

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° 31/2013

9 Settembre 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.....***

IL COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE PER INTEGRARE LA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO DEVE ESSERE VALUTATO CON RIGUARDO ALLE PARTICOLARI CIRCOSTANZE IN CUI E' STATO POSTO IN ESSERE E ALL'INTENSITA' DELL'ELEMENTO VOLITIVO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 15926 DEL 25 GIUGNO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 15926 del 25 giugno 2013**, ha (ri)confermato che al fine di vagliare la **sussistenza della giusta causa del licenziamento**, occorre effettuare una **valutazione del comportamento** del prestatore, con riguardo alla **natura e alla qualità del rapporto**, al vincolo che esso comporta e al **grado di affidamento** che sia richiesto dalle **mansioni espletate**.

Nella vicenda in esame, la Corte d'Appello di Torino aveva respinto la domanda di un lavoratore, nel giudizio relativo all'impugnativa del **licenziamento per giusta causa**, comminato **per avere ricevuto in omaggio da un fornitore un'agenda contenente**

**al suo interno cinque buoni di benzina per un valore complessivo di 50 euro**, in violazione del codice etico.

La Corte d'Appello di Torino aveva ritenuto il comportamento del lavoratore tanto **grave da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva**, in violazione, non solo del dovere di diligenza (art. 2104 c.c.) ma, anche del dovere di fedeltà (art. 2105 c.c.) che incombono sul lavoratore e, quindi, idoneo a ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro.

Orbene, **la Suprema Corte**, adita dal lavoratore soccombente in entrambi i gradi di merito, ha **accolto il ricorso**, cassato la sentenza e **confermato il criterio** dettato **dall'articolo 2106** c.c. della **proporzionalità della sanzione** disciplinare rispetto all'infrazione contestata.

La Corte d'appello, in particolare, ha effettuato una erronea valutazione della proporzionalità della condotta addebitabile al lavoratore, consistente, in realtà, nella sola **mancata segnalazione ai superiori della ricezione del dono** e, come tale, meritevole di una adeguata sanzione disciplinare ma, di natura prettamente conservativa.

Il Giudice del merito, invero, secondo gli Ermellini, deve effettuare **la valutazione** - istituzionalmente demandatagli - **sulla base del complessivo comportamento del prestatore**, da esaminare sia **nel suo contenuto oggettivo** - ossia con riguardo alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento che sia richiesto dalle mansioni espletate - **sia nella sua portata soggettiva** e, quindi, con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stato posto in essere, ai modi, agli effetti e all'intensità dell'elemento volitivo dell'agente.

*In nuce*, **il valore venale del dono**, avrebbe dovuto considerarsi del tutto **inidoneo** a ingenerare il sospetto di tendere **a realizzare una captatio benevolentiae** del prodigo fornitore.

ESCLUSO IL MOBBING SE LA LAVORATRICE SOFFRE DI MANIE DI PERSECUZIONE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 19814 DEL 28 AGOSTO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 19814 del 28 agosto 2013**, ha **escluso la sussistenza di un comportamento "mobbizzante" del datore di lavoro se la lavoratrice soffre di accentuati disturbi psichici quali, ad esempio, la mania di persecuzione.**

Nel caso *de quo*, una dipendente, sostenendo di essere stata oggetto di *mobbing* da parte del datore di lavoro, adiva i Giudici al fine di ottenere il risarcimento del danno.

Dagli atti istruttori emergeva, però, che la lavoratrice soffriva di manie di persecuzione in quanto tendente ad interpretare ogni comportamento lavorativo, anche "ordinario", quale un'offesa nei suoi riguardi.

I contrasti di merito facevano sì che la *querelle* giurisprudenziale approdasse fino in Cassazione.

Orbene, gli Ermellini, nel dirimere i contrasti di merito, hanno colto l'occasione per sottolineare che, **affinché sia configurabile un comportamento "mobbizzante", è necessaria la sussistenza di una condotta datoriale, caratterizzata dalla finalità illecita, idonea a ledere la persona.**

Pertanto, atteso che nel caso in commento era emersa una **particolare fragilità della lavoratrice già affetta da patologie psichiche,** i Giudici di Piazza Cavour hanno negato la sussistenza del *mobbing* escludendo – di tal guisa - la volontà lesiva del datore di lavoro.

IL TERMINE DI PRESCRIZIONE ENTRO IL QUALE I LAVORATORI ADDETTI ALL'AMIANTO POSSONO RICHIEDERE IL RELATIVO BENEFICIO PENSIONISTICO DECORRE DAL MOMENTO IN CUI IL DANNO SI MANIFESTA.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 15663 DEL 21 GIUGNO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 15663 del 21 giugno 2013**, ha statuito che **il termine di prescrizione del diritto al beneficio pensionistico previsto per i lavoratori esposti all'amianto decorre dal momento in cui la produzione del danno si manifesta all'esterno, salvo il caso in cui venga dimostrato che la reale percezione del rischio per la salute sia avvenuta successivamente.**

