

Estratto dalla Newsletter N. 6 del 2018 dell'Associazione Filippo Turati Giuristi per la UIL.
A cura di Donatella Carione - UILCA Tutela Legale

INDICE

- 01: LA CASSAZIONE ESCLUDE LO SCARSO RENDIMENTO DEL LAVORATORE SE VI SONO I CERTIFICATI MEDICI A GIUSTIFICARE LE ASSENZE DAL LAVORO.
- 02: SE IL DATORE DI LAVORO PERDE LA FIDUCIA PER FATTI GRAVI COMMESSI DAL LAVORATORE, IL LICENZIAMENTO È LEGITTIMO
- 03: LEGITTIME LE REGISTRAZIONI OCCULTE SUL LUOGO DI LAVORO
- 04: IL PATTO DI CONGLOBARE NEL SUPERMINIMO VARI ISTITUTI DI LEGGE E DI CONTRATTO COLLETTIVO È LEGITTIMO

La Cassazione esclude lo scarso rendimento del lavoratore se vi sono certificati medici a giustificare le assenze dal lavoro

L'azienda intima ad un lavoratore il licenziamento per scarso rendimento per una pluralità di assenze, giustificate da una varietà di certificati di malattia, ma che, per il loro numero e la loro collocazione temporale, rendevano inadeguata la prestazione del dipendente, con riferimento alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Il Tribunale e la Corte di appello hanno ritenuto che il licenziamento per scarso rendimento si configura come un licenziamento causato da inadempimento contrattuale del lavoratore che, però, nel caso di specie si è assentato dal lavoro in modo giustificato, avendo presentato regolarmente i certificati medici.



La Corte di Cassazione, intervenendo nella controversia, ha confermato la sentenza e ha ribadito i seguenti principi:

- il licenziamento per scarso rendimento è un licenziamento per motivi disciplinari, poiché è legato ad un'inadempienza del lavoratore che abbia carattere notevole e sia a lui imputabile; lo scarso rendimento è caratterizzato da colpa del lavoratore;
- se lo scarso rendimento è dovuto all'elevato numero di assenze per malattia, ma non tale da esaurire il periodo di comporto, il datore di lavoro non può intimare il licenziamento;
- il lavoratore con il suo contratto non si obbliga ad un risultato, ma alla messa a disposizione delle proprie energie lavorative. Il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento contrattuale tale da giustificare il licenziamento. Se il lavoratore non esegue la prestazione con la diligenza e la professionalità medie, proprie delle mansioni affidate, lo scostamento da detti parametri può costituire segno o indice di una non esatta esecuzione della prestazione lavorativa, rilevante ai fini disciplinari (Cass., sez. lav., sent. n. 10963 del 18 maggio 2018).

Se il datore di lavoro perde la fiducia per fatti gravi commessi dal lavoratore il licenziamento è legittimo

Un direttore di banca, in qualità di responsabile di filiale, negozia degli assegni non trasferibili a favore di soggetti diversi dal beneficiario e concede fidi ed aperture di credito a soggetti economicamente inaffidabili.

La banca gli contesta questo comportamento che viola i suoi doveri contrattuali e le disposizioni di legge e, all'esito della procedura, gli intima il licenziamento per giusta causa.

Il Tribunale e la Corte d'appello dichiarano legittimo il licenziamento.

La Cassazione conferma la decisione dei giudici perché "In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza".

Quell'impiegato ha agito con intenti fraudolenti compiendo operazioni produttive di danno per la banca e venendo meno alla sua funzione di garante della correttezza delle operazioni compiute (Cass., sez. lav., ordinanza n. 12431/18; depositata il 21 maggio).



Legittime le registrazioni occulte sui luoghi di lavoro

Un lavoratore, per potersi difendere contro le accuse dell'azienda, raccoglie in una chiavetta USB le registrazioni di conversazioni effettuate in orario di lavoro e sul posto di lavoro coinvolgenti altri dipendenti, ad insaputa degli stessi.

Il datore di lavoro ritiene questo comportamento illegittimo e contesta al lavoratore la violazione dei suoi doveri sulla privacy.

All'esito della procedura di contestazione di addebito il datore di lavoro intima il licenziamento; il lavoratore impugna il licenziamento; il Tribunale rigetta la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro; la Corte di appello, invece, ritiene illegittimo il provvedimento espulsivo per sproporzione rispetto ai fatti contestati e, per l'effetto, condanna la società a corrispondere al lavoratore, a titolo di risarcimento, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza, però, disporre la sua reintegrazione nel posto di lavoro.

Il lavoratore e l'azienda fanno ricorso in Cassazione. La Cassazione accoglie il ricorso del lavoratore ed ordina la reintegrazione nel posto di lavoro, con il risarcimento dei danni, ritenendo il fatto contestato pienamente illecito.

La Cassazione ha ritenuto che la registrazione fonografica di un colloquio tra presenti, rientrando nel genus delle riproduzioni meccaniche di cui all'art. 2712 cod. civ., ha natura di prova ammissibile nel processo civile del lavoro così come in quello penale.



Il patto di conglobare nel superminimo vari istituti di Legge e di contratto collettivo è legittimo

Una lavoratrice, dipendente di una testata giornalistica, ha avuto l'attribuzione di un superminimo come equivalente del compenso per il lavoro straordinario, del lavoro festivo, domenicale e dell'indennità di recupero della produttività.

La lavoratrice, dopo alcuni anni, ha impugnato l'accordo, sostenendo di avere diritto al pagamento, oltre che del superminimo pattuito, anche dell'ulteriore compenso dei vari istituti che erano stati conglobati sotto l'unica voce del superminimo; la lavoratrice sosteneva, a supporto della sua domanda, che l'accordo avrebbe dovuto incorporare le singole voci attribuendo i relativi valori economici rispettosi delle previsioni del contratto collettivo.

Il Tribunale e la Corte di appello hanno rigettato la domanda assumendo che quel superminimo era, per valido accordo tra le parti, "comprensivo di tutte le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale (feriale, festivo e domenicale) e del compenso denominato "recupero produttività di ristrutturazione".

Il patto di conglobamento è stato ritenuto valido per l'analitica indicazione di queste voci, ancorché priva dei rispettivi importi.

I giudici di merito hanno ritenuto esistente "l'adeguatezza del superminimo all'entità dell'attività straordinaria e domenicale prestata dalla lavoratrice, alla luce delle risultanze della prova orale esperita".

La Cassazione ha confermato la sentenza riconoscendo validità al patto di conglobamento che prevedeva l'attribuzione delle varie voci sotto l'unica voce omnicomprensiva del superminimo individuale.

Deve, però, essere reso possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto senza necessità della specificazione anche degli importi, eccedente la suddetta finalità distintiva degli istituti conglobati dalla retribuzione per l'attività ordinariamente prestata (Cass., sez. lav., n. 1644 del 2018).



VOCE	DESCRIZIONE	VALORE
0	RETRIBUZIONE ORDINARIA	58.733,06
102	TICKETS MENSA	352,40
230	FESTIVITA'	61,97
505	MATERNITA' OBBLIGATORIA CINPS	58,73
819	Rata accanto abilit. comunale	1.069,04
826	Rata abilit. Comunale aggiunt.	
828	Rata Addizionale	
	TOTALE	60.814,17