



TeleConsul LAVORO

La più diffusa banca dati presente sul mercato

*lavorare senza
confini oggi è
una realtà*

Renzo La Costa

Così è deciso (2004 - 2009)

*La giurisprudenza, il diritto
e la prassi del lavoro
raccontate dall'uomo qualunque*



Renzo La Costa

Così è deciso **(2004 - 2009)**

*La giurisprudenza, il diritto
e la prassi del lavoro
raccontate dall'uomo qualunque*



TeleConsul Editore

Così è deciso (2004 - 2009)

*la giurisprudenza, il diritto e la prassi del lavoro
raccontate dall'uomo qualunque*

Renzo La Costa

Prefazione

In ogni contenzioso, in ogni sentenza che riguarda il vasto contesto del lavoro, c'è un turbinio di fatti, di emozioni, di accadimenti che non verranno mai raccontati.

Nel leggere il testo di un provvedimento giudiziale - così come un documento di prassi - siamo solitamente troppo impegnati a comprenderne il percorso logico e motivazionale, per trarre ed assimilare i principi di diritto ivi enunciati, che andranno poi a far parte del nostro patrimonio culturale e professionale.

Per la prima volta nel 2004, la pagina settimanale dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro di Italia Oggi - per la quale spesso collaboro - ospitò in un defilato riquadro la rubrica che volli chiamare "Così è deciso".

Avevo pensato, in sostanza, che un principio di diritto può essere anche raccontato in maniera diversa da quella rigida e formale, ed essere anche più piacevolmente compreso.

Si trattava cioè di ricostruire - il più realisticamente possibile rispetto ai fatti, ma con la giusta dose di fantasia - le vicende emozionali che si potevano supporre a margine della specifica vicenda giudiziaria, non senza una punta di ironia.

Quel timido tentativo nato da quest'idea, cominciò a registrare consensi e apprezzamenti da parte dei lettori, tanto da divenire, nel tempo, un appuntamento atteso e pressoché stabile.

Grazie alla immediata e preziosa disponibilità della Teleconsul Editore Spa, ho ora la possibilità di racchiudere in questa raccolta tutte le pubblicazioni sin'ora realizzate.

Una diversa lettura del diritto, che auspico possa divertire ed interessare i Lettori, sperando di sottrarre utilmente del tempo al loro lavoro.

Renzo La Costa

INDICE

<i>L'ubiquità del conducente</i>	7
<i>Il distacco.... (oculare)</i>	8
<i>La bustarella</i>	9
<i>Come comportarsi</i>	10
<i>Il diritto del lavoro</i>	11
<i>Qualità non previste</i>	12
<i>La prevenzione nel lavoro</i>	13
<i>L'ingolfamento della Giustizia</i>	14
<i>Questioni ambientali</i>	15
<i>Ci sono modi e modi</i>	16
<i>La scopertura professionale</i>	17
<i>Il paciere istituzionale</i>	18
<i>La perdita multipla</i>	19
<i>La riqualificazione</i>	20
<i>I caratteri del lavoro</i>	21
<i>Strategie occupazionali</i>	22
<i>Sempre meglio il full time</i>	23
<i>Il sistema delle tutele</i>	24
<i>Richiesta di comprensione</i>	25
<i>L'abbondanza</i>	26
<i>6 in licenziamento</i>	27
<i>L'obbligo della scuola dell'obbligo</i>	28
<i>Quando potrebbe servire, invece, il demansionamento</i>	29
<i>Motivi di servizio</i>	30
<i>La fissazione</i>	31
<i>Una telefonata salva la vita</i>	32
<i>Il datore esploratore</i>	33
<i>L'infortunio a motore</i>	34
<i>L'orario (molto) ridotto</i>	35
<i>I migliori sono quelli che se ne vanno</i>	36
<i>Il trucco</i>	37

<i>Chi è causa del suo mal,.....</i>	38
<i>Lo scatto è servito</i>	39
<i>Gli insegnamenti</i>	40
<i>La cultura del risparmio</i>	41
<i>Il progresso</i>	42
<i>Parenti serpenti</i>	43
<i>Il Capo ha sempre ragione</i>	44
<i>L'attore</i>	45
<i>Il fattore estetico</i>	46
<i>Gli impegni sportivi</i>	48
<i>L'inquadramento aristocratico</i>	50
<i>L'emarginato</i>	52
<i>Un diffuso stato ansioso</i>	53
<i>I bei ricordi</i>	54
<i>Le malelingue</i>	55
<i>La vertenza fatta in casa</i>	56
<i>Punti di vista</i>	58
<i>La buona azione</i>	59
<i>Il preavviso coniugale</i>	60
<i>L'ammortamento staminale</i>	61
<i>La libertà negata</i>	62
<i>La riservatezza a marce</i>	63
<i>Il mobbing quantificato</i>	65
<i>Si vive anche di soddisfazioni</i>	66
<i>Il lavoro verbale</i>	67
<i>Il consiglio disinteressato</i>	69



Avuta notizia di questa iniziativa editoriale - che ritengo utile quanto particolarmente originale - mi sono ritrovato a riflettere su quanto anche le iniziative collaterali all'attività sindacale dell'Ancl siano cresciute nel tempo.

Ne è l'esempio proprio questa pubblicazione: da una singolare idea giuridico/letteraria, inizialmente ospitata con timidezza sui nostri mezzi di informazione, ad una serie di consensi ed apprezzamenti che hanno fatto della rubrica "*Così è deciso*" una nota distintiva della più complessa attività di informazione del Sindacato di Categoria.

Non posso quindi che esprimere tutto il mio compiacimento - all'autore e all'editore - per aver valorizzato in questa collaborazione una iniziativa pubblicistica nata e cresciuta in casa Ancl, riconoscendone la valenza e l'opportunità di realizzazione.

La più ampia e nota collaborazione dell'Autore alla formazione ed informazione nell'ambito delle attività editoriali del Centro Studi Ancl, va pubblicamente riconosciuta quale prezioso contributo allo sviluppo della cultura professionale dei Consulenti del Lavoro che accedono alle pubblicazioni Ancl.

Pubblicazioni, che fanno ormai parte essenziale del complesso delle accresciute attività svolte dall'Ancl, nella nuova visione e veste di Sindacato proteso alle innovazioni ed al progresso professionale.

Sono convinto, infatti, che quella attività sindacale posta a tutela e alla valorizzazione della professione di Consulente del Lavoro, passi anche attraverso la realizzazione di strumenti a sostegno dell'attività professionale, in ogni forma idonea a perseguire tale obiettivo.

Per tutte quelle iniziative sindacali ed editoriali, organizzative e formative che qualche anno fa sono state pensate in embrione ed oggi si concretizzano o vanno realizzandosi, non posso che ringraziare quanti - dai Consiglieri Nazionali Ancl al nostro Centro Studi - hanno riposto fiducia nelle proposte dell'attuale Segreteria Nazionale.

Roma, novembre 2009

**Il Segretario Generale Nazionale ANCL
(Francesco Longobardi)**

L'ubiquità del conducente

La Corte di Cassazione (sentenza n. 4359/2004) ha stabilito che il lavoratore conducente di scuolabus ha l'obbligo di assistenza del minore nell'attraversamento della strada dalla discesa dal veicolo, stante l'assenza della persona incaricata di prenderlo in consegna e la tenera età dello stesso.

Il fatto che la conduzione del minore dalla fermata del veicolo alla propria abitazione competa ai genitori o ai soggetti da loro incaricati non esime gli addetti al servizio di accompagnamento *(quando alla fermata dello scuolabus non sia presente nessuno dei soggetti predetti) dal dovere di adottare tutte le necessarie cautele suggerite dalla ordinaria prudenza in relazione alle specifiche circostanze di tempo e di luogo, tra le quali va inclusa quella di curare l'assistenza del minore nell'attraversamento della strada. Sin qui la sentenza, con conseguente attribuzione al lavoratore delle responsabilità connesse al mancato accompagnamento.*

E' quindi in errore il lavoratore che aveva ritenuto di adottare le "necessarie cautele" nei confronti di alcune decine di minori che nel frattempo sarebbero rimasti sullo scuolabus incustodito.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 3 marzo 2009, n. 4359

Nell'esercizio del servizio di accompagnamento di studenti minorenni mezzo scuolabus, gestito dal Comune la conduzione del minore dalla fermata dell'automezzo fino alla propria abitazione compete, di regola, ai genitori o ai soggetti da costoro incaricati, senza che ciò possa, peraltro, esimere da responsabilità l'addetto al servizio di accompagnamento ove quest'ultimo, allorché alla fermata dell'automezzo non sia presente nessuno dei soggetti predetti, non abbia cura di adottare tutte le necessarie cautele suggerite dall'ordinaria prudenza in relazione alle specifiche circostanze di tempo e di luogo (come, nella specie, preoccuparsi dell'assistenza nell'attraversamento della strada).

Il distacco.... (oculare)

L'infortunio subito dal lavoratore è indennizzabile anche se non riconducibile al rischio "tipico" della prestazione lavorativa, purché dipenda da un atto intrinseco alle prestazioni lavorative o comunque strettamente connesso con il suo compimento (rischio proprio) ovvero dallo svolgimento di attività accessorie, ma immediatamente e necessariamente connesse e strumentali allo svolgimento delle mansioni tipiche, e quindi funzionalmente collegato all'attività lavorativa (rischio improprio).

Tra quanti studiano ed operano nel campo del lavoro, questo può sembrare un principio noto ed acquisito: così non è stato per un lavoratore che per sentirselo negare ha patito il giudizio sino in Cassazione (sentenza n. 7633/2004).

Chiamato dal direttore in un'altra stanza, nel recarvisi, urtava il viso ad una porta semiaperta, riportando il distacco della retina e cecità permanente.

Dapprima l'Inail gli negava la costituzione di una rendita per invalidità permanente perché non ravvisava nell'accaduto un infortunio sul lavoro, e successivamente il Tribunale affermava che l'infortunio non poteva considerarsi avvenuto in occasione di lavoro, in quanto derivante da rischio generico.

In applicazione al principio sopra enunciato, il lavoratore si è visto (*pardon!*) sostanzialmente confermati i gradi di giudizio a sé sfavorevoli.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 21 aprile 2004, n. 7633

L'indennizzabilità dell'infortunio sul lavoro sussiste anche nell'ipotesi di rischio cosiddetto "improprio", ossia non intrinsecamente connesso allo svolgimento delle mansioni tipiche assegnate al lavoratore, ma inerente ad un'attività prodromica e strumentale allo svolgimento delle stesse, a nulla rilevando l'eventuale carattere di mera occasionalità di detto rischio, atteso che è estraneo alla nozione legislativa di occasione di lavoro il carattere della "normalità" o "tipicità" del rischio protetto. (Nella specie, la S.C. ha cassato, sul punto, la sentenza di merito che aveva ritenuto non indennizzabile l'infortunio occorso ad un vice direttore di albergo che aveva urtato violentemente il capo contro la porta semiaperta all'interno della stanza della Direttrice dalla quale era stato chiamato mentre si trovava all'interno del proprio ufficio).

La bustarella

L'azienda che partecipa alla gara d'appalto e non utilizza per l'offerta una busta più piccola all'interno del plico che contiene tutta la documentazione, viene legittimamente esclusa.

A tale conclusione sono giunti i giudici del Consiglio di Stato (ordinanza n. 2735/2004) confermando la precedente sentenza del TAR che aveva respinto il ricorso dell'impresa.

Sostanzialmente, l'omesso uso della busta più piccola, contravviene al principio di segretezza dell'offerta che è posto a tutela non solo della parità di trattamento dei partecipanti alla gara, ma anche dell'interesse pubblico alla trasparenza e all'imparzialità dell'azione amministrativa.

Quando si dice che per vincere le gare di appalto è questione di... buste.

CONSIGLIO DI STATO – Decisione 04 maggio 2004, n. 2735

Il disciplinare di partecipazione alle gare pubbliche di appalto prevede la salvaguardia del principio di segretezza dell'offerta che si ottempera anche attraverso le modalità di confezionamento del plico contenente l'offerta.

Nello specifico è previsto che:

- l'offerta e le relative giustificazioni che devono essere chiuse un plico sigillato. Tale busta doveva essere poi racchiusa in un'altra busta più grande nella quale deve essere racchiusa tutta la documentazione;
- i plichi e le buste contenenti le offerte devono essere, sotto pena di non accettazione, essere sigillati mediante l'apposizione di ceralacca, timbro e firma sui lembi di chiusura.

Pertanto, occorre inserire la busta piccola, contenente l'offerta economica e relative giustificazioni, sigillata, timbrata e firmata sui lembi di chiusura, in una busta più grande, contenente la documentazione richiesta, a sua volta sigillata, timbrata e firmata sui lembi di chiusura, pena l'esclusione dalla gara, per violazione del principio di segretezza dell'offerta, come correttamente è avvenuto.

Il principio di segretezza dell'offerta è posto a tutela non solo della parità di trattamento dei partecipanti alla gara ma anche dell'interesse pubblico alla trasparenza ed all'imparzialità dell'azione amministrativa e la sua violazione, nel caso che il Seggio di gara avesse richiuso l'offerta economica, come auspicato dall'istante, avrebbe aperto il contenzioso con gli altri partecipanti alla gara.

Come comportarsi

Un lavoratore invalido del lavoro assunto in Fiat tramite il collocamento obbligatorio, viene licenziato a causa del protrarsi delle assenze per malattia con superamento del periodo di comporto.

Egli impugnava il licenziamento sostenendo che in tale periodo non andavano inclusi 57 giorni di assenza in quanto la lombalgia che lo aveva costretto ad assentarsi era addebitabile alle mansioni alle quali il datore lo aveva assegnato, pur conoscendo le sue cause invalidanti, e pertanto da esso causate.

Anche il CTU ha accertato che la lombalgia del lavoratore andava posta in relazione alle sue lesioni vertebrali per le quali poteva essere impegnato per operazioni di saldatura al banco in posizione favorevole al tronco, e non essere costretto ad assumere posture incongrue a causa delle diverse mansioni assegnategli.

La Corte di Cassazione (sentenza n. 7730/2004) ha accolto tale tesi sostenendo che il licenziamento operato nel caso di superamento del periodo di comporto non è giustificato ove l'infermità sia imputabile a responsabilità dello stesso datore di lavoro, in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro.

Le assenze per malattie, collegate con lo stato di invalidità, non possono essere incluse nel periodo di comporto, se l'invalido sia stato adibito a mansioni incompatibili con le sue condizioni fisiche.

Consiglio: il datore di lavoro che licenzia per superamento del comporto, valuti prima il proprio comportamento.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 23 aprile 2004, n. 7730

Nell'ipotesi di rapporto di lavoro con invalido assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 12 aprile 1968, n. 482, le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporto, ai fini della conservazione del posto di lavoro ex art. 2110 cod. civ., se l'invalido sia stato adibito, in violazione dell'art. 20 della legge n. 482 del 1968, a mansioni incompatibili con le sue condizioni di salute, in quanto la impossibilità della prestazione deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di tutelare l'integrità fisica del lavoratore, il quale è tuttavia gravato dell'onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie, sulla quale si fonda la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, dimostrandone l'inadempimento, nonché il nesso di causalità tra l'inadempimento stesso, il danno alla salute e le assenze dal lavoro che ne conseguono.

Il diritto del lavoro

Un docente viene assunto in ruolo, con contratto a tempo indeterminato, nel quale è previsto - tra l'altro - un periodo di prova complessivo di 180 giorni durante il primo anno di nomina.

Succede che nel corso di svolgimento delle attività di insegnamento e scolastiche, il docente non riesce a relazionarsi con l'ambiente di lavoro a tal punto di gravità che viene dispensato dal servizio per esito sfavorevole del periodo di prova in conseguenza alle citate difficoltà di inserimento.

Per il docente ciò significherebbe un marchio indelebile sulla sua futura carriera di insegnante, tale da non consentirgli ulteriori possibilità di occupazione scolastica; specie oggi come oggi che tanto si parla di miglioramento dell'insegnamento, dei rapporti tra insegnanti, tra insegnanti e studenti, eccetera eccetera.

Pensa bene il docente di ricorrere al TAR chiedendo che la dispensa dal servizio fosse invece imputata al fatto di aver prestato solo 152 giorni di servizio effettivo e non 180 come prescritto nel periodo di prova, tenuto conto che nei 180 giorni computati ricadevano una serie di festività obbligatorie: chissà ottenere un esonero non per motivi comportamentali ma per mancanza del requisito contrattuale, e riprovare ad insegnare da un'altra parte.

Ma il Tar (Sicilia - sentenza n. 886/2004) respingendo il maldestro tentativo, sentenza che i giorni di festività civile, essendo individuati normativamente, devono intendersi come obbligatori e pertanto rientrano nel computo complessivo del periodo di prova.

In altre parole il lavoratore è considerato in servizio in tutti quei giorni in cui l'assenza non è ascrivibile a motivazioni da lui dipendenti ma ad astensioni dal lavoro obbligatorie.

Era sicuramente un docente, ma di certo non in diritto del lavoro.

