

NEWSLETTER LAVORO

4
2017

All'interno:

- mobbing e suoi elementi qualificanti
- giurisprudenza in tema di licenziamento e violazione delle procedure di sicurezza sul lavoro, insussistenza del fatto e tutela reintegratoria e annullabilità del verbale di conciliazione
- controlli a distanza e geolocalizzazione dei dati GPS

Roma
Via dei Due Macelli, 47
Telefono: +39 06 6784778
Fax: +39 06 6783915

Milano
Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771
Fax: +39 02 783524

Bologna
Via Cesare Battisti, 33
Telefono: +39 051 6440604
Fax: +39 051 332126

NewsletterLavoro

Indice

Il punto su: mobbing e suoi elementi qualificanti

Mobbing lavorativo e codificazione degli elementi per riconoscere l'intento persecutorio. Spunti da Cassazione, Sentenza n. 2142 del 27 gennaio 2017.

Giurisprudenza Italiana

Licenziamento disciplinare per violazione delle procedure di sicurezza sul lavoro (Cassazione, Sentenza n. 7338 del 22 marzo 2017)

Reintegrazione per insussistenza del fatto non tempestivamente contestato (Cassazione, Sentenza n. 2513 del 31 gennaio 2017)

Annulabilità del verbale di conciliazione ex art. 411 c.p.c. (Cassazione, Sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017)

Novità e interpretazioni normative

Indicazioni del Garante della privacy in tema di controlli a distanza e geolocalizzazione dei dati GPS

Il punto su: mobbing e suoi elementi qualificanti

Mobbing lavorativo e codificazione degli elementi per riconoscere l'intento persecutorio

La sentenza n. 2142 del 27 gennaio 2017 della Corte di Cassazione rappresenta un'occasione per riesaminare la fattispecie del mobbing e dei suoi elementi costitutivi. Il mobbing viene generalmente definito dalla giurisprudenza come *“una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità”* (ad es. Cass., sentenza n. 22393/2012).

Non ogni comportamento ostile è però ritenuto ai fini della responsabilità datoriale. La giurisprudenza ritiene, infatti, che possa integrare la fattispecie di mobbing la condotta che presenti i seguenti requisiti:

- a) comportamenti ostili in serie quali ad esempio, emarginazione, diffusione di maldicenze, continue critiche, persecuzione sistematica, dequalificazione professionale e ritorsioni sulle possibilità di carriera (cfr. Cassazione, sezione Lavoro, 23 gennaio 2015 n. 1262);
- b) ripetitività delle vessazioni per un congruo periodo di tempo (ad es. sei mesi secondo Tribunale di Palermo, sezione Lavoro, 18 gennaio 2008);
- c) lesività della salute e della dignità del dipendente; il mobbing può causare malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento (cfr. Tribunale di Milano, sezione lavoro, 3 luglio 2007);
- d) nesso causale tra le condotte e il pregiudizio subito dalla vittima; ad esempio, si è escluso il mobbing, in mancanza della prova di un nesso causale fra la patologia psichica del lavoratore e il disagio derivante dall'ambiente lavorativo (cfr. Cassazione, sezione Lavoro, 24 novembre 2016 n. 24029);
- e) intento persecutorio unificante i comportamenti lesivi e, in particolare, “dolo specifico, ovvero con la volontà di nuocere, infastidire, o svilire un compagno di lavoro, ai fini del suo allontanamento dall'impresa” (cfr. Corte di Appello dell'Aquila, sezione Lavoro, 16 gennaio 2013 n. 1398).

Con riferimento ai limiti di carattere individuale, la Suprema Corte ha confermato gli orientamenti giurisprudenziali precedenti secondo cui non è dovuto il risarcimento per mobbing al lavoratore che percepisce come ostile ogni avvenimento che crea tensione nei rapporti di lavoro a causa del suo stesso atteggiamento, ovvero se la sua personalità condiziona la percezione delle vicende lavorative.

