

Roma, 18 Luglio 2019

LAV19203

SM

Oggetto: Giurisprudenza lavoro. Varie

- **Mobbing lavorativo – configurabilità dell'intento persecutorio del datore di lavoro.**

Con Sentenza n. 10725 del 17 Aprile u.s., la sez. lavoro della Cassazione ha sostenuto che ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, la prova – che va data dal lavoratore che ritenga di aver subito la condotta vessatoria – è data non dall'illegittimità dei singoli atti, quanto dall'intento persecutorio che li unifica. Nel caso deciso dalla Corte, la condotta persecutoria del datore di lavoro si era tradotta in *“continue e pressanti richieste di chiarimenti alla lavoratrice sulle sue assenze per malattia e sulle cure mediche, (nella) privazione della parte più rilevante delle mansioni al rientro dalla malattia, (nella) richiesta di dimissioni rifiutata dalla medesima”*.

Nella stessa Sentenza, la Corte ha ricordato che *“secondo consolidati principi di diritto, 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, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa: in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è tuttavia necessario che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive (Cass. 29 ottobre 2018, n. 27392)”*

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id= ./20190417/snciv@sL0@a2019@n10725@tO.clean.pdf>

- **Inopponibilità all'Inps della transazione sottoscritta tra il datore di lavoro e il lavoratore.**

Con Ordinanza n. 12652 del 13 Maggio u.c., la sez. lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito che la transazione sulle retribuzioni intervenuta tra datore di lavoro e lavoratore non produce effetti nei confronti dell'Inps, per cui il datore resta comunque obbligato al versamento dei contributi previdenziali dovuti nel periodo in cui è intercorso il rapporto lavorativo. In questo modo, la Cassazione ha dato continuità all'orientamento già espresso in altre precedenti decisioni, in cui aveva affermato che *“....il rapporto assicurativo e l'obbligo contributivo ad esso connesso sorgono con l'instaurazione del rapporto di lavoro, ma sono del tutto autonomi e distinti, sussistendo l'obbligo del datore di lavoro nei confronti dell'Istituto previdenziale indipendentemente dal fatto che gli obblighi retributivi nei confronti del prestatore d'opera siano adempiuti, in tutto o in parte, o che il lavoratore abbia rinunciato ai propri diritti”*.

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id= ./20190513/snciv@sL0@a2019@n12652@tO.clean.pdf>

- **Somministrazione di lavoro – omessa indicazione delle motivazioni.**

Con Sentenza n. 15366 del 6 Giugno u.s., la Cassazione – sez. lavoro, ha affermato che il contratto scritto di somministrazione a tempo determinato, deve sempre evidenziare le ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo alla base del ricorso a questa formula, con la conseguenza che la loro omissione determina il diritto del lavoratore a chiederne la conversione in contratto a tempo indeterminato.

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id= ./20190606/snciv@sL0@a2019@n15366@tS.clean.pdf>



- **Licenziamento del lavoratore per superamento del periodo cd di comparto.**

Con Sentenza n. 15512 del 7 Giugno u.s., la Cassazione ha stabilito che il superamento del periodo di comparto previsto dal CCNL, da calcolare per sommatoria, rappresenta una giusta causa di licenziamento del lavoratore a prescindere dall'idoneità fisica di quest'ultimo a ricoprire altre mansioni per conto dello stesso datore.

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=../20190607/snciv@sLO@a2019@n15512@tS.clean.pdf>

- **Rilevanza probatoria delle informazioni indicate in busta paga.**

Con Ordinanza n. 16656 del 21 Giugno u.s., la sez.lavoro della Cassazione ha affermato che le informazioni contenute in busta paga (in particolare - nel caso affrontato dalla Corte - quelle sulle ferie, permessi e riposi non goduti) hanno indiscusso valore probatorio a vantaggio del lavoratore, per cui il datore che intenda smentirle deve fornire prova contraria anche ai sensi dell'art. 2697 c.c. , ai sensi del quale *"incombe sul datore di lavoro la dimostrazione dell'oggettiva insussistenza delle condizioni che giustificano l'applicazione delle tutele in materia di lavoro"*.