Qualità non previste

Laureata e giovane: due requisiti essenziali per potersi impegnare utilmente alla ricerca di idonea attività lavorativa: basta tanto - arguisce il marito, fresco sposo ma lungimirante - per poter legittimamente sostenere, un domani, di non doverle corrispondere l'assegno di mantenimento in caso di separazione.

E così succede. I coniugi compaiono innanzi al tribunale civile per vedersi pronunciare la separazione legale: la moglie chiede il riconoscimento dell'assegno di mantenimento essendo risultata priva di reddito ma il marito, in forza delle suddette qualità personali della consorte, oppone diniego avendo la medesima l'attitudine concreta ad un lavoro proficuo.

Il Tribunale accoglie tale ultima tesi, e dello stesso parere sono i giudici di appello cui era ricorso la giovane, laureata, separata.

Ma l'intuizione sostenuta dall'ex marito non regge il confronto in Cassazione (1^a Sezione Civile n. 12121/2004).

Le sentenza di appello è stata infatti cassata per evidente vizio di motivazione.

L'attitudine ad un proficuo lavoro quale elemento di valutazione dei giudici, non equivale ad un reddito attuale: l'inattività lavorativa, non è necessariamente indice di scarsa diligenza nella ricerca di una occupazione sino a quando non viene provato il rifiuto di una concreta opportunità, che potrebbe essere interpretato come una non avvertita necessità di un reddito.

La possibilità solo teorica di occupazione non è esimente dei doveri di mantenimento; tanto più se la condizione di "casalinga" della moglie esisteva già prima della separazione.

Davvero magra la consolazione dopo tre gradi di giudizio contro la propria "ex" consorte giovane e laureata, per poi ritrovarsela giovane, laureata, separata e mantenuta.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 02 luglio 2004, n. 12121

In tema di separazione personale dei coniugi, l'attitudine al lavoro proficuo dei medesimi, quale potenziale capacità di guadagno, costituisce elemento valutabile ai fini della determinazione della misura dell'assegno di mantenimento da parte del giudice, che deve al riguardo tenere conto non soltanto dei redditi in denaro ma anche di ogni utilità o capacità dei coniugi suscettibile di valutazione economica. Peraltro, l'attitudine del coniuge al lavoro assume in tal caso rilievo solo se venga riscontrata in termini di effettiva possibilità di svolgimento di un'attività lavorativa retribuita, in considerazione di ogni concreto fattore individuale ed ambientale, e non già di mere valutazioni astratte ed ipotetiche.

La prevenzione nel lavoro

Tra i vari parametri che il giudice deve considerare ai fini della determinazione dell'importo degli alimenti in caso di separazione dei coniugi, deve tenersi conto anche della dimensione della città.

La Corte di Cassazione (Sezione Civile 20082/2004) ha giudicato legittima la decisione della Corte di Appello che aveva accolto la richiesta di riduzione dell'assegno alimentare da corrispondere all'ex moglie, motivata dal fatto che il risiedere in una grande città consente opportunità di lavoro ben più ampie per la separata rispetto ad una località di provincia.

Né influisce - secondo i giudici di Cassazione - l'attuale stato di disoccupata, sempre in considerazione del fatto che vivendo essa in Roma e con specifica qualificazione professionale, sono evidentemente "elevate le opportunità di lavoro".

Per ovviare quindi ad un mantenimento alimentare oneroso, i separandi d'Italia provvedano per tempo a trasferirsi senza indugio in una città metropolitana.

Meglio prevenire.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza del 27 dicembre 2004 n. 20082

Le potenzialità professionali e le opportunità presenti nel territorio lavorativo costituiscono elementi di valutazione validi per la riduzione dell'assegno di mantenimento.

L'ingolfamento della Giustizia

Condannato per ingiuria dalla Corte di Appello e a rifondere i danni in misura di 250 Euro a favore della persona offesa.

Ma al tizio, tale condanna non va proprio giù, tenuto conto che l' offesa sta solo nell'aver apostrofato il cognato con il termine "becero" nel corso di una lite.

Sicuro della revoca della condanna penale, forse spropositata rispetto al termine usato, si ricorre in Cassazione (Sezione Penale n. 40477/2004).

I supremi giudici, non si imbarcano in considerazioni tecnico-giuridiche o nella ricerca di precedenti giurisprudenziali, ma, per decidere se confermare la condanna mettono mano... al vocabolario.

Leggesi sul Zingarelli alla voce "becero" il significato "spregiativo di uomo triviale dai modi plebei" e, ove non bastasse, leggesi sul Devoto Oli "persona ignorante, chiassosa e volgare".

Dal che, deducono i giudici, in presenza di significato inequivocabilmente spregiativo, la condanna per ingiuria deve essere resa definitiva.

E alla conferma del risarcimento dei 250 euro si aggiungano anche le spese del procedimento e 500 euro alla cassa delle ammende.

E pensare che sarebbe bastato acquistare un dizionario per arrivare autonomamente a capo della vicenda.

O, più agevolmente, farselo prestare.

Questioni ambientali

La coda all'ufficio postale è inutile farla in due.

Il designato a soffrire la paziente attesa potrebbe pertanto sentirsi dire dall'accompagnatore "Ti aspetto fuori".

Come anche, con il medesimo "Ti aspetto fuori" un lui potrebbe invitare una lei ad isolarsi da altra gente.

Anche con riguardo alla mancanza di parcheggi che obbliga il doppiafilista di turno a vigilare attentamente la propria autovettura malposta, congedandosi dalle compe-re e dalla consorte, autorizzerebbe il medesimo "Ti aspetto fuori".

Ma anche dal medico, o dall'avvocato, o dal commercialista, in ossequio alla privacy, è sempre opportuno rassicurare l'accompagnato con il "Ti aspetto fuori".

Ma se il "Ti aspetto fuori" è una espressione rivolta al superiore gerarchico nell'ambiente di lavoro, al termine di una contestazione della disposizione impartita, ciò costituisce una vera e propria minaccia, che è cosa ben diversa dal sommesso invito ad incontrarsi successivamente al di fuori dell'azienda.

E trattandosi di esplicita minaccia, sussistono tutte le legittime motivazioni per giustificare il licenziamento del lavoratore (Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 22532/2004).

L'abito non farà il monaco, ma è l'ambiente che fa la sanzione.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 01 dicembre 2004, n. 22532

L'espressione "Ti aspetto fuori" è una minaccia che, se rivolta al superiore, può giustificare il licenziamento. Tale espressione -"ti aspetto fuori"- usata da un lavoratore nel contestare una disposizione del superiore gerarchico costituisce nel linguaggio corrente una vera e propria minaccia e non un semplice invito a vedersi fuori dall'azienda. Tale comportamento può configurare grave insubordinazione tale da giustificare il licenziamento.

Ci sono modi e modi

La toccatina ripetuta nei confronti di colleghe d'ufficio e un atteggiamento spesso libertino, è giusto motivo per licenziare il dipendente, per motivi disciplinari.

Non è legittimo tale licenziamento, dice il Tribunale, come anche la Corte d'Appello, che reintegra il disinvoltato dipendente.

Ma l'azienda protesta in Cassazione, narrando episodi ed episodi, ed invocando la sacrosanta applicazione delle norme poste a tutela della libertà sessuale finalizzate a reprimere le molestie arrecate nei luoghi di lavoro.

E la Corte (sentenza n. 9068/2005) rinvia tutto nuovamente alla Corte d'Appello per un nuovo giudizio perché c'è pacca e pacca.

Già!

Dovrà accertarsi infatti, e con dovizia di indagine, se la toccatine in ambiente di lavoro avevano una "apparenza scherzosa" o erano davvero intenzionate a violare la libertà sessuale dei dipendenti.

Solo in tale ultimo caso il licenziamento potrà dirsi giustificato.

Ergo, apprendiamo che ogni caso di pacca con apparenza scherzosa non comporterà per il collega l'evenienza di un licenziamento.

Si dovrà tornare al sonoro ceffone, che vi assicuro, per come glielo rifilo, non ha alcuna apparenza scherzosa.

CORTE DI CASSAZIONE - Massima 02 maggio 2005, n. 9068

Ai fini della configurabilità della giusta causa di licenziamento in ipotesi di plurimi episodi di molestie sessuali di un dipendente nei confronti di altri, il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e provvedimento inflitto deve essere compiuto considerando in modo complessivo i singoli episodi. (Nella specie la Corte Cassazione ha cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento ritenendo non tempestivamente contestato il primo episodio e gli altri, se pur riprovevoli, non idonei a giustificare l'espulsione).

La scopertura professionale

La delibera dell'Ente locale di incarico ad un professionista per la realizzazione di un determinato servizio non prevedeva espressamente l'importo del compenso; si dirà: delibera viziata, integrabile o sanabile, o, se proprio non previsto, per l'ammontare del compenso si sarà inteso far riferimento alle tariffe professionali, che pur esistono. Macché!

La delibera con la quale i competenti organi comunali o provinciali affidano ad un professionista privato l'incarico di un'opera pubblica è valida e vincolante nei confronti dell'ente soltanto se contiene la previsione dell'ammontare del compenso dovuto al professionista stesso e dei mezzi per farvi fronte.

L'inosservanza di tali prescrizioni determina la nullità della delibera, che si estende al contratto di prestazione d'opera professionale poi stipulato con il professionista, escludendone l'idoneità a costituire titolo per il compenso (Cassazione, Sezioni unite civili, sentenza n. 12195/2005).

Sostanzialmente, per la mancata indicazione in delibera della copertura finanziaria, a rimanere scoperto... è il professionista.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 10 giugno 2005, n. 12195

Nel vigore del combinato disposto degli artt. 284 e 288 del R.D. 3 marzo 1934, n. 383 (Testo unico della legge comunale e provinciale), la delibera con la quale i competenti organi comunali o provinciali affidano ad un professionista privato l'incarico per la progettazione di un'opera pubblica, è valida e vincolante nei confronti dell'ente locale soltanto se contenga la previsione dell'ammontare del compenso dovuto al professionista e dei mezzi per farvi fronte. L'inosservanza di tali prescrizioni determina la nullità della delibera, nullità che si estende al contratto di prestazione d'opera professionale poi stipulato con il professionista, escludendone l'idoneità a costituire titolo per il compenso.

Il paciere istituzionale

L'indennità corrisposta ai giudici di pace è soggetta all'Irpef.

La Commissione Tributaria Provinciale era investita del ricorso di un giudice di pace il quale sosteneva che gli emolumenti ad egli corrisposti per lo svolgimento della funzione - avendo natura indennitaria - non erano tassabili.

La commissione accoglieva il ricorso con buona pace del giudice di pace.

Ma la Commissione Tributaria Regionale ribaltò il giudicato, assimilandosi il compenso ai redditi di lavoro dipendente. Il giudice di pace ricorse in Cassazione.

I supremi giudici non però danno ragione al giudice.

Il Dpr 917/86 stabilisce che è assimilata ai redditi di lavoro dipendente qualunque somma percepita per lo svolgimento di una attività comportante l'esercizio di una pubblica funzione (sentenza n. 10230/2005).

Caso chiuso, con buona pace del giudice di pace che per colpa dell'esercizio della funzione di giudice di pace, provava a litigare con il fisco.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 16 maggio 2005, n. 10230

In tema di IRPEF, il compenso percepito dai giudici di pace (istituiti con l'art. 1 della legge 21 novembre 1991, n. 374) va assoggettato a tassazione, atteso che l'art. 47, comma primo, lett. f), del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (nel testo, applicabile alla fattispecie "ratione temporis", anteriore alla modifica apportata, con effetto dal 1 gennaio 1998, dall'art. 2 del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314) assimila ai redditi di lavoro dipendente le indennità, i gettoni di presenza e gli altri compensi corrisposti a tutti coloro che comunque espletano un'attività comportante l'"esercizio di pubbliche funzioni". Né a diversa conclusione può condurre qualsiasi argomentazione relativa sia alla natura dell'attività medesima - onoraria ed estranea al rapporto di lavoro dipendente - sia al carattere dell'emolumento percepito, "indennitario" in senso lato, non equiparabile allo stipendio di un dipendente pubblico, trattandosi di considerazioni irrilevanti di fronte ad una disposizione che, elencando i redditi da ritenere, ai fini fiscali, "assimilati" a quelli del lavoro dipendente, presuppone proprio che si tratti di somme estranee al concetto di reddito di lavoro dipendente in senso stretto.

Né assume rilievo, in senso contrario, il fatto che i compensi corrisposti a giudici di pace (oltre che ai componenti delle commissioni tributarie ed agli esperti del tribunale di sorveglianza) siano stati espressamente inseriti nella previsione normativa solo con l'art. 2 del D.Lgs. n. 314 del 1997, dovendosi a questa disposizione attribuire una mera funzione esplicativa e di eliminazione di ogni incertezza rispetto a quanto era già chiaramente insito nel testo previdente della norma in esame.

La perdita multipla

Si parla tanto di competitività e di ripresa economica, ma proprio nel momento in cui l'azienda cominciava a far parlare di sé, la mia più fida dipendente ovvero la mia segretaria-amministratore-responsabile del personale e quant'altro (anche un po' pettegola, però quanto basta) mi comunica di doversi astenere obbligatoriamente per mettere alla luce il suo bambino.

Ma, mi promette, torno al più presto.

Anelo alla scadenza del periodo trimestrale di astensione obbligatoria post parto, cosicché, superate maldestramente le difficoltà organizzative connesse alla sua assenza nella speranza che nessuno li fuori se ne sia accorto, attendo or ora il suo ritorno in azienda.

Succede però che mi comunica, tempestivamente, che dovrà usufruire di un breve periodo di ferie dopo l'astensione obbligatoria per riorganizzarsi la vita.

E' solo un breve rinvio del suo rientro.

Provvedo quindi a segnarle ferie dal giorno del parto, con tanto di registrazione sul libro presenze.

Aperti cielo! Sindacati, conciliazioni e tribunali.

Il periodo trimestrale di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre non comprende il giorno del parto, che è peraltro sicuramente compreso nella tutela previdenziale apprestata dalla legge n. 1204 del 1971 come innovata dalla legge 151 del 2001.

Ne consegue che il provvedimento adottato di collocamento in ferie della lavoratrice madre dal giorno prima della scadenza del periodo di astensione obbligatoria è sostanzialmente illegittimo. Finisce così che ho perso la causa (Cassazione Sezione Lavoro n. 21671/2005).

Ed anche la segretaria.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 08 novembre 2005, n. 21671

Con riferimento all'astensione obbligatoria nei due mesi precedenti il giorno del parto, prevista -prima dell'introduzione del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151- dalla lettera c) dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il giorno del parto è sicuramente compreso nella tutela previdenziale apprestata dalla norma in questione, non essendo nemmeno ipotizzabile che il legislatore, nell'attuare la norma di cui all'art. 37 della Costituzione, abbia inteso lasciare fuori tale giorno. Il periodo di cui alla lettera c), vale a dire i tre mesi dopo il parto, neppure comprende (anche alla luce del disposto dell'art. 6 del Dpr 25 novembre 1976, n. 1026) il giorno del parto.

La riqualificazione

Il costo del lavoro è sempre più alto.

Si parla di un leggero abbattimento in finanziaria, ma ciò non sarà risolutivo.

I contributi all'ente di previdenza, i premi assicurativi e le connesse oscillazioni, la banca ore, i permessi (studio, maternità, paternità, e quant'altro) i rinnovi contrattuali, i minimi ed i superminimi, eccetera eccetera.

Da lì ad un passo, l'imprenditore sta quasi quasi pensando di diventare lavoratore dipendente, visto che non c'è nessuno che s'inventa una norma contrattuale che pensi all'abbattimento del costo del lavoro in favore dell'imprenditore.

Ma tale idea viene subito accantonata allorquando giunge sul tavolo l'ultimo rinnovo contrattuale.

Ebbene nel CCNL che egli applica in azienda si legge che la pulizia degli abiti di lavoro viene posta a carico dei dipendenti.

Urrà! Qualcuno mi ha pensato, esulta.

Eliminerò il costo della lavanderia, della stireria, del trasporto, del guardaroba, eccetera eccetera, e giù con carta e penna a contabilizzare le proiezioni sul risparmio annuo.

Non ha ancora tirato la somma che la solerte segretaria lo informa: deve intendersi nulla la clausola contrattuale che pone a carico del lavoratore la pulizia degli indumenti da lavoro.

A norma degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 626/94 l'idoneità di tali indumenti deve sussistere all'atto della consegna al lavoratore come durante il periodo di prestazione lavorativa (Cassazione Sezione Lavoro sentenza n. 22929/2005).

Può legittimamente il lavoratore, in caso contrario, chiedere il risarcimento del danno per l'inadempimento del datore di lavoro, dice sempre la sentenza.

