

MOBBING E DINTORNI

Dott.ssa Simonetta Delle Donne - 4 maggio 2010

| Sentenza | iter | Principi di diritto o altro | Lavoratore | Decisione | Parti |
|---|---|---|-----------------------------------|--|---|
| Cass 16000 del 2009 (deciso il 9 giugno e depositato l'8 luglio) | sentenza del 26 aprile 2001 Trib. Roma e sentenza 7423/04 Corte d'Appello di Roma | In tema di esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoroove dall'iniziativa del lavoratore siano scaturite azioni giudiziarie nei confronti di altri collaboratori del datore di lavoro, risultate poi infondate, il giudice, adito per la verifica della legittimità della sanzione disciplinare irrogata (nella specie, il trasferimento ad altro reparto), deve valutare, tenendo conto (anche, ma non in via esclusiva) dell'esito del processo penale, se detto comportamento sia stato idoneo a creare un effetto gravemente destabilizzante dell'attività aziendale. | promotore alle vendite LICENZIATO | La Corte riunisce i ricorsi; accoglie il ricorso incidentale e dichiara assorbito il principale. Cassa la sentenza impugnata in relazione al ricorso accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Roma. | Ricorre Q.A. (14787/06) e controricorre la Johnson & Johnson Medica Holding S.p.A., già Ethicon S.p.A |
| Cass.17094 del 2009 (deciso il 29 aprile e depositato il 22 luglio) | sentenza 559/05 Corte d'Appello di Torino | l'utilizzazione o la mancata utilizzazione da parte del giudice dei poteri istruttori ha carattere discrezionale e non può essere oggetto di ricorso per cassazione | Dirigenti LICENZIATO | La Corte riunisce i ricorsi, respinge il ricorso principale, assorbito l'incidentale, condanna il ricorrente principale alle spese che liquida in euro 27,00 oltre ad euro 3.000,00 per onorari, oltre ad onorari, IVA e CPA | Ricorre VIBAC SPA (13565/06) e controricorre B.C. |

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| <p>Cass.17101 del 2009 (deciso il 14 maggio e depositato il 22 luglio)</p> | <p>primo ricorso depositato il 4 agosto 1999 al Trib.Rom a e sentenza n. 2762/2004 depositata il 25/01/2005 Corte d'Appello di Roma</p> | <p>prova per presunzioni per il demansionamento... l'equivalenza delle mansioni Con la sentenza n. 6572/06 le Sezioni Unite hanno affermato il principio di diritto secondo cui il risarcimento del danno da demansionamento e dequalificazione in tutte le sue forme "Va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento Va confermata la decisione del giudice d'appello che - ai fini del riscontro del demansionamento - ha correttamente fatto riferimento alla prova per presunzioni, mezzo peraltro non relegato dall'ordinamento in grado subordinato nella gerarchia delle prove, cui il giudice può far ricorso anche in via esclusiva per la formazione del suo convincimento, essendo stati offerti comprovati elementi di fatto da cui può ragionevolmente inferirsi che il pregiudizio lamentato si è effettivamente verificato;</p> | <p>T.M., responsabile dell'unità organizzativa "normative contrattuali"</p> | <p>La Corte riunisce i ricorsi; rigetta il ricorso principale, assorbito il ricorso incidentale condizionato; condanna la ricorrente principale alla rifusione delle spese del presente giudizio di cassazione, che liquida in Euro 31,00, oltre Euro 3.000,00 (tremila) per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.</p> | <p>Ricorre Rete Ferroviaria Italiana s.p.a. (già Ferrovie dello Stato s.p.a.) (2453/06) e controricorre T.M.</p> |
| <p>Cass.17778 del 2009 (deciso il 24 giugno e depositato il 30 luglio)</p> | <p>primo ricorso notificato in data 8 aprile 1997 Trib. Chieti e sentenza 334/05 Corte d'Appello di L'Aquila</p> | <p>La violazione di tale diritto del lavoratore all'esecuzione della propria prestazione é fonte di responsabilità risarcitoria per il datore di lavoro responsabilità che, peraltro, derivando dall'inadempimento di un'obbligazione, resta pienamente soggetta alle regole generali in materia di responsabilità contrattuale. Se essa prescinde, cioè, da uno specifico intento di declassare o svilire il lavoratore a mezzo della privazione dei suoi compiti, la responsabilità stessa deve essere nondimeno esclusa - oltre che nei casi in cui possa ravvisarsi una causa giustificativa del comportamento del datore di lavoro connessa dall'esercizio di poteri imprenditoriali, garantiti dall'art. 41 Cost., ovvero di poteri disciplinari - anche quando l'inadempimento della prestazione derivi comunque da causa non imputabile all'obbligato fermo restando che, in base alla generale previsione dell'art. 1218 c.c., l'onere della prova della sussistenza delle ipotesi ora indicate grava sul datore di lavoro, in quanto avente, per questo verso, la veste di debitore.</p> | <p>P.A. educatrice (FERIE COATTE)</p> | <p>La Corte accoglie i primi due motivi del ricorso, dichiara assorbito il terzo, cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Roma.</p> | <p>Ricorre società Maristella SRL (10094/06) e controricorre P.A.</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| Cass.18169 del 2009 deciso il 7 luglio e depositato il 10 agosto) | Trib.Udine e sentenza del 24 marzo 2006 Corte d'Appello di Trieste | (favorita una ditta concorrente)...in nessun caso la sanzione può incidere sul bagaglio di professionalità del dipendente e quindi, questo non può essere demansionato...fermo restando l'esperimento della procedura di contestazione, non è affetta da nullità l'irrogazione della sanzione per mancata affissione del codice disciplinare o per mancata previsione nello stesso di tale illecito quando quest'ultimo rientra nella violazione di una legge (es. il furto) ovvero dei doveri fondamentali posti a carico del lavoratore! | assistente al direttore e acquisti LICENZIATO | La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali, che liquida in Euro 24,00, oltre Euro 2.500,00 per onorari, oltre IVA, CPA e spese generali. | Ricorre R.F. (21133/06) e controricorre Nestlè SPA |
| Cass.18608 del 2009 (deciso il 15 luglio depositato il 21 agosto) | sentenza n. 7229/2004 del 6 maggio 2005 Corte d'Appello di Roma | risarcimento del danno ingiusto subito dal lavoratore per l'illegittimo licenziamento non ha natura retributiva.... secondo il condiviso orientamento di questa Corte, le somme dovute dal datore di lavoro al lavoratore in esecuzione della sentenza che ordina la reintegrazione nel posto di lavoro costituiscono, L. n. 300 del 1970, ex art. 18 (nel nuovo testo introdotto dalla L. 11 maggio 1990 n. 108), risarcimento del danno ingiusto subito dal lavoratore per l'illegittimo licenziamento (cfr., ex plurimis, Cass., nn. 9062/2004; 215/2004; 12628/2003); ne consegue che il relativo credito, pur essendo connesso ad un rapporto di lavoro e rientrando perciò nell'ambito previsionale dell'art. 429 c.p.c. (cfr., ex plurimis, Cass., n. 976/1996), contemplante il cumulo tra interessi e risarcimento del danno da svalutazione monetaria, non ha natura retributiva (ancorché alle retribuzioni perdute debba essere commisurato) ed è quindi estraneo all'ambito previsionale della L. n. 724 del 1994, art. 22, comma 36, che tale cumulo esclude. | Dipendente LICENZIATO | La Corte riunisce i ricorsi; rigetta quello principale e dichiara assorbito quello incidentale; condanna il ricorrente principale alla rifusione delle spese, che liquida in Euro 25,00, oltre ad Euro 3.000,00 (tremila) per onorari, spese generali, IVA e CPA come per legge. | Ricorre Comune di Roma (14587/06) e controricorre C.F. |