Nel caso *de quo*, alcuni pensionati, ex lavoratori dipendenti addetti alla lavorazione dell'amianto, adivano i Giudici di prime cure lamentando il mancato riconoscimento del beneficio pensionistico previsto per i prestatori esposti a tali elementi cancerogeni. Soccombenti in entrambi i gradi di merito, **a causa dell'intervenuta prescrizione,** i ricorrenti adivano i Giudici di legittimità.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare *in toto* il *decisum* di merito, hanno statuito che **il termine della prescrizione decorre dal momento in cui il danno si manifesta**

**all'esterno salvo il caso in cui il ricorrente dimostri che la percezione del rischio al quale è stato esposto sia avvenuta in un momento successivo.**

Pertanto, atteso che, nel caso in commento gli ex-lavoratori, pur potendo tutelare i propri interessi già dal momento dell'entrata in vigore della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro – *ex D. Lgs. n° 227/1991* –, avevano esercitato tale diritto solo nel 2005, i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato il ricorso confermando l'intervenuta prescrizione.

L'EVENTUALE PERIODO DI PREAVVISO DEVE ESSERE ESPRESSAMENTE E PRECISAMENTE COMUNICATO DALLA PARTE RECEDENTE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16504 DEL 2 LUGLIO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16504 del 2 luglio 2013**, ha statuito che **la parte recedente dal contratto di lavoro deve indicare, in maniera espressa e puntuale, la durata del periodo di preavviso, non potendosi ritenere sussistente una sua automatica applicazione in base alle previsioni di legge e/o di contratto.**

Nel caso *de quo*, un lavoratore adiva la Magistratura per ottenere la dichiarazione di illegittimità del proprio licenziamento, sostenendo che il rapporto di lavoro era proseguito oltre la data indicata nella lettera di recesso, quale termine finale del periodo di preavviso. Il datore di lavoro, costituendosi in giudizio, resisteva sostenendo che tale prosecuzione era motivata dal rispetto del preavviso contrattuale di durata superiore a quello erroneamente indicato nella comunicazione di licenziamento.

Soccombente in entrambi i gradi di merito il datore di lavoro ricorreva in Cassazione.

Orbene, i Giudici dell'organo di nomofilachia, nell'avallare *in toto* il *decisum* di prime cure, hanno sottolineato come sia **onere della parte recedente comunicare alla controparte, in modo puntuale, la durata del periodo di preavviso non potendosi attribuire allo stesso "un'automaticità" legale e/o contrattuale.**

Pertanto, atteso che, nel caso di specie, **il rapporto era continuato oltre la data di risoluzione comunicata al lavoratore,** i Giudici del Palazzaccio hanno ritenuto che la prosecuzione di fatto fosse idonea a configurare una **revoca tacita dell'atto di recesso unilaterale.**

L'ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE NON PUO' ASSUMERE VALORE DI MANIFESTAZIONE DELLA VOLONTA' DI RASSEGNARE LE DIMISSIONI PER *FACTA CONCLUDENTIA*.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 16507 DEL 2 LUGLIO 2013***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 16507 del 2 luglio 2013**, ha confermato che, **l'assenza ingiustificata** e protratta oltre un certo termine **può essere assunta**, in sede di contrattazione collettiva o individuale del rapporto di lavoro privato, quale causa di scioglimento del rapporto di lavoro, **soltanto considerandola quale sanzione disciplinare**.

Nella fattispecie *de qua*, **una lavoratrice** aveva impugnato la comunicazione con la quale Poste italiane Spa le rendeva noto che, **non essendo rientrata in servizio al termine del periodo d'aspettativa**, il **rapporto di lavoro** s'intendeva **risolto per dimissioni**; ciò ai sensi degli **artt. 34 e 75 del CCNL** del 2003.

Soccombente nei primi due gradi del giudizio, la lavoratrice ha proposto ricorso in Cassazione e sostenuto l'erroneità della sentenza impugnata, sul rilievo che **la Corte del merito non aveva tenuto conto della nullità della clausola** contrattuale invocata dalla società che, invero, **stabilisce una causa di risoluzione del rapporto non prevista dalla legge**.

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, dopo aver rievocato un contrasto nella giurisprudenza della Corte sull'argomento, **hanno accolto il ricorso** e cassato la sentenza.

Tanto perché, come ritenuto nella sentenza n° 12942 del 22 novembre 1999, **alle parti non è consentito di attribuire a determinati comportamenti del lavoratore il valore ed il significato negoziale di manifestazione implicita o per *facta concludentia* della volontà di dimettersi, senza possibilità di prova contraria**. In tale ipotesi, invero, non si tratterebbe più di dimissioni manifestate per *facta concludentia* - le quali **presuppongono una volontà effettiva** di dimettersi e la **manifestazione** di essa seppure **in forma diversa dalla dichiarazione esplicita** – ma, della **attribuzione convenzionale** di un determinato **effetto giuridico** (*id.*: la cessazione del rapporto ) **ad un determinato comportamento**.

**L'assenza ingiustificata** e protratta oltre un certo termine, hanno concluso gli Ermellini, **può essere assunta**, in sede di contrattazione collettiva o individuale del rapporto di lavoro privato, **quale causa di scioglimento del rapporto** di lavoro, **soltanto**

considerandola **quale sanzione disciplinare**, necessariamente **preceduta dalle garanzie** procedurali previste dalla **Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 7**, commi 1, 2 e 3.

**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.**