





Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / APRILE 2018

 PIROLAPENNUTOZEI.IT  
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI  
 @STUDIO\_PIROLA  
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

## NORMATIVA

- 1.1** ..... 4  
Commissione Europea: approvato il sostegno per le zone del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e del 2017
- 1.2** ..... 4  
Decreto del Ministero del Lavoro 22 marzo 2018: aggiornato il modulo TFR2 per la scelta di destinazione del TFR

## PRASSI

- 2.1** ..... 6  
Tirocini formativi e di orientamento: indicazioni operative per il personale ispettivo – Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 8 del 18 aprile 2018
- 2.2** ..... 8  
Gestione Separata, indennità per i genitori nei casi di adozione e affidamento pre-adoattivo – circolare INPS n. 66 del 20 aprile 2018
- 2.3** ..... 9  
Prorogato al 30 giugno il rapporto biennale uomini e donne in azienda - Ministero del Lavoro comunicazione del 30 aprile 2018

## GIURISPRUDENZA

- 3.1** ..... 11  
Natura risarcitoria dell'indennità dovuta dal datore di lavoro che non ottemperi all'ordine del Giudice di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro: la Corte Costituzionale opta per la legittimità costituzionale dell'art. 18, IV comma, Statuto dei Lavoratori come modificato dalla legge c.d. Fornero – Corte Costituzionale 23 aprile 2018, n. 86

<b>3.2</b> .....	<b>12</b>
Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: limiti del sindacato del giudice – Cass. Civ., sez. lav., 11 aprile 2018, n. 8973	
<b>3.3</b> .....	<b>14</b>
Quando l’abbandono del posto di lavoro costituisce giusta causa di licenziamento – Cass. civ., sez. lav., 12 aprile 2018, n. 9121	
<b>3.4</b> .....	<b>15</b>
Legittima la sorveglianza attraverso l’investigatore privato a determinate condizioni - Sentenza Corte di Cassazione n. 8373 del 4 aprile 2018	
<b>3.5</b> .....	<b>16</b>
Legittimo il licenziamento del lavoratore divenuto inabile in assenza di ricollocazione -Sentenza Corte di Cassazione n. 8419 del 5 aprile 2018	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Commissione Europea: approvato il sostegno per le zone del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e del 2017**

La Commissione Europea ha stabilito che gli incentivi finalizzati a sviluppare nuovi investimenti nelle aree del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e del 2017 è conforme alle norme europee in materia di aiuti di Stato.

L'aiuto assume la forma di un credito d'imposta per tutte le imprese che effettuano investimenti iniziali nella zona interessata. Ad essere interessati sono tutti i 140 comuni di Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria inclusi nelle liste dei Comuni colpiti dai terremoti del 2016 e del 2017. Il sostegno alle grandi imprese sarà limitato ad un aiuto per la costituzione di una nuova impresa, nonché per la diversificazione dell'attività di un'impresa o l'acquisizione degli attivi di un'impresa che ha chiuso.

Il regime di aiuto ha una dotazione complessiva di quasi 44 milioni di euro e coprirà il biennio 2018-2019, ma la Commissione ha già manifestato la sua disponibilità a prorogarlo sino a tutto il 2020. L'incentivo in questione è finalizzato ad integrare le misure di compensazione già in essere e a contenere i danni economici e sociali subiti nelle zone colpite dal terremoto in termini di forte calo del PIL e di pesante perdita dei posti di lavoro.

### 1.2

#### **Decreto del Ministero del Lavoro 22 marzo 2018: aggiornato il modulo TFR2 per la scelta di destinazione del TFR**

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 91 del 19 aprile 2018, il Decreto 22 marzo 2018, che approva alcune modifiche al Modulo TFR2, utilizzato per effettuare la scelta sulla destinazione del Trattamento di Fine Rapporto da parte dei lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006.



## NORMATIVA

Infatti tali modifiche si sono rese necessarie a seguito delle novità introdotte dalla L. n. 124/2017 in materia di previdenza complementare, in particolare per la possibilità di destinare ai Fondi Pensione una quota di TFR inferiore al 100%.

Il Ministero, pertanto, ha approvato la nuova versione del Modulo TFR2, aggiornata alla luce delle novità normative sopravvenute.

## PRASSI

### 2.1

#### **Tirocini formativi e di orientamento: indicazioni operative per il personale ispettivo – Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 8 del 18 aprile 2018**

Con la circolare in esame l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce alcune indicazioni operative destinate ai propri ispettori che, alla luce dell'adozione delle nuove linee guida approvate in Conferenza permanente Stato/Regioni il 25 maggio 2017, consentono di inquadrare meglio il contesto normativo di riferimento dei tirocini, in particolare di quelli extracurricolari, per la valutazione della loro genuinità.