| Cass.19489 del 2009 (deciso il 27 maggio e depositato il 10 settembre) | sentenza n. 517/2005 Corte d'Appello di Catanzaro | questione generale dell'inquadramento dei pubblici dipendenti in qualifiche o posizioni funzionali superiori che deve avvenire ex art. 97 Cost., mediante concorso, come costantemente affermato dalla Corte Costituzionale - che, tra l'altro, ha statuito che "anche in regime di impiego pubblico privatizzato, il collocamento in ruolo costituisce la modalità attraverso la quale si realizza l'inserimento stabile dell'impiegato in un posto della pianta organica di una pubblica amministrazione, cosicché la garanzia del concorso pubblico non può che riguardare anche l'ipotesi di mera trasformazione di un rapporto contrattuale a tempo indeterminato in rapporto di ruolo, allorché l'accesso al suddetto rapporto non di ruolo non sia a sua volta avvenuto mediante una procedura concorsuale" (Corte Cost. n. 205/2004 e, anche, Corte Cost. nn. 34/2004, 218/2002, 194/2002, 517/2002, 141/1999, 228/1997). | psicologo | La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso; cassa la sentenza impugnata - in relazione al motivo accolto - e, decidendo nel merito, rigetta le domande proposte da Francesco PALAIA e RICCI Filomena; compensa integralmente tra le parti le spese dell'intero processo. | Ricorre Regione Calabria (6876/06) e controricorrono P.F. e R.F. |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>Cass.19956 del 2009 (deciso il 15 luglio e depositato il 16 settembre)</p> | <p>sentenza n. 35/2005 depositata il 16/01/2006 del Trib.Napoli e sentenza Corte d'Appello di Napoli</p> | <p>Somme non riconosciute al lavoratore licenziato ...tale assenza era dipesa dalla illegittima estromissione del lavoratore dall'azienda.. l'indennità di mensa non ha natura retributiva in quanto servizio sociale dell'azienda predisposto nei confronti della generalità dei lavoratori, ha fatto salva (al successivo 4° comma) la diversa qualificazione convenzionale stabilita in sede di contrattazione collettiva, con la conseguenza che, qualora la contrattazione collettiva preveda la erogazione di una indennità sostitutiva a quanti non utilizzino il servizio mensa, la detta indennità perde il suo carattere assistenziale per assumere natura retributiva con conseguente computabilità negli istituti retributivi differiti.</p> | <p>Bancari o LICENZIATO</p> | <p>La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Napoli.</p> | <p>Ricorre C.F. (14763/06) e controricorre BANCA INTESA S.P.A.</p> |
| <p>Cass.20034 del 2009 (deciso il 9 giugno e depositato il 17 settembre)</p> | <p>sentenza 3242/05 Corte d'Appello di Bari</p> | <p>la subordinazione, intesa come elemento fondamentale di distinzione fra lavoro autonomo e lavoro dipendente, non deve essere mai valutata in astratto ma accertata alla luce dell'incarico conferito al lavoratore, del modo della sua esecuzione e delle caratteristiche dimensionali ed organizzative dell'impresa. Ed infatti anche se l'elemento di differenziazione fra le due tipologie contrattuali è la subordinazione da intendersi come assoggettamento personale ad un potere altrui, occorre, nel caso in cui tali poteri non emergono chiaramente in virtù del tipo di prestazione e della fiducia riposta nel collaboratore, far riferimento a criteri sussidiari (assenza di rischio, continuità della prestazione, osservanza di un orario di lavoro e forma della retribuzione) desumibili dalle risultanze processuali</p> | <p>Impiegato di agenzia assicurativa</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alle spese di giudizio di cassazione, che liquida in euro 20,00, oltre a euro 2.000,00 per onorari ed alle spese generali e agli ulteriori oneri di legge.</p> | <p>Ricorre A.V. (11275/06) e controricorre D.M.A.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|-------------------------------------|---|--|
| <p>Cass.20046 del 2009 (deciso il 7 luglio e depositato il 17 settembre)</p> | <p>sentenza del 10 gennaio 2003 Trib.Trev iso e sentenza 149/07 Corte d'Appell o di Venezia</p> | <p>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 conseguenze di detti comportamenti (artt. 2049 e 2087 c.c.). Da tali corrette premesse ha tratto 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, "essendosi eventualmente protratti per meno di un trimestre (e non per i sei mesi individuati dalla prassi giudiziaria) gli episodi vessatori e persecutori asseritamente operati dal preposto ...". Riportandosi, poi, alle condivise argomentazioni del giudice di primo grado, che aveva evidenziato la carenza di prova degli intenti persecutori e vessatori del preposto e dell'azienda nei confronti della G., in quanto persona non gradita al nuovo direttore generale, ha dato atto di come fosse pacifica oltre che provata documentalmente e a mezzo dei testi escussi, l'esistenza del processo di ristrutturazione aziendale, diretto a realizzare l'unificazione della gestione amministrativa delle varie aziende del gruppo stesso (tra le quali anche lo stabilimento di Mareno).</p> | <p>responsabile amm. LICENZIATA</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese di questo giudizio, liquidate in Euro 32,00 oltre Euro 2.500,00 per onorari ed oltre spese generali, IVA e CPA.</p> | <p>Ricorre G.A. (25600/07) e controricorre Mareno Industrie (ALI S.p.A.)</p> |
| <p>Cass.20048 del 2009 (deciso il 8 luglio depositato il 17 settembre)</p> | <p>sentenza del 23 agosto 2004 Trib. Bari e sentenza n. 654/2006 Corte d'Appell o di Bari</p> | <p>disattesi i principi affermati dalla giurisprudenza in tema di poteri di critica dei dipendenti a fronte di condotte illegittime del proprio datore di lavoro dal momento che è stato più volte affermato che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica 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, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 cod. civ., e può costituire giusta causa di licenziamento (cfr. Cass. 10 dicembre 2008 n. 29008; Cass. 16 maggio 1998 n. 4952).</p> | <p>Medico LICENZIATO</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in Euro 13,00. oltre Euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) per onorari difesivi oltre IVA, CPA e spese generali.</p> | <p>Ricorre E.M. (18561/2006) e controricorrono NUOVA SANITÀ S.R.L. e APULIA SALUS S.R.L.</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|
| <p>Cass.20846 del 2009 (deciso il 15 luglio e depositato il 29 settembre)</p> | <p>Sentenza Trib.Monza e la sentenza n. 405/2005 Corte d'Appello di Milano</p> | <p>discrezionalità del datore nel graduare la sanzione disciplinare dovesse trovare riscontro in una motivazione puntuale e coerente; doveva ritenersi, conseguentemente, illegittimo il licenziamento irrogato ad un lavoratore per un illecito disciplinare, quando, per la medesima condotta - consistente nell'utilizzazione personale dell'apparecchio telefonico portatile di servizio con invio di SMS - posta in essere da altri lavoratori, erano state inflitte sanzioni conservative e non espulsive, senza che da parte del datore di lavoro fossero state indicate specifiche ragioni di diversificazione</p> | <p>TE. RO. Dipendente di cooperativa pulizie presso scuola LICENZIATA</p> | <p>Riunisce i ricorsi e li rigetta. Condanna la ricorrente in via principale Società Co. So. e La. a r.l. a rifondere a Te. Ro. le spese del grado, che liquida in euro 20,00 oltre euro duemila/00 per onorari, oltre spese generali, Iva e Cpa nelle misure di legge. Autorizza la distrazione di dette spese in favore del difensore anticipatorio</p> | <p>Ricorre la società Co. So. (19202/06) e La. E controricorre la dipendente</p> |
| <p>Cass.20980 del 2009 (deciso il 7 luglio e depositato il 30 settembre)</p> | <p>sentenza 29 giugno 2001 Trib.Genova e sentenza 651/05 Corte d'Appello di Genova</p> | <p>Il giudice di merito ha ravvisato il demansionamento nel fatto che, pur mantenendo la qualifica, il datore di lavoro ha sostanzialmente deprivato le mansioni dell'attore del contenuto corrispondente alla professionalità acquisita, "relegandolo" per così dire da compiti operativi di responsabilità a compiti di studio e consulenza, la cui importanza è sostenuta dalla ricorrente, ma viene invece esclusa dalla Corte di Appello con motivazione adeguata, esauriente, immune da vizi o lacune logiche, talché essa motivazione si sottrae ad ogni censura in sede di legittimità.....Mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione all'integrità psicofisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni. Nella specie, la Corte di Appello liquida il danno da demansionamento, inteso non come danno esistenziale ma come lesione della professionalità e della dignità del lavoratore, dando per scontato che i presupposti in fatto sussistano, laddove era necessario un accertamento in fatto circa l'esistenza di un pregiudizio e del nesso causale. Il danno non patrimoniale è risarcibile nei casi previsti dalla legge, vale a dire in caso di fatto-reato, di lesione per la quale la norma positiva prevede il risarcimento del danno, ed infine in caso di lesione di diritti fondamentali (è il caso di specie): Cass. SU 11.11.2008 n. 26972. Ma rimane il problema della prova dell'esistenza del danno e del nesso causale, prova che non può essere presupposta.