

# NEWSLETTER LAVORO

11  
2017

## All'interno:

- sussistenza della giusta causa di licenziamento in assenza di dolo e danno patrimoniale
- giurisprudenza in tema di validità dell'atto di licenziamento derivante anche solo dalla sua lettura, vincolatività degli accordi collettivi aziendali, repechage e licenziamento collettivo.
- tutela del dipendente che segnala illeciti, indicazioni operative in materia di smartworking

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: sussistenza della giusta causa di licenziamento in assenza di dolo e danno patrimoniale**

#### **Giurisprudenza Italiana**

La validità dell'atto di licenziamento può derivare anche solo dalla sua lettura (Cassazione, 9 ottobre 2017 n.23503)

Efficacia vincolante nei confronti dei lavoratori degli accordi collettivi aziendali (Cassazione, 15 novembre 2017, n. 27115)

Repechage non valido per i licenziamenti collettivi (Corte di Appello di Milano, sentenza n. 131 del 20 gennaio 2017)

#### **Novità e interpretazioni normative**

Con il c.d. "Whistleblowing" tutelato il dipendente che segnala illeciti

Istruzioni operative in materia di lavoro "agile" o smartworking (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017)

## Il punto su: sussistenza della giusta causa di licenziamento in assenza di dolo e danno patrimoniale

Al fine di ritenere integrata la giusta causa di licenziamento, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, né che venga in considerazione l'assenza o speciale tenuità del danno patrimoniale.

È quanto affermato dalla Corte di Cassazione con le recenti sentenze, rispettivamente n. 23694 e n. 23409 del 2017.

In particolare, con la prima delle due pronunce, la Corte di Cassazione ha stabilito che ai fini della configurabilità di una giusta causa di licenziamento anche un comportamento di natura colposa, per le caratteristiche proprie, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto.

Nel caso di specie la Corte d'Appello di Roma, in riforma della sentenza di primo grado, aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore che, pur consapevole del fatto che, in caso di comparsa di "alert", il visto di conformità delle pratiche di finanziamento dovesse essere apposto solo all'esito dei controlli, aveva falsamente dichiarato di aver effettuato i predetti controlli, apponendo la propria sigla sulle pratiche, così consentendo la prosecuzione dell'iter per il finanziamento. In particolare, la Corte territoriale riteneva che il lavoratore, avuto riguardo alla delicatezza delle funzioni affidategli, connotate dall'elemento della fiducia e dall'assunzione di specifiche responsabilità, avesse con la propria condotta violato i principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e avesse quindi irreparabilmente leso il vincolo fiduciario necessario alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione avverso la predetta pronuncia, sostenendo che la gravità dei fatti contestatigli sarebbe stata sminuita dall'esiguità del numero di pratiche trattate in modo non conforme alle prescritte procedure di evasione e dall'esistenza di un obbligo di rispettare il tetto di venti minuti per la trattazione di ciascuna posizione, e che la negligenza sarebbe propria delle condotte colpose e non di quelle dolose.

La Corte di Cassazione, con la pronuncia in esame, ha respinto il ricorso, ricordando che la valutazione della ricorrenza della giusta causa così come il giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva devono necessariamente tenere conto degli aspetti concreti del rapporto dedotto in giudizio. Essi devono quindi essere valutati avendo presente la natura, l'utilità del singolo rapporto lavorativo, la posizione delle parti, il grado di affidamento, l'eventuale nocimento arrecato, i motivi, l'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo. La Corte ha poi escluso che la giusta causa di licenziamento possa, come sostenuto dal ricorrente, ritenersi integrata solo nel caso in cui la condotta sia intenzionale o dolosa. Ed infatti, a detta della Corte, anche un comportamento di natura colposa può risultare idoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che lega datore di lavoro e dipendente oltre che per le sue caratteristiche, anche per il convergere degli altri indici della fattispecie.

Con la seconda pronuncia, la Corte di Cassazione ha stabilito che in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale, ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti.