Fattispecie diversa e più attenuata è lo *“straining”*, ossia *“una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante”*, che non richiede la sistematicità e frequenza delle condotte vessatorie (cfr. Cassazione, sezione lavoro, 19 febbraio 2016 n. 3291). In particolare, i parametri di riconoscimento dello straining sono: 1) l'ambiente di lavoro; 2) i comportamenti posti in essere dal datore di lavoro; 3) la frequenza di comportamenti ostili; 4) la posizione di inferiorità di chi li subisce.

Esemplificativamente, è stata riconosciuta la fattispecie dello “*straining*”, con conseguente riconoscimento del danno alla salute, nel caso di una dipendente in relazione alla quale era stata provata la commissione di alcuni dispetti e insulti da parte dei colleghi, nonché del demansionamento mediante relegazione in un reparto minore, ma non l'intento persecutorio del datore di lavoro (cfr. Tribunale di Aosta, sezione Lavoro, 1 ottobre 2014 n. 121).

Licenziamento disciplinare per violazione delle procedure di sicurezza sul lavoro (Cassazione, Sentenza n. 7338 del 22 marzo 2017)

Con la sentenza n. 7338 del 22 marzo 2017, la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla legittimità del licenziamento disciplinare irrogato al lavoratore che, con il proprio comportamento, aveva eluso le norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Nel caso in esame, il lavoratore licenziato era responsabile di parte della produzione aziendale e, per raggiungere una maggiore efficienza produttiva, aveva incoraggiato i suoi sottoposti alla violazione delle procedure di sicurezza del reparto. L'azienda datrice di lavoro, venuta a conoscenza dei rischi cui il lavoratore esponeva i suoi diretti dipendenti, decideva di licenziarlo a seguito di procedimento disciplinare, considerando tale comportamento gravemente lesivo della fiducia nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il giudizio si era concluso favorevolmente all'azienda dinanzi alla Corte di Appello di Ancona che aveva riformato la decisione di primo grado dando risalto alla gravità dell'addebito mosso nei confronti del lavoratore.

è legittimo il licenziamento disciplinare del responsabile di produzione che indica ai suoi sottoposti come eseguire la prestazione lavorativa eludendo le procedure di sicurezza ed esponendoli a rischi d'infortunio

La Corte di Cassazione, valorizzando la tutela della integrità psicofisica dei lavoratori quale bene costituzionalmente garantito, ha ritenuto necessario il rispetto delle procedure in materia di sicurezza sul lavoro tanto da parte del datore di lavoro quanto pure dei soggetti a questo legati sui quali gravano posizioni specifiche di garanzia volte a tutelare il rispetto dei presidi infortunistici e vigilanza operativa si lavoratori secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008.

La Corte non ha invece considerato meritevole di valutazione le giustificazioni del lavoratore che ha sostenuto che la sua iniziativa aveva permesso di eliminare i tempi morti della produzione, garantendo una maggiore produttività aziendale proprio in considerazione dell'importanza della tutela della salute dei lavoratori.

La Suprema Corte ha quindi rigettato il ricorso del lavoratore e confermato la sentenza di appello ritenendo come *“è legittimo il licenziamento disciplinare del responsabile di produzione che indica ai suoi sottoposti gerarchicamente come eseguire la prestazione lavorativa eludendo le procedure di sicurezza esponendoli, così a notevoli rischi d'infortunio; tale condotta, infatti, presenta i caratteri dell'eccezionale gravità e sul piano oggettivo e soggettivo è idonea a ledere il rapporto di fiducia con il datore di lavoro”*.

Reintegrazione e insussistenza del fatto non tempestivamente contestato (Cassazione, Sentenza n. 2513 del 31 gennaio 2017)

Il fatto non tempestivamente contestato al lavoratore ai sensi dell'art. 7 Legge 300/1970 non può che essere considerato come insussistente atteso il carattere radicale della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro con conseguente applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 Stat. Lav..