Dal momento che l'organizzazione dell'attività dei tirocinanti può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'etero-direzione che tipicamente connotano i rapporti di lavoro subordinato, nonostante i primi siano finalizzati all'apprendimento, la verifica ispettiva avrà il compito di valutare complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio in modo tale da poter valutare se l'attività del tirocinante sia effettivamente funzionale all'apprendimento o se sia piuttosto riconducibile all'esercizio di una mera prestazione lavorativa di natura subordinata.

Como noto, il quadro normativo di riferimento dei tirocini è stato emendato dalla Legge n. 92/2012, la quale ha demandato alle Regioni ed alle Province Autonome la definizione di linee guida finalizzate a stabilire standard minimi uniformi in tutta Italia e ad evitare un uso distorto e illegittimo dei tirocini.

Nell'ambito di tale delega, le Linee-guida in materia di tirocini del 2017 sono state adottate dalla Conferenza Unificata Stato, Regioni e Province Autonome in data 25 maggio 2017, con l'obiettivo di colmare le criticità emerse nel vigore delle precedenti linee guida del 2013, vigilando sulla qualità e la genuinità dei tirocini, per non snaturare questo strumento di apprendimento. Le Regioni e le Province autonome hanno, dunque, un certo lasso di tempo per adeguare la propria normativa interna di riferimento alle nuove linee guida recentemente emanate.

Nell'ambito di tale contesto regolamentare, la circolare in commento individua le seguenti ipotesi di

violazione della normativa regionale:

- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
- tirocinio attivato con soggetti non rientranti tra quelli destinatari della disciplina delle linee guida, che sono i disoccupati, i beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, i lavoratori a rischio di disoccupazione, i soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, i soggetti disabili e svantaggiati;
- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;
- totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
- totale assenza di Piano Formativo Individuale (PFI);
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;
- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito *ex lege*;
- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;
- difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.

La circolare pone un certo rilievo anche sul fatto che le nuove linee guida del 2017 hanno previsto la possibilità che la normativa locale recepisca uno specifico apparato sanzionatorio in funzione della

sanabilità o meno delle violazioni della normativa regionale, contemplando l'intimazione della cessazione del tirocinio, a pena di interdizione nei confronti del soggetto promotore/ospitante di attivare altri tirocini, per le seguenti violazioni, definite come "*non sanabili*":

- inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;
- violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;
- violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.

Infine, la circolare in commento rammenta che permangono, anche nella vigenza delle nuove linee guida, alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio e che, ai sensi dell'art. 1, comma 35, legge n. 92/2012, la mancata corresponsione dell'indennità, da individuarsi nel piano formativo individuale, comporta per il trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa di importo compreso tra i 1.000 e i 6.000 euro.

## 2.2

### **Gestione Separata, indennità per i genitori nei casi di adozione e affidamento pre-adoattivo – circolare INPS n. 66 del 20 aprile 2018**

Con la circolare in commento l'INPS ha fornito istruzioni operative per l'erogazione delle indennità di maternità/paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata che versino in condizione di adozione o affidamento preadoattivo e che abbiano fruito di periodi indennizzabili alle condizioni previste dall'articolo 2 del D.M. 4 aprile 2002, riformato a opera del decreto ministeriale 24 febbraio 2016.

La riforma, entrata in vigore a decorrere dal 20 aprile 2016, ha previsto:

- per i casi di adozione e affidamento preadoattivo nazionali, la possibilità di chiedere l'indennità di maternità anche per i minori di età superiore ai 6 anni al momento dell'adozione o dell'affidamento preadoattivo;
- per i casi di adozione e affidamento preadoattivo internazionali, la decorrenza del periodo indennizzabile dall'ingresso del minore in Italia e non più dall'ingresso in famiglia, ferma restando la possibilità di fruire di tale indennizzo ancor prima dell'ingresso in Italia nei casi di permanenza all'estero finalizzata all'incontro con il minore ed agli adempimenti correlati.



L'Istituto previdenziale precisa che la riforma in commento non ha modificato le precedenti disposizioni riguardanti gli affidamenti non preadottivi; per tali eventi, quindi, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata non possono fruire della tutela di maternità/paternità di cui trattasi.

Al fine di consentire ai lavoratori in argomento la presentazione delle domande di maternità/paternità secondo quanto disposto dal citato decreto ministeriale, è stata aggiornata anche la procedura per l'invio telematico delle domande applicative.