Nel caso di specie la Corte d'Appello di Venezia, a conferma della sentenza di primo grado, dichiarava legittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad una guardia particolare

giurata, addetta alla vigilanza "fissa" presso un istituto universitario, per abbandono ingiustificato del posto di lavoro. La Corte di merito osservava che l'abbandono del posto di lavoro risultava provato sia per ammissione del fatto da parte del vigilante innanzi all'ispettore intervenuto sul posto di lavoro, sia per le concordi testimonianze acquisite, dalle quali era emerso pacificamente che il lavoratore aveva l'obbligo di non uscire all'esterno della struttura, cui era stato assegnato, circostanza da lui conosciuta.

Avverso la predetta sentenza, il lavoratore proponeva ricorso per cassazione, contestando, sotto vari profili, la sentenza di merito. La Corte di legittimità ha rigettato il ricorso, ritenendo la sentenza gravata immune da censure sotto il profilo del giudizio di proporzionalità, per essere la condotta contestata assolutamente grave, trattandosi dell'ingiustificato abbandono del posto di lavoro da parte di un addetto alla vigilanza, tenuto invece a presidiarlo assiduamente e con a suo carico già diversi precedenti disciplinari, donde l'inaffidabilità, sotto il profilo fiduciario, dell'incolpato. Infine la Corte di Cassazione ha affermato l'assoluta irrilevanza, oltre che infondatezza, della doglianza, pure sollevata dal lavoratore ricorrente, circa l'assenza di un danno arrecato all'azienda.

La predetta giurisprudenza si inserisce nel solco tracciato dalla Corte di Cassazione in tema di giusta causa di licenziamento per modesta entità del fatto sia in relazione alla tenuità del danno patrimoniale quanto in relazione all'eventuale tenuità del fatto oggettivo, assumendo invece rilievo il valore sintomatico che il fatto può assumere rispetto ai futuri comportamenti del lavoratore e quindi alla fiducia che in quest'ultimo può nutrire il datore di lavoro (cfr. Cass. 24014/2017 sulla legittimità del licenziamento per furto di modico valore in Newsletter 9/2017).

### La validità dell'atto di licenziamento può derivare anche solo dalla sua lettura (Cassazione, 9 ottobre 2017 n. 23503)

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23503 del 9 ottobre 2017, ha precisato che l'ingiustificato rifiuto da parte del dipendente di ricevere copia dell'atto di licenziamento comunicato solo verbalmente dal datore di lavoro non conferisce illegittimità al provvedimento, considerando che il rifiuto del destinatario di ricevere l'atto unilaterale recettizio non esclude che la comunicazione possa ritenersi regolarmente avvenuta.

*Se si accerta che la mancata ricezione della copia dell'atto è dovuta ad un ingiustificato rifiuto del lavoratore, la comunicazione verbale del licenziamento vale come legittima notifica dello stesso*

La sentenza in questione nasce dalla pronuncia della Corte di Appello di Ancona, la quale aveva ritenuto perfezionatosi il licenziamento di un dirigente avvenuto mediante lettura dell'intimazione scritta effettuata al suo cospetto, ribaltando la decisione del primo grado. In conseguenza di ciò, il dirigente ricorreva per la cassazione della sentenza a lui sfavorevole.

La Suprema Corte, investita della questione, ha affermato *in primis* che da tempo nella giurisprudenza di legittimità è stato affermato che nell'ambito del diritto sostanziale, il rifiuto del destinatario di un atto unilaterale recettizio di ricevere l'atto stesso non esclude che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta (cfr. Cass. sez. lav., nn. 12571/1999 e 1671/1981). Continuando nell'analisi del ricorso, la Corte ha avallato il parere dell'Appello, precisando ulteriormente che *“se si accerta che la mancata ricezione della copia dell'atto è dovuta ad un ingiustificato rifiuto del lavoratore, la comunicazione verbale del licenziamento vale come legittima notifica dello stesso; in relazione al rapporto di lavoro infatti esiste, in linea di massima, l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche orali, sul posto di lavoro”*. Pur precisando che non esiste un incondizionato obbligo, o onere, del soggetto giuridico di ricevere comunicazioni, e in particolare di accettare la consegna di comunicazioni scritte, da parte di chicchessia e in qualunque situazione, la Corte afferma che una situazione di soggezione del destinatario della comunicazione può dipendere dalle situazioni e dai rapporti giuridici cui la comunicazione stessa si collega: in relazione al rapporto di lavoro, in particolare, si è configurato in linea di massima l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche formali, sul posto di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale egli è sottoposto, così come, peraltro, non è stato escluso un obbligo di ascolto, e quindi anche di ricevere comunicazioni, da parte dei superiori del lavoratore.