</p> | <p>dirigente di secondo grado, capo del personale contabile</p> | <p>La Corte Suprema di Cassazione riunisce i ricorsi; rigetta i primi due motivi del ricorso principale, accoglie il terzo motivo, assorbito il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Torino.</p> | <p>Ricorre spa Axa (14733/06) Assicurazioni e controricorre M.G.</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| <p>Cass.20981 del 2009 (deciso il 15 luglio e depositato il 30 settembre)</p> | <p>sentenza 238/06 Corte d'Appello di Torino</p> | <p>In tema di pubblico impiego privatizzato, ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tutte le fasi del procedimento disciplinare sono svolte esclusivamente dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, il quale è anche l'organo competente alla irrogazione delle sanzioni disciplinari, ad eccezione del rimprovero verbale e della censura. Ne consegue che il procedimento instaurato da un soggetto o organo diverso dal predetto ufficio, anche se questo non sia ancora stato istituito, è illegittimo e la sanzione irrogata è, in tale caso, affetta da nullità,</p> | <p>vice comandante dirigente di primo livello Polizia Munic. LICENZIATO</p> | <p>La Corte Suprema di Cassazione rigetta il ricorso e condanna il Comune di Torino a rifondere a C.G. le spese del grado, che liquida in Euro 30,00 oltre Euro tremila/00 per onorari, spese generali, Iva e Cpa nelle misure di legge.</p> | <p>Ricorre Comune di Torino (17011/06) e controricorre C.G.</p> |
| <p>Cass.21223 del 2009 (deciso il 22 settembre e depositato il 5 ottobre)</p> | <p>sentenza 745/05 Corte di Appello di Catania</p> | <p>la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) - il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico - si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 cod. proc. civ., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove". A tale principio la Corte territoriale si è sostanzialmente adeguata in quanto, sul presupposto dell'accertato, con effetto di giudicato, demansionamento dal 5 livello B-CS CCNL di categoria (meccanico di sala) a mansioni di 1° livello (trasportatore di acidi con carrello a spinta), tenendo conto delle specifiche allegazioni, di cui al ricorso di primo grado, del V. - relativamente alla lesione professionale, al mancato accrescimento delle sue capacità professionali, all'ostacolo alla progressione di carriera ed alla lesione morale subita - ha ritenuto con ragionamento presuntivo, immune da vizi logici, provato il danno per effetto dell'impoverimento conseguente al demansionamento di ben cinque livelli e della lunga durata della dequalificazione "dal 1995 ad oggi".</p> | <p>meccanico di sala</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 21,00 oltre Euro 3.000,00 per onorari, e oltre spese generali IVA e CPA.</p> | <p>Ricorre la MICROELETTRON ICS S.P.A (10337/06) e controricorre V.S.</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| <p>Cass.21710 del 2009 (deciso il 29 settembre e depositato il 13 ottobre)</p> | <p>primo ricorso del 15 gennaio 2002 al Trib.Tempio Pausania e sentenza 11/06 Sez.dist. Corte di Appello di Sassari</p> | <p>il comma 2 dell'art. 41 della Costituzione vieta lo svolgimento della iniziativa economica se è contraria alla sicurezza ed alla dignità umana e, pertanto, la libertà dell'imprenditore (art. 41, 1° comma,) non può giammai trasformarsi in arbitrio o sottrarsi al controllo giurisdizionale.....la conferma dell'illegittimità del licenziamento del lavoratore in quanto l'azienda avrebbe potuto cambiare quelle mansioni, ritenute pacificamente nocive, con altre equivalenti assegnate ad altri lavoratori senza alcun pregiudizio per questi ultimi , senza variazione dell'organico aziendale, senza trasferimento di lavoratori ad altre unità produttive allo scopo di salvare quel posto di lavoro.</p> | <p>operaio</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali in euro 15,00 oltre ad euro 2.000,00 per onorario, più spese generali, IVA e CPA</p> | <p>Ricorre ASPO SPA (20082/06) e controricorre G.M.G.</p> |
| <p>Cass.21744 del 2009 (deciso il 22 settembre e depositato il 14 ottobre)</p> | <p>sentenza 27 settembre e 2003 Trib.Napoli e sentenza 2639/05 Corte d'Appello di Napoli</p> | <p>I rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente dai contratti collettivi e dalle leggi sul rapporto di lavoro privato; i contratti individuali possono incidere sui trattamenti economici definiti in sede collettiva solo se specificatamente abilitati dalla legge; persino il potere legislativo - salvo che non introduca esplicitamente una clausola di salvaguardia - deve cedere di fronte alle disposizioni dei contratti collettivi in ambito normativo ed economico.....sul trattamento economico interamente definito dai contratti collettivi, non può incidere il datore di lavoro in violazione del principio di parità di trattamento contrattuale</p> | <p>Dipendente regionale 7a qualificaz. a funzionale</p> | <p>La Corte a sezioni unite dichiara inammissibile la questione di giurisdizione; accoglie per il resto il ricorso cassa la sentenza impugnata e <u>decidendo la causa nel merito</u> rigetta la domanda proposta da A.D. contro la Regione Campania e compensa per l'intero le spese dei giudizi di merito e di cassazione</p> | <p>Ricorre la Regione Campania (1172/06) e controricorre D.A.D.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| <p>Cass.21795 del 2009 (deciso il 29 settembre e depositato il 14 ottobre)</p> | <p>sentenza Trib.Milano e sentenza 578/06 del 26 luglio 2006 Corte d'Appello di Milano</p> | <p>il principio della immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell'art. 7 Statuto lavoratori preclude al datore di lavoro di licenziare per altri motivi, diversi da quelli contestati, ma non vieta di considerare fatti non contestati, e collocantisi a distanza anche superiore ai due anni dal recesso, quali circostanze confermatrice della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore (cfr, ex plurimis, Cass., nn. 7734/2003; 5093/1995).</p> | <p>CO.CO.CO. LICENZIATO</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alla rifusione delle spese, che liquida in Euro 37,50, oltre ad Euro 3.000,00 per onorari, spese generali, IVA e CPA come per legge.</p> | <p>Ricorre B.S. (20495/07) e controricorre Itic Telecom SPA</p> |
| <p>Cass.21913 del 2009 (deciso il 22 settembre e depositato il 15 ottobre)</p> | <p>sentenza 17589 dell'11 luglio 2003 Trib.Roma e sentenza 5484 del 2005 della Corte di Appello di Roma</p> | <p>Il rapporto di lavoro in esame era connotato da elementi indicativi di una natura subordinata, già desumibili nelle stesse previsioni contrattuali. Orbene il giudice di appello, sulla base dell'articolata ed analitica valutazione, ha accertato l'inserimento della ...nella struttura aziendale e il suo assoggettamento al controllo del Sovrintendente e del Direttore artistico, mentre la ricorrente Fondazione oppone un diverso apprezzamento ed una diversa lettura delle risultanze istruttorie, ivi comprese quelle testimoniali, non ammissibile in sede di legittimità...riduzione delle mansioni operata in danno della con conseguente danno alla professionalità e il venir meno dei contatti lavorativi sia all'interno della struttura sia all'esterno, come accertato dal giudice di appello con apprezzamento adeguatamente motivato. Correttamente poi lo stesso giudice, in conformità a consolidato indirizzo giurisprudenziale (cfr. da ultimo Cass. n. 4652 del 2009), ha determinato il danno in via equitativa rapportandolo alla percentuale del 50% del compenso netto ricevuto mensilmente dall'inizio dell'effettivo demansionamento ... fino 3 termine del rapporto.</p> | <p>Direttore della Programmazione e della Organizzazione e Artistic</p> | <p>La Corte: Riunisce i ricorsi e li rigetta. Compensa le spese.