Quel lavoratore in tuta blu, discreto, ora un po' brizzolato ma sempre volenteroso, che ogni mattina da un po' di tempo marca diligente il cartellino in azienda, tempo fa faceva l'imprenditore, alle prese con il costo del lavoro.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 14 novembre 2005, n. 22929

L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori - a norma dell'art. 379 del d.P.R. n. 457 del 1955 fino alla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 626 del 1994 e ai sensi degli artt. 40, 43, commi terzo e quarto, di tale decreto, per il periodo successivo - deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa. Le norme suindicate, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto (art. 32 Cost.), solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo che, nella concreta fattispecie, è quello di prevenire l'insorgenza e il diffondersi d'infezioni. Ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle citate disposizioni (Fattispecie relativa ai dipendenti dell'azienda multiservizi di igiene urbana di Genova).

I caratteri del lavoro

Il lavoro nobilita l'uomo.

Il lavoro di equipe è essenziale perché ti permette di dare la colpa a qualcun altro.

Il lavoro serve per limitare al massimo i danni che ci possiamo fare nel tempo libero.

Lavorare duro non ha mai ucciso nessuno, ma perché correre il rischio?

Sono un esempio di famose citazioni sul lavoro alle quali si aggiungerà di diritto quella enunciata dalla Corte di Cassazione (Sezione Lavoro n. 3046/2006):

“Il lavoro estrinseca la personalità del soggetto”

Già, perché succede che la dequalificazione si realizza anche quando al lavoratore siano attribuiti compiti marginali che lo lascino inattivo.

Pertanto, oltre a determinarsi un inadempimento del datore di lavoro in violazione degli obblighi di cui all'art. 2103 cod. civ., la illegittima dequalificazione comporta il risarcimento del danno derivante dalla perdita della professionalità e delle opportunità di carriera.

Specie quando vengono assegnate al lavoratore compiti marginali che lo lasciano di fatto inattivo.

Il lavoro infatti non va inteso solo come un mezzo di guadagno -dice la Cassazione - ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità del soggetto e il suo consentirsi, deve evitare la progressiva dequalificazione professionale del medesimo.

Sacro principio, e benedetti giudici: ma chi lo dice al mio principale che da domani mattina verrò al lavoro anche per estrinsecare la mia personalità?

Credo proprio che se glielo dico, estrinsecherà la sua.

Strategie occupazionali

Ti metto un minorene (anche in tenera età) a fare il mendicante.

Farà tenerezza, anche compassione, a volte pietà, ma soprattutto solidarietà.

Lo chiamano accattonaggio?

Per quel che ne so della legge italiana - mi dice il compaesano anch'egli arrivato in Italia - servirà unicamente dimostrare che gli introiti dell'accattonaggio vadano anche a beneficio delle persone offese dal reato, ovvero del minore "utilizzato", per cavartela.

Pessimo consigliere.

La Corte di Cassazione ha assunto una posizione rigida e condivisibile sulla questione (sentenza n. 43868/05).

La finalità di sfruttamento, che distingue la fattispecie di cui all'art. 600 c.p. (chiunque riduce una persona in schiavitù, o in una condizione analoga alla schiavitù, e' punito con la reclusione da cinque a quindici anni) da ogni altra forma di inibizione della libertà personale, non è esclusa dall'eventualità che un margine degli introiti dell'accattonaggio vada a beneficio delle persone offese dal reato.

Determinante, invece, è lo stato di soggezione in cui queste ultime versano, essendo sottoposte all'altrui potere di disposizione, che si estrinseca nell'esigere, con violenza fisica o psichica, prestazioni sessuali o lavorative, accattonaggio od altri obblighi "di fare".

Altro che ti metto un minorene...

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 01 dicembre 2005, n. 43868

Nel reato di riduzione in schiavitù, la finalità di sfruttamento, che distingue la fattispecie di cui all'art. 600 cod. pen. da ogni altra forma di inibizione della libertà personale, non è esclusa dall'eventualità che un margine degli introiti dell'accattonaggio vada a beneficio delle persone offese dal reato. Determinante, invece, è lo stato di soggezione in cui queste ultime versano, essendo sottoposte all'altrui potere di disposizione, che si estrinseca nell'esigere, con violenza fisica o psichica, prestazioni sessuali o lavorative, accattonaggio od altri obblighi "di fare".

Sempre meglio il full time

Ho divorziato da mio marito e il giudice mi ha attribuito un assegno di divorzio mica male.

Ma neanche il tempo di pensare a come investire questa rendita, se in shopping sfrenato o in un'auto sportiva, che il tipo (cioè il mio ex) mi dimezza l'assegno.

Perché - sostiene - ha variato il suo lavoro da tempo pieno a part time per sua volontà.

Ma l'aggiusto io, ed il giudice, al tipo.

Ma il giudice, è forse divorziato anche lui.

Il coniuge divorziato che sceglie di lavorare part time e non a tempo pieno come all'atto del divorzio, può così legittimamente giustificare la riduzione dell'assegno di divorzio (Cassazione, sentenza n. 5378/2006).

Ciò in quanto si è verificato un peggioramento delle condizioni di lavoro, anche se ciò consegue a libera scelta del tipo, e pure perché le originarie determinazioni in materia di assegno di divorzio sono suscettibili di modifiche ove si verificano variazioni delle condizioni.

Addio shopping, e auto nuova.

A saperlo, mi tenevo il tipo a tempo pieno.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 11 marzo 2006, n. 5378

L'opzione per il lavoro a tempo parziale rappresenterebbe una scelta personale pienamente legittima, non essendovi, nel vigente ordinamento, alcuna disposizione che vieti all'onerato di assumere iniziative - ivi compresa quella di ridurre il proprio impegno lavorativo - suscettive di incidere sul diritto all'assegno di mantenimento dell'ex coniuge: disposizione che, ove esistesse, risulterebbe peraltro costituzionalmente illegittima, in quanto lesiva di fondamentali diritti di libertà della persona.

Pertanto nell'ipotesi in cui il mutamento dell'attività lavorativa consista nel peggioramento delle condizioni economiche dell'obbligato, e, più in particolare, nella contrazione dei suoi redditi da lavoro, l'incidenza dell'evento dedotto non può essere aprioristicamente esclusa in ragione del fatto che il decremento consegua a scelte dell'ex coniuge - pur non dettate da specifiche esigenze familiari o di salute, e dunque liberamente operate - in ordine all'oggetto ed alle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa: quale, ad esempio, quella di dismettere la precedente attività professionale per intraprenderne altra meno redditizia, ma maggiormente rispondente alle proprie aspirazioni o meno usurante; ovvero — come nel caso di specie — quella di limitare l'entità del proprio impegno, optando per il lavoro a tempo parziale, in luogo di quello a tempo pieno.

Il sistema delle tutele

Oggi non è proprio giornata: trovo sulla scrivania del mio ufficio la sanzione dell'ispettorato del lavoro per quell'operaio che ha dichiarato di fare invece il dirigente; ed anche la multa dei vigili urbani in quel giorno che all'ispettorato ci sono andato a discutere; ed anche la sanzione Inail per il maggior rischio attribuito al presunto dirigente.

Sono davvero agitato, me ne vado a casa.

E cosa ti trovo? Una sanzione dell'amministratore di condominio per l'auto fuoriposto! Già, perché tale amministratore, al fine di attivarsi per far cessare gli abusi, non necessita di alcuna previa delibera assembleare, posto che egli è già tenuto ex lege a curare l'osservanza del regolamento del condominio al fine di tutelare l'interesse generale al decoro, alla tranquillità ed all'abitabilità dell'edificio; ed è altresì nelle sue facoltà, ai sensi dell'articolo 70 disp. att. Cc, anche quella di irrogare sanzioni pecuniarie ai condomini responsabili di siffatte violazioni (Cassazione- sentenza 26 giugno 2006 n. 14735) Nel mentre mi sforzo di digerire anche questa, mi sovviene che nell'agitazione con la quale ho lasciato l'ufficio, devo essermi rivolto non proprio garbatamente alla segretaria. Già mi vedo i sindacati all'alba di domani sull'uscio dell'ufficio.

Ah! Ci fosse la tutela dello stato di agitazione dei dirigente come c'è quella di tutela dello stato di agitazione dei dipendenti e per giunta quella di tutela al decoro dell'edificio.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 26 giugno 2006, n. 14735

L'amministratore di condominio non necessita di nessuna delibera assembleare per far cessare eventuali abusi dei condomini, posto che egli è già tenuto ex lege (art. 1130 comma prima n. 1 c.c.) a curare l'osservanza del regolamento del condominio al fine di tutelare l'interesse generale al decoro, alla tranquillità ed alla abitabilità dell'edificio; è altresì nelle sue facoltà, ai sensi dell'art. 70 disp.att.c.c., quella di irrogare sanzioni pecuniarie ai condomini responsabili di siffatte violazioni del regolamento, ove lo stesso preveda questa possibilità.

Richiesta di comprensione

Spett.le Ufficio di Collocamento,
il mestiere che ho imparato in anni e anni di lavoro nella mia azienda è davvero un patrimonio personale.

Senza che il mio datore mi abbia, almeno una volta, gratificato a dovere.

Avevo quindi pensato - come poi ho fatto - di costituire una società dove poter dare gran valore al mio mestiere e ricavarne copiosa gratificazione.

Anzi, avevo ancora pensato, come poi ho fatto, costituisco una cooperativa cosicché, oltre che socio, ci andrò pure a lavorare.

Ma nel bel mezzo di questa fiaba, il mio datore di lavoro mi ha licenziato.

Già perché dice la Cassazione nella sentenza n. 16377/2006 che il fatto di costituire una società in concorrenza con l'imprenditore integra violazione del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ. ed è potenzialmente produttiva di danno.

Ed ha aggiunto che tale violazione è ancor più grave se la nuova società è una cooperativa di lavoro nella quale i soci prestano la personale attività di lavoro.

Vogliate quindi cortesemente provvedere alla mia nuova iscrizione (preciso, con qualifica di disoccupato, e non di infedele).

Distinti saluti

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 18 luglio 2006, n. 16377

Integra violazione del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., ed è potenzialmente produttiva di danno, la costituzione, da parte di un lavoratore dipendente, di una società per lo svolgimento della medesima attività economica svolta dal datore di lavoro. (Fattispecie in cui il dipendente, ricorrente, aveva costituito con altri una cooperativa di produzione e lavoro, all'interno della quale si era impegnato a svolgere la stessa attività che svolgeva per il proprio datore di lavoro, facendo diretta concorrenza a questi).

L'abbondanza

Mi scrive dall'Italia uno dei miei poco fortunati conterranei che lì in Italia chiamate extracomunitari.

E mi dice che in Italia c'è una cosa straordinaria: l'assegno familiare per il coniuge.

Allora penso che varrà certamente la pena affrontare una traversata sul barcone, io e le mie cinque mogli.

Essendo poligamo perché la mia religione me lo consente, vivrò grazie alle mogli e all'INPS.

Anzi, nel frattempo che mi organizzo la traversata, convolo un altro paio di volte a giuste nozze.

Non vi dico cosa ho dovuto passare nella traversata, non tanto per la crudeltà dei traghettiatori, quanto per le sette mogli al seguito.

Ora che il peggio è passato e sono nel vostro paese comincio ad apprezzare l'accoglienza, tanto che mi danno pure una copia di Italia Oggi.

E mi capita di leggere che l'INPS con messaggio del 29/9/2006 n. 25928 ha stabilito che - poiché nell'ordinamento italiano il coniugio è esclusivamente monogamico, nel nucleo familiare dell'extracomunitario può in ogni caso essere esclusivamente incluso un solo coniuge.

Pertanto la prestazione dell'assegno può essere erogata a vantaggio di un solo coniuge. E adesso chi lo dice alle altre sei??

INPS - Messaggio 29 settembre 2006, n. 25928

Come è noto la normativa sull'assegno per il nucleo familiare (art. 2 della legge 153/88) prevede che il nucleo stesso sia costituito dal richiedente, dal coniuge e dai relativi figli ed equiparati minori o maggiorenni inabili.

Come più volte ribadito dall'Istituto, poiché nell'ordinamento italiano, in cui la predetta normativa è destinata ad operare, il rapporto di coniugio è esclusivamente monogamico, nel nucleo può essere incluso un solo coniuge.

Pertanto la prestazione può essere erogata a vantaggio di un solo coniuge.

Ciò premesso, in considerazione delle non corrette informazioni fornite in proposito dagli Organi di stampa, si invitano le Strutture periferiche a prestare la massima attenzione nell'osservanza delle disposizioni suddette.

6 in licenziamento

Due dipendenti di una Spa pubblica vengono licenziati per essere stati sottoposti a procedimento penale avendo abusato di una donna.

Il Pretore però ne ordina il reintegro perché la sola instaurazione del processo è da ritenersi motivazione insufficiente per il recesso dal rapporto di lavoro.

Reintegrati i lavoratori, il Tribunale penale li condanna, e l'azienda li licenzia.

Il giudice del lavoro annulla il licenziamento per insufficienza delle prove e ribadisce il reintegro.

La Corte d'appello cui si rivolge l'azienda conferma tale sentenza: il fatto che i dipendenti fossero stati condannati in primo grado, ovvero con sentenza non definitiva, dice la Corte, non è sufficiente prova di responsabilità.

Non ritenendo sufficienti tali motivazioni, l'azienda si rivolge alla Cassazione.

La quale, respinge ulteriormente il ricorso perché la sentenza penale di condanna non è divenuta definitiva e, pertanto, è da ritenersi insufficiente a sostegno del licenziamento (sentenza n. 21409/2006).

Sarà quindi sufficiente per l'azienda attendere qualche anno per l'esito definitivo del giudizio penale, potendo così motivare il licenziamento con una giustificazione sufficiente che legittimi l'insufficienza del licenziamento prima operato.

L'obbligo della scuola dell'obbligo

L'obbligo della scuola dell'obbligo consiste nell'osservare per otto anni le norme sull'obbligo scolastico per cui, l'alunno che non ha conseguito in tale tempo il diploma di licenza di scuola media, è comunque prosciolto dall'obbligo scolastico (art. 8, comma 3, della legge 31 dicembre 1962, n. 1859).

Ma il Giudice di Pace ci ha condannati - a noi meschini ed incapaci genitori - all'ammenda di 25,00 euro a testa per avere, senza giustificato motivo, ommesso di fare impartire alla nostra figlia minore l'istruzione della scuola media.

Con quale vergogna incancellabile abbiamo macchiato la nostra coscienza!

A cancellare questa vergogna ci pensa la Corte di Cassazione: deve invece ammettersi che la volontà del minore, contraria a ricevere l'istruzione obbligatoria, costituisca giusto motivo idoneo ad escludere l'antigiuridicità dell'ipotesi contravvenzionale ascritta al genitore, sempre che si tratti di rifiuto categorico ed assoluto, cosciente e volontario dell'obbligo, e che il rifiuto permanga dopo che i genitori abbiano usato ogni argomento persuasivo ed ogni altro espediente educativo di cui siano capaci secondo il proprio livello socio - economico e culturale (sentenza n. 32359/2006).

Già perché la nostra figlia, essendo stata respinta diverse volte e frequentando ancora la seconda media all'età di quindici anni, si trovava a disagio e rifiutava categoricamente di entrare a scuola, nonostante che si facesse il possibile per condurcela, accompagnarla a scuola e tentare di convincerla, anche minacciandola di ricorrere alle maniere forti.

Sentenza del Giudice di pace annullata, coscienza ripristinata e... figlia esentata dall'obbligo scolastico.

Un casino per niente.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 29 settembre 2006, n. 32359

Sono valide le giustificazioni addotte dai responsabili del minore in merito all'osservanza dell'obbligo scolastico quando è chiara, cosciente la volontà del minore, contraria a ricevere l'istruzione obbligatoria e quando i genitori abbiano usato ogni argomento persuasivo ed ogni altro espediente educativo di cui siano capaci secondo il proprio livello socio-economico.

Quando potrebbe servire, invece, il demansionamento

Il fatto che si corrisponda all'ex coniuge l'assegno di mantenimento, mi ha spiegato il mio consulente, attiene alla funzione solidaristica e riequilibratrice dei rapporti economici fra i coniugi separati, sul presupposto che sussista una disparità economica tra gli stessi.

E' una bella spiegazione, ma nel frattempo mi tocca pagare tanto il mantenimento quanto anche il mutuo della casa. Ricorro allora per Cassazione perché poi tutta questa disparità non c'è proprio e quel mutuo proprio non mi va.

Ma sai, caro consulente, cosa ha scovato la mia ex?

Che nel frattempo ho avuto la tanto attesa promozione, non per anzianità di servizio ma per giunta, per miei meriti personali!

Mi chiedo: cosa vuoi che interessi alla Cassazione il mio progresso professionale, peraltro meritato e non dovuto.

E invece... I supremi giudici hanno stabilito che proprio perché v'è stata la promozione sul lavoro, mi tengo sia il mantenimento che anche il mutuo (sentenza n. 26835/2006) perché con la promozione c'è stato pure il miglioramento economico.

Spiegami tu, caro consulente, che l'ho avuta a fare la promozione sul lavoro ed il miglioramento economico?