Per questi motivi, la Cassazione ha respinto il ricorso del dirigente.

## **Efficacia vincolante nei confronti dei lavoratori degli accordi collettivi aziendali (Cassazione, 15 novembre 2017, n. 27115)**

Con la recente pronuncia del 15 novembre u.s., la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi in ordine all'efficacia che deve essere riconosciuta ai contratti collettivi aziendali nei confronti dei dipendenti.

Nel caso esaminato dalla Cassazione, un'organizzazione sindacale aveva promosso il ricorso nei confronti dell'azienda datrice di lavoro asserendo condotte antisindacali, consistenti nell'imposizione da parte di quest'ultima ai dipendenti iscritti all'associazione di prestare l'attività lavorativa secondo le modalità di un accordo non sottoscritto dall'associazione ricorrente e, in ogni caso, peggiorativo rispetto alle condizioni del contratto collettivo nazionale.

La Corte, ripercorrendo un proprio precedente arresto giurisprudenziale (cfr. Cass. se. Lavv nn. 10353/2004), ha anzitutto negato la legittimità ad agire all'associazione sindacale relativamente a questioni afferenti la validità, l'efficacia o l'interpretazione di un accordo collettivo alla cui sottoscrizione sia rimasta estranea. Ha, al contrario, riconosciuto l'interesse a promuovere il giudizio per i singoli lavoratori che vogliono negare l'efficacia vincolante nei propri confronti di un accordo collettivo stipulato da organizzazioni diverse rispetto a quella a cui appartengano.

In secondo luogo, entrando nel merito, ha ribadito come il contratto collettivo aziendale debba essere considerato, quanto alla propria vincolatività, alla stregua del contratto collettivo nazionale di categoria, trattandosi in entrambi i casi di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori complessivamente indicata. Ed infatti, il contratto collettivo aziendale ha come finalità quella di introdurre una disciplina collettiva uniforme dei rapporti di lavoro, sia pure limitatamente ad un preciso contesto aziendale e non invece all'intero ambito nazionale.

*Il contratto collettivo aziendale non è vincolante nei confronti di lavoratori appartenenti ad organizzazioni non firmatarie del contratto che condividano l'esplicito dissenso*

Riguardo alla vincolatività del contratto collettivo aziendale, la Cassazione ha ricordato come debba considerarsi effettivo e vincolante nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, fatta eccezione per quei lavoratori che “*aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore*”. Tale eccezione trova la sua ragione nella tutela del principio fondamentale di libertà, organizzazione e attività sindacale espresso dall'art. 39 della Costituzione.

Quanto infine alla dedotta introduzione da parte del contratto collettivo aziendale di condizioni peggiorative rispetto a quelle previste dal contratto collettivo nazionale, la Cassazione ha precisato pure come debba escludersi l'applicabilità dell'art. 2077 del c.c. che, nel prevedere un divieto ad una simile modifica peggiorativa, si riferisce unicamente ai rapporti tra il contratto individuale di lavoro e quello collettivo (cfr. Cass. sez. lav. n. 19396/2014).

## Repechage non valido per i licenziamenti collettivi (Corte di Appello di Milano, sentenza n. 131 del 20 gennaio 2017)

Con la sentenza n. 131/2017, la Corte di Appello di Milano ha ritenuto come l'istituto del repechage non possa trovare applicazione con riferimento alle procedure di licenziamento collettivo.