La riforma trova applicazione anche con riferimento ai padri lavoratori iscritti alla Gestione Separata, i quali hanno diritto all'indennità di paternità per i periodi indennizzabili non fruiti dalla lavoratrice madre nei seguenti casi: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio o affidamento esclusivo del figlio al padre; rinuncia della madre lavoratrice all'indennità (rinuncia possibile nei soli casi di adozione/affidamento).

Si ricorda che l'indennità in questione è determinata per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, per i dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Da un punto di vista fiscale, l'indennità, percepita in sostituzione di una delle categorie di reddito indicate nel primo comma dell'articolo 6 del TUIR, costituisce reddito della stessa categoria di quello sostituito.

## 2.3

### **Prorogato al 30 giugno il rapporto biennale uomini e donne in azienda - Ministero del Lavoro comunicazione del 30 aprile 2018**

Il Ministero del Lavoro ha comunicato la proroga al 30 giugno 2018 del termine per l'invio del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile delle aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti.

Tale proroga è conseguenza della necessità di implementazione del sistema informatico per l'invio del rapporto messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali solamente dal 30 aprile.

Pertanto la proroga della scadenza per l'invio al 30 giugno 2018 riguarda solo il biennio 2016-2017.

Il Ministero ricorda, infine, che nelle regioni dove sono già previste apposite procedure telematiche per effettuare l'adempimento, restano valide, per il biennio 2016-2017, le modalità e le scadenze in essere e i dati raccolti saranno successivamente recuperati per consentire il monitoraggio completo a livello nazionale.

La mancata trasmissione, anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'IL competente, comporta l'applicazione delle sanzioni fino a 516 euro e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

**Natura risarcitoria dell'indennità dovuta dal datore di lavoro che non ottemperi all'ordine del Giudice di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro: la Corte Costituzionale opta per la legittimità costituzionale dell'art. 18, IV comma, Statuto dei Lavoratori come modificato dalla legge c.d. Fornero – Corte Costituzionale 23 aprile 2018, n. 86**

*“La disposizione di cui al novellato quarto comma dell'art. 18 della L. n. 300 del 1970 – con il prevedere che il datore di lavoro, in caso di inottemperanza all'ordine (immediatamente esecutivo) del giudice, che lo condanni a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, sia tenuto a corrispondergli, in via sostitutiva, una “indennità risarcitoria” – non è dunque “irragionevole”.*

Con la pronuncia in commento, la Corte Costituzionale ha ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 – nel testo sostituito dall'articolo 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012 n. 92 – con riferimento all'articolo 3, comma 1, della Costituzione, sollevata in via incidentale dal Giudice della Sezione Lavoro del Tribunale di Trento.

La questione è sorta nel corso di un giudizio in cui il datore di lavoro aveva chiesto a una lavoratrice licenziata per giusta causa la restituzione dell'indennità corrispostale per il periodo intercorrente tra la data del licenziamento e la data della sentenza che aveva annullato l'ordinanza con cui il giudice della prima fase aveva disposto l'annullamento del licenziamento e la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro.

Il citato art. 18, quarto comma, prevede che, nelle ipotesi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro alla base del licenziamento, «il giudice ... annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro ... e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione ...».

Il giudice rimettente ha ritenuto, dunque, che la natura risarcitoria di tale indennità, dovuta dall'azienda che si rifiuti di eseguire l'ordine provvisorio di riammissione in servizio, si ponesse in contrasto con il principio

costituzionale di uguaglianza formale, comportando una disparità di trattamento tra il datore di lavoro adempiente dell'ordine giudiziale di reintegra (che non può più richiedere la restituzione delle retribuzioni corrisposte a seguito del ripristino del rapporto di lavoro, anche in caso di riforma del provvedimento giudiziale) e il datore di lavoro inadempiente che decida di "scommettere" sulla riforma dell'ordine di reintegrazione, senza eseguirlo.

La Corte Costituzionale risolve la questione ritenendola infondata sotto due profili.

Innanzitutto, ritiene che la natura risarcitoria dell'indennità in oggetto discenda dalla condotta illecita posta in essere dal datore di lavoro per non aver ottemperato all'ordine di reintegrazione disposto dal Giudice, escludendone la natura retributiva in assenza di una prestazione di attività lavorativa da parte del dipendente.