Sì, in effetti hai ragione: potevi starti buono buono, tu e la tua smania della carriera.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 14 dicembre 2006, n. 26835

In tema di separazione personale fra i coniugi l'art. 156 cod. civ. attribuisce al coniuge al quale non sia addebitabile la separazione, il diritto di ricevere dall'altro coniuge un assegno di mantenimento, qualora non abbia redditi propri adeguati a consentirgli di mantenere un tenore di vita tendenzialmente analogo a quello che le potenzialità economiche complessive dei coniugi erano idonee a garantirgli prima della separazione. Tale diritto, in relazione alla sua funzione solidaristica e riequilibratrice dei rapporti economici fra i coniugi separati, secondo la consolidata interpretazione giurisprudenziale, presuppone che fra di essi vi sia una disparità economica. L'attribuzione dell'assegno richiede innanzitutto di accertare, sulla base delle prove offerte, il tenore di vita del quale i coniugi erano in grado di godere durante il matrimonio in base al reddito complessivo; quindi di accertare se, con i propri mezzi, il coniuge richiedente sia in grado di conservare un tenore di vita tendenzialmente analogo; in caso negativo di valutare comparativamente la posizione economica al momento della pronuncia della separazione e, ove la situazione del coniuge richiedente sia deteriore rispetto a quella dell'altro, di quantificare l'assegno in funzione tendenzialmente restitutoria, in suo favore, del tenore di vita suddetto. I relativi apprezzamenti vanno compiuti prendendo in considerazione non solo i redditi in senso stretto, ma le complessive situazioni patrimoniali dei coniugi, tenendo conto delle sopravvenienze reddituali e patrimoniali intervenute nelle more del giudizio di separazione, in quanto durante la separazione non viene meno il rapporto coniugale, con conseguente condivisione dei benefici economici sopravvenuti.

Il relazione a tali principi, la valutazione della situazione economica dei coniugi non richiede la determinazione del preciso importo dei redditi di ciascuno, ma un'attendibile ricostruzione delle complessive situazioni patrimoniali e reddituali di ognuno.

Motivi di servizio

Ai miei tempi, fedele servitore dell'Amministrazione, essere mandato in "missione" era più che una missione.

Ci si barcamenava con l'espresso di seconda classe e con i loro ritardi biblici, con le loro panche di legno adattate a letto ad una piazza, con le percorrenze a piedi giacché l'autobus non era rimborsato, e con ristoranti pressoché così, che di ristorante avevano solo l'insegna.

Già, perché l'Amministrazione, se solo pranzavo a più di venti metri dal luogo di missione, non mi rimborsava più niente, a parte, poi, la ramanzina del Direttore.

Il tutto per portare a casa qualche spicciolo, abbondantemente rimesso in salute.

Come cambiano i tempi: oggi, ad esempio, un dipendente Rai inviato a Milano può liberamente pernottare a 40 km di distanza perché ciò non integra estremi di una violazione disciplinare (Cassazione, sentenza n. 27586/2006).

Era una ingiustificata pretesa quella della Rai quella di sindacare su una condotta privata del lavoratore fuori dell'orario di lavoro.

“Una simile pesante restrizione non può ritenersi esigibile in difetto di una espressa disposizione normativa; nessuna norma positiva prevede che il lavoratore non possa pernottare in località vicina (e non coincidente) col luogo della missione.

La tutela dell'interesse dell'azienda al raggiungimento in tempi rapidi e certi del posto di lavoro non viene in discussione, trattandosi nel caso di specie di un danno del tutto eventuale.“

Sarà, ma per andare a dormire a quaranta km di distanza dopo una stressante giornata di lavoro in missione, una motivazione ci sarà stata.

Che sia stata bionda?

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 28 dicembre 2006, n. 27586

La circostanza di pernottare in località distante trenta o quaranta km dal luogo della missione dove il lavoratore viene inviato in missione, non integra gli estremi di una violazione disciplinare

La fissazione

Non capisco tutto quest'affannarsi del mio consulente del lavoro intorno al fatto che nella organizzazione dei congressi che faccio per mestiere, le hostess le impegno con una prestazione occasionale, retribuendole ad ore, senza contributi, comunicazioni, eccetera eccetera. Sarà forse proprio per questo che il mio consulente del lavoro vuole inquadrarle diversamente, così da fare le buste paga e presentarmi fattura.

Lui.

Ma fammi guardare la posta di oggi, che c'ho un bel da fare.

Cosé questa? Già. Mi perviene la sentenza di quella ex mia hostess che è arrivata sin'anche in cassazione per rivendicare chissà che!

Leggo...

Sono condannato a pagare i contributi all'Inps perché i lavoratori erano inquadrati all'interno dell'organizzazione lavorativa della società, ricevendo indicazioni specifiche sulle mansioni da svolgere, impartite dall'azienda, con la precisazione delle connotazioni essenziali operative della prestazione lavorativa, e con tanto di obbligo a rispettare l'orario di lavoro, percependo un compenso uguale per tutti in rapporto alle ore lavorate.

E tali caratteristiche, aggiunte all'assenza del rischio, e alla vigilanza, e al controllo di me datore di lavoro, non sono incompatibili con l'esistenza tra le parti di un rapporto subordinato (sentenza n. 1893/2007).

Altro che guardarmi la posta.

Dovrò chiamare subito il mio consulente del lavoro per tutte le hostess attualmente occasionali.

Anche se, appena mi sentirà, vorrà sicuramente fatturare.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 30 gennaio 2007, n. 1893

I lavoratori inseriti all'interno dell'organizzazione aziendale del datore di lavoro, a cui favore mettono a disposizione le proprie energie lavorative - in assenza di alcun rischio e sempre sotto la direzione e la vigilanza di parte datoriale - espressa in direttive operative, controllo, coordinamento, ed esercizio del potere gerarchico e disciplinare", ne deduce "una qualificazione di lavoro subordinato".

Una telefonata salva la vita

Mi dicono che con il lavoro a progetto risparmio un po' di contributi, e anche il Tfr, e anche la tredicesima, ecc, ecc.

Di mezzo però c'è il mio Consulente del Lavoro che da quando ho scelto tale rapporto di lavoro con alcuni dipendenti, pardon, collaboratori, mi telefona anche di domenica.

Stai coordinando le prestazioni o stai dando direttive? Stai facendo osservare vincoli di turni o orari di lavoro invece che farli lavorare in autonomia? Stai realizzando il progetto con tanto di obiettivo o i collaboratori fanno quello che di norma facevano?

Non ne posso più! Vengano pure gli ispettori a verificare questi contratti di lavoro che ho intitolato con un gran bel carattere "Contratto di Lavoro A progetto"!!

Ed eccoti ancora la telefonata del Cdl, oggi, domenica.

Ed anche una cinquantina di Sms - da leggere in sequenza - nei quali mi trascrive il testo dell'ultima sentenza di Cassazione n. 5826/07. In ultimo leggo: *"Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato deve confermarci la giurisprudenza secondo cui la qualificazione del rapporto compiuta dalle parti nella iniziale stipulazione del contratto non è determinante. Ove le parti, nel regolare i loro reciproci interessi, abbiano qualificato come autonomo il rapporto di lavoro, è possibile pervenire ad una diversa qualificazione di esso soltanto se si dimostri che nel concreto svolgimento del rapporto sia presente l'elemento della subordinazione, inteso come vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro"*.

Quasi quasi lunedì passo da lui, prima che vengano, quegli ispettori. Magari con una ricarica telefonica omaggio.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 13 marzo 2007, n. 5826

Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, questa Corte ha ripetutamente affermato che la qualificazione del rapporto compiuta dalle parti nella iniziale stipulazione del contratto non è determinante, diventando il comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione, ma anche ai fini dell'accertamento di una nuova e diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta a modificare singole sue clausole o addirittura la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, con la conseguenza che, in caso di contrasto fra dati formali iniziali di individuazione della natura del rapporto e dati fattuali emergenti dal suo concreto svolgimento, è a questi ultimi che deve darsi rilievo prevalente (vedi Cassazione n. 5960 del 1999, Cassazione n. 15001 del 2000, Cassazione n. 1420 del 2002, Cassazione n. 16119 del 2003). Pertanto, ove le parti, nel regolare i loro reciproci interessi, abbiano qualificato come autonomo il rapporto di lavoro, è possibile pervenire ad una diversa qualificazione di esso soltanto se si dimostri che nel concreto svolgimento del rapporto sia presente l'elemento della subordinazione, inteso come vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro (Cassazione n. 6673 del 2003).

Il datore esploratore

Dico la verità: io avvocato, prima di rivolgermi al Consulente del Lavoro ho avuto un attimo di imbarazzo.

Ma per assumere la segretaria, una forma di prova senza assunzione me la dovrà pur consigliare, sennò che consulente è?

Alla inserzione sul quotidiano locale sono seguiti fior fiori di curricula: come faccio ad assumere a scatola chiusa?

Mi dice il Consulente: La prova, peraltro neanche stipulata per iscritto, non potrà mai costituire l'esistenza di un rapporto subordinato.

Ma la segretaria che tra le tante ho chiamato alla prova, ed alla quale garbatamente ho fatto presente di essere inidonea allo svolgimento delle mansioni, mi ha piazzato causa.

Vatti a fidare dei Consulenti! E dopo il primo grado, e poi l'appello ora anche in Cassazione.

E io pago.

Finalmente i supremi giudici stabiliscono che non può ricavarsi l'esistenza di un rapporto subordinato dal solo fatto che sia stata effettuata una prova non disciplinata per iscritto e che non ha avuto esito positivo (Cassazione sentenza n. 8463/2007).

Si è trattato di una mera attività esplorativa - dicono i giudici - finalizzata alla acquisizione di reciproche informazioni e attitudine all'ambiente di lavoro.

Altro che imbarazzo con il Consulente del Lavoro: dovrò farmelo più amico, non si sa mai, più in là, avessi bisogno di provare una centralinista.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 04 aprile 2007, n. 8463

Le parti nella loro autonomia negoziale possono stipulare tanto un contratto di lavoro con patto di prova, quanto lo svolgimento di una semplice attività "esplorativa" dell'ambiente di lavoro che sia finalizzata unicamente all'acquisizione delle opportune, reciproche informazioni concernenti l'instaurando rapporto. Non basta quindi accertare che vi sia stata una "prova" non stipulata per iscritto per concludere che sia stato stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma è necessario approfondire l'indagine sulla natura dell'offerta di lavoro (di cui deve essere appurato se contenga o meno tutti gli elementi per essere considerata impegnativa per l'offerente e tale da condurre alla conclusione del contratto in caso di accettazione pura e semplice dell'altra parte), sulle risultanze istruttorie (per appurare se il rapporto si sia instaurato con patto di prova oppure se si sia trattato di una prova preassuntiva) nonché sulla sussistenza degli elementi tipici della subordinazione.

L'infortunio a motore

Una volta ti chiedevano quanto eri brava a battere a macchina.

Oggi, al colloquio d'assunzione come segretaria presso uno studio professionale, mi sento richiedere se sono munita del motorino per il più rapido disbrigo del mio lavoro all'esterno.

E' così che ne è passato del tempo dal giorno in cui ebbi a mentire spudoratamente affermando il possesso del motorino, che comunque mi precipitai ad acquistare, per soddisfare il principale.

Ma succede che proprio a me che tanto ne sento parlare in studio, mi capita con quel motorino l'infortunio in itinere, da casa all'ufficio.

Senza che né l'Inail né i Tribunali hanno voluto riconoscermelo perché - sostengono - secondo la giurisprudenza di legittimità, l'infortunio nel percorso tra l'abitazione del dipendente e il luogo di lavoro è indennizzabile quando l'uso del mezzo proprio sia necessitato, circostanza che nella specie era da escludersi per l'esistenza di un comodo e frequente servizio pubblico di trasporto.

C'è voluta la Corte di Cassazione (sentenza n. 1695/2007) per affermare che vi è una evidente illogicità nella motivazione della sentenza d'appello che ho impugnato: si ammette che il datore di lavoro aveva richiesto di essere motorizzata al fine di esplicare più speditamente i compiti di segretaria, ma si esclude la indennizzabilità perché l'infortunio è avvenuto mentre si recava al lavoro non essendo, secondo la sentenza, necessitata all'uso del suo ciclomotore.

Se infatti la dipendente doveva essere dotata di un mezzo di trasporto proprio, doveva necessariamente recarsi con esso sul luogo di lavoro, quindi l'uso del mezzo proprio era necessitato da esigenza di lavoro.

Mi riconosceranno quindi l'infortunio in itinere, nella innovativa qualifica di segretaria motorizzata per forza.

L'orario (molto) ridotto

Nella mia impresa, sfido qualsiasi ispettore a venirmi a sbandierare questa o quella sanzione.

Pago regolarmente i contributi, pago INAIL e cassa edile, pago tutto e tutti...

Tranne "qualcosina" ai lavoratori.

E come si fa altrimenti?

Se non posso risparmiare sull'INPS, se non posso risparmiare sull'INAIL, se non posso risparmiare da nessuna parte, da qualche parte mi devo attrezzare.

E così che ho addestrato la mia fidata addetta alle paghe (esclusivamente in contanti) che in quel benedetto giorno 27 del mese, la fila di dipendenti pronta a lucrare sulla mia nobile attività d'impresa, sia già addestrata a firmare un importo ed a riceverne un altro (appena appena inferiore).

Ma non ti capita il pierino che arriva sino alla Corte di Cassazione per contrastare quella che reputo una forma di solidarietà personale con l'impresa che paga l'INPS e l'INAIL e quant'altro? Poveretto, cosa potrà esibire, le buste paga regolarmente da esso stesso firmate per quietanza e per intero?

Ebbene, cari colleghi imprenditori, qui è cambiato il mondo.

Non si può più lavorare nella regolarità chiedendo solo po' di "solidarietà" ai dipendenti. Dicono questi signori della Cassazione che non esiste una presunzione assoluta di corrispondenza della retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore con quella risultante dalla busta paga.

E' sempre possibile in sede giudiziaria l'accertamento che la sottoscrizione eventualmente apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce quietanza (Cassazione Sezione Lavoro n. 21913/2007).

E' così che mi ritrovo a corrispondere le differenze retributive oltre ad interessi, rivalutazione e spese di giudizio.

Dirò alla mia addetta alle paghe che quel "qualcosina" ci ha procurato non poche noie e non s'ha da fare.

Proverò comunque a risparmiare da qualche altra parte, magari convincendola che è inutile per la mia nobile impresa lavorare tutto il mese solo per le paghe del 27 del mese.

Ci dovrà pur essere da qualche parte un CCNL che prevede il rapporto part-time per un giorno al mese!

I migliori sono quelli che se ne vanno

Il congiunto non c'è più, buonanima, ma a me, ormai vedova, tocca rivendicare le differenze di retribuzione che il compianto non aveva ottenuto dal suo datore.

Ma dopo tanti anni, ho davvero poche speranze e non mi rimane che confidare nella modesta ma dignitosa pensione. Tra quanti mi vengono ad offrire il proprio umano conforto, c'è anche quel sindacalista che ad ogni virgola dell'azienda, buttava giù tante di quelle lettere e diffide che la Direzione gli aveva dedicato un apposito cartone.

Sai, gli confido nello sconforto, l'eccezione di prescrizione quinquennale del credito sollevata innanzi alla Corte di Appello mi è stata rigettata perché i pretesi atti interruttivi da te tanto scritti e riscritti all'azienda erano inefficaci in quanto provenienti da persona estranea al rapporto. Abbi fede, mi fa il sindacalista un po' avanzato negli anni che neanche lui vedo tanto bene. Vedrai che prima o poi, se persisti, la Cassazione affermerà che ai fini dell'interruzione della prescrizione effettuata mediante intimazione scritta ad adempiere, si ritiene che la stessa possa essere validamente fatta non solo da un legale il quale si dichiari incaricato della parte, ma anche da un mandatario o da un incaricato, alla sola condizione che il beneficiario ne intenda usufruire.

E aggiungerà che anche l'intimazione ad adempiere fatta da un rappresentante sindacale, il quale dichiari di agire nell'interesse del lavoratore, è idonea ad interrompere la prescrizione. E così è stato a distanza di molti anni: la procura per la costituzione in mora può risultare da un comportamento univoco e concludente, il quale può essere posto in essere anche da un mandatario e non necessariamente in persona del lavoratore. (Cassazione sentenza n. 12876/2007). Mi toccheranno quindi tutte le differenze di retribuzione e interessi e rivalutazione della buonanima.

La prima cosa che farò, sarà un fiore a quel sindacalista.

Non c'è più neanche lui, ma chissà com'è contento.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 01 giugno 2007, n. 12876

Ai fini dell'interruzione della prescrizione effettuata mediante intimazione scritta ad adempiere, la giurisprudenza ritiene che la stessa possa essere validamente fatta non solo da un legale il quale si dichiari incaricato della parte, ma anche da un mandatario o da un incaricato, alla sola condizione che il beneficiario ne intenda approfittare. Nella fattispecie, deve quindi affermarsi che in tema di differenze retributive anche l'intimazione ad adempiere fatta da un rappresentante sindacale, il quale dichiari di agire nell'interesse del lavoratore, è idonea ad interrompere la prescrizione. Si veda al riguardo Cassazione 3 dicembre 2002 n. 17157, la quale ha ritenuto come ai fini della costituzione in mora non sia necessario il rilascio in forma scritta della relativa procura, non operando in tale caso l'articolo 1324 c.c.; pertanto la procura per la costituzione in mora può risultare da un comportamento univoco e concludente, il quale può essere posto in essere anche da un mandatario. Essenziale è che l'atto sia idoneo a rappresentare al debitore che esso è compiuto per un altro soggetto, nella cui sfera giuridica è destinato a produrre effetti. In senso conforme Cassazione 26 gennaio 2006 n. 1550.