</p> | <p>Ricorre FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA (11494/06) e controricorre K.R.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| <p>Cass.22417 del 2009 (deciso il 1° ottobre e depositato il 22 ottobre)</p> | <p>sentenza 65 del 29 aprile 2005 Trib.Trento e sentenza 22 del 16 maggio 2006 Corte d'Appello di Trento</p> | <p>lo stato di "fine lavori" in un determinato cantiere edile non esclude l'onere del datore di lavoro di fornire la prova di non potere utilizzare il lavoratore in altri cantieri ancora in attività, posto che la chiusura di un unico cantiere non vale a configurare ex se l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, da valutare con riferimento alla complessità dell'impresa (cfr. Cass. n. 1008 del 2003). Al riguardo, poi, occorre considerare che la sentenza impugnata ha accertato che il lavoratore era stato in precedenza impiegato in altri cantieri, con varie mansioni, dovendosi perciò presumere una certa fungibilità delle sue prestazioni.</p> | <p>operaio comun e LICENZIATO</p> | <p>La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Brescia anche per le spese del giudizio di cassazione</p> | <p>Ricorre Tecnobase SRL (23276/06) e controricorre il lavoratore</p> |
| <p>Cass 23877 del 2009 (deciso il 14 ottobre e depositato l'11 novembre)</p> | <p>sentenza 20 giugno 2000 Trib.Roma e sentenza 4763/04 del 20 settembre 2004 Corte d'Appello di Roma</p> | <p>sebbene con il riclassamento il nuovo contratto collettivo possa prevedere il reinquadramento in un'unica qualifica dei lavoratori precedentemente inquadrati in qualifiche distinte, con la conseguente parificazione limitatamente a quella disciplina contrattuale (normativa ed economica) riferita alla nuova qualifica, ciò non implica necessariamente anche che insorga un rapporto di equivalenza fra tutte le mansioni rientranti nella qualifica: e, soprattutto, non implica che la professionalità raggiunta dal lavoratore possa essere svilita e mortificata da un'introdotta nuova equivalenza verso mansioni che, quand'anche rivalutate nel contesto del riclassamento, abbiano in concreto l'effetto di mortificarla. sul piano fattuale una concreta dequalificazione del lavoratore con violazione del disposto dell'art. 2103 cod. civ. sotto il profilo che lo svolgimento di attività meramente materiali determinava l'impossibilità per il dipendente di utilizzare le sue pregresse capacità professionali ed, eventualmente di accrescerle, ma anzi importava necessariamente la progressiva perdita delle capacità acquisite dal suddetto lavoratore nel precedente incarico;</p> | <p>perito di VI livello addetto alla gestione e delle trasmissioni telegrafiche e di dati.</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio di cassazione, che liquida in euro 25,00 oltre euro 2.000,00 per onorari d'avvocato, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.</p> | <p>Ricorre Poste Italiane SPA (4766/06) e controricorre R.V.</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|
| <p>Cass.24329 del 2009 (deciso il 6 ottobre e depositato il 18 novembre)</p> | <p>sentenza Trib.Rom a, sez.distaccata di Frosinone e sentenza 5416/2004 Corte d'Appello di Roma</p> | <p>in tema di licenziamento, la nozione di giusta causa e' nozione legale e il giudice non e' vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi; tuttavia cio' non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravita' di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalita'. Il relativo accertamento va operato caso per caso, valutando la gravita' in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determinata dai contratti collettivi, ed il giudice puo' escludere che il comportamento costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato come tale dai contratti collettivi, solo in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (Cass. 14 febbraio 2005 n. 2906). Parallelamente ha affermato che 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 e non esclude, percio', la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile alla sola condizione che tale grave inadempimento, o tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito non sindacabile in sede di legittimita' se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore</p> | <p>operatore tecnico addetto ai trattamenti radianti LICENZIATO</p> | <p>La Corte riuniti i ricorsi li rigetta e compensa tra le parti le spese del giudizio di legittimita'</p> | <p>Ricorre D.C. + ricorre I.N.I. SRL (con ricorso incidentale 22920/06)</p> |
| <p>Cass.25306 del 2009 (deciso 27 ottobre e depositato 1° dicembre)</p> | <p>primo ricorso notificato in data 29 novembre e 2002 con sentenza 15 dicembre 2004 Trib. Perugia e sentenza 63/2006 Corte d'Appello di Perugia</p> | <p>E' principio invero indiscusso che il giudice di merito - in considerazione del fatto che il licenziamento costituisce di certo per il lavoratore la piu' grave delle sanzioni in ragione dei suoi effetti - deve tenere conto della gravita' della condotta addebitata al dipendente, da valutare non soltanto nella sua oggettivita' ma anche con riferimento all'elemento soggettivo che puo' assumere i connotati del dolo o della colpa, al fine di parametrare la singola sanzione al grado di illiceita' della infrazione alla stregua del principio di proporzionalita', essendo possibile solo all'esito di tale iter conoscitivo decidere sulla configurabilita' della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento e quindi sulla legittimita' o meno dello stesso.</p> | <p>Una dipendente con mansioni di addetta titoli LICENZIATA</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio di cassazione che liquida in euro 32,00 oltre euro 2.000,00 per onorari oltre spese generali IVA e CPA come per legge</p> | <p>Ricorre la dipendente (22806/06) e controricorre la banca</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|
| <p>Cass.25897 del 2009 (deciso il 10 novembre e depositato il 10 dicembre)</p> | <p>sentenza 1° settembr e 2003 Trib. Bologna e sentenza 347/05 del 14.4/6.9. 2005 Corte d'Appell o di Bologna</p> | <p>Deve, al riguardo, preliminarmente rammentarsi come, con riferimento alla compatibilità rispetto al precetto cogente dell'art. 2103 c.c. della clausola di fungibilità prevista nell'art. 46 del CCNL 26.11.1994 per i dipendenti postali, le Sezioni Unite di questa Corte (SU n. 25033/2006) abbiano convincentemente confermato l'indirizzo che, se ben può la disciplina collettiva prevedere il reinquadramento in una nuova unica qualifica di lavoratori in precedenza inquadrati in qualifiche distinte, con conseguente parificazione del trattamento economico e normativo riferibile alla nuova qualifica, ciò non implica necessariamente che insorga anche un rapporto di equivalenza tra tutte le mansioni rientranti nella qualifica. L'inderogabilità della disciplina legale si atteggia, infatti, anche a limite per la contrattazione collettiva, sicché l'eventuale accorpamento, da parte della contrattazione collettiva, in un'unica categoria (qualifica o area) di plurime mansioni, anche di diversa professionalità e livello, rende sì applicabile alle stesse la medesima disciplina collettiva che a tale categoria faccia riferimento, ma non è di ostacolo alla operatività della disciplina legale di carattere inderogabile dell'art. 2103, primo comma c.c., che preclude la previsione di una indiscriminata fungibilità delle mansioni, per il sol fatto di tale accorpamento convenzionale.</p> | <p>Una dipendente V livello</p> | <p>La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per la regolamentazione delle spese, alla Corte di appello di Firenze</p> | <p>Ricorre B.L. (6715/06) e controricorre Poste Italiane SPA</p> |