Il ricorso era stato proposto da un lavoratore di un cantiere edile, licenziato all'esito di una procedura di licenziamento collettivo che aveva interessato l'intera forza lavoro impiegata nel cantiere. Il ricorrente lamentava, in particolare, il mancato rispetto da parte dell'impresa dell'impegno a ricollocare il dipendente presso altri cantieri assunto con un separato accordo e chiedeva l'accertamento dell'invalidità del licenziamento e la condanna dell'impresa alla reintegra nel posto di lavoro.

La ditta si costituiva in giudizio contestando le pretese del lavoratore, infondate alla luce della corretta ed oggettiva applicazione dei criteri di legge concordati tra le parti sociali.

La Corte di Appello, confermando la sentenza già emessa dal giudice di prime cure, rigettava il reclamo proposto dal lavoratore. Il Collegio in particolare, rilevando il rispetto della procedura di licenziamento collettivo prevista per legge, dichiarava assolutamente estraneo alla procedura di licenziamento collettivo l'istituto del repechage, *"elemento appartenente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo"*.

Precisava il Collegio che l'impegno assunto dall'impresa con un separato accordo sottoscritto tra le parti sociali non poteva essere considerato al pari di un "repechage", ma doveva essere ritenuto solo come un'eventuale opportunità alla quale il datore di lavoro non era obbligato per legge, ma si era impegnato contrattualmente al verificarsi di determinate condizioni.

*Nessuno spazio può trovare nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo l'istituto del repechage, elemento proprio del diverso licenziamento per giustificato motivo oggettivo.*

E d'altronde, come rilevato dal Collegio, un simile impegno di ricollocazione presso cantieri futuri già di per sé contrasta con la finalità stessa del repechage, che mira ad evitare il licenziamento ricollocando il dipendente in una posizione effettivamente disponibile.

La Corte d'Appello decideva quindi il caso sottopostole confermando la sentenza di primo grado e la natura meramente risarcitoria dell'eventuale mancato rispetto da parte dell'impresa dell'impegno di ricollocazione assunto con accordo separato sottoscritto tra le parti sociali.

## Novità e interpretazioni normative

### Il c.d. “Whistleblowing”: tutelato il dipendente che segnala illeciti

Il 15 novembre u.s. è stata approvata la legge sul c.d. “whistleblowing”, che tutela il dipendente che segnala condotte illecite sui luoghi di lavoro. La nuova legge integra la disciplina già apprestata dalla legge “Severino”: da un lato infatti implementa la norma già vigente per gli impiegati pubblici includendo gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato sotto controllo pubblico, dall’altro allarga la tutela al settore privato inserendo specifici obblighi a carico delle società.

Ecco, in sintesi, le principali novità.

**Whistleblower più garantito.** Il lavoratore dipendente di un’impresa privata potrà effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza per le funzioni svolte. Le condotte segnalate dovranno essere rilevanti e fondate su elementi di fatti precisi e concordanti e potranno riguardare anche violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente. Quanto al dipendente pubblico, questi può segnalare ai responsabili anticorruzione, all’Anac o ai magistrati ordinari e contabili illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro. Caduta la necessità della buona fede, viene conservato l’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione. non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive. Il lavoratore non potrà essere sanzionato, licenziato, demansionato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro per effetto della segnalazione. Il lavoratore o, per lui, l’associazione sindacale indicata da quest’ultimo potrà denunciare le misure discriminatorie all’Ispettorato territoriale del Lavoro, in caso di impiego in settore privato e all’Anac, in caso di pubblico impiego.

**Garanzia di anonimato.** E’ vietato rivelare l’identità del c.d. *whistleblower*, ma non sono ammesse segnalazioni anonime. Nel settore privato è stabilito che nei modelli organizzativi e di gestione, predisposti dalle società ai sensi del decreto 231/2001 per prevenire la commissione di reati, siano previsti specifici canali di segnalazione (di cui almeno uno con modalità informatiche) che garantiscano la riservatezza dell’identità. Quanto al settore pubblico, l’Anac predisporrà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante.