Il trucco

Dovrò pur mettere a concorso questi posti ormai vacanti, ma stai a vedere che a vincerli saranno per lo più le donne, con tutti i loro congedi matrimoniali, le loro gravidanze, e le maternità, i congedi parentali e permessi.

Non potendo escludere la partecipazione delle donne al concorso, ecco che la mia ben nota genialità giunge in soccorso: tra i requisiti fisici per la partecipazione, ci metto un'altezza minima uguale per uomini e donne, la cosa passerà inosservata e mi ritroverò sicuramente con personale prevalentemente maschietto.

Macchè!

“La previsione di un'altezza minima identica per gli uomini e per le donne - quale requisito fisico - per l'accesso ad un pubblico concorso, viola il principio di eguaglianza, vuoi in quanto presuppone erroneamente l'insussistenza della considerevole diversità di statura mediamente riscontrabile tra gli uomini e le donne, vuoi in quanto comporta una “discriminazione indiretta” a sfavore di queste ultime, che risultano in concreto svantaggiate in misura proporzionalmente maggiore rispetto agli uomini, in relazione a differenze antropomorfe statisticamente riscontrabili e obiettivamente dipendenti dal sesso” (Cassazione Sezione Lavoro n. 23562 del 13 novembre 2007)

Eppure ci sarà un modo per evitare tutte queste donne.

Forse sarà necessario introdurre il divieto di uso di rossetti, matite ecc, ecc. Voglio proprio stare a vedere, ma ci penserò meglio al prossimo concorso.

CORTE DI CASSAZIONE - Massima 13 novembre 2007, n. 23562

In tema di requisiti per l'assunzione, qualora in una norma secondaria sia prevista una statura minima identica per uomini e donne, in contrasto con il principio di uguaglianza perché presuppone erroneamente la non sussistenza della diversità di statura mediamente riscontrabile tra uomini e donne e comporta una discriminazione indiretta a sfavore di queste ultime (sentenza n. 163 del 1993), il giudice ordinario ne apprezza, incidentalmente, la legittimità ai fini della disapplicazione, valutando in concreto la funzionalità del requisito richiesto rispetto alle mansioni.

(Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la decisione della corte territoriale che si era limitata a ritenere, ai fini dell'assunzione alla Metropolitana di Roma, il requisito dell'altezza minima di m. 1,55 - previsto nel d.m. n. 88 del 1999, identico per uomini e donne - una garanzia sia per l'incolumità del personale in servizio sia per la sicurezza degli utenti, senza accertare a quali mansioni l'attrice potesse adeguatamente attendere nonostante l'altezza fisica inferiore rispetto a quella richiesta).

Chi è causa del suo mal,.....

L'azienda dove sono impiegato sta per procedere a licenziamenti per riduzione di personale, e dopo anni di onorato servizio, sono proprio gli impiegati ad essere nel mirino.

Ma i sindacati che fanno? Ci sarà pure un modo di evitarmi il licenziamento! Ed eccoli i sindacati all'uscita della trattativa con tanto di verbale e tanto di accordo. Per evitare il licenziamento degli impiegati - riferiscono al personale tutto, ansiosamente accorso - si è deciso di farli diventare operai, così da salvaguardare i posti di lavoro.

Ma neanche per idea! Io l'operaio non lo faccio, perché impiegati si nasce. Così succede che quando l'azienda mi offre il posto di operaio ed io lo rifiuto, mi si recapita la lettera di licenziamento. Ci sarà pure un modo per evitare il licenziamento. Avrò giustizia in Cassazione.

Ma i giudici hanno motivato che, ai sensi dell'art. 4, comma 11, della legge 23 luglio 1991 n. 223 gli accordi sindacali stipulati nel corso della procedura, che prevedono il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

Sicché la norma consente di assegnare mansioni anche peggiorative, senza alcuna preclusione, anche attribuendo all'impiegato quelle proprie dell'operaio, considerato che trattasi di un rimedio per evitare il licenziamento. Deve quindi ritenersi che il rifiuto allo svolgimento delle mansioni di operaio non è giustificato ed ha costituito una grave insubordinazione (Cassazione sentenza n. 25313/2007).

Detto fra noi, in confidenza, non solo non ho evitato il licenziamento, ma me lo sono proprio cercato.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 05 dicembre 2007, n. 25313

L'eventuale adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario che, peraltro, può essergli urgentemente accordato in via cautelare, di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 cod. civ., da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Cost. e può legittimamente invocare l'art. 1460 del cod.civ., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte. Conseguentemente, costituisce grave insubordinazione, come tale inadempimento del provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che si rifiuti di eseguire la prestazione, ritenendola estranea alla qualifica di appartenenza.

Lo scatto è servito

Non è da tutti avere per parente un Consulente del Lavoro, anche se per averlo a tua disposizione devi inventarti una ricorrenza ed un pranzo.

Accettato l'invito, eccolo dopo cinque minuti, a parlare di paghe e contributi. Ma come? - mi fa - Il tuo datore di lavoro non ti ha corrisposto gli scatti previsti dal CCNL - dico - di cinque anni fa? Nella tua busta non c'è traccia!

Andrei volentieri a contestarglielo, gli dico, (prossimo all'arrosto) ma credo che il tutto si sia ormai prescritto.

Digli al tuo datore - s'illumina il consulente nonché parente, assaporando, - che l'anzianità di servizio - che è il presupposto per il conseguimento di specifici diritti (scatti, tfr, ecc) - è un mero fatto giuridico, e quindi non ricade sotto i termini della prescrizione di cui agli artt. 2934, 2946 e 2948 del codice civile (Cassazione, sentenza n. 12373/2007).

Grazie, glielo dirò al mio datore, vedrai se glielo dirò; perché ora so che ho diritto a quegli scatti e quelli successivi che non mi ha corrisposto.

E gli dirò anche, per il futuro, di stare bene attento a rispettare la mia anzianità aziendale, anche se meramente giuridica.

Come dice il consulente, nonché parente.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 28 maggio 2007, n. 12373

L'anzianità di servizio del lavoratore, presupposto per il conseguimento di determinati diritti, come il trattamento di fine rapporto o gli scatti di anzianità, configura un mero fatto giuridico, che non ricade sotto il regime della prescrizione di cui agli artt. 2934, 2946 e 2948 c.c., con la conseguenza che, anche nella ipotesi di prescrizione dell'aumento retributivo derivante da uno o da alcuni scatti di retribuzione, il lavoratore ha comunque diritto che gli aumenti retributivi commisurati agli scatti successivi vengano liquidati come se lo scatto o gli scatti precedenti, maturati ma non più dovuti per effetto della prescrizione, fossero stati corrisposti.

Gli insegnamenti

Mio padre m'insegnava che nella vita ci vuole modestia. Sano principio. L'ho fatto mio nella famiglia, nei rapporti con gli altri, e nel lavoro.

Anche quella volta che dopo essere stato sottoposto a procedimento disciplinare per essere stato trovato in fabbrica in possesso di un notevole numero di mascherine antipolvere nell'armadietto a me assegnato, con l'accusa di aver fatto man bassa di tali mascherine, sono stato licenziato.

Non servi il ricorso al tribunale, che stabilì una vera e propria mia condotta provocatoria o irresponsabile, cioè avendo fatto man bassa di beni aziendali.

Ma quando la Corte d'appello valutò l'episodio a mio favore, escludendo che vi fosse stata una vera e propria sottrazione di beni qualificandola piuttosto come una scorretta utilizzazione dei mezzi di protezione, non tale da giustificare il licenziamento, ecco che l'azienda mi oppose ricorso per Cassazione.

Tergo la fronte dal sudore dopo aver letto la sentenza che mi dà ancora ragione e che mi consentirà di rientrare in fabbrica, con qualifica di reintegrato (sentenza n. 25743/2007).

Hanno sentenziato i Giudici che l'inadempimento del lavoratore per poter giustificare il licenziamento deve essere, a termini della legge n. 604 del 1966 "notevole" e come tale adeguatamente motivato. Escludendo anche l'appropriazione di beni aziendali, la Corte ha deciso per la portata modesta dell'episodio, di certo non ablativo della fiducia nel futuro lavorativo del dipendente.

Il giorno del reintegro, mi riceve il capo del personale.

Ah!, - gli dico - se avesse conosciuto mio padre!

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 10 dicembre 2007, n. 25743

In tema di licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (che ha natura ontologicamente disciplinare ed al cui procedimento sono applicabili le garanzie procedurali in materia di pubblicità della normativa, di contestazione preventiva dell'addebito e di difesa del lavoratore), ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto. {Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di appello che, nel riformare la decisione di primo grado, aveva ritenuto sproporzionato il licenziamento disciplinare irrogato ad un lavoratore, trovato ingiustificatamente in possesso di dodici mascherine protettive assegnate unitariamente ai dipendenti).

La cultura del risparmio

Il mio consulente mi ha predisposto la lettera di licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comporta.

Come sempre sparagnino, nella lettera non ha indicato il periodo superato né i giorni di assenza. Mah, speriamo che il dipendente non ci faccia troppo caso.

Ma eccoti, come volevasi dimostrare, l'impugnativa del licenziamento per non avergli indicato il perché e il percome.

Non c'è verso di far comprendere al consulente (sparagnino) che la colpa è sua, e pure le spese di causa.

Persa ogni speranza di avere giustizia e umana solidarietà, resisto sino in Cassazione alle doglianze del lavoratore.

Orbene, è la suprema Corte (sentenza n. 278/1008) ad affermare che, dato che non si tratta di un licenziamento disciplinare e l'art. 2110 del codice civile permette all'imprenditore di recedere dal rapporto di lavoro in caso di assenza del lavoratore per malattia che si sia protratta oltre il limite stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, non è necessaria alcuna contestazione e non sono quindi applicabili le disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Basta e avanza che sia stato superato il periodo di comporta e che tale circostanza sia invocata dal datore di lavoro a giustificazione del recesso. Non è quindi d'obbligo per il datore di lavoro specificare i giorni di assenza, salvo esplicita richiesta del lavoratore in relazione al diritto di conoscere la motivazione del licenziamento.

Dovrò farne ammenda con il consulente, giustamente sparagnino.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 10 gennaio 2008, n. 278

L'art. 2110 c.c., comma 2, consente all'imprenditore di recedere dal rapporto di Lavoro in caso di assenza del lavoratore per malattia che si sia protratta oltre il limite stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. Poiché non si tratta di un licenziamento disciplinare, non è necessaria alcuna contestazione e non sono quindi applicabili le disposizioni di cui alla legge n. 300 del 1970, art. 7. È sufficiente che sia stato superato il periodo di comporta e che tale circostanza sia invocata dal datore di lavoro a giustificazione del recesso. Non è richiesto che il datore di lavoro specifichi i giorni di assenza; a meno che il lavoratore non ne faccia richiesta ai sensi della legge n. 604 del 1966, art. 2.

Il progresso

Da rispettabile e navigato consulente sapevo che la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

Sapevo anche che deve essere sufficiente e proporzionale come da principi costituzionali.

Sapevo anche della retribuzione minima (quella contrattuale), della retribuzione a cottimo, della retribuzione variabile (quella della partecipazione agli utili) della retribuzione in natura e di quella differita.

Ma non si finisce mai di imparare.

Apprendo (Cassazione n. 26946/2007) che nel caso di lavoratore licenziato e reintegrato dal giudice il quale, in via transattiva, rinuncia poi agli effetti della sentenza e quindi anche alle retribuzioni tra il licenziamento ed il reintegro, i contributi INPS su tali retribuzioni sono comunque sempre dovuti.

Ciò in quanto “nel periodo compreso tra la data dell’illegittimo licenziamento e quella della pronuncia giudiziale contenente l’ordine di reintegra del lavoratore, durante il quale il rapporto di lavoro è quiescente ma non estinto, rimangono in vita il rapporto assicurativo previdenziale ed il corrispondente obbligo del datore di lavoro di versare i contributi assicurativi, che sono dovuti indipendentemente dall’erogazione della retribuzione”.

Alle tante tipologie di retribuzione da me conosciute nell'onorata carriera, dovrò aggiungerne un'altra così definita: dicesi retribuzione virtuale quella solo simulata nella realtà effettiva.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 20 dicembre 2007, n. 26946

Nel regime di stabilità reale previsto dall'art. 18 della legge n. 300/1970, nel periodo compreso tra la data dell'illegittimo licenziamento e quella della pronuncia giudiziale contenente l'ordine di reintegra del lavoratore, durante il quale il rapporto di lavoro è quiescente ma non estinto, rimangono in vita il rapporto assicurativo previdenziale ed il corrispondente obbligo del datore di lavoro di versare i contributi assicurativi, che sono dovuti indipendentemente dall'erogazione della retribuzione (che nel detto periodo non è corrisposta spettando al lavoratore solo il risarcimento del danno) e vanno commisurati a quella che sarebbe stata la normale retribuzione nell'intero periodo". Il principio affermato vale di per sé a dirimere la controversia, in quanto nel periodo intercorso tra licenziamento e sentenza di primo grado, ovvero tra licenziamento e data della transazione, il rapporto di lavoro è "quiescente" e le contribuzioni rimangono dovute anche se la retribuzione non viene pagata.

Parenti serpenti

Ricordo quando uno studio professionale poteva aprirsi con una macchina da scrivere, una calcolatrice ed un telefono, anche duplex.

Oggi i costi sono indescrivibili: banche dati, software, computer, fax, centralino, cellulare... E il personale dove lo mettiamo? Schiere di praticanti, signorine e collaboratori.

Sono stato davvero fortunato ad avere in studio da otto anni la mia cara e amata sorella, che lavora incessantemente mattina e pomeriggio, tutti i giorni e tutti i mesi, e senza avermi mai chiesto una lira.

Del resto, un rapporto di lavoro subordinato con la sorella sarebbe presto censurato dagli ispettori.

Ma anche le sorelle hanno un sindacalista da qualche parte.

Così mi ritrovo ad affrontare il giudizio sino in Cassazione, confidando nella insostenibilità del rapporto subordinato, che anzi tento di fare per praticantato, dato il comprendonio un po' duro della amata sorella.

I signori Giudici, però, me l'hanno fatta grossa.

Le prestazioni rese nello studio non potevano configurarsi quale praticantato, stante anche il lungo periodo di attività. Si trattava invece di un vero rapporto di lavoro subordinato, evidenziando anche che la mancata percezione della retribuzione, non comporta la perdita del diritto (Cassazione Sezione Lavoro n. 3769/2008).

Per pagarle ora il dovuto, più interessi, rivalutazione e tfr, dovrò chiedere un mutuo sostanzioso.

Chi glielo dice alla banca che mi occorre per un animale?

Il Capo ha sempre ragione

“Questa è la lettera del tuo licenziamento in tronco, perché nonostante ti ho messo per iscritto tutte le istruzioni per il funzionamento del nuovo macchinario, me lo hai praticamente sfasciato. Se non sai leggere, sei evidentemente un ignorante.”

E mentre mi rigiro per le mani la lettera di licenziamento nello sconforto totale, realizzo che forse è meglio ritornare dal Capo a capo chino, muovendolo a compassione, piuttosto che dirlo a mia moglie.

E' così che il Capo, molto umano, torna sulla sua decisione e mi ritrovo nuovamente in reparto tra i beneamati colleghi a raccontare la disavventura.

Ma passata una settimana, la lettera di revoca del licenziamento non arriva.

Torno dal Capo per farglielo umilmente presente.

“Caro il mio operaio” - mi fa - “i negozi risolutivi degli effetti di atti richiedenti la forma scritta come il licenziamento, non sono assoggettati ad identici requisiti formali: ciò vuol dire che la revoca del licenziamento può avvenire senza la forma scritta e per fatti concludenti, quale è il tuo ritorno al lavoro”. (Cassazione sentenza n. 6742/2008)

“Per cui la lettera di revoca non ci sarà, perché nel tuo caso non serve.”

“Ignorante!”

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 13 marzo 2008, n. 6742

La revoca del licenziamento, non richiede la forma scritta, che va osservata per la intimazione del licenziamento, in considerazione del principio, più volte sottolineato dalla giurisprudenza di questa Corte, in base al quale “i negozi risolutivi degli effetti di atti richiedenti - come il licenziamento - la forma scritta non sono assoggettati ad identici requisiti formali in ragione dell'autonomia negoziale, di cui la libertà di forma costituisce, in mancanza di diversa prescrizione legale, significativa espressione” (cfr. Cassazione 5 agosto 2004 n. 15129), e può anche intervenire, come ha avuto occasione di affermare la giurisprudenza, per fatti concludenti, dai quali possa desumersi l'intento del datore di lavoro di porre nel nulla il licenziamento intimato e di eliminarne gli effetti.