| <p>Cass 27825 del 2009 (deciso il 24 novembre e depositato il 30 dicembre 2009)</p> | <p>sentenza del 28 novembr e 2003 Trib.Napoli e sentenza 6518/04 depositat a il 28 febbraio 2005 Corte d'Appell o di Napoli</p> | <p>ai fini dell'art.2103 c.c., apprestante una tutela preordinata a privilegiare l'effettività, l'affidamento formale della responsabilità non incide minimamente sulla realtà della situazione di fatto. In altri termini, secondo principi generali, soprattutto applicati nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, non rilevano le dichiarazioni esplicite di volontà del datore di lavoro se non coerenti con i comportamenti rivolti ad attuarle, i quali, se in contrasto, concretano essi manifestazione della reale volontà negoziale. In tali sensi si esprime la giurisprudenza della Corte ritenendo, in particolare, priva di rilevanza l'attribuzione esclusivamente formale della titolarità ad un dipendente di mansioni affidate, invece, nella loro totalità e responsabilità ad altro dipendente per effetto di una stabile scelta organizzativa del datore di lavoro.</p> | <p>Supervisore con funzioni di direzione e di coordinamento</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese e degli onorari del giudizio di cassazione liquidate le prime in euro 19,00 oltre spese generali, IVA e CPA e i secondi in euro 3.000,00.</p> | <p>Ricorre Poste Italiane SPA (6324/06) e controricorre D.G.G.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|
| <p>Cass 27888 del 2009 (deciso il 3 dicembre e depositato il 30 dicembre 2009)</p> | <p>sentenza 9227/03 Trib.Rom a e sentenza 1716/05 Corte d'Appello di Roma</p> | <p>Nel lavoro con la pubblica amministrazione, la qualifica dirigenziale non esprime una posizione lavorativa inserita nell'ambito di una carriera e caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni, bensì esclusivamente l'idoneità professionale del dipendente (che tale qualifica ha acquisito mediante contratto di lavoro stipulato all'esito della procedura concorsuale) a svolgere concretamente per effetto del conferimento, a termine, di un incarico dirigenziale...le norme obbligano l'amministrazione datrice di lavoro al rispetto dei criteri di massima indicati e, necessariamente, anche per il tramite delle cause generali di correttezza e buona fede, "procedimentalizzano" l'esercizio del potere di conferimento degli incarichi (obbligando a valutazioni anche comparative, a consentire forme adeguate di partecipazione ai processi decisionali, ad esternare le ragioni giustificatrici delle scelte)...in tema di demansionamento e di dequalificazione.....complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) si possa, attraverso un prudente apprezzamento coerentemente risalire al fatto ignoto ossia all'esistenza del danno...inattività protrattasi per quasi tre anni, inutilità delle reiterate richieste di affidamento di incarichi, assegnazione di due collaboratori non utilizzabili per mancanza di incombenze, con lesione della dignità anche di fronte a terzi)...Per quanto riguarda, infine, l'asserito "danno morale da mobbing", legittimamente la Corte di merito ha confermato il rigetto della relativa domanda da, osservando che "non si configura nella vicenda alcuna ipotesi di mobbing", non essendo emersa "alcuna significativa attività aggiuntiva volta a svilire o ad ulteriormente colpire la personalità morale e fisica del lavoratore".</p> | <p>dirigente del Ministero dell'Economia e delle Finanze</p> | <p>La Corte riunisce i ricorsi, li rigetta e compensa le spese</p> | <p>Ricorre E.B. nella qualità di erede del dott. N. G (16224/06) e controricorre Ministero Finanze e Pres.Consiglio</p> |
|--|---|---|--|--|---|

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| <p>Cass.28298 del 2009 (deciso il 25 novembre e depositato il 31 dicembre)</p> | <p>sentenza 18 novembr e 2003 Trib.Lecc e e sentenza 469/05 Corte di Appello di Lecce</p> | <p>Posto ciò rilevava che il rapporto di lavoro in questione si configurava come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, di talché chiedeva che il giudice adito, previo accertamento di siffatta natura del rapporto, volesse dichiarare il diritto di esso ricorrente all'inquadramento nell'area base del contratto collettivo di settore, ed al relativo trattamento giuridico ed economico, nonché volesse dichiarare la inefficacia del licenziamento intimatogli verbalmente ...il preteso vizio della motivazione, sotto il profilo della omissione, insufficienza, contraddittorietà della stessa, può legittimamente dirsi sussistente solo quando, nel ragionamento del giudice di merito, sia rinvenibile traccia evidente del mancato o insufficiente esame di punti decisivi della controversia, ovvero quando esista insanabile contrasto fra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico - giuridico posto a base della decisione... Alla luce dei principi di diritto sopra enunciati e della ricostruzione in concreto del processo logico seguito dai giudici del merito per giungere alla soluzione adottata, deve ritenersi quindi che correttamente i giudici di merito hanno ravvisato nella fattispecie in esame la presenza di una serie di indici rivelatori, atti a far ritenere ed affermare la natura subordinata del rapporto di lavoro in questione, pervenendo a siffatta conclusione con una argomentazione coerente e logica, nonché del tutto aderente alle risultanze probatorie emerse nel corso della compiuta istruttoria, che si sottrae alle censure ed ai rilievi sollevati nel presente giudizio di legittimità.</p> | <p>Dipendente presso l'Uffici o Postale</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio di cassazione, che liquida in Euro 10,00, oltre Euro 2.000,00 (duemila) per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge.</p> | <p>Ricorre Poste Italiane SPA (8656/06) e controricorre G.F.</p> |
|--|---|---|---|--|--|

ANNO 2010

| | | | | | |
|--|--|---|-----------------|---|--|
| <p>Cass.1575 del 2010 (deciso il 25 novembre 2009 e depositato il 26 gennaio 2010)</p> | <p>sentenza n. 87/2005 della Corte d'Appello di Trento</p> | <p>Non vi è alcun obbligo per il datore di lavoro di tener ferme le mansioni di assunzione, ma in caso spostamento ad altre mansioni, vi è obbligo di adibire il dipendente a mansioni equivalenti. Quindi, quali che siano le ragioni della modifica delle mansioni (tanto nel caso in cui le mansioni originarie siano assegnate ad altro dipendente, che nel caso in cui le stesse si siano esaurite), lo spostamento del lavoratore ad altre mansioni deve attenersi alla regola della equivalenza. E, in caso di contestazione, la relativa verifica non può essere omessa sul presupposto che le mansioni di provenienza fossero venute meno nella organizzazione aziendale. Comunque il lavoratore ha diritto ad esse spostato a mansioni equivalenti.</p> | <p>cassiera</p> | <p>La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Brescia, che deciderà anche in ordine alle spese.</p> | <p>Ricorre C.W. (8876/06) e controricorre Poste Italiane SPA</p> |
|--|--|---|-----------------|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>Cass.2352 del 2010 (deciso il 10 novembre 2009 e depositato il 2 febbraio 2010)</p> | <p>sentenza del 24 luglio 2001 Trib.Massa e sentenza del 5 maggio 2004 Corte d'Appello di Genova</p> | <p>Appare dunque illogico applicare ad <i>excludendum</i> un fattore oggettivamente incontrovertito (il protratto demansionamento di fatto) come causa di esclusione della esistenza del danno ingiusto; ancor più illogico con riferimento alla perdita della attività e della clientela privata ancorché il ...risultasse oggetto di un procedimento penale per accuse dimostrate non fondate per attività compiute negli anni interessate dal mobbing professionale....il giudice del rinvio nell'ambito di una fattispecie di illecito complesso e continuato, ma per episodi concorrenti all'isolamento ed all'emarginazione del lavoratore nell'ambito di prestazioni sanitarie di alta professionalità, l'ingiustizia del danno deriva dalla lesione della sua identità e dignità professionale, ed è stata correttamente chiesta sotto l'aspetto del danno non patrimoniale, in relazione alla gravità dell'offesa ed alla serietà del pregiudizio.....Pertanto il pregiudizio patrimoniale da perdita di chances e di clientela ben poteva essere valutato ricorrendo alle presunzioni e condurre ad una valutazione equitativa tenendo conto della gravità della lesione e della serietà e continuità del pregiudizio.</p> | <p>Medico DECE DUTO</p> | <p>Riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso principale e rigetta quello incidentale, cassa in relazione e rinvia anche per le spese del giudizio di cassazione alla Corte di appello di Genova in diversa composizione</p> | <p>Ricorrono gli eredi (16877/05) e controricorre A</p> |