**Sanzioni a carico dell’azienda o dell’ente pubblico.** Si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. L’onere della prova è invertito, nel senso che spetta all’ente dimostrare l’estraneità della misura adottata rispetto alla segnalazione.

**Clausola anti-calunnie.** Ogni tutela salta nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

**Scriminante rivelazione segreto.** La segnalazione nell’interesse all’integrità delle amministrazioni (pubbliche o private) e alla prevenzione e repressione di illeciti costituisce giusta causa di rivelazione del segreto d’ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell’obbligo di fedeltà all’imprenditore. La scriminante non si applica però nei rapporti di consulenza o di assistenza o nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.



## Istruzioni operative in materia di lavoro agile (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017)

Con la circolare n. 48, emanata dall'Inail il 2 novembre scorso, l'Istituto ha fornito le prime indicazioni operative per la promozione del lavoro agile come modalità di lavoro subordinato.

In primo luogo, l'Istituto ha affrontato il problema dei costi dell'assicurazione, parificando la lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile con quella normalmente compiuta in ambito aziendale. Ha quindi affermato che il tasso di premio rimane quello applicabile al lavoro svolto in azienda.

Allo stesso modo, nulla cambia anche in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo che, per gli addetti al lavoro agile, continua ad essere individuata nella retribuzione effettiva prevista per la generalità dei lavoratori costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente.

Non è stata al contrario fatta chiarezza sulla esatta definizione dell'ambito di operatività della tutela assicurativa, in particolare per ciò che attiene all'individuazione degli infortuni indennizzabili.

Il criterio fondamentale che determina l'indennizzabilità dell'infortunio nel regime Inail è quello della "occasione di lavoro". Ciò significa quindi che l'assicurazione indennizza non solo gli eventi determinati dai rischi tipici delle mansioni svolte, ma anche quelli che sono da ricollegare all'ambiente di lavoro e alle condizioni socio-ambientali nelle quali la prestazione lavorativa viene svolta, anche se tali condizioni derivano da fattori esterni ed estranei al ciclo produttivo. È quindi necessario sempre individuare un concreto collegamento tra la prestazione lavorativa e l'ambiente in cui viene svolta.

Tale criterio, come ovvio, nelle ipotesi come quella del lavoro "agile" in cui l'ambiente di lavoro non è predeterminato, ma rimesso a scelte autonome del dipendente, crea problemi nella individuazione di una correlazione tra l'infortunio e la prestazione lavorativa svolta.

La questione si presenta ancor più problematica per la tutela dell'infortunio cosiddetto *in itinere*, e cioè quello che, in via generale, viene indennizzato, qualora avvenuto "durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro" (art. 2, d.p.r. n. 1124/1965).

Conclude l'Istituto avvertendo tuttavia che per le ipotesi in cui il testo dell'accordo non sia sufficientemente completo, "saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali".

La percezione dell'indennizzo sarà quindi necessariamente subordinata a una ricostruzione delle modalità di lavoro e delle circostanze nelle quali si è realizzato l'infortunio, dalla quale possa ricavarsi la prova concreta della sussistenza del suddetto collegamento. A tal proposito l'Istituto chiarisce che l'onere di fornire detta prova sarà a carico del lavoratore che detto indennizzo reclama.

I datori di lavoro non hanno inoltre alcun obbligo di segnalazione ai fini assicurativi se il personale dipendente, assicurato già per le attività in ambito aziendale, venga adibito alle medesime mansioni in modalità agile, senza che ci sia una variazione del rischio. Al contrario, in caso non ci sia già un rapporto assicurativo con l'Istituto, i datori di lavoro dovranno denunciare le attività che i lavoratori svolgono in azienda o in modalità agile.

# Contatti

Avv. Andrea Vischi

[a.vischi@rucellaieraffaelli.it](mailto:a.vischi@rucellaieraffaelli.it)

Avv. Francesco Pedroni

[f.pedroni@rucellaieraffaelli.it](mailto:f.pedroni@rucellaieraffaelli.it)

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it)