse idoneità offensiva** nelle espressioni utilizzate, considerando altresì **l'esimente della provocazione** per quel che riguarda le ingiurie.

Contro la sentenza di assoluzione **proponeva ricorso il Procuratore generale** presso la Corte di appello di Salerno **lamentando la scarsa attenzione** del giudice di prime cure **sulla valenza minatoria** delle espressioni.

Ebbene, **I giudici di Piazza Cavour**, accogliendo la tesi della Procura, **hanno stabilito** che invero, **le espressioni utilizzate dovranno essere rivisitate dal giudice del rinvio** per un nuovo esame, **valutando il concreto ambito** nel quale sono state

pronunciate, in un **contesto cioè di alta tensione verbale**, da persona che coloriva e riempiva di **contenuti minacciosi** la frase pronunciata.

A tal proposito la Corte ha ricordato che " **nel reato di minaccia**, elemento **essenziale è la limitazione della libertà psichica** mediante la **prospettazione del pericolo** che un male ingiusto possa essere **cagionato dall'autore alla vittima**, senza che sia necessario che uno stato di intimidazione si verifichi concretamente in quest'ultima, essendo **sufficiente** la sola attitudine della **condotta ad intimorire** e **irrilevante l'indeterminatezza del male minacciato** purché questo sia **ingiusto e possa essere dedotto dalla situazione contingente"**.

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E' INSINDACABILE DAL GIUDICE DI MERITO LA CUI INDAGINE DEVE LIMITARSI ALLA SOLA VERIFICA DELLA ESISTENZA DEL MOTIVO ADDOTTO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11465 DEL 9 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11465 del 9 luglio 2012**, ha affermato che il ***licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.***

I fatti.

Una lavoratrice veniva licenziata per giustificato motivo oggettivo riconducibile alla contrazione dell'attività economica della società datrice di lavoro che rendeva necessaria una riduzione dei costi di gestione attraverso la soppressione del reparto a cui era addetta la lavoratrice stessa.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello rigettavano la domanda di impugnativa del licenziamento.

La lavoratrice proponeva allora ricorso per cassazione.

Orbene i **Giudici di Piazza Cavour**, con la *sentenza de qua*, ***hanno (ri)affermato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, sicché quando essa risulti essere effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile neanche dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità*** (cfr. al

riguardo Cass. n. 17887 del 22/08/2007), **con la conseguenza che al giudice spetta il solo controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.**

Inoltre, **gli Ermellini, hanno anche precisato come il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, connesso alla soppressione del posto di lavoro, non debba essere necessariamente strumentale ad un incremento di profitto, ma possa essere collegato a ragioni di carattere produttivo-organizzativo dettate dalla necessità di ridurre i costi** (cfr. ex plurimis sentenze n.ri 7006 del 25/03/2011 e 19616 del 26/08/2011).

LE LESIONI SUBITE DA UN LAVORATORE A SEGUITO DI UNO "SCIPPO" DURANTE IL NORMALE TRAGITTO CASA/UFFICIO DEVONO ESSERE RISARCITE DALL'INAIL IN QUANTO COSTITUISCONO INFORTUNIO "IN ITINERE".

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 15545 DEL 10 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 15545 del 10 luglio 2012**, ha statuito che **è pienamente risarcibile come infortunio "in itinere" il danno patito dal lavoratore che, a seguito di uno scippo subito nel tragitto casa/lavoro, riporti delle lesioni personali.**

Nel caso *de quo* una lavoratrice, nel mentre si recava al lavoro percorrendo il tragitto abituale, riportava varie lesioni a seguito di uno scippo.

L'INAIL, ed in seguito i giudici di merito aditi dalla lavoratrice, negavano l'indennizzo a titolo di infortunio in itinere – ex art. 12 D. Lgs. 38/2000 - ritenendo che il fatto doloso del terzo (*id*: lo scippatore) aveva interrotto il necessario nesso causale evento/lavoro.

Orbene gli Ermellini, nel ribaltare il *decisum* dei giudici di prime cure, hanno statuito la risarcibilità dell'infortunio di specie atteso che il rischio, cui si è esposti nel tragitto casa/lavoro, è in ogni caso connesso, anche se indirettamente, allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Pertanto, salvo il caso in cui il lavoratore si sottoponga scientemente ad un rischio abnorme (*id*: rischio elettivo), **è da ritenersi pienamente risarcibile l'infortunio causato da accadimenti imprevedibili ed atipici.**

LE FERIE NON GODUTE A CAUSA DI UN PERIODO DI MALATTIA VANNO SEMPRE COMPENSATE CON IL PAGAMENTO DELLA RELATIVA INDENNITA'

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 11462 DEL 9 LUGLIO 2012

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 11462 del 9 Luglio 2012**, ha affermato che **le ferie non godute**, prima **a causa di un periodo di malattia** e successivamente per **cessazione del rapporto** di lavoro, **vanno sempre compensate con il pagamento dell'indennità sostitutiva**.

Nella vicenda al vaglio degli Ermellini, **il direttore dei servizi amministrativi** di un istituto tecnico commerciale di Assisi, **lamentava il mancato riconoscimento** del suo diritto all'**indennità sostitutiva delle ferie, maturate e non godute**, al momento del suo collocamento al riposo, **a causa delle lunghe assenze per malattia**.

La Corte d'appello di Perugia, in riforma della sentenza di primo grado, **aveva confermato l'applicazione delle norme contenute nel CCNL** del comparto scuola, secondo cui le "**ferie non sono monetizzabili....**" rilevando la **sola ipotesi** del pagamento dell'indennità allorquando, all'atto della cessazione del rapporto, residuino ferie non godute per "**documentate esigenze di servizio**".

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, nel ribaltare il *decisum* del precedente grado di giudizio hanno **preliminarmente ricordato** che il diritto alle ferie gode di una tutela rigorosa, di rilievo costituzionale, considerato che **l'art. 36, comma 3, Cost.**, prevede che "**il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi**". Ove in concreto **le ferie non siano effettivamente fruito**, anche senza responsabilità del datore di lavoro, **spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva** che, oltre ad avere **carattere risarcitorio**, costituisce **un'erogazione di natura retributiva**.

Ne **conseguenza**, affermano gli Ermellini, **l'illegittimità delle disposizioni** di contratti collettivi **che escludano il diritto** del lavoratore **all'equivalente economico** di periodi di ferie non goduti al momento della risoluzione del rapporto.

Non di meno, poiché nel caso specifico il dirigente non aveva potuto fruire delle ferie perché malato, **il diniego** di pagamento **è in contrasto** anche **con la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Ue**. I giudici europei hanno infatti **chiarito** (*sentenze C-350/06 e C-520/06*) che **l'articolo 7 della direttiva 2003/88** deve essere interpretato

nel senso che **sebbene la norma nazionale possa stabilire dei limiti temporali per il godimento delle ferie** dalla loro maturazione, **non è ammissibile escludere il diritto all'indennità finanziaria sostitutiva quando i dipendenti siano in congedo per malattia.**

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.