| <p>Cass.2615 del 2010 (depositato il 4 febbraio)</p> | <p>sentenza 1239/05 Corte d'Appello di Lecce</p> | <p>secondo il consolidato orientamento di questa Corte, la valutazione delle risultanze delle prove e il giudizio sull'attendibilità dei testi, come la scelta, tra le varie, risultanze probatorie, di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice di merito, il quale è libero di attingere il proprio convincimento da quelle prove che ritenga più attendibili, senza essere tenuto ad un'esplicita confutazione degli altri elementi non accolti anche se allegati dalle parti; consegue che il controllo di legittimità da parte della corte di cassazione non può riguardare il convincimento del giudice di merito sulla rilevanza probatoria degli elementi considerati, ma solo la sua congruenza dal punto di vista dei principi di diritto che regolano la prova.....vizio di omessa o insufficiente motivazione, denunciabile con ricorso per cassazione ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, non sussiste quando - come nella specie - nella motivazione, sia chiaramente illustrato il percorso logico seguito per giungere alla decisione e risulti comunque desumibile la ragione per la quale ogni contraria prospettazione sia stata disattesa, senza però che il giudice abbia l'obbligo di esaminare tutti gli argomenti logici e giuridici prospettati dalle parti per sostenere le loro domande ed eccezioni</p> | <p>G.A., infermi era professionale presso l'azienda ospedaliera</p> | <p>Rigetta il ricorso; nulla per le spese.</p> | <p>Ricorre G. A. (19166/06) e controricorre l'Azienda AUSL/1 Lecce</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|--|--|
| <p>Cass.3125 del 2010 (depositato il 11 febbraio)</p> | <p>sentenza del 20 settembre e 2004 – 12 aprile 2005 Trib. Brescia e sentenza del 18 maggio – 1° settembre e 2006 Corte d’Appello di Brescia</p> | <p>La Corte territoriale ha, in realtà, rilevato che il ricorrente aveva accettato di svolgere le nuove mansioni, pur denunciando il loro carattere dequalificante; ragion per cui - fermo restando la tutela dei diritti ex articolo 2103 c.c. perseguita in sede giudiziale - non poteva lo stesso rendersi "sistematicamente inadempiente" rispetto alla diligenza prescritta dall'articolo 2104 c.c., dal momento che "se per il periodo iniziale di cambio delle mansioni si (poteva) ipotizzare una certa difficoltà dovuta all'inesperienza, questa giustificazione non (poteva) reggere per un periodo superiore ad un paio di mesi, considerato...che si trattava di mansioni semplici, manuali e ripetitive". E tale motivazione appare senz'altro idonea a giustificare la decisione adottata in quanto funzionale a dar riscontro alla violazione dell'obbligo di diligenza posto a base dell'illecito contestato e, quindi, alla legittimità della sanzione adottata, senza che sia apprezzabile alcuna significativa interferenza (nell'assenza di ogni rilevante deduzione in ordine alla connessione esistente fra la accertata minore produttività ed il contesto ambientale espresso dalle nuove mansioni) con la distinta problematica dell'asserito demansionamento (peraltro rimasto privo di positiva conferma nei giudizi a tal fine instaurati dal ricorrente).</p> | <p>Operai o LICENZIATO</p> | <p>Riunisce i ricorsi, rigetta il primo ed il secondo motivo del ricorso principale, accoglie il terzo motivo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia anche per le spese alla Corte di appello di Milano.</p> | <p>Ricorre BE. LU. MI. (34962/06) e controricorre FO. GA. S.P.A</p> |
| <p>Cass.3451 del 2010 (deciso il 21 ottobre 2009 e depositato il 15 febbraio 2010)</p> | <p>sentenza Trib.Genova e sentenza 316/05 Corte d’Appello di Genova</p> | <p>Il sistema normativo del lavoro pubblico dirigenziale negli enti.....esclude la configurabilità di un diritto soggettivo a conservare in ogni caso determinate tipologie di incarico dirigenziale (ancorché corrispondenti all’incarico assunto a seguito di concorso specificatamente indetto per determinati posti di lavoro e anteriormente alla cosiddetta “privatizzazione”). Lo stesso sistema, peraltro, conferma il principio generale che, nel lavoro pubblico, alla qualifica generale corrisponde soltanto l’attitudine professionale all’assunzione di incarichi dirigenziali di qualunque tipo e non consente perciòdi ritenere applicabile l’art.2103 c.c. risultando la regola del rispetto di determinate specifiche professionalità acquisite non compatibile con lo statuto del dirigente pubblico locale. E’ pur vero che detta giurisprudenza mostra di ritenere configurabile l’applicabilità dell’art.2103 c.c. alla dirigenza tecnica, ma ..l’eccezione va interpretata in senso stretto, ossia nel senso che al dirigente tecnico, il cui incarico è soggetto ai principi della temporaneità e della rotazione, deve comunque svolgere mansioni tecniche.</p> | <p>Dirigente Ing. Dip. comunale</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorre alle spese di questo giudizio, liquidate in euro 26, 00 oltre 3.000,00 per onorari ed oltre spese generali IVA e CPA</p> | <p>Ricorre G.T. (14264/06) e controricorre il Comune di Chiavari</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| <p>Cass.3696 del 2010 (depositato il 17 febbraio) (NON TROVATO TESTO INTEGRAL E)</p> | <p>sentenza Trib.Com o e sentenza Corte d'Appello di Milano</p> | <p>La reggenza costituisce una specificazione dei compiti di sostituzione del titolare assente o impedito, contrassegnata dalla straordinarietà e temporaneità ...la reggenza dell'ufficio è consentita, senza dare luogo agli effetti collegati allo svolgimento di mansioni superiori, allorchando sia stato aperto il procedimento di copertura del posto vacante e nei limiti di tempo ordinariamente previsti per tale copertura.... Deve ritenersi pertanto che la reggenza dell'ufficio è consentita, senza dare luogo agli effetti collegati allo svolgimento di mansioni superiori, allorchando sia stato aperto il procedimento di copertura del posto vacante e nei limiti di tempo ordinariamente previsti per tale copertura. Al di fuori di questa specifica ipotesi contemplata dalla norma regolamentare - ha concluso la Corte - la reggenza dell'ufficio concreta svolgimento di mansioni dirigenziali</p> | <p>dipendente del Ministero dell'Economia nona qualific a funzionale</p> | | <p>Ricorre Ministero dell'Economia e controricorre O.R.</p> |
| <p>Cass.4063 del 2010 (deciso il 9 febbraio e depositato il 22 febbraio)</p> | <p>sentenza 13 dicembre 2002 Trib.Siena e sentenza 1164/05 del 1° luglio 2005, depositata il 2 settembre e 2005 Corte d'appello di Firenze</p> | <p>Come queste Sezioni unite hanno più volte precisato, ove il pubblico dipendente proponga, nei confronti dell'amministrazione datrice di lavoro, domanda di risarcimento danni per lesione dell'integrità psico - fisica, non rileva, ai fini dell'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità proposta, la qualificazione formale data dal danneggiato in termini di responsabilità contrattuale o extracontrattuale, ovvero mediante il richiamo di norme di legge (art. 2043 c.c. e ss., art. 2087 c.c.), indizi di per sè non decisivi, essendo necessario considerare i tratti propri dell'elemento materiale dell'illecito posto a base della pretesa risarcitoria, onde stabilire se sia stata denunciata una condotta dell'amministrazione la cui idoneità lesiva possa esplicarsi, indifferentemente, nei confronti della generalità dei cittadini e nei confronti dei propri dipendenti, costituendo, in tal caso, il rapporto di lavoro mera occasione dell'evento dannoso; oppure se la condotta lesiva dell'amministrazione presenti caratteri tali da escluderne qualsiasi incidenza nella sfera giuridica di soggetti ad essa non legati da rapporto d'impiego e le sia imputata la violazione di specifici obblighi di protezione dei lavoratori (art. 2087 c.c.), nel qual caso la responsabilità ha natura contrattuale conseguendo l'ingiustizia del danno alle violazioni di taluna delle situazioni giuridiche in cui il rapporto di lavoro si articola e sostanziandosi la condotta lesiva nelle specifiche modalità di gestione del rapporto di lavoro..... il danno conseguente al demansionamento va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, frustrazione professionale) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove (cfr. Cass., sez. un. n. 6572 del 2006; Cass. n. 29832 del 2008; n. 28274 del 2008).</p> | <p>assistente amministrativo o dipendente del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale</p> | <p>La Corte, a sezioni unite, riuniti i ricorsi, accoglie il terzo motivo del ricorso principale nei sensi di cui in motivazione, dichiara assorbito il quarto motivo del medesimo ricorso e rigetta i restanti motivi, nonchè il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto, e rinvia alla Corte d'appello di Bologna anche per le spese del giudizio di cassazione.</p> | <p>Ricorre A.U. (23517/06) e controricorre Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|------------------------------------|--|---|
