



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI**

**GIURISPRUDENZA
UNA SENTENZA AL MESE**

A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.

N.2/FEBBRAIO 2011()*

LICENZIAMENTO DI UN DIRIGENTE PER GIUSTA CAUSA PER NON AVER PREVENTIVAMENTE VERIFICATO LE CARATTERISTICHE DEI TEST ATTITUDINALI PROPOSTI AI DIPENDENTI DA UNA SOCIETA' FACENTE CAPO AD UNA SETTA RELIGIOSA. I TEST ERANO INVADENTI E VIOLAVANO LA PRIVACY. IL LICENZIAMENTO E' LEGITTIMO.

(Cass. Sezione Lavoro n. 3821 del 16 Febbraio 2011)

Ancora una proposizione di una sentenza in materia di licenziamento per giusta causa ancorchè questa volta l'atto di risoluzione abbia avuto come destinatario un Dirigente.

E' noto, infatti, che ai Dirigenti **non si applica la normativa limitativa sui licenziamenti ferma restando la forma scritta e l'esperimento delle garanzie procedurali, ex art. 7 della legge 300/70, se trattasi di un licenziamento c.d. disciplinare (id: per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo).**

I Dirigenti, pertanto, non potranno giammai essere reintegrati nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato o illegittimo ma avranno diritto, invece, al risarcimento del danno o a talune indennità contrattuali (ad es. indennità supplementare) che, proprio per l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro ad opera del datore di lavoro, non gli vengono riconosciute qualora la risoluzione abbia matrice disciplinare.

L'unico caso in cui il Dirigente è reintegrato nel posto di lavoro è quello derivante da licenziamento discriminatorio che, ai sensi dell'art. 15 della Legge 300/70 (Atti discriminatori), è **nullo in quanto la norma così dispone:**

Art. 15. (Atti discriminatori)

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

In questo caso, comunque, l'onere della prova è a carico di chi attribuisce alla risoluzione del rapporto carattere discriminatorio.

E veniamo al “fatto storico”.

Un Dirigente consente ad una Società (che fa capo ad una setta religiosa) di somministrare test attitudinali e conoscitivi nei confronti di tutti i dipendenti. L'esperimento suscita le sentite proteste di numerosi dipendenti che ritengono i test altamente invasivi per quanto concerne un determinato orientamento religioso e lesivi della privacy contenendo anche domande relative alla vita privata.

Da qui il licenziamento del Dirigente.

Quale la motivazione della risoluzione? Non aver preventivamente verificato la correlazione dei test alle esigenze dell'azienda ed aver colposamente consentito alla Società (appartenente alla setta religiosa) di aver posto quesiti con finalità di indagine sulla vita privata dei dipendenti.

Il Dirigente impugna il licenziamento **invocando non solo l'art. 15 della legge 300/70 quanto anche gli artt. 4 e 5 del Decreto Legislativo 9 Luglio 2003 n. 216.**

Tale ultima normativa ha recepito la “direttiva 2000/78/CE” stabilendo il divieto di discriminare al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto di lavoro (sia nel settore pubblico sia in quello privato) in base: alla religione professata, alle convinzioni personali, alla presenza di un handicap, all'età, all'orientamento sessuale ed a quello religioso.

Ergo, il Dirigente sostiene l'illegittimità del licenziamento in quanto, in effetti, **lo stesso sarebbe avvenuto per la sua adesione all'orientamento religioso propugnato da una Organizzazione Religiosa la quale ha ispirato la Società distributrice dei test attitudinali. Dunque licenziamento discriminatorio!!**

Purtroppo, per il lavoratore, sia il Tribunale che la Corte di Appello non accolgono la domanda evidenziando che la motivazione della risoluzione non ha a che vedere con l'appartenenza ad una determinata religione quanto ad una mancanza di diligenza gravissima del Dirigente stesso per non aver vigilato affinché il test venisse proposto con modalità non invasive o lesive della privacy inviolabile dei dipendenti.

Il Dirigente non può allora che rivolgersi alla Suprema Corte di Cassazione.

Questa, **con la sentenza N. 3821 del 16 Febbraio 2011**, respinge il ricorso!!

Gli Ermellini hanno escluso la riconduzione del licenziamento all'appartenenza religiosa del Dirigente e confermato l'indagine logico- giuridica dei Giudici di merito che hanno dato, ex adverso, rilevanza alla circostanza esclusiva dell'incauto affidamento di test attitudinali ad una Società che ha invaso, con la colpevole negligenza del Dirigente che non ne ha preventivamente informato il Consiglio di Amministrazione né ha vigilato sul contenuto dei test stessi, la privacy dei dipendenti con quesiti invadenti e non conferenti con le logiche aziendali.

Dunque, per la Suprema Corte di Cassazione, tale valutazione è stata evidenziata dai Giudici di merito a prescindere da ogni ipotetica adesione del Dirigente all'orientamento religioso propugnato dalla Società dei test attitudinali.

Mancanza di diligenza gravissima e niente altro!!!

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**