



# NEWSLETTER LAVORO 1/2018

**All'interno: esercizio del potere datoriale e confini del mobbing •  
giurisprudenza in tema di recesso e rissa al di fuori dei locali aziendali,  
licenziamento e sport durante la malattia, comunicazione del recesso  
via e-mail • obbligo di informazione in materia di sicurezza sul lavoro**

## Sommario

Il punto su: esercizio del potere datoriale e confini del mobbing (Corte di Cassazione, 20 dicembre 2017 n. 30606)	1
Giurisprudenza Italiana	3
Niente recesso per la rissa fuori dai locali aziendali (Corte di Cassazione, 9 gennaio 2018 n. 297)	3
Illegittimo il licenziamento del lavoratore che fa sport durante la malattia (Corte di Cassazione, 18 gennaio 2018, n. 1173)	4
Rapporto di lavoro: comunicazione del recesso via e-mail (Corte di Cassazione, 12 dicembre 2017, n. 29753)	6
Novità e interpretazioni normative	7
Obbligo di informazione in materia di sicurezza sul lavoro	7
Informazioni di contatto	8

## **Il punto su: esercizio del potere datoriale e confini del mobbing (Corte di Cassazione, 20 dicembre 2017 n. 30606)**

Con la sentenza n. 30606 del 20 dicembre 2017, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi su un tema molto dibattuto in dottrina e in giurisprudenza cercando di tracciare il confine tra legittimo esercizio del potere disciplinare e (illegittimo) comportamento mobbizzante da parte del datore di lavoro.

La Corte si è pronunciata sul caso di un lavoratore costretto alle dimissioni in ragione di un atteggiamento asseritamente persecutorio che l'azienda aveva adottato nei suoi confronti a seguito della decisione presa da questo di rivolgersi alle organizzazioni sindacali. In particolare, il lavoratore lamentava un abusivo esercizio del potere disciplinare nei suoi confronti e lo spostamento di reparto attuato dall'azienda alla sola finalità di emarginare il lavoratore stesso.

I giudici di merito, esaminando la condotta contestata e riconoscendo il nesso di causalità tra questa e il danno lamentato dal lavoratore, avevano ritenuto sussistente una condotta di mobbing.

La Corte di Cassazione, su ricorso della società datrice di lavoro, richiamandosi ai prevalenti orientamenti giurisprudenziali (Cassazione sentenza n. 3758/2009 e Cassazione sentenza n. 17698/2014) ha ribadito che, ai fini della configurabilità del mobbing devono ricorrere *“una serie di comportamenti di carattere persecutorio...con intento vessatorio posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo”* che producano un *“evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente”* posto in essere con il *“mero intento persecutorio”* nonché il nesso eziologico tra la condotta e il pregiudizio subito dal lavoratore.

Quanto al profilo probatorio, la Corte, nella pronuncia in esame, ha confermato che spetta al lavoratore dimostrare la condotta asseritamente mobbizzante del datore di lavoro e, in particolare, lo stretto collegamento tra l'attività lavorativa ed il danno alla salute lamentato. Al contrario, incombe sul datore di lavoro

l'onere di provare di aver adottato tutte le necessarie cautele per impedire il verificarsi del danno ed escludere in ogni caso il nesso di causalità tra il danno stesso e la condotta datoriale (cfr. anche Cassazione, sentenza n. 2038/2013 e Cassazione, sentenza n. 3786/2009).

La Corte nel caso in esame, ritenendo sussistenti gli indicatori di condotte mobbizzanti sopra descritti, ha rigettato il ricorso dell'azienda ritenendo che le Corti di merito avessero svolto una corretta applicazione dei principi giurisprudenziali in materia.

In merito al rapporto tra esercizio del potere disciplinare e condotta datoriale mobbizzante, la Corte di Cassazione si è pure recentemente pronunciata (cfr. Cassazione, ordinanza n. 28098/2017), ritenendo che l'irrogazione di sanzioni disciplinari possa qualificare una condotta di mobbing nel caso in cui abbia il carattere di sistematicità. Secondo tale orientamento, nel caso in cui il datore di lavoro adotti plurime sanzioni disciplinari in un apprezzabile lasso temporale, dovrebbe escludersi l'intento persecutorio. Più in particolare, il Tribunale di Milano (sentenza 5 luglio 2017) ha ritenuto che il datore di lavoro dovrebbe astenersi dall'irrogare provvedimenti per più di una volta al mese nell'arco di un semestre.