| <p>Cass.4375 del 2010 (deciso il 16 dicembre 2009 e depositato il 23 febbraio 2010)</p> | <p>sentenza 1048/03 Trib.Milano e sentenza 668/05 del 30 settembre 2005 Corte d'Appello di Milano</p> | <p>è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dall'ambito di applicazione della norma sopra citata i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (cosiddetti controlli difensivi), quali, ad esempio, i sistemi di controllo dell'accesso ad aule riservate o gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate...il legislatore ha inteso contemperare l'esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati e distanza e quello del datore di lavoro</p> | <p>Laureato in ufficio LICENZA</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento in favore della...delle spese liquidate in euro 39,00 oltre euro 3.000,00 per onorari oltre spese generali IVA e CPA</p> | <p>Ricorre la società SPA (27114/06) e controricorre dipendente</p> |
| <p>Cass.5023 del 2010 (deciso il 9 febbraio e depositato il 3 marzo)</p> | <p>sentenza 6 novembre 2001 Trib.Taranto e sentenza 126/05 del 28 aprile 2005 Corte d'Appello di Lecce sez.distaccata di Taranto</p> | <p>Il diritto al risarcimento del danno derivante da fatto illecito si prescrive in cinque anni dal giorno in cui il fatto si è verificato (art.2047 cc). Nel caso di specie non è ravvisabile l'ipotesi dell'illecito permanente, cioè di un fatto che perdura immutato nel tempo, bensì quella dell'illecito istantaneo....la permanenza va intesa non già in riferimento al danno, bensì la rapporto eziologico tra il comportamento contra ius dell'agente, qualificato dal dolo o dalla colpa e il danno. Nel caso di specie la violazione ad opera del Comune delle regole di una corretta selezione dei concorrenti.....aveva leso la situazione protetta di interesse legittimo e prodotto un danno...qualora si tratti di un illecito che, dopo un primo evento lesivo, determini ulteriori conseguenze pregiudizievoli, il termine di prescrizione dell'azione risarcitoria per il danno inerente a tali ulteriori conseguenze decorre dal verificarsi delle medesime solo se queste ultime non costituiscono un mero sviluppo ed un aggravamento del danno già insorto, bensì la manifestazione di una lesione nuova ed autonoma..</p> | <p>sociologo</p> | <p>La Corte, a sezioni unite, riunisce i ricorsi; rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito il ricorso incidentale; compensa per l'intero le spese e gli onorari del giudizio di cassazione. Così deciso in Roma nella camera di consiglio delle Sezioni unite civili della Corte di Cassazione</p> | <p>Ricorre R.A. (anno 2005) e controricorre Comune di Taranto</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|
| <p>Cass.5119 del 2010 (deciso il 12 gennaio e depositato il 3 marzo)</p> | <p>sentenza 17 settembr e 2002 Trib.Cosenza e sentenza 656/05 del 27.1/14.6 .2005 Corte d'Appello di Catanzaro</p> | <p>nel caso in cui il datore di lavoro non abbia rispettato, nella procedura concorsuale, i principi di correttezza e buona fede, è tenuto a risarcire il lavoratore escluso dei danni per la perdita di chance (perle de chance), quantificabili sulla base del tasso di probabilità che il lavoratore medesimo aveva di risultare vincitore; in tal caso grava sul lavoratore l'onere di provare, sia pure in via presuntiva e probabilistica, la concreta possibilità di essere selezionato ed il nesso causale fra inadempimento ed evento dannoso, attraverso l'allegazione e la prova di quegli elementi di fatto idonei a far ritenere che il regolare svolgimento della procedura selettiva avrebbe comportato una concreta, e non ipotetica, probabilità di vittoria</p> | | <p>La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso principale, dichiara assorbito il ricorso incidentale, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di appello di Reggio Calabria</p> | <p>Ricorre L.F. (18990/06) e controricorre Banca Intesa SPA</p> |
| <p>Cass.5401 del 2010 (deciso il 10 dicembre 2009 e depositato il 5 marzo 2010)</p> | <p>sentenza 26 ottobre 2004 Trib.Sassari e sentenza 581 del 23 novembr e 2005 sez.distaccata Corte d'Appello Sassari</p> | <p>Il controllo di logicità del giudizio di fatto - consentito al giudice di legittimità - non equivale alla revisione del "ragionamento decisorio", ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata: invero una revisione siffatta si risolverebbe, sostanzialmente, in una nuova formulazione del giudizio di fatto, riservato al giudice del merito, e risulterebbe affatto estranea alla funzione assegnata alla funzione assegnata all'ordinamento al giudice di legittimità il quale deve limitarsi a verificare se siano stati dal ricorrente denunciati specificatamente - ed esistano effettivamente - vizi....che, per quanto si è detto, siano deducibili in sede di legittimità.....la valutazione della gravità dell'infrazione, della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento e della proporzionalità della sanzione rispetto alla infrazione contestata, si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato.</p> | <p>Dipendenti c/o ipermercato LICENZATI</p> | <p>La Corte riunisce i ricorsi proposti dall'Auchan SPA e dalla Società italiana moderna SPA e li rigetta entrambi e condanna le società predette alla rifusione delle spese del presente giudizio che liquida complessivamente in euro 20,00 oltre euro 2000.00 per onorari oltre spese generali IVA e CPA come per legge autorizza la distrazione delle spese come sopra liquidate a favore degli avv...dichiaratisi antistatari</p> | <p>Ricorre AUCHAN SPA (32349/06) + Società Italiana Distribuzione Moderna e controricorrono I.V. + altri</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|----------------------------------|--|---|
| <p>Cass.5864 del 2010 (deciso il 9 dicembre 2009 e depositato l'11 marzo 2010)</p> | <p>Sentenza 2 marzo 2006 Trib.Roma e sentenza 1578/2008 Corte d'Appello di Roma</p> | <p>L'onere imposto in parte sua dall'art.366 bis cpc deve essere, infatti, adempiuto non solo illustrando il motivo, ma anche formulando, al termine di esso e, comunque, in una parte del motivo a ciò espressamente dedicata, una indicazione riassuntiva e sintetica che costituisca un quid pluris rispetto all'illustrazione del ricorso e valga ad evidenziare, in termini immediatamente percepibili, il vizio motivazionale prospettato, e quindi l'ammissibilità del ricorso stesso. ...Convincermente si è soggiunto che le ragioni che fanno propendere per l'estensione delle garanzie dell'art. 7 dello Statuto a tutti i dirigenti mostrano la loro utilità anche con riferimento all'evoluzione che tale figura presenta nelle moderne organizzazioni produttive e nella stessa contrattazione collettiva, che evidenziano un palese superamento dei tradizionali criteri definitivi della qualifica, incentrati nella formula riassuntiva dell'alter ego dell'imprenditore, portando a ricomprendere all'interno della stessa pure questi dipendenti che, sebbene privi dei poteri degli altri dirigenti, assumono, tuttavia, ampie responsabilità gestionali per l'alta qualificazione sul piano tecnico, scientifico e professionale che ricolloca ugualmente in una posizione di vertice nel mercato del lavoro. E fermo restando che l'accrescimento della categoria non può, però, spingersi sino al limite estremo dei c.d. pseudodirigenti, cioè di quei lavoratori che, seppur hanno di fatto il nome e il trattamento dei dirigenti, non sono come tali classificabili dalla contrattazione collettiva.</p> | <p>Dirigenti LICENZIATO</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese che liquida in euro 54,00 oltre al euro 2.500,00 per onorario nonché spese generali IVA e CPA</p> | <p>Ricorre la società BRISTOL MYERS SQUIBB SRL (4450/09) e controricorre F.M.</p> |