In secondo luogo, conclude la Corte, non sussiste disparità di trattamento tra il datore di lavoro che esegua il provvedimento giudiziale di reintegrazione e il datore di lavoro che decida di non ottemperarvi in vista di una possibile riforma di detto provvedimento a seguito di impugnazione, in quanto "si tratta di due situazioni non omogenee e non suscettibili per ciò di entrare in comparazione nell'ottica dell'art. 3 Cost. Il datore di lavoro ottemperante all'ordine del giudice ottiene, infatti, quale corrispettivo dell'esborso retributivo, una controprestazione lavorativa, che manca invece al datore di lavoro inadempiente".

### 3.2

#### **Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: limiti del sindacato del giudice – Cass. Civ., sez. lav., 11 aprile 2018, n. 8973**

*"Esplicitata la ragione organizzativa o produttiva posta a giustificazione causale della risoluzione del rapporto, anche ove il licenziamento sia motivato dall'esistenza di una crisi aziendale o di un calo del fatturato, ed in giudizio si accerti invece che la ragione indicata non sussiste, il recesso può essere dichiarato illegittimo dal giudice del merito non per un sindacato su di un presupposto in astratto estraneo alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, bensì per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità o sulla pretestuosità della ragione addotta dall'imprenditore. L'inesistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento così come giudizialmente verificata rende in concreto il recesso privo di effettiva giustificazione".*

Come noto, qualora il datore di lavoro ponga alla base del provvedimento di licenziamento un giustificato motivo oggettivo, riferito a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, il Giudice investito del giudizio di impugnazione del recesso datoriale da parte del lavoratore non può sindacare il merito della scelta imprenditoriale, dovendo limitarsi a valutare in concreto la mancanza di veridicità o la pretestuosità della ragione addotta dal datore.

Nella sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha confermato il proprio orientamento sul punto, ritenendo infondato (e pertanto rigettando) il ricorso di una lavoratrice licenziata all'esito della cessazione del contratto di appalto tra la società cooperativa sua datrice di lavoro e il comune committente.

Secondo la Corte, il convincimento cui era pervenuta in sede di gravame la Corte d'Appello di Reggio Calabria doveva ritenersi conforme ai principi giurisprudenziali consolidati sul punto, elaborati sia in materia di verifica giudiziale della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo che con riguardo all'ulteriore profilo della ripartizione dell'onere della prova in materia di obbligo di "*repêchage*".

Sotto il primo profilo, la Corte di Cassazione ribadisce che, affinché il licenziamento per giustificato motivo oggettivo risulti legittimo, è sempre necessario che la riorganizzazione sia effettiva, che la stessa si ricollegi causalmente alla ragione dichiarata dall'imprenditore e che il licenziamento si ponga in termini di riferibilità e di coerenza rispetto all'operata ristrutturazione. Dunque, ferma restando l'insindacabilità della scelta datoriale, al Giudice è demandato il compito di verificare la non pretestuosità della ragione concretamente addotta dall'imprenditore a giustificazione del recesso.

Quanto al secondo profilo, la sentenza conferma che spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di "*repêchage*" del dipendente licenziato, quale requisito di legittimità del recesso datoriale, e statuisce nel senso che la Corte di merito si era conformata a tale principio nella decisione emessa all'esito del secondo grado di giudizio, avendo accertato che i servizi di pulizia affidati alla società cooperativa presso altri cantieri (ulteriori e diversi rispetto alla sede in cui operava la lavoratrice licenziata) riguardavano un monte ore diminuito, come desumibile dagli orari di lavoro prodotti, attestando un impiego della ricorrente in sovrannumero e dunque una concreta impossibilità di suo ricollocamento.

### 3.3

#### **Quando l'abbandono del posto di lavoro costituisce giusta causa di licenziamento – Cass. civ., sez. lav., 12 aprile 2018, n. 9121**

*“La fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro presenta una duplice connotazione: una di carattere oggettivo, per cui, dovendosi identificare l'abbandono nel totale distacco dal bene da proteggere, rileva l'intensità dell'inadempimento agli obblighi di sorveglianza, l'altra di carattere soggettivo, consistente nella coscienza e volontà della condotta di abbandono indipendentemente dalle finalità perseguite e salva la configurabilità di cause scriminanti, restando irrilevante il motivo dell'allontanamento”.*

La sentenza in commento si riferisce al caso di un lavoratore dipendente di una società di vigilanza privata, licenziato per giusta causa per avere abbandonato il posto di lavoro senza giustificazioni, recandosi al bar situato di fronte all'agenzia bancaria presso cui prestava attività di piantonamento antirapina.

