



GIURISPRUDENZA

ORIENTAMENTO della SETTIMANA

Licenziamento disciplinare, le previsioni collettive hanno valenza esemplificativa

... nell'ambito dei rapporti tra le previsioni della contrattazione collettiva ed i fatti posti a fondamento di licenziamenti disciplinari, le norme collettive **non** si configurano quali **fonti vincolanti** in senso sfavorevole al dipendente. L'esistenza di una nozione legale di giusta causa (e di giustificato motivo soggettivo), difatti, comporta che il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta rientri nell'**attività** sussuntiva e valutativa del **giudice di merito**, avuto riguardo degli elementi concreti, oggettivi e soggettivi della fattispecie, in relazione alla quale la scala valoriale formulata dalle Parti sociali costituisce solo uno dei **possibili parametri** cui fare riferimento. In tal senso, è di certo insufficiente un'indagine limitata alla verifica della **riconcucibilità** del fatto addebitato alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono l'irrogazione del licenziamento, occorrendo sempre valutare se il comportamento tenuto dal lavoratore, per la sua gravità, sia suscettibile di far ritenere che la **prosecuzione del rapporto** si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendosi denotata una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza. Le previsioni dei contratti collettivi hanno, dunque, valenza **esemplificativa**, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una **sanzione più grave** di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, ordinanza 26 maggio 2022, n. 17288

Orientamento conforme

... l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi, **al contrario** che per le sanzioni disciplinari con **effetto conservativo**, ha valenza meramente **esemplificativa**, sicché non è preclusa un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 16 luglio 2019, n. 19023



GIURISPRUDENZA

SENTENZE della SETTIMANA

Infortunio sul lavoro, la mera imprudenza del lavoratore non configura comportamento abnorme

... il comportamento imprudente tenuto dal lavoratore non ha nulla a che vedere con la nozione di abnormità, cui si associa, in ambito prevenzionistico, l'interruzione del **nesso causale** fra comportamento del garante ed evento lesivo. Invero, il titolare della posizione di garanzia (sia esso il datore di lavoro o altro garante che ne condivide o assume le responsabilità) è esonerato da **responsabilità** solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento **imprudente** del lavoratore che sia stato posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito **estraneo alle mansioni** affidategli (pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro), o che pur impegnato in mansioni che gli sono proprie, sia consistito in qualcosa di **radicalmente lontano** dalle ipotizzabili (e, quindi, prevedibili) imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 17 maggio 2022, n. 20035

Il sindacato giudiziale sulle clausole di contrattazione collettiva

... in tema di **interpretazione** dei contratti collettivi (e di tutti gli atti negoziali) l'interpretazione data dal giudice di merito non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle **possibili interpretazioni**, sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni, non è consentito alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito, dolersi in sede di **legittimità** del fatto che sia stata privilegiata l'altra ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 25 maggio 2022, n. 16971

Appalti e sicurezza sul lavoro: le responsabilità del committente privato e di quello professionale

... in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il rischio derivante dalla **conformazione dell'ambiente** di lavoro grava sul **committente**, perché, inerendo all'ambiente di lavoro, non è riconducibile alla natura specialistica dei lavori commissionati all'impresa appaltatrice. Il committente privato **non professionale**, invece, che affidi in appalto lavori di manutenzione domestica, pur non essendo tenuto a conoscere, alla pari di quello professionale, le singole **disposizioni tecniche** previste dalla normativa prevenzionale, ha comunque l'onere di scegliere adeguatamente l'impresa, verificando che essa sia regolarmente iscritta alla CCIAA, che sia dotata del **documento di valutazione dei rischi** e che non sia destinataria di



GIURISPRUDENZA

provvedimenti di sospensione o interdittivi (art. 14, D.Lgs. n. 81/2008), altrimenti assumendo su di sé tutti gli **obblighi** in materia di sicurezza ...

Riferimenti

Corte di Cassazione, ordinanza 31 maggio 2022, n. 21072