L'attore

Caro il mio Agente, ti ho rispettosamente convocato in quanto devo comunicarti con tutte le cautele e l'educazione del caso, che il rapporto d'agenzia con la tua preziosa persona viene a cessare con effetto immediato.

Comprenderai, dall'alto della tua riconosciuta intelligenza e professionalità, che la flessione di mercato è insostenibile e nessun lavoratore eccelso come te, profondo conoscitore di fenomeni e andamenti economici potrebbe negarlo.

Confido nella tua umana comprensione e sono certo che la tua palese e nota competenza professionale ti porterà, appena fuori da quella porta, a ricevere richieste ben più vantaggiose che comunque non saranno mai al pari delle tue potenzialità.

E' così che il mio vecchio agente, tra un misto di commozone per cotanto commiato ed una non celata preoccupazione per il suo futuro occupazionale, lascia il suolo aziendale, senza rivendicarmi alcunché.

Sapesse cosa avrei voluto vomitargli addosso, per tutti quegli affari non conclusi, per tutti gli sconti extra che mi sono costati somme indescrivibili, e per tutti i benefit aziendali che avrei voluto fargli ingoiare. Ma è stato il miglior comportamento che mi ero preordinato: già, perché la concessione all'agente dell'indennità di cessazione dal rapporto non priva comunque l'agente medesimo del diritto all'eventuale risarcimento dei danni, dovuto ad esempio a denigrazione professionale o alla ingiuriosità del recesso del proponente. Tale evenienza configura, infatti, una ipotesi di risarcimento ulteriore a quello da fatto lecito (cessazione del rapporto), considerato nel comma 2, dello stesso art. 1751 cod. civ., consentendone la cumulabilità con un diverso ed ulteriore danno da illecito (Cassazione sentenza n. 9426 /2008).

Cosa si deve sopportare per campare...

CORTE DI CASSAZIONE - Massima 10 aprile 2008, n. 9426

L'art. 1751, quarto comma, cod. civ., secondo cui la concessione all'agente dell'indennità di cessazione del rapporto non lo priva comunque del "diritto all'eventuale risarcimento dei danni", si riferisce a danni ulteriori da fatto illecito contrattuale o extracontrattuale (come, ad esempio, l'illecito connesso alla violazione dei doveri informativi, al mancato pagamento di provvigioni maturate, a fatti di denigrazione professionale, alla ingiuriosità del recesso del preponente, alla induzione dell'agente ad oneri e spese di esecuzione del contratto prima della sua inopinata risoluzione, ecc.), giacché detta disposizione configura una ipotesi di risarcimento distinto rispetto a quello da fatto lecito (cessazione del rapporto) contemplato dal primo comma dello stesso art. 1751 cod. civ., con il quale può pertanto cumularsi, sempre che nella condotta del preponente sussistano i requisiti soggettivi ed oggettivi di detto illecito. (Nella specie, la S.C., enunciando l'anzidetto principio, ha cassato con rinvio la sentenza di merito che aveva riconosciuto all'agente il risarcimento dei danni - da interruzione dell'attività professionale ed alla vita di relazione - in ragione della sola illegittimità del recesso dal rapporto di agenzia da parte del preponente e non già in forza di un ulteriore e diverso fatto illecito da ascrivere alla condotta del preponente medesimo).

Il fattore estetico

Vi chiederete: per quale sacrosanto motivo centinaia di dipendenti stanno rumorosamente manifestando innanzi ai cancelli della fabbrica? Perché bandiere, fischiotti, tamburi e striscioni? Straordinario? Contratto? Retribuzioni arretrate? Macchè.

Visto che per previsione del CCNL sono tenuti ad indossare la divisa, vogliono adeguati spogliatoi con tutti i confort, così evitando richieste di danno per lesione della salute e del diritto di riservatezza.

Ed ecco che l'agguerrita delegazione sindacale viene a sedere al tavolo delle trattative con tanto di documento unitario scritto e consegnato al dirigente aziendale, con diffida a provvedere, pena stato di agitazione, scioperi e investitura del Ministero.

Mi scuserete se non ho anch'io preparato il documento scritto - accenna timidamente il dirigente al cospetto di cotanta delegazione - ma vi rispondo egualmente, seppur a voce. Il D.P.R. 303/56 modificato dal noto D. Lgs. 626/94, prescrive all'art. 40 che *“locali appositamente destinati a spogliatoi devono essere messi a disposizione dei lavoratori quando questi devono indossare indumenti di lavoro specifici e quando per ragioni di salute o di decenza non si può loro chiedere di cambiarsi in altri locali.”*

L'espressione “indumenti di lavoro specifici”, nell'accezione voluta dal legislatore, non può che fare riferimento a divise (o abiti) aventi la funzione di tutelare l'integrità fisica del lavoratore, nonché ad altri indumenti volti ad eliminare o ridurre i rischi ad essa connessi (ad esempio: tuta di lavoro dell'elettricista; tuta ignifuga del vigile del fuoco) o a migliorare le condizioni igieniche in cui viene a trovarsi il lavoratore nello svolgimento delle sue incombenze (ad esempio, divisa dell'operatore ecologico).

Deve pertanto escludersi qualsiasi riferimento a divise od a forme di abbigliamento, funzionalizzate ad altre e diverse esigenze (ad esempio: divisa da indossare ai fini della sola identificazione del soggetto datoriale).

Orbene, per l'esigenza estetica non è dovuto lo spogliatoio (Cassazione sentenza n. 11071/2008).

E gentilmente - sempre a voce - fate tacere quei dannati fischiotti, prima che decida di spogliare le buste paga con una qualche multa.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 06 maggio 2008, n. 11071

In tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro ed in particolare

di fornitura ai lavoratori di indumenti e spogliatoi, l'interpretazione letterale e logico - sistematica dell'art. 40 del d.P.R. n. 303 del 1956 alla stregua della finalità dell'intero d.P.R. come modificato dal D. Lgs. n. 626 del 1994, comporta che per "indumenti di lavoro specifici" si debbano intendere le divise o gli abiti aventi la funzione di tutelare l'integrità fisica del lavoratore nonché quegli altri indumenti, essenziali in relazione a specifiche e peculiari funzioni, volti ad eliminare o quanto meno a ridurre i rischi ad esse connessi (come la tuta ignifuga del vigile del fuoco), oppure a migliorare le condizioni igieniche in cui viene a trovarsi il lavoratore nello svolgimento delle sue incombenze (come la divisa dell'operatore ecologico). Ne consegue che dall'ambito applicativo di suddetta norma esula qualsiasi riferimento a divise o forme di abbigliamento destinate a soddisfare esigenze diverse dalla tutela della salute e dalla sicurezza del lavoratore, quali l'esigenza dell'individuazione del soggetto datoriale. (Nella specie la S.C., confermando la decisione della corte territoriale, ha rigettato il ricorso proposto dagli autisti di un'azienda locale di mobilità i quali si dolevano che il datore di lavoro non avesse predisposto un idoneo spogliatoio ove riporre gli abiti personali ed indossare le divise aziendali, sul presupposto che le divise aziendali migliorassero soltanto l'immagine del datore di lavoro, così respingendo la tutela reclamata, di adempimento in forma specifica e risarcimento dei danni per illegittima condotta, finalizzate solo a dar maggior lustro al datore medesimo mediante il miglioramento della sua immagine).

Gli impegni sportivi

Io capisco, caro dipendente, che i turni di lavoro devono essere comunicati con congruo anticipo.

Apprezzo la tua dedizione al lavoro, al funzionamento di questa nostra impresa di autoservizi pubblici di linea extraurbani adibiti al trasporto dei viaggiatori, alle esigenze che hai per coordinare l'apprendista, a governare il deposito con mezzi che entrano ed escono di continuo.

Apprezzo come fossi un figlio che l'improvviso cambio di turno non preannunciato con congruo anticipo ti sottrae dal pranzo con la suocera (anche se mi dovresti essere riconoscente).

Apprezzo che per come ti ho cambiato turno non potrai neanche riuscire a ricevere quel fornitore che un po' ci sta sullo stomaco e che presto manderemo per altri lidi; apprezzo anche che il cambio così repentino di turno non ti consentirà di spegnere la luce la sera al deposito e sentirti soddisfatto per l'economia apportata all'azienda che tanto ti concilia il meritato sonno.

Ma mi devi capire: esigenze produttive mi impongono un repentino cambio di turno. E ti assicuro, che il mestiere di manager dell'impresa è superiore proprio per queste scelte strategiche.

Io la ringrazio- mi replica il dipendente- di tutti questi apprezzamenti che mi rivolge. Ma quale manager navigato, non ha colto il motivo essenziale della mia protesta per il cambio di turno così repentino. L'art. 10 della legge 14 febbraio 1958 n. 138 dispone che le aziende esercenti autoservizi pubblici di linea extraurbani adibiti al trasporto dei viaggiatori "devono affiggere i turni di servizio negli uffici, nelle autostazioni, nei depositi e nelle officine in modo che il personale ne possa prendere conoscenza"; tale disposizione, imponendo al datore di lavoro di affiggere i turni, è intesa a consentire al lavoratore stesso una ragionevole programmazione del proprio tempo libero in relazione agli impegni lavorativi e non può quindi essere interpretata nel senso che l'affissione possa avvenire a ridosso dell'inizio della prestazione.

Un siffatto comportamento lede, di fatto, la legittima programmabilità del tempo libero (Cassazione sentenza n. 12962/2008) per cui la comunicazione dell'inizio del turno lavorativo avvenuta soltanto il giorno precedente, è irrispettosa del dettato legislativo.

Altro che spegnere la luce o coordinare l'apprendista.

Qui mi salta la finale del campionato condominiale di bocce. Ma vogliamo scherzare?

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 21 massima 2008, n. 12962

Anche nei rapporti a tempo pieno, il tempo libero ha una sua specifica importanza, stante il

rilievo sociale che assume lo svolgimento da parte del lavoratore di attività extralavorative, o anche relative ad un secondo lavoro ove non sia prevista esclusiva; ne consegue che l'obbligo datoriale di affissione in luoghi accessibili dei turni di servizio di cui all'art. 10 della legge n. 138 del 1958 deve essere inteso come volto a consentire al lavoratore di conoscere in via anticipata, in un tempo ragionevole, i propri impegni lavorativi, al fine di una programmazione del proprio tempo di vita. (Nella specie, i dipendenti a tempo pieno di una società di pubblici servizi avevano lamentato di essere messi a conoscenza dei turni di servizio senza adeguato anticipo rispetto al giorno di svolgimento della prestazione lavorativa, chiedendo il risarcimento del danno alla vita di relazione; la S.C., nell'affermare il principio su esteso, ha cassato con rinvio la sentenza di merito, che aveva rigettato la domanda per l'assenza di una norma che imponesse l'obbligo datoriale di comunicazione anticipata dei turni, diversamente da quanto espressamente previsto nell'ambito del rapporto di lavoro part-time).

L'inquadramento aristocratico

Non è da tutti i Consulenti del lavoro annoverare tra i propri clienti una principessa.

Avete udito bene, una principessa, con tanto di castello e servitù, a cui le buste paga bisogna pur farle. Non pretenderete che la principessa venga al mio studio, ma devo essere io a precipitarmi quando Ella chiama.

Nella stanza degli affreschi la principessa perde tutta la sua abituale compostezza: orbene, egregio dottore consulente, niente pò pò di meno che il maggiordomo mi ha piazzato una sostanziosa vertenza per differenze di trattamento di fine rapporto, aumenti di anzianità, lavoro straordinario etc., dopo cotanti anni di fidato e riservato servizio.

Vedrà, Sua altezza, che le pretese del maggiordomo si ridimensioneranno di molto, anche se, Le ricordo, Lei è stata sempre un bel po' restia agli aumenti di anzianità spettanti.

Non è da tutti i Consulenti seguire tanti gradi di giudizio per un maggiordomo, ma per la Principessa val la pena arrivare in Cassazione.

L'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulle limitazioni dell'orario di lavoro - ha deciso la Corte - esclude espressamente che queste ultime si applichino al personale addetto ai lavori domestici, così come al personale direttivo; nel caso in esame il maggiordomo era addetto alla gestione del palazzo, e perciò rientrava nell'ambito degli addetti ai lavori domestici.

Dal che - stante anche l'esistenza di periodi di semplice attesa nell'orario di lavoro - lo straordinario non tocca al maggiordomo. Spettano invece gli scatti di anzianità perché la professionalità acquisita nel tempo con la maggiore esperienza di lavoro fa parte della qualità del lavoro, che deve essere retribuita in maniera adeguata: maggiore qualità che quindi può essere retribuita con scatti di anzianità che trovano applicazione indipendentemente dall'efficacia diretta della contrattazione (sentenza n. 15150/2008).

La principessa sta assumendo ora il nuovo maggiordomo: ma per compensare gli scatti di anzianità che ha imparato a pagare, mi chiede, tramite messo, se il novello servitore potrà essere inquadrato ad un livello più basso di quello a lui spettante. Per la serie, miseria e nobiltà.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 09 giugno 2009, n. 15150

Al personale addetto ai lavori domestici, in specie se con funzioni direttive in quanto pre-

posto alla sovrintendenza del lavoro degli altri addetti alla casa, non spetta il compenso per lavoro straordinario, escluso espressamente dall'art. 1 del R.D.L. n. 692 del 1923, disposizione da ritenersi, in mancanza di espressa od implicita abrogazione (che si realizza in caso di nuova completa disciplina della materia), pienamente vigente, restando sconosciuto, nel nostro ordinamento, il principio di desuetudine delle norme scritte. La durata dell'impegno, peraltro, è idonea ad integrare un ulteriore parametro per la determinazione della retribuzione adeguata ai sensi dell'art. 36 Cost., dovendosi, a tal fine, tenere pure conto della possibile esistenza di periodi di attesa e della conseguente effettiva continuità dell'attività lavorativa del personale e del correlato impegno di direzione (nella specie, relativa all'attività di maggiordomo o capo cameriere presso un palazzo principesco, la S.C., nel riformare la sentenza, ha rilevato che nel nostro sistema, di diritto scritto, non può essere invocata la desuetudine per ritenere inapplicabile una pur risalente disposizione, ferma la possibile rilevanza del maggior impegno ai fini dell'art. 36 Cost.)

L'emarginato

Probabilmente dovrò vivere anni di cause per vedermi riconosciuto il diritto a quell'incarico medico specialistico che invece il mega-manager ha attribuito al mio collega (e non mi fate dire di più su costui!). Probabilmente dovrò sudare sette... camici per dimostrare o far presumere che la prolungata ed ingiustificata emarginazione dovuta al demansionamento hanno comportato un automatico degrado della mia ben nota professionalità.

Probabilmente mi giocherò in anticipo il TFR per pagarmi bolli e luminari del Foro.

Ma la costanza, premia.

Trascinato sino in Cassazione il mega-manager, trionfa la giustizia.

In relazione al risarcimento conseguente il demansionamento, hanno sentenziato i supremi giudici "si può presumere, a seguito della prolungata ed ingiustificata emarginazione, che i comportamenti tenuti dall'Istituto abbiano comportato un automatico degrado della professionalità (...) Per la configurazione di una presunzione giuridicamente valida non occorre che l'esistenza del fatto ignoto rappresenti l'unica conseguenza possibile di quello noto secondo un legame di necessità assoluta ed esclusiva, ma è sufficiente che dal fatto noto sia desumibile quello ignoto, alla stregua di un giudizio di probabilità (...).

L'espressione "automatico degrado" va interpretata, nel contesto della motivazione, come sinonimo di conseguenza ad alto grado di probabilità, il che è sufficiente per istituire la deduzione presuntiva." (Cassazione Sezione Unite sentenza n. 19596/2008).

Ora quel posto sarà mio.

Spiacente per quel collega di cui non ho detto altro, ma che sicuramente capirà.

Anzi, probabilmente.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 16 luglio 2008, n. 19596

Per la configurazione di una presunzione giuridicamente valida non occorre che l'esistenza del fatto ignoto rappresenti l'unica conseguenza possibile di quello noto secondo un legame di necessità assoluta ed esclusiva (secondo la regola della inferenza necessaria, che viene così negata), ma è sufficiente che dal fatto noto sia desumibile quello ignoto, alla stregua di un giudizio di probabilità basato sull'"*id quod plerumque accidit*" (in virtù della regola dell'inferenza probabilistica) (Cassazione 16 novembre 2005 n. 23079, Cassazione 14 novembre 2006 n. 24211);

Gli elementi assunti a fonte di prova non debbono essere necessariamente più d'uno, potendo il convincimento del giudice fondarsi anche su di un solo elemento purché grave e preciso, dovendosi il requisito della "concordanza" ritenersi menzionato dalla legge solo in previsione di un eventuale ma non necessario concorso di più elementi presuntivi (Cassazione 11 settembre 2007 n. 19088);

La valutazione discrezionale della sussistenza sia dei presupposti per il ricorso a tale mezzo di prova, sia dei requisiti di precisione, gravità e concordanza richiesti dalla legge per valorizzare elementi di fatto come fonti di presunzione, è riservata al giudice di merito; l'unico sindacato riservato in proposito al giudice di legittimità è quello sulla congruenza della relativa motivazione (Cassazione 4 maggio 2005 n. 9225).