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=../20190621/snciv@s6L@a2019@n16656@tO.clean.pdf>

- **Responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro.**

Con Sentenza n. 27787 del 24 Giugno u.s., la sez. lavoro della Cassazione ha ribadito alcuni principi in materia di infortuni sul lavoro:

- la condotta del lavoratore, benché imprudente e avventata, non può assurgere a causa esclusiva dell'infortunio in presenza di carenze formative e informative sui rischi collegati all'attività principale dell'impresa ed anche quando il lavoratore neo assunto, infortunatosi durante la fase d'apprendistato, fosse stato adibito ad attività ausiliare o accessorie;
- è irrilevante che il lavoratore infortunato, nel verbale di consegna dei dispositivi di protezione individuale (d.p.i), abbia dichiarato di aver ricevuto una sufficiente informazione sul loro utilizzo e sui rischi della lavorazione, visto che rientra tra i compiti del datore di lavoro anche quello di assicurarsi che i d.p.i vengano utilizzati in concreto.
- la colpa del lavoratore nell'aver provocato il suo infortunio, eventualmente concorrente con la violazione della normativa antinfortunistica da parte dei soggetti tenuti ad osservarne le disposizioni, *"non esime questi ultimi dalle proprie responsabilità, poiché l'esistenza del rapporto di causalità tra la violazione e l'evento-morte o lesioni del lavoratore - che ne sia conseguito può essere esclusa unicamente nei casi in cui sia provato che il comportamento del lavoratore fu abnorme, e che proprio questa abnormità abbia dato causa all'evento. (La Suprema Corte ha precisato che è abnorme soltanto il comportamento del lavoratore che, per la sua stranezza ed imprevedibilità, si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, e che tale non è il comportamento del lavoratore che abbia compiuto un'operazione comunque rientrante, oltre che nelle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli");*

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snpn&id=../20190624/snpn@s40@a2019@n27787@tS.clean.pdf>

Sempre in tema di responsabilità legate agli infortuni sul lavoro, la Sentenza della Cassazione penale n. 25977 del 13 Giugno u.s ne ha chiarito l'articolazione in presenza di una delega di funzioni ex art. 16 del d.lgs 81/08, presente soprattutto nelle strutture aziendali complesse, organizzate in più stabilimenti. In questi casi, sono riconducibili:

- o al preposto, *"l'infortunio occasionato dalla concreta prestazione lavorativa"* ;
- o al dirigente, *"il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa"*;
- o al datore, *"l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo ... ovvero dalla inadeguatezza ed inefficacia del modello di controllo, anche in considerazione delle necessità di adattamento di questo nel tempo a fronte di apprezzabili sopravvenienze"* .

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snpn&id=../20190612/snpn@s30@a2019@n25977@tS.clean.pdf>



- **Solidarietà negli appalti - prescrizione quinquennale per l'azione dell'Inps.**

Con Sentenza n. 18004 del 4 Luglio, la Cassazione ha affermato che la responsabilità solidale tra il committente e l'appaltatore (e i successivi, eventuali, subappaltatori – vedi art. 29, comma 2 del d.lgs 276/2003 e ss. modifiche) nei due anni successivi alla cessazione dell'appalto ed inerente il pagamento delle retribuzioni e dei contributi dovuti ai lavoratori, non si estende anche all'azione di cui è titolare l'ente previdenziale per il recupero dei contributi dovuti dal datore che, invece, si prescrive in 5 anni.

L'Inps – chiarisce la Cassazione - può azionare la sua pretesa anche dopo la decadenza biennale prevista per il lavoratore, tenuto conto che la normativa vigente *“non prevede alcun termine di decadenza per l'esercizio dell'azione di accertamento dell'obbligo contributivo, soggetto solo al termine prescrizionale”*, e vista anche la *“natura indisponibile”* dell'obbligazione contributiva, che è diretta al finanziamento del sistema previdenziale e che *“va commisurata alla retribuzione che al lavoratore spetterebbe sulla base della contrattazione collettiva vigente (cd. “minimale contributivo)”*

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=../20190704/snciv@sL0@a2019@n18004@tS.clean.pdf>

- **Giusta causa di licenziamento e ipotesi previste dai CCNL**

Con Sentenza n. 18195 del 5 Luglio u.s, la Cassazione – sez. lavoro – si è occupata del rapporto tra giusta causa di licenziamento del lavoratore ai sensi dell'art. 2119 c.d., e le condotte lesive del vincolo fiduciario espressamente previste dal CCNL di riferimento.

Ribadendo le precedenti pronunce in tema, la Corte ha affermato che i motivi di licenziamento individuale stabiliti dalla contrattazione collettiva hanno valore meramente esemplificativo e non esauriscono tutte le possibili ipotesi di licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.: *“ove pure non sia riscontrabile la perfetta riconducibilità della fattispecie concreta in una delle astrattamente previste dalla contrattazione collettiva come suscettibili della irrogazione della massima sanzione disciplinare, non per ciò solo tale positivo riscontro può ritenersi esaustivo dell'indagine demandata al giudice di merito, atteso che la giusta causa di recesso ex art. 2119 cod. civ. è nozione legale rispetto alla quale non sono vincolanti le previsioni dei contratti collettivi, che hanno valenza meramente esemplificativa (cfr., da ultimo, Cass. n. 27004 del 2018).* Il licenziamento del lavoratore rappresenta una risposta proporzionata quando il fatto, *“per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza”*.

<http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=../20190705/snciv@sL0@a2019@n18195@tS.clean.pdf>