A stabilirlo è stata la Corte di Cassazione che con la sentenza n. 2513 del 31 gennaio 2017 ha chiarito che il fatto non tempestivamente contestato è insussistente con la conseguenza che resta precluso al Giudice l'accertamento della sussistenza o meno del fatto e della sua commissione effettiva anche ai fini della scelta dei vari regimi sanzionatori.

il fatto non tempestivamente contestato al lavoratore ai sensi dell'art. 7 Legge 300/1970 non può che essere considerato come insussistente atteso il carattere radicale della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro

La pronuncia della Suprema Corte è stata resa su ricorso di una lavoratrice licenziata per assenza dal servizio a seguito del trasferimento della stessa in altra sede aziendale. La lavoratrice impugnava il licenziamento deducendo la tardività della contestazione datoriale giunta a quasi un anno dalla riammissione in servizio rifiutata dalla dipendente.

La ricorrente risultava soccombente in primo grado e vittoriosa invece in esito al

giudizio di appello; la decisione del primo Giudice era stata infatti riformata in appello alla luce del notevole ritardo della contestazione che sarebbe dovuta avvenire, secondo la Corte di merito, nell'arco temporale di 60 giorni dal momento in cui la lavoratrice avrebbe dovuto riprendere servizio.

La Corte di Cassazione, confermando le motivazioni del Giudice di appello, ha ritenuto il fatto come insussistente, per non essere stato tempestivamente contestato al lavoratore e quindi insuscettibile di essere correttamente verificato in sede giudiziale e confermato la tutela reintegratoria già disposta dal Giudice di appello.

La pronuncia in esame si inserisce nel più ampio quadro di decisioni della Suprema Corte dirette a fornire un'interpretazione estensiva della nozione di "fatto insussistente" che consenta l'applicazione del rimedio reintegratorio. È stato infatti considerato al pari insussistente il fatto privo di ogni rilievo disciplinare (Cassazione, sentenza n. 18418 del 20 settembre 2016), così come quello "inventato di sana pianta dal datore di lavoro" (Cassazione, sentenza n. 23669 del 6 novembre 2014).

Annulabilità del verbale di conciliazione ex art. 411 c.p.c. (Cassazione, Sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017)

Con sentenza n. 8260 del 30 marzo 2017, la Corte di Cassazione ha ritenuto annullabile il verbale di conciliazione redatto in sede sindacale ex art. 411 c.p.c. nel caso in cui il datore di lavoro abbia celato al lavoratore alcune circostanze al fine di ottenere la sottoscrizione della conciliazione.

Nel caso di specie, un lavoratore, a seguito di una procedura collettiva di riduzione di personale terminata con un accordo ove quale criterio per la riduzione era stato individuato quello della “volontarietà”, aveva sottoscritto una conciliazione accettando l’esodo volontario, ritenendo che la sua postazione lavorativa fosse stata soppressa. Successivamente, il datore di lavoro aveva proceduto all’assunzione di un altro lavoratore destinato a svolgere le medesime mansioni del precedente.

nel contratto di lavoro il silenzio di una delle parti in ordine a situazioni di interesse della controparte e la reticenza integrano gli estremi del dolo omissivo

Il lavoratore impugnava così la conciliazione e ne chiedeva l’annullamento per vizio del consenso derivante da dolo.

Sia il Tribunale che la Corte di Appello rigettavano il ricorso. La Corte di Appello, in particolare, riteneva che non fosse stata data prova idonea di alcun raggirò posto in essere dalla società, al fine di indurre il lavoratore alla firma dell’accordo, escludendo anche che il verbale fosse stato sottoscritto per “errore incolpevole”, considerata la genericità del criterio di scelta per la selezione dei dipendenti da licenziare.

La Corte di Cassazione riformava la pronuncia di secondo grado, ritenendo che la società, avendo incluso la posizione del dipendente tra quelle in esubero ed assumendo poco tempo dopo un altro lavoratore per la medesima posizione, aveva tratto in inganno il lavoratore. Secondo la Suprema Corte, anche una “condotta di silenzio malizioso” è idonea a integrare il raggirò.

In particolare, il silenzio di una delle parti in ordine a situazioni di interesse della controparte e la reticenza, “*qualora l’inerzia della parte si inserisca in un complesso comportamento adeguatamente preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l’inganno, integrano gli estremi del dolo omissivo rilevante ai sensi dell’articolo 1439 del codice civile*”.