Un diffuso stato ansioso

Certo un divorzio non è una esperienza da passare a cuor leggero. Ma il tempo è un gran medico.

Nel frattempo mi sono rifatto una famiglia, e per fortuna mio figlio ventenne (un tempo un po' scapestrato) è stabilmente occupato nell'azienda alimentare del paese.

Tutto scorre sinchè, lo scapestrato, decide di lasciare quel sacro impiego (faticosamente ottenuto con l'interessamento del sindaco e del parroco) per mettersi a fare... il parrucchiere.

Anch'io da giovane lasciai il mestiere di arrotino per fondare un industria di forbici, ma senza chiedere niente a nessuno.

Ora, sempre lo scapestrato, mi tira sino in cassazione per ottenere un assegno di mantenimento utile alla nuova attività. Ma pensate l'orsignori che a distanza di anni dal divorzio ormai archiviato, i supremi giudici daranno corda ai capricci dello scapestrato?

Ebbene sì. *“I doveri del genitore ex art. 143 c.c. si prolungano finché le caratteristiche d'età del figlio, benché maggiorenne, si rendano compatibili con ansie di cambiamento e di accrescimento culturale e professionale»* (sentenza n. 24108/2008).

In altre parole, il genitore non può pretendere che un ragazzo (nella specie, lo scapestrato di prima) poco più che ventenne - anche se abbandona un lavoro certo per uno incerto - rinunci alle sue aspirazioni, accontentandosi di un lavoro qualsiasi. Quindi, l'assegno è da sborsare.

Sarà anche giusto tutelare le ansie di cambiamento e di accrescimento del figlio (anche se scapestrato).

Ma qualcuno mi aiuta a trovare una legge che tutela le ansie di cambiamento e decrescimento del padre?

I bei ricordi

L'assunzione è andata a buon fine. Dovrò solo superare il periodo di prova da impiegata e poi il posto è mio. Che ci vorrà a passare questi quattro mesi di prova con la diligenza e l'impegno dovuto? E poi, mi fa fede il CCNL che mi illumina sulle modalità della prova, sul diritto di recesso reciproco eccetera eccetera.

Ma al termine dei quattro mesi, eccoti la lettera di licenziamento per mancato superamento del benedetto periodo di prova. Non posso che ricorrere al mio Consulente del Lavoro per conoscere cure e rimedi.

Mi sa tanto - osserva l'anziano ma sempre vigile ragioniere - che questa clausola contrattuale faccia acqua da tutte le parti. Che ne dici di arrivare sino in Cassazione per avere giustizia? Ho impegnato tutti i miei risparmi scommettendo su quel consiglio, sino a leggere quanto i supremi giudici hanno deciso (sentenza n. 24282/2008): " L'art. 2096 cod. civ. nel disciplinare l'assunzione in prova del lavoratore, non ha esaurito l'intera regolamentazione di questo speciale fenomeno nell'ambito del rapporto di lavoro, ma ha semplicemente dettato una disciplina di carattere generale che, anziché escludere, implica l'integrazione ad opera di altre norme, riguardanti elementi e modalità particolari, per le quali deve continuarsi a far riferimento al R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sull'impiego privato, che non è stato abrogato; è tuttora operante, perciò, la norma contenuta nell'art. 4 della citata legge, che fissa la durata massima di tre mesi per il periodo di prova degli impiegati."

Pertanto la disposizione dettata dal CCNL va disapplicata in quanto contrastante con una disposizione di legge.

Orbene passati i tre mesi di lavoro senza che il datore mi aveva licenziato, il periodo di prova si intende felicemente concluso e confermato l'impiego.

Benedetto l'anziano Consulente, al quale mi sono recata per ringraziarlo del consiglio di qualche anno or sono. E' sempre più anziano, e neanche si ricordava del consiglio e neanche di me.

Sarò io a ricordarmi di lui, e per molto tempo ancora.

Come il mio datore di lavoro.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 29 settembre 2008, n. 24282

L'art. 2096 cod. civ., nel disciplinare l'assunzione in prova del lavoratore, non ha esaurito l'intera regolamentazione di questo speciale fenomeno nell'ambito del rapporto di lavoro, ma ha semplicemente dettato una disciplina di carattere generale che, anziché escludere, implica l'integrazione ad opera di altre norme, riguardanti elementi e modalità particolari, per le quali deve continuarsi a far riferimento al R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sull'impiego privato, che non è stato abrogato quindi dalle norme sopravvenute del codice civile vigente. E' tuttora operante, perciò, la norma contenuta nell'art. 4 della citata legge, che fissa la durata massima di tre mesi per il periodo di prova degli impiegati che non siano institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti.

Le malelingue

Razzismo è forse una parola grossa: ma se la vogliamo chiamare discriminazione, siamo comunque di fronte ad un fattore sociale più sottile, che sta negli episodi quotidiani, nella faticosa integrazione di tutti i giorni ed anche tra le righe di qualche legge di uno Stato che si dichiara accogliente.

Per un lavoratore extracomunitario stabilmente e regolarmente soggiornante in Italia, che ha prodotto reddito, che ha versato i contributi, che ha versato le tasse, che ha pagato un affitto, che probabilmente ha aiutato una qualche realtà familiare facendo propri i problemi altrui, ossia per una persona per bene, le regole non sono uguali a quelle scritte per tutte le persone per bene.

Ne sa qualcosa quell'extracomunitario che stabilmente e regolarmente soggiornante in Italia, che ha prodotto reddito, che ha versato i contributi, che ha versato le tasse, che ha pagato un affitto, che probabilmente ha aiutato una qualche realtà familiare facendo propri i problemi altrui, ossia per una persona per bene, al quale - divenuto inidoneo al lavoro per accertate avverse condizioni di salute, gli viene negata l'indennità di accompagnamento: e ciò, proprio perché le sue condizioni di salute gli impediscono di produrre un reddito sufficiente per mantenere se stesso e i suoi familiari.

Noi di un grande Paese civile, non la chiameremo neanche discriminazione, ma una distrazione.

Distrazione alla quale mette riparo la Corte Costituzionale con sentenza n. 306/2008: E' illegittima la norma che nega l'indennità di accompagnamento allo straniero, stabilmente e regolarmente in Italia, che non ha carta di soggiorno perché le sue condizioni di salute lo rendono totalmente inidoneo al lavoro e gli impediscono di produrre un reddito sufficiente per mantenere se stesso e i suoi familiari. La Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 80, comma 19, Legge Finanziaria per l'anno 2001 e dell'art. 9, comma 1, del D.Lgs. 286/1998 - come modificato dall'art. 9, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189 e poi sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 8 gennaio 2007, n. 3 - nella parte in cui escludono che l'indennità di accompagnamento, di cui all'art. 1 della legge 11 febbraio 1980, n. 18, possa essere attribuita agli stranieri extracomunitari soltanto perché essi non risultano in possesso dei requisiti di reddito già stabiliti per la carta di soggiorno ed ora previsti, per effetto del decreto legislativo 8 gennaio 2007, n. 3 per il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo.

E' stata una distrazione del legislatore, non altro.

Qualcuno si giustifica dicendo che c'è di peggio del razzismo o della discriminazione: la prevalenza delle esigenze di cassa sui sacrosanti diritti sociali. I soliti maldicenti.

La vertenza fatta in casa

Non è che abbia svolto negli anni precedenti un lavoro del tutto normale, essendo assegnato a collaborare ad un gruppo parlamentare presso la Camera. Ma anche quando mi sono visto respingere dal Tribunale e dalla Corte d'appello il riconoscimento del sacrosanto lavoro subordinato per il principio dell' "autodichia" ho pensato prima ad un errore di stampa ma anche ad una motivazione non proprio normale.

E siccome il lavoro nel gruppo parlamentare mi ha insegnato anche a capire quello che le norme vogliono dire, eccomi all'opera per risolvere il rebus.

Orbene, per *autodichia* si intende una sorta di "giustizia domestica": indica cioè la giurisdizione delle Camere sulle controversie relative allo status giuridico ed economico dei propri dipendenti. Tale istituto è fondato tradizionalmente sull'esigenza di garantire l'indipendenza del Parlamento da ogni tipo di possibile ingerenza esterna.

Di norma le controversie di lavoro vengono risolte, dopo il tentativo di conciliazione, dal giudice del lavoro, cioè da una autorità terza e superpartes. Nel caso invece dei dipendenti delle due camere del parlamento le controversie sono risolte dallo stesso datore di lavoro, cioè dal parlamento. Ma sarà proprio così?

Me l'ha risolta la questione le Sezioni Unite della Corte di Cassazione (sentenza n. 27863/2008). Non può estendersi alle controversie dei dipendenti dei gruppi parlamentari la "giurisdizione domestica" prevista per i dipendenti della Camera in quanto, riguardo ai gruppi parlamentari ed alle relative controversie, non esiste nell'ordinamento una norma avente fondamento costituzionale sia pure indiretto che autorizzi la deroga al principio della indefettibilità della tutela giurisdizionale davanti ai giudici comuni.

In ogni caso - ha aggiunto la Corte - vale precisare che, nel quadro costituzionale vigente, debbono essere distinti due piani di attività dei gruppi parlamentari: uno squisitamente parlamentare, in relazione al quale i gruppi costituiscono gli strumenti necessari per lo svolgimento delle funzioni proprie del parlamento; l'altro, più strettamente politico, che concerne il rapporto del singolo gruppo con il partito politico di riferimento, ed in ordine al quale i gruppi parlamentari sono da assimilare ai partiti politici, cui va riconosciuta la qualità soggetti privati, con conseguente esclusione del divieto di interferenza da altri poteri, e in particolare dall'autorità giudiziaria; per cui non è configurabile un'estensione dell'ambito dell'*autodichia* parlamentare a tutte quelle attività del gruppo parlamentare che, fuoriuscendo dal campo applicativo del diritto parlamentare, non siano immediatamente collegabili con specifiche forme di esercizio di funzioni parlamentari.

Ora l'ordinario giudice del lavoro sarà chiamato a decidere sul mio rapporto subordinato. Speriamo senza errori di stampa o altre trovate del genere.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 24 novembre 2008, n. 27863

La giurisdizione in ordine alle controversie concernenti il rapporto di lavoro dei dipendenti dei gruppi parlamentari della Camera dei deputati spetta al giudice ordinario, e non alla Camera in sede di cosiddetta autodichia, non esistendo nell'ordinamento una norma avente fondamento costituzionale, sia pure indiretto attraverso il regolamento parlamentare, che autorizzi la deroga al principio della indefettibilità della tutela giurisdizionale davanti ai giudici comuni e non potendosi estendere, perché norma eccezionale di stretta interpretazione, l'art. 12 del regolamento della Camera dei deputati riguardante i dipendenti della Camera, anche in considerazione della natura politica, oltre che strettamente parlamentare, dell'attività svolta dai suddetti gruppi.

Punti di vista

Per risolvere quella pratica da troppo tempo sulla mia scrivania e da troppo tempo senza risposte, dovrò recarmi di buon mattino da quell'impiegato tanto bravo e tanto stimato che pur di risolvere una pratica, viaggia nel suo ufficio da una scrivania all'altra, da una stanza all'altra.

E così, durante l'italiana coda in attesa delle preziose attenzioni dell'impiegato, lo noto spaziare da una scrivania all'altra e da una stanza all'altra con uno strano quanto nuovo strumento tra le mani, che va posando da una scrivania all'altra.

Solo quando ho diretta udienza con l'impiegato, mi rendo conto che non è altro che un cartoncino ripiegato con tanto di suo nome e cognome.

Sa', dottò, mi fa l'impiegato, è una nuova incombenza per noi dipendenti pubblici. Il DDL Senato 847-B recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, già divenuto legge, prevede all'art. 7 che è fatto obbligo per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome.

I cartellini costano, le scrivanie sono tante e quindi mi son fatto la targa...itinerante.

Beh, lo conforto, perlomeno eviterai a tua moglie di doverti ricordare l'indosso del cartellino tutte le mattine e ad ogni cambio d'abito.

E' vero dottò, certe volte non riesco a cogliere il lato positivo delle cose.

La buona azione

Sono talmente sprofondato nello sconforto che mi trovo a parlarne con il Parroco di questa sentenza di Cassazione che getta una macchia indelebile sulla irrepremissibilità della mia premiata ditta.

Orbene Don Pepe (sarà un caso che porta il nome del patrono dei lavoratori? Mah!) il mio dipendente per non superare il periodo di comporto, mi aveva chiesto di usufruire di alcuni giorni di ferie. Glieli ho negati, lui è restato malato, e l'ho poi licenziato perché andato comunque oltre tale periodo.

Ma la Cassazione mi dice che questa non è cosa buona e giusta. Il datore di lavoro - in sentenza n. 5078/2009 - nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del tempo delle ferie, dovendo attenersi all'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del lavoratore (art. 2109 c.c.) è tenuto, se sussiste la richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse ad evitare la perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto.

Il diniego delle ferie deve quindi ritenersi contrastante con i principi di correttezza e buona fede caratterizzanti il rapporto di lavoro subordinato. E con ordine di reintegro.

Ma di cosa ti lamenti, figliolo, mi fa Don Pepe, alla fine sono stati tutelati i diritti del lavoratore, il lavoratore è guarito, si è consumato un po' di ferie ed ora ritorna pronto al lavoro.

Mettila tra le buone azioni della premiata ditta, tra quelle targhe che hai in bella esposizione.

Ma per il licenziamento illegittimo, domenica vieni a confessare: troveremo la soluzione per il tuo cristiano sconforto.

CORTE DI CASSAZIONE - Massima 03 marzo 2009, n. 5078

Il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia; in tali casi non sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento - non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del comporto, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia - perché si renderebbe così impossibile la effettiva fruizione delle ferie. Spetta poi al datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, di dimostrare - ove sia stato investito di tale richiesta - di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto. (Nella specie, la S.C., nell'enunciare l'anzidetto principio, ha confermato la sentenza di merito, la quale aveva ritenuto che la richiesta di ferie del lavoratore non si contrapponesse affatto agli interessi aziendali, considerato anche che, all'epoca dei fatti, l'impresa imponeva ai lavoratori il godimento a turno di una settimana di ferie per evitare la cassa integrazione, e lo spostamento dei turni di ferie comportava un semplice intervento organizzativo).

Il preavviso coniugale

Recita il noto art. 2118 cod.civ. in materia di recesso dal contratto a tempo indeterminato: “Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (...)”

Si dirà: ma dov'è la novità?

La novità sta nel fatto che le norme del lavoro si estendono anche alle mura domestiche: Ne sa qualcosa quella signora che al ritorno da un viaggio aveva improvvisamente piantato il marito, senza alcun preavviso. Condannata al risarcimento del danno in due gradi di giudizio per tale spavaldo comportamento, anche la Cassazione le ha confermato la condanna (sentenza n. 14981/2009).

I supremi giudici - ricostruiti i fatti - hanno sostanzialmente affermato che non possono nutrirsi dubbi sulla sua volontà di abbandonare in modo improvviso e definitivo il domicilio domestico con evidente lesione dei doveri coniugali. Ne consegue la liquidazione del danno per recesso senza preavviso.

Non sappiamo quale occupazione abbia la signora, ma sicuramente non è consulente del lavoro.

CORTE DI CASSAZIONE – Estratto sentenza 05 maggio 2009, n. 14981

E' “abbandono” con evidente lesione dei doveri coniugali, una concordata anche se breve vacanza trasformata improvvisamente in fuga sia pure accompagnata da una lettera in cui si rappresentano al coniuge le intenzioni di iniziare una nuova esistenza.

L'ammortamento staminale

Forse il caso odierno non apparirà molto attinente al lavoro cui questa pagina dedica ampio spazio. Ma l'attento lettore si convincerà presto del contrario.

La “donazione Autologa” è quella procedura che consente alla mamma di conservare le cellule staminali, prelevate dal sangue del cordone ombelicale, per tutelare la salute futura del proprio bimbo, ed allo stesso tempo le dà la possibilità di donare l'unità di sangue al prossimo, nel caso che questa si rendesse necessaria per un trapianto. E' un grande progresso scientifico, intriso di solidarietà umana e di un futuro migliore. Ma c'è di traverso l'Agenzia delle Entrate (non per sua colpa, ma in quanto interprete della nostra legislazione. Orbene, rispondendo ad apposito interpello con tanto di documentazione fiscale certa, si perviene alla conclusione che le spese sanitarie sostenute per tale procedura, ovvero per la conservazione del cordone ombelicale per un uso futuro, non danno diritto alla detrazione (ris. n. 155/E/2009). Anche perché - sostiene l' Agenzia - non esiste alcuna prova scientifica dell'efficacia terapeutica di cellule staminali conservate per periodi molto lunghi, in particolare non vi è certezza sulla inalterabilità delle caratteristiche biologiche e sulla possibilità di utilizzare le stesse dopo un prolungato congelamento. No comment.

