

Roma, 23 Maggio 2019

LAV19153

SM

Oggetto: Lavoro. Giurisprudenza varia.

1. Licenziamento in assenza di giustificato motivo oggettivo – conseguenze.

Con Sentenza n. 7167 del 13 Marzo scorso, la sezione Lavoro della Cassazione ha evidenziato che in presenza di un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (soppressione del posto di lavoro), la manifesta infondatezza del fatto posto alla base di questa decisione, determina sempre l'applicazione della tutela reintegratoria stabilita al comma 4 della legge 300/1970 (stante il rinvio previsto al comma 7), senza che il giudice possa scegliere quella indennitaria di cui al comma 5; quest'ultima tutela, invece, è riservata alle ipotesi meno gravi in cui il giudice, pur avendo accertato l'assenza del giustificato motivo oggettivo, non abbia tuttavia rilevato la "manifesta infondatezza" di cui sopra.

Ma quand'è che un fatto sconfinava nella "manifesta infondatezza", con l'obbligo di reintegrare il lavoratore licenziato? Secondo la Corte, il giudice di merito deve compiere un'indagine che si compone di due momenti essenziali:

- con il primo, *"il giudice è chiamato ad accertare il "fatto" del licenziamento in ciascuno degli elementi che concorrono a delinearlo, e pertanto, a procedere ad un'opera di ricognizione tanto della effettiva sussistenza di un processo di riorganizzazione o riassetto produttivo, come della necessaria sussistenza del nesso di causalità fra tale processo e la perdita del posto di lavoro ed inoltre dell'impossibilità per il datore di lavoro di ricollocare il proprio dipendente nell'impresa riorganizzata e ristrutturata"*;
- con il secondo, *"il giudice è chiamato ad una penetrante analisi e valutazione di tutte le circostanze del caso concreto, quale unico mezzo per determinare l'eventuale riconduzione del fatto sottoposto al suo esame all'area di una insussistenza che deve porsi come "manifesta" e cioè contraddistinta da tratti che ne segnalano, in modo palese, la peculiare difformità rispetto alla mera assenza dei presupposti del licenziamento."*

Ricordiamo le conseguenze previste dall'art. 18 (come modificato dalla Legge 92 del 28.6.2012), per i licenziamenti dichiarati illegittimi per assenza del giustificato motivo oggettivo:

- in via generale, il comma 5 prevede la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'anzianità del lavoratore e del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti;
- laddove il giudice accerti la "manifesta infondatezza" del motivo, si applica la tutela reale di cui al comma 4 della norma, quindi l'obbligo per il datore di reintegrare il lavoratore e di corrispondere a quest'ultimo un risarcimento che non può superare le dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. Infortunio sul lavoro – raffronto tra risarcimento del danno civilistico e indennizzo riconosciuto dall'Inail.

Con Sentenza n. 9112 del 2 Aprile u.s., la sez. lavoro della Corte di Cassazione ha affermato che negli infortuni sul lavoro, l'indennità corrisposta al lavoratore da parte dell'Inail non copre tutto il danno biologico conseguente all'infortunio o alla malattia professionale. In particolare – spiega la Corte – nell'ambito del danno non patrimoniale, l'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000 include nell'indennizzo erogato dall'INAIL soltanto il danno biologico inteso come "lesione - pari o superiore al 6% - all'integrità psicofisica, suscettibile di



valutazione medico legale secondo una specifica Tabella delle menomazioni redatta dal Ministero del Lavoro, comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali. All'opposto, dall'indennizzo Inail rimangono escluse altre componenti del danno non patrimoniale, quali: *“le lesioni all'integrità psicofisica di natura transitoria (il danno biologico temporaneo), le lesioni sotto una determinata soglia minima, il danno morale ossia la sofferenza interiore (ad esempio il dolore dell'animo, la vergogna, la disistima di sé, la paura, la disperazione) che non ha base organica ed è estranea alla determinazione medico-legale.”* Ad avviso della Corte, anche queste componenti – che, come visto, rimangono escluse dall'indennizzo Inai- , devono essere riconosciute al lavoratore e, in caso di accertata responsabilità del datore di lavoro nell'incidente, è quest'ultimo che è tenuto a corrisponderle.

Peraltro va precisato che, per gli infortuni sul lavoro verificatisi dal 1 Gennaio u.s., la possibilità per il lavoratore di richiedere il danno differenziale (quale differenza tra quanto riconosciuto al lavoratore dall'Inail e le componenti di danno non patrimoniale non comprese nell'indennizzo dell'Istituto), deve fare i conti con la norma contenuta nella Legge di Bilancio 2019 (art. 1, comma 1126, della legge n. 145 del 2018), secondo la quale *“Non si fa luogo a risarcimento qualora il giudice riconosca che questo complessivamente calcolato per i pregiudizi oggetto di indennizzo non ascende a somma maggiore dell'indennità che, a qualsiasi titolo ed indistintamente, per effetto del presente decreto, è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto”*. Al lavoratore infortunato, quindi, il risarcimento del danno non patrimoniale *“è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate (ndr: dall'Inail) a norma degli articoli 66 e seguenti (ndr: del dpr 1124/1965) e per le somme liquidate complessivamente ed a qualunque titolo a norma dell'art. 13, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38”*. Inoltre, viene data ai giudici la facoltà di ridurre la liquidazione dell'onere, a carico dei datori di lavoro, sui quali grava la responsabilità accertata di un infortunio o di una malattia professionale, *“tenendo conto della condotta precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo e dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro”*

3. Assenza per malattia e ferie e mobbing lavorativo.

Con l'Ordinanza n. 10725 del 17 Aprile 2019, la Cassazione – sez Lavoro – ha ribadito che *“il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie”*. Naturalmente, il datore di lavoro non è obbligato ad accogliere la richiesta, in presenza di ragioni organizzative di tipo ostativo; tuttavia, egli dovrà motivare le esigenze aziendali alla base del rifiuto e le ragioni per cui le stesse debbano ritenersi prevalenti rispetto all'interesse del dipendente alla conservazione del posto.

Sempre nella stessa Ordinanza, la Corte ha condiviso l'operato dei giudici di merito che hanno qualificato come mobbing aziendale il comportamento datoriale (produttivo, come tale, di una responsabilità ai sensi dell'art. 2087 c.c), caratterizzato da *“continue e pressanti richieste di chiarimenti alla lavoratrice sulle sue assenze per malattia e sulle cure mediche, di privazione della parte più rilevante delle mansioni al rientro dalla malattia, di richiesta di dimissioni rifiutata dalla medesima”*; comportamento che, nei confronti del datore di lavoro.

4. Rimozione dei dispositivi di protezione e responsabilità del datore di lavoro.

Con Sentenza del 15 Maggio u.s., la sez. lavoro della Corte di Cassazione ha sostenuto che la semplice rimozione, da parte del lavoratore, dei dispositivi di protezione presenti in un macchinario, non implica un'automatica responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio. In particolare – scrive la Corte – *“anche laddove tale rimozione si innesti in prassi aziendali diffuse o ricorrenti, non si può ascrivere tale condotta omissiva al datore di lavoro laddove non si abbia la certezza che egli fosse a conoscenza di tali prassi, o che le avesse colposamente ignorate.”* Per cui, spetta al lavoratore fornire in giudizio *“elementi probatori certi ed oggettivi che attestino tale conoscenza/conoscibilità (da parte datoriale n.d.r)”*, anche perché, diversamente, si sconfinerebbe *“in modo inaccettabile, nella responsabilità oggettiva.”*

Cordiali saluti