Utili nella comprensione della fattispecie sono pure altre decisioni delle Corti di merito italiane che hanno ritenuto sussistere una condotta mobbizzante in presenza di un atteggiamento del datore di lavoro di minacce di sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti (Corte di Appello di Catanzaro, sentenza del 5 maggio 2017) o di messa in atto di condotte mortificanti o umilianti, anche se giustificate da una non corretta esecuzione della prestazione lavorativa (Tribunale di Mantova, sentenza 25 maggio 2017).

## Giurisprudenza Italiana

### Niente recesso per la rissa fuori dai locali aziendali (Corte di Cassazione, 9 gennaio 2018 n. 297)

Il comportamento del dipendente che, con contestazione di recidiva, dopo aver avuto un'accesa discussione nei locali aziendali con un collega in presenza di altri dipendenti e clienti, prosegue il litigio all'esterno del perimetro aziendale, rendendosi responsabile di una rissa sfociata in lesioni con armi da taglio al collega, non integra giusta causa, né giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

È quanto recentemente affermato dalla Corte di Cassazione, con ordinanza n. 297 del 9 gennaio 2018, che confermando le conclusioni della Corte d'appello

***Il licenziamento del lavoratore non è sorretto da giusta causa di licenziamento quando il comportamento tenuto dal lavoratore fuori dai locali aziendali non è in rapporto di continuità spaziale e temporale con quello avvertatosi nel***

di Milano in merito all'insussistenza della giusta causa di licenziamento, dà rilievo alla circostanza che le sole azioni svoltesi nei locali aziendali sono censurabili sul piano disciplinare, laddove il pur grave comportamento prodottosi esternamente, sia pure nelle immediate vicinanze,

non può essere utilizzato per giustificare l'irrogazione della misura massima espulsiva in assenza di un elemento (spazio-temporale) di diretta correlazione con i fatti avvenuti nel luogo di lavoro.

Nella fattispecie in primo grado, davanti al Tribunale di Milano, il licenziamento per giusta causa era stato confermato e le domande del lavoratore respinte. Di diverso avviso è stata la Corte d'appello, che ha escluso la giusta causa del licenziamento in quanto la rissa e le successive lesioni personali si erano verificati fuori dai locali aziendali, in assenza di elementi di continuità sul piano temporale con il precedente litigio dentro il luogo di lavoro. La Corte territoriale, peraltro,

faceva applicazione della sola tutela indennitaria di cui all'art. 18 Stat. Lav. e condannava la società a versare un risarcimento pari a 6 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il lavoratore ricorreva per Cassazione, censurando la misura dell'indennizzo, rilevando che solo in caso di vizi formali l'indennizzo risarcitorio può essere limitato a 6 mensilità (in applicazione dell'art. 18, comma 6, Stat. Lav.).

La Corte di legittimità ha accolto il ricorso confermando che in caso di tutela indennitaria "forte" al licenziamento disciplinare illegittimo si applica la misura indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5 Stat. Lav. (un indennizzo tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto).

### **Illegittimo il licenziamento del lavoratore che fa sport durante la malattia (Corte di Cassazione, 18 gennaio 2018, n. 1173)**

Con la sentenza n. 1173 del 18 gennaio u.s., la Corte di Cassazione è tornata sul tema della condotta che deve essere tenuta dal lavoratore in malattia durante il periodo di convalescenza, ribadendo il principio secondo cui è sanzionabile il suo comportamento solo nel caso in cui, per le sue caratteristiche, esso violi i doveri di buona fede e correttezza ai quali il dipendente deve attenersi.

Il caso sottoposto all'esame della Corte riguardava un lavoratore licenziato nell'ottobre del 2010 per avere effettuato quella che si sarebbe poi rivelata una moderata attività fisica ("*brevi passeggiate e bagni al mare*") durante il periodo di convalescenza.

In primo grado il Tribunale di Avellino, aveva accolto il ricorso del lavoratore dichiarando l'illegittimità del licenziamento, disponendo la sua reintegrazione sul posto di lavoro e condannando la società al risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 18, comma 4, Stat. Lav.. La consulenza disposta dal Tribunale aveva infatti evidenziato, fra l'altro, che la moderata attività fisica svolta non era incompatibile con le terapie di recupero della tonicità muscolare e il Tribunale

aveva ritenuto provato che il ricorrente avesse tenuto durante il periodo di convalescenza un comportamento corretto.

Tesi contestata dal datore di lavoro (bocciata una prima volta dalla Corte d'appello di Napoli), il quale, nel successivo ricorso in Cassazione aveva evidenziato che, in occasione della distorsione al ginocchio alla base del periodo di malattia, il lavoratore aveva rifiutato, fra l'altro, il ricovero in ospedale e gli accertamenti specialistici che gli erano stato suggeriti, così determinando un consistente allungamento della prognosi iniziale da 10 a 20 giorni.