La Corte d'Appello di Firenze, investita del gravame in sede di appello, aveva ritenuto sproporzionata la misura del licenziamento, sul rilievo che la fattispecie dell'abbandono del posto, disciplinarmente rilevante, si realizzi solo allorquando, per modalità e tempi, l'agente si allontani in modo da favorire eventuali intrusioni non controllate e non quando, come nel caso controverso, l'agente si allontani temporaneamente senza mettere in pericolo concretamente il bene sorvegliato.

La Corte di Cassazione, sulla scorta di un suo precedente orientamento e in riforma della sentenza di secondo grado impugnata dalla società datrice ricorrente, ritiene viziato il ragionamento della Corte di merito per non essersi conformata al principio di diritto secondo il quale la fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro, nel tenore testuale della norma contenuta nel CCNL applicato dagli Istituti di vigilanza privata, presenta una duplice connotazione:

- una oggettiva, per cui l'abbandono si identifica nel totale distacco dal bene da proteggere, rilevando l'intensità dell'inadempimento agli obblighi di sorveglianza;
- una soggettiva, consistente nella coscienza e volontà della condotta di abbandono indipendentemente dalle finalità perseguite e salva la configurabilità di cause scriminanti, restando irrilevante il motivo dell'allontanamento.

Per questi motivi, la Corte ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Firenze, rimettendo la cognizione della controversia alla medesima Corte ma in diversa composizione per il riesame delle questioni sottese.

### 3.4

#### **Legittima la sorveglianza attraverso l'investigatore privato a determinate condizioni - Sentenza Corte di Cassazione n. 8373 del 4 aprile 2018**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8373, è intervenuta in tema di licenziamento per giusta causa di un lavoratore di una compagnia assicurativa, nei confronti del quale, all'esito di una indagine investigativa, era stato accertato il mancato rispetto dell'orario di lavoro in ufficio e il disimpegno al di fuori dell'ufficio di attività extra lavorative.

La Corte precisa che lo Statuto dei Lavoratori non preclude al datore di lavoro di ricorrere ad agenzie investigative, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello Statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori e giustifica l'intervento in questione non solo per l'avvenuta prospettazione di illeciti e per l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione. Inoltre, prosegue la Corte di Cassazione, il suddetto intervento deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero adempimento dell'obbligazione.

Ciò premesso, nella fattispecie concreta, dall'attività investigativa, rientrante nei poteri di controllo datoriale, in quanto esercitata in luoghi pubblici, era stato accertato, per 10 giorni, non solo il mancato rispetto dell'orario giornaliero di lavoro ma anche che, in orario di lavoro, al di fuori dell'ufficio, il dipendente non aveva svolto alcuna attività lavorativa.

Pertanto, secondo la Corte di Cassazione, deve ritenersi corretto il riferimento dei giudici di seconde cure al fatto che, nel caso in esame, il controllo non era diretto a verificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa, bensì le cause dell'assenza del dipendente dal luogo di lavoro, concernenti appunto il mancato svolgimento dell'attività lavorativa da compiersi anche all'esterno della struttura aziendale.

### 3.5

#### **Legittimo il licenziamento del lavoratore divenuto inabile in assenza di ricollocazione - Sentenza Corte di Cassazione n. 8419 del 5 aprile 2018**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8419, ha affermato che, in caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, è legittimo il licenziamento se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa mansione.

Nel caso in esame il dipendente assunto in qualità di benzinaio e licenziato a causa della sua inabilità al lavoro dovuta allo sviluppo di una neoplasia, impugnava il provvedimento, richiedendo la reintegra e la corresponsione di un'adeguata indennità risarcitoria.

La Corte di Appello, in riforma della sentenza del tribunale, tuttavia, riscontrava che nella contrattazione collettiva non esisteva la figura del benzinaio self, con una ridotta esposizione agli agenti patogeni, e che non era possibile alcuna sostituzione con gli altri colleghi, data la scarsità dell'organico aziendale e la necessità di non esporre ad un rischio maggiore gli altri dipendenti.

La Corte di Cassazione, sulla base di quanto esposto dalla Corte di Appello, ha ritenuto, prima di tutto, che, non rappresentando l'adibizione alla pompa self un profilo professionale autonomo, l'adempimento della prestazione lavorativa pattuita sarebbe stata solo parziale. Inoltre, secondo la Corte di Cassazione, non poteva esigersi che il datore procedesse a spostamenti di altri dipendenti, modificando la tipologia delle loro mansioni con esposizione degli stessi a maggior rischio di salute e con alterazione inammissibile dell'organigramma aziendale.



## LABOUR NEWSLETTER | APRILE 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 30 APRILE 2018.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A [UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)