Ma dov'è la questione lavoro?

E' nelle nostre coscienze, nel lavoro che evidentemente noi tutti dovremmo dedicare a sostegno di un legislatore che ancora non riesce ad anticipare i tempi, ma solo ad inseguirli, e a frapporre ad un atto di umana solidarietà, un certo art. 15 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 per il quale “dall'imposta lorda è possibile detrarre un importo pari al 19 per cento delle “spese sanitarie”, per la parte che eccede €. 129,11, costituite esclusivamente dalle spese mediche e di assistenza specifica, e dalle spese chirurgiche, per prestazioni specialistiche e per protesi dentarie e sanitarie in genere”: e con questo art.15 la donazione autologa non centra.

Visto quindi che si tratta di conservazione deperibile, perlomeno si conceda un ammortamento del bene conservato, al pari di altri beni futili o strumentali ammessi dal fisco, magari da spalmare in qualche anno.

La libertà negata

Anni di studio, valanghe di esami, e non so quanti tirocini, per diventare finalmente medico e realizzare quel mio sogno di libera professione. Tanto apprezzato per scrupolo e competenza, che la Casa di Cura non può proprio fare a meno di propormi un ricco contratto di collaborazione, rispettosa della mia indole libero/professionale.

Così ho raccontato a quegli ispettori che un bel dì sono comparsi per fare domande a tutti i dipendenti, compilando moduli e verbali.

Costoro ora pretendono di qualificare il mio rapporto come subordinato. E' una cosa inaudita, davvero troppo.

Ci pensa il Direttore a giungere persino in cassazione per far valere le sue (e le mie) ragioni.

Ma secondo i supremi giudici ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, occorre far riferimento ai dati fattuali emergenti dal concreto svolgimento della prestazione, piuttosto che alla volontà espressa dalle parti al momento della stipula del contratto di lavoro; va bene l'effettività della collaborazione sistematica e non occasionale, ma la subordinazione va sempre accertata o esclusa sulla base di tutti gli elementi complementari e sussidiari.

Timbrare il cartellino in entrata e uscita nello svolgimento del rapporto, è elemento essenziale a dimostrare il controllo del datore di lavoro sul lavoratore (sentenza n. 13858/09).

Per cui, sostanzialmente, sono un lavoratore subordinato. Non per scelta, ma per cartellino.

CORTE DI CASSAZIONE - Massima 15 giugno 2009, n. 13858

Ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, occorre far riferimento ai dati fattuali emergenti dal concreto svolgimento della prestazione, piuttosto che alla volontà espressa dalle parti al momento della stipula del contratto di lavoro; in particolare, nei casi di difficile qualificazione a causa della natura intellettuale dell'attività svolta (come quello dell'attività lavorativa prestata da un esercente la professione medica in favore di una organizzazione imprenditoriale, nella specie una casa di riposo) la sussistenza dell'essenziale criterio distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, deve necessariamente essere verificata sulla base di elementi sussidiari che il giudice di merito deve individuare con accertamento di fatto, incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato. (Nel caso di specie, la S.C. ha ritenuto immune da vizi la sentenza impugnata che aveva qualificato come subordinato il rapporto di lavoro svolto da un medico addetto alla Casa di riposo per ferrovieri, il quale era tenuto a timbrare il cartellino per l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro, mentre, al contempo, il responsabile tecnico sanitario dell'Istituto forniva, in relazione alle esigenze della Casa di riposo, le direttive ai medici, stabilendo anche gli orari di lavoro e disponendo in ordine alla reperibilità notturna).

La riservatezza a marce

La legge 675/96 sulla privacy è ormai patrimonio acquisito del nostro ordinamento, ed anche della organizzazione dei datori di lavoro. Ma, forse non sapete, che il diritto-dovere alla riservatezza qualche volta fa marcia indietro.

E' il caso di quello stabilimento in cui taluni dipendenti avevano ricevuto lettera anonime a contenuto ingiurioso. Sospettando un collega d'ufficio quale autore delle missive, chiedevano all'azienda di poter disporre di documenti di lavoro scritti a mano o firmati dal sospettato per la successiva perizia calligrafica.

Non solo l'azienda concedeva tale documentazione, ma dalla perizia emergeva per certo il nome e cognome di quel collega sospettato. Il perfido autore, si è guardato bene dal contrastare tale esito nella sostanza, bensì ha ritenuto che l'azienda avesse violato le vigenti disposizioni sulla riservatezza personale. E ciò, sostenuto sino in Cassazione.

I supremi giudici hanno concluso che comportandosi come ha fatto, l'azienda non era tenuta ad acquisire il consenso del collega autore alla consegna della documentazione, in quanto il suo contenuto (lettere aziendali, ecc.) costituisce il legittimo limite al diritto al consenso espresso di cui all'art. 1 legge n. 675 cit. (sentenza n. 15327/2009)

Invero, in tema di trattamento dei dati personali, l'interesse alla riservatezza, tutelato dall'ordinamento positivo, recede quando quest'ultimo sia esercitato per la difesa di un interesse giuridicamente rilevante: non configurandosi come uno "statuto generale della persona", non si applica generalizzatamente ad ogni situazione soggettiva comunque riconducibile al novero dei diritti della persona, ma soltanto a quelle tra le situazioni soggettive che rientrano nell'ambito di applicazione della legge n. 675 del 1996 come normativamente delineato in relazione al fenomeno del "trattamento dei dati personali", precludendo l'accesso solo per quei documenti relativi ai dati sensibili della persona (vita privata, riservatezza sullo stato di salute, fede religiosa, difesa della dignità umana). Di conseguenza deve escludersi che sempre ed in ogni caso, quando si verifichi una divulgazione dei dati relativi alla persona, si realizzi una violazione della legge n. 675 del 1996 non potendosi prescindere da un giudizio di comparazione degli interessi in gioco.

L'applicazione di una legge, dalle nostre parti, è una macchina complicata. E come capita con qualsiasi macchina, qualche volta non può farsi a meno della retromarcia.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 30 giugno 2009, n. 15327

In tema di trattamento dei dati personali, la legge 21 dicembre 1996, n. 675 non si applica in

via generalizzata ad ogni situazione soggettiva comunque riconducibile al novero dei diritti della persona, ma soltanto a quelle attinenti al fenomeno da essa normativamente delineato, precludendo l'accesso soltanto ai documenti relativi ai dati sensibili della persona, dovendosi ritenere che l'interesse alla riservatezza dei dati personali receda qualora il relativo trattamento sia esercitato per la difesa di un interesse giuridicamente rilevante e nei limiti in cui sia necessario per la tutela. Ne consegue che, ove vi sia stata una divulgazione di dati personali, non si realizza necessariamente una violazione della citata legge, dovendosi comunque effettuare una comparazione, affidata al giudice di merito, tra gli interessi coinvolti.

Il mobbing quantificato

L' esatta individuazione delle caratteristiche del mobbing nel nostro ordinamento è obiettivamente in fase di evoluzione e di maturazione giuridica: allo stato vi sono determinati parametri per comprenderne l'intensità, ma la configurabilità del mobbing non rileva ad oggi a livello penale ma unicamente in ragione (civilistica) del risarcimento del danno o a giustificazione delle dimissioni per giusta causa, o ai fini del reintegro nell'impiego.

Nonostante queste limitazioni, dovete sapere, il mobbing - che ha maturato il significato di pratica persecutoria o di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) - ha già in giurisprudenza una propria connotazione, come dire, direzionale: v'è il mobbing orizzontale, che ricorre ove sia accertata la reiterazione nel tempo di comportamenti di ostracismo e di persecuzione nei confronti del lavoratore-vittima designata da parte o dei colleghi, o anche il mobbing verticale perpetrato dai superiori gerarchici senza che i titolari del rapporto di lavoro intervengano in alcun modo per interrompere detti comportamenti e, con ciò assumendosi la responsabilità delle loro conseguenze.

Ciò detto, ora interviene il mobbing secondo la durata.

Perché possa integrarsi la condotta mobbizzante occorre che la persecuzione sia stata "sistematica e duratura", e non caratterizzata dalla brevità del periodo. Una durata inferiore al semestre può essere ritenuta pertanto insufficiente (Cassazione Sezione Lavoro n. 20046 /2009).

Come dire, in sostanza, che il mobbing per essere tale deve essere almeno a tempo determinato.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 17 settembre 2009, n. 20046

E' correttamente motivata la sentenza d'appello che ha escluso la configurabilità del "mobbing" in una vicenda durata meno di tre mesi, e non per i sei mesi individuati dalla prassi giudiziaria. Nell'ambito lavorativo, secondo il condiviso orientamento della giurisprudenza prevalente, la parola mobbing ha assunto il significato di pratica persecutoria o, più in generale, di violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) per costringerlo alle dimissioni o comunque ad uscire dall'ambito lavorativo. Più specificamente il mobbing ricorre ove sia accertata la reiterazione nel tempo di comportamenti di ostracismo e di persecuzione nei confronti del lavoratore-vittima designata da parte o dei colleghi ("mobbing" orizzontale) o dei superiori gerarchici ("bossing" verticale), senza che i titolari del rapporto sinallagmatico di lavoro intervengano in alcun modo per interrompere detti comportamenti, con ciò assumendosi la responsabilità delle loro conseguenze (artt. 2049 e 2087 cod. civ.). Da tali premesse deve trarsi la conseguenza che, perché possa integrarsi la condotta mobbizzante occorre che la persecuzione sia stata "sistematica e duratura", e non come nella fattispecie caratterizzata dalla brevità del periodo.

Si vive anche di soddisfazioni

Memorabile, quella assemblea dei dipendenti dove - quale loro rappresentante - ho vomitato peste e corna del nostro principale. Memorabile quel quarto d'ora d'applauso interrotto solo grazie al servizio d'ordine. Memorabili le strette di mano e le pacche sulle spalle all'uscita dalla sala.

Da subito mi hanno soprannominato "il divo".

Ma il principale non solo mi ha licenziato, ma mi ha trascinato anche il tribunale. Come, mi son chiesto, solo per la legittima contrapposizione con il datore di lavoro che tanto chiede alle nostre braccia e tanto poco ci riconosce? Ebbene, ho imparato che l'esercizio del diritto di critica del dipendente verso il datore di lavoro per condotte da lui ritenute illegittime può essere ritenuto contrario al dovere di fedeltà stabilito dall'art. 2105 cod. civ. quando avvenga con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare, con la caduta della sua immagine, anche un danno economico. Tale comportamento è idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro e può costituire giusta causa di licenziamento (Cassazione sentenza n. 20048/2009).

Ora non ho neanche l'indennità di disoccupazione, ma che soddisfazione sentirsi per strada "*Eilà, il Divo!*"

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 17 settembre 2009, n. 20048

L'esercizio del diritto di critica del dipendente verso il datore di lavoro per condotte da lui ritenute illegittime può essere ritenuto contrario al dovere di fedeltà stabilito dall'art. 2105 cod. civ. quando avvenga con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare, con la caduta della sua immagine, anche un danno economico. Tale comportamento è idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro e può costituire giusta causa di licenziamento

Il lavoro verbale

Ora basta. Ne va della mia dignità, di uomo e lavoratore. Questo Tizio che in più periodi dell'anno mi chiama per lavorare al nero e poi mi manda a casa a suo piacimento, facendo il bello e cattivo tempo delle mie finanze e del mio tempo la dovrà pagare. Perché gli piazzi una causa con la "c" maiuscola per il riconoscimento di un unico rapporto di lavoro subordinato e continuativo. Ma anche il mio avvocato ha lasciato la professione e si è dato al circolo delle bocce allorquando ha letto la sentenza di Cassazione n. 22823/09 che mi ha riguardato.

“Nell’ordinamento italiano - ha affermato la Corte - tutti i negozi giuridici, anche quelli non specificamente previsti dalla normativa (sia codicistica che speciale), sono ammessi se non specificamente vietati; l’art. 1322 c.c. dispone, infatti, che “le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge (...). Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l’ordinamento giuridico”. La norma vale non solo per i contratti in genere, ma anche per quelli di lavoro. Tanto premesso in linea di principio - ha precisato la Corte - va rilevato che esistono attività economiche che si svolgono soltanto in determinati periodi dell’anno, e che richiedono perciò personale (o un supplemento di personale) solo in questi periodi. La limitazione della prestazione a questi periodi e l’attribuzione al rapporto di una forma di stabilità funzionale alla sua periodica ripetizione risponde così ad esigenze pratiche di entrambe le parti: è interesse dei lavoratori lo svolgimento di un’attività lavorativa in quel determinato periodo dell’anno (oppure almeno in esso), ma è interesse del datore di lavoro poter contare per quel periodo sull’apporto lavorativo di personale già conosciuto e già a conoscenza del lavoro da svolgere. Queste opposte esigenze appaiono sicuramente meritevoli di tutela, come richiesto dall’art. 1322 c.c., e non vi è perciò ragione per non riconoscere validità ai contratti destinati a soddisfarle. La contrattazione collettiva - ha rilevato la Corte - ha elaborato a questo fine la figura appunto del cosiddetto part-time verticale; la limitazione temporale in questo caso non fa riferimento, come nel più comune part-time orizzontale, al periodo giornaliero, o settimanale, di svolgimento della prestazione, ma alla sua ripetizione anno per anno in un periodo di tempo determinato (oppure in più periodi determinati). In sostanza la prestazione part-time si svolge soltanto nel corso di un determinato periodo dell’anno, quello in cui esigenze di carattere economico la rendono necessaria ed in questo periodo limitato si svolge a tempo pieno (o addirittura con un sovrappiù di ore straordinarie). Il part-time verticale - ha affermato la Corte - è perfettamente lecito ed ammissibile non solo quando previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche quando concordato dalle parti singole (anche soltanto nel senso di essere imposto dal datore

ed accettato dal prestatore). Una volta che si ammetta, come si deve ammettere, la piena legittimità di questa forma negoziale, la sua ammissibilità deve estendersi necessariamente anche ai contratti conclusi verbalmente, non formalizzati.”.

Ora ricordo che io ed il mio avvocato eravamo compagni di scuola in calzoncini corti. E ricordo anche (forse male) che in quella scuola ci insegnarono che “scripta manent, verba volant”.

E' evidente che ambedue abbiamo un problema di cultura di base.

Il consiglio disinteressato

Il nostro datore di lavoro, per tutti il Commendatore, per risolvere i problemi della crisi, ha adottato un sistema semplice semplice: la sospensione dal lavoro. Né cassa integrazione, né deroghe, né sindacati, né pratiche, né niente. Sospesi e basta. Vogliate che non sappia che è mia facoltà sospendere dal lavoro i miei dipendenti dalla mia fabbrica? Sono il titolare o che? Ovvvia! Ecco pure sopraggiungere il suo Consulente del lavoro, che con estrema circospezione viene a prenderci da parte. Tranquilli, cari dipendenti, andrò a convincerlo che come ha detto la Corte di Cassazione (sentenza n. 22816/2009) la sospensione temporanea delle reciproche prestazioni è lecita solo se concordata tra le parti: non si ravvisa in tal caso alcuna illegittimità, in ossequio al principio costituzionalmente garantito di libera ed autonoma determinazione contrattuale delle parti ed al principio di salvaguardia della stabilità del posto di lavoro. Sono certo che voi tutti non concorderete, per cui si tornerà presto al lavoro. Non ha pensato, il Commenda, che con la vostra sospensione, si sospendono anche le buste paga. E non è cosa buona e giusta.

CORTE DI CASSAZIONE – Massima 28 ottobre 2009, n. 22816

In ossequio al principio costituzionalmente garantito di libera ed autonoma determinazione contrattuale delle parti ed al principio di salvaguardia della stabilità del posto di lavoro, l'autonomia contrattuale delle parti, ove non contrasti con norme inderogabili, ben può prevedere, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la sospensione temporanea concordata delle reciproche prestazioni, anche al di fuori dei casi di forza maggiore. Tale ipotesi costituisce una delle possibilità fisiologiche di svolgimento del rapporto di lavoro in applicazione del suddetto principio dell'autonomia contrattuale, con la conseguenza che nel periodo di sospensione concordata rimangono sospese le principali obbligazioni poste a carico delle parti contrattuali (e cioè la prestazione lavorativa da parte del lavoratore e la prestazione retributiva da parte del datore di lavoro), che riprenderanno il loro corso al termine del periodo di sospensione. Una siffatta condotta appare coerente con le disposizioni di legge in materia, di talché non se ne può ravvisare alcuna illegittimità, con la conseguenza che il rapporto di lavoro rimane a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze giuridiche che siffatta qualificazione comporta.

*In fin dei conti, il lavoro è ancora il mezzo migliore
di far passare la vita.*

Gustave Flaubert (1821 - 1880, scrittore)

Finito di stampare nel mese di novembre 2009
da *Arti Grafiche Italo Cernia* - Casoria (NA)