***l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del dipendente durante lo stato di malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai relativi doveri di cura e di ritardata guarigione***

Nel respingere il ricorso dell'azienda la Corte, richiamando il proprio orientamento in merito (cfr. sentenza 9474/2009), ha ritenuto che l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del dipendente durante lo stato di malattia sia idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai relativi doveri di cura e di ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia a impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa.

Secondo la Corte, nella fattispecie l'azienda non aveva dimostrato che il lavoratore avesse disatteso le prescrizioni impartitegli per la guarigione e se e come il ricovero ospedaliero avrebbe reso più rapida la guarigione.

### **Rapporto di lavoro: comunicazione del recesso via e-mail (Corte di Cassazione, 12 dicembre 2017, n. 29753)**

Con sentenza n. 29753/2017 del 12 dicembre 2017, la Corte di Cassazione si è pronunciata sulle modalità di comunicazione del licenziamento, affermando che una comunicazione via email, senza firma digitale e fuori dal circuito Pec, della lettera di licenziamento, configura "atto scritto", ai sensi dall'art. 2 della Legge 604/1966, a condizione che sia dimostrato che il messaggio e relativo allegato siano stati ricevuti dal lavoratore (secondo quindi le regole generali in tema di atti recettizi).

Nel caso specifico, la prova del ricevimento del messaggio, dell'allegata lettera in formato pdf e del relativo contenuto, consisteva in una successiva comunicazione che il lavoratore stesso aveva inviato a mezzo mail a tutti colleghi, informandoli che non avrebbe più lavorato presso l'azienda.

***il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità***

La Corte di Cassazione nella pronuncia in commento richiama l'ordinanza del Tribunale di Catania del 27 giugno 2017 che, per analoghe ragioni, aveva ritenuto legittimo, sotto il profilo della sussistenza della forma scritta e della validità della sua comunicazione, il licenziamento intimato a mezzo whatsapp,

mezzo che assolve, secondo l'ordinanza, all'onere della forma scritta, trattandosi di documento informatico dattiloscritto, che il lavoratore ha con certezza imputato al datore di lavoro, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale.

In conclusione, secondo la Corte di Cassazione la trasmissione della lettera può avvenire anche con forme svariate (via email, a mano), ma vi deve essere rigorosa prova che la trasmissione è stata reale ed effettiva.



## Novità e interpretazioni normative

### Obbligo di informazione in materia di sicurezza sul lavoro

L'obbligo di informazione in materia di sicurezza sul lavoro incombe sul datore di lavoro che ne rimane responsabile anche se ha delegato in tal senso il RSPP: è questo l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro con il recente interpello n. 2/2017 del 13 dicembre 2017.

L'Unione Generale del Lavoro (UGL) ha richiesto al Ministero un parere relativo al combinato disposto degli articoli 31 e 36 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), domandando se l'informazione da fornire ai lavoratori debba essere impartita in "*forma prioritaria ed esclusiva*" dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp).

Il Ministero, esaminando gli articoli 2, 18, 36 e 33 del D.Lgs. 81/2008 individua il Datore di Lavoro quale soggetto primario titolare degli obblighi informativi, seppure le norme non indichino una netta distinzione tra l'obbligo del datore di lavoro (art. 18) e quello del Rspp (art. 33).

Da tale esame il Ministero ne ricava che l'unico soggetto obbligato e perseguibile penalmente in caso di omessa informazione, è il datore di lavoro. Ed infatti, l'art. 33, pur indicando tra i compiti del Rspp quello di fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36, non prevede poi eventuali sanzioni a carico del RSPP individuato dal datore di lavoro in caso di omessa informazione. Ciò significa che seppure in capo all'Rspp incomba l'obbligo di informazione anche in virtù di delega, non sono previste sanzioni per tale soggetto, ma soltanto per il datore di lavoro. Ciò in quanto l'Rspp, in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali, opera quale consulente tecnico del datore di lavoro e non è escluso l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

hanno collaborato alla redazione:

Avv. Carmen Flore, Avv. Roberta Assenza, Dott. Mattia Diodovich

## Informazioni di contatto

AVV. ANDREA VISCHI



**Tel.** +39 02 76457709  
a.vischi@rucellaieraffaelli.it

AVV. FRANCESCO PEDRONI



**Tel.** +39 02 76457709  
f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

### **Milano**

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

### **Roma**

Via Sardegna, 38  
Telefono: +39 06 6784778 - Fax: +39 06 6783915

### **Bologna**

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

**RUCELLAI & RAFFAELLI**  
STUDIO LEGALE

[www.rucellaieraffaelli.it](http://www.rucellaieraffaelli.it) - [info@rucellaieraffaelli.it](mailto:info@rucellaieraffaelli.it)