Peraltro, continua la Corte, “*nelle ipotesi di dolo tanto commissivo quanto omissivo, gli artifici o i raggiri, così come la reticenza o il silenzio, devono essere valutati in relazione alle particolari circostanze di fatto e alle qualità e condizioni soggettive dell’altra parte, onde stabilirne l’idoneità a sorprendere una persona di normale diligenza, non potendo l’affidamento ricevere tutela giuridica se fondato sulla negligenza*”.

La Corte di Cassazione ha così cassato la sentenza di secondo grado ritenendo annullabile il verbale, in quanto la condotta datoriale era stata dolosa ed aveva tratto in inganno il lavoratore, il quale al momento di sottoscrizione della conciliazione riteneva (erroneamente) che la sua mansione fosse tra quelle effettivamente sopresse.

Novità e interpretazioni normative

Indicazioni del Garante della privacy in tema di controlli a distanza e geolocalizzazione dei dati GPS

I sistemi di geolocalizzazione dei dati GPS sono di nuovo sotto osservazione per il loro potenziale carattere di controllo a distanza sull'attività lavorativa. A pronunciarsi in merito è adesso il Garante della privacy, che, con una decisione del 16 marzo 2017, riconosce la liceità degli scopi perseguiti con l'installazione del sistema di geolocalizzazione, anche sotto il profilo della normativa in tema di controlli a distanza, subordinando tuttavia la raccolta e il trattamento dei dati a precise prescrizioni.

In particolare, la decisione del Garante della privacy esamina la richiesta di verifica preliminare presentata da una compagnia di servizi di assistenza ad impianti idrici il cui sistema di geolocalizzazione risponderebbe a molteplici scopi come l'ottimizzazione delle richieste di intervento o delle emergenze, l'innalzamento delle condizioni di sicurezza sul lavoro dei dipendenti, la corretta manutenzione dei veicoli, la tutela del patrimonio aziendale, il calcolo del tempo di lavoro effettivo oppure la gestione di eventuali incidenti stradali o di sanzioni subite per violazioni del codice della strada.

Alla luce delle finalità che spingevano la compagnia ad adottare il servizio di geolocalizzazione, l'Autorità riconosce il legittimo interesse della società a rilevare la posizione dei propri mezzi subordinando tuttavia l'utilizzo del sistema alla notificazione al Garante e ad un'informativa completa da rendere ai dipendenti. Inoltre, considerato che tale sistema potrebbe consentire il controllo a distanza dei lavoratori, il Garante prescrive la necessità di un preventivo accordo con le rappresentanze sindacali o, in sua assenza, dell'autorizzazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, come prescritto dall'art. 4 Stat. Lav..

Il Garante della privacy fornisce, inoltre, indicazioni sulle modalità di raccolta, elaborazione e conservazione dei dati di geolocalizzazione e degli altri dati personali, differenziando le tutele in base alla singola finalità perseguita. Ad esempio, l'utilizzo del sistema di localizzazione per la regolare tenuta del libro unico del lavoro consentirà alla società di conservare i dati necessari per cinque anni, mentre i dati da utilizzare in caso di contestazione di violazione amministrativa potranno essere conservati al massimo per 90 giorni. Al termine del periodo individuato, i dati personali raccolti dovranno essere automaticamente cancellati o anonimizzati. Infine, la società dovrà adottare precise misure di sicurezza e consentire l'accesso ai dati soltanto al personale incaricato.

La decisione del Garante conferma le indicazioni già rese dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 2/2016 nella quale considerava i sistemi di geolocalizzazione come un "elemento aggiunto" agli strumenti di lavoro, utilizzato non per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma per rispondere ad esigenze di carattere assicurativo, organizzativo e produttivo e, quindi, come tali, sottoposti alla preventiva autorizzazione amministrativa o accordo sindacale.

Contatti

Avv. Andrea Vischi

a.vischi@rucellaieraffaelli.it

Avv. Francesco Pedroni

f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

www.rucellaieraffaelli.it