| <p>Cass.6437 del 2010 (depositato il 17 marzo)</p> | <p>sentenza n. 70/2004 Trib.Verona poi sentenza depositata il 5 aprile 2006 Corte di Appello di Venezia</p> | <p>il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente anche dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa</p> | <p>Dipendente LICENZIATO</p> | <p>La Corte accoglie il primo motivo, assorbe gli altri, cassa la impugnata sentenza e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Brescia.</p> | <p>Ricorre P. e controricorre la società</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|
| <p>Cass.6839 del 2010 (deciso il 20 gennaio e depositato il 22 marzo)</p> | <p>sentenza 466/03 Trib.Milano e sentenza 397/05 Corte d'Appello di Milano</p> | <p>Correttamente il giudice d'appello ha fatto ricorso alla valutazione di tipo equitativa, non contravvenendo peraltro al principio affermato da questa Corte (Cass.7572/06) in tema di prova del danno da dequalificazione, avendo ritenuto che il lavoratore avesse assolto all'onus probandi in punto di danno alla vita professionale</p> | <p>Dipendente che vuole essere inquadrato in cat.A o B</p> | <p>La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta. Compensa le spese.</p> | <p>Ricorre ENI Spa (19570/06) e controricorre L.F.E.</p> |
| <p>Cass.6845 del 2010 (deciso il 3 febbraio e depositato il 22 marzo)</p> | <p>sentenza 2 dicembre 2003 Trib.Roma e sentenza Corte d'Appello di Roma 15 maggio-16 giugno 2006</p> | <p>Il licenziamento ingiurioso, ossia lesivo della dignità e dell'onore del lavoratore, che dà luogo al risarcimento del danno, non si identifica con la mancanza di giustificatezza, bensì nelle particolari forme o modalità offensive del recesso datoriale, le quali vanno rigorosamente provate unitamente al lamentato pregiudizio</p> | <p>G.M. funzionario quadro bancari o LICENZIATO</p> | <p>La Corte riunisce il ricorso principale, assorbito quello incidentale; compensa tra le parti le spese di questo giudizio di cassazione.</p> | <p>Ricorre dipendente G.M. (31630/06) e controricorre la Banche Popolari Unite scrI</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|---|---|
| <p>Cass.6847 del 2010 (deciso il 3 febbraio e depositato il 22 marzo)</p> | <p>sentenza Trib.Ascoli Piceno e sentenza 11 aprile 2007 Corte d'Appello di Ancona</p> | <p>L'accertamento del demansionamento operato dal Consorzio è fondato, nella decisione della Corte d'appello, su circostanze concorrenti e specifiche, che hanno evidenziato il graduale "svuotamento" del ruolo del D.F. mediante la sua sostituzione con altri dipendenti in rilevanti iniziative e, fra l'altro, mediante il trasferimento degli uffici del servizio di cui egli era dirigente: tutte circostanze che la sentenza impugnata ha ritenuto come ammesse dal Consorzio, in assenza di specifiche contestazioni, secondo una valutazione che appare corretta anche alla stregua delle osservazioni riproposte in questa sede, inerenti a circostanze - quali alcuni contrasti fra nuova direzione del Consorzio e D.F. circa la gestione aziendale e la proposta di quest'ultimo di un "gemellaggio" con altro consorzio - del tutto generiche e, peraltro, per niente contrastanti con quelle riferite dal dipendente e valorizzate dalla Corte territoriale, e comunque inidonee a inficiare la complessiva valutazione di merito riguardo all'operata privazione del dipendente dei suoi compiti dirigenziali. Quanto alla giustificazione delle iniziative della direzione, siccome dirette a supportare una asserita inerzia del dirigente, le censure del Consorzio si risolvono in deduzioni di fatto - già oggetto di esame da parte del giudice di merito - qui inammissibilmente ribadite mediante la mera contrapposizione di una diversa valutazione, la quale, peraltro, non toglie decisività alla principale argomentazione dei giudici d'appello secondo cui ogni contrasto sulla gestione e sui comportamenti del dirigente doveva essere risolto - nell'ambito dei poteri di iniziativa e di organizzazione riservati alla direzione del Consorzio - mediante determinazioni precise e chiare, e non mediante comportamenti intesi allo "svuotamento" sostanziale dei compiti del dipendente "all'insaputa" del medesimo.</p> | <p>dirigente LICENZIATO</p> | <p>La Corte riunisce i ricorsi nn. 32099/06 e 16794/07 e li rigetta. Condanna il Consorzio ricorrente al pagamento delle spese del giudizio, liquidate in Euro 41,00 per esborsi e in Euro quattromila per onorari, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge.</p> | <p>Ricorre Consorzio Agrario Piceno s.c.r.l. (32099/06) e controricorre il dirigente D.F.L.R.</p> |
|---|--|---|-----------------------------|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| <p>Cass.6848 del 2010 (deciso il 3 febbraio e depositato il 22 marzo)</p> | <p>sentenza Trib.Aosta e sentenza 1853/05 del 12 dicembre 2005 Corte d'Appello di Torino</p> | <p>In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra 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, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia...nella giurisprudenza di questa Corte si è esclusa la proporzionalità del licenziamento ove la condotta del lavoratore...se pure in contrasto con obblighi imposti dal contratto di lavoro, non determini il blocco del lavoro o un grave danno per l'attività produttiva, tenuto anche conto delle modalità del rapporto e della mancanza di precedenti disciplinari.</p> | <p>LICENZIATO</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese di giudizio liquidate in euro 16,00 per esborsi e in euro 2000,00 per onorari, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge</p> | <p>Ricorre IMPREGILO SPA (34033/06) e controricorre V.L.</p> |
| <p>Cass.7045 del 2010 (deciso il 3 febbraio e depositato il 24 marzo)</p> | <p>sentenza Trib. Vicenza 2/02 del 1° gennaio 2002 e sentenza 660/05 del 7 novembre 2005 Corte d'Appello di Venezia</p> | <p>La giurisprudenza di questa Corte ha più volte affermato che il licenziamento intimato al lavoratore per una qualche mancanza o inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ha ex se ("ontologicamente", si vuol dire) natura disciplinare.....il licenziamento motivato da un' condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell'art.7 della legge n.300 del 1970 circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa.</p> | <p>Impiegata amministrativa LICENZIATA</p> | <p>La Corte accoglie il terzo motivo di ricorso, rigettati il primo e il secondo ed assorbiti gli altri ; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese alla Corte d'appello di Trieste</p> | <p>Ricorre la dipendente (31839/06) e controricorre la società</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|
| <p>Cass.7046 del 2010 (depositato il 24 marzo)</p> | <p>sentenza non definitiva emessa l'8 luglio 2003 Trib. Genova e sentenza Corte d'appello di Genova</p> | <p>Come questa Corte ha ripetutamente affermato, il demansionamento illegittimo impone al datore di lavoro un obbligo risarcitorio che deve riguardare tutti gli aspetti del pregiudizio subito dal lavoratore, da accertare secondo le circostanze del caso concreto; per quanto riguarda il danno patrimoniale, si è precisato che esso deve essere riferito ad ogni perdita di guadagno, conseguente all'illegittima modifica delle mansioni, che può essere riscontrata utilizzando ogni elemento utile, ivi comprese le "voci" della busta-paga</p> | <p>responsabile dell'ufficio cassa e contabilità merci,</p> | <p>La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Genova, in diversa composizione, anche per le spese del giudizio di cassazione.</p> | <p>Ricorre S. e la società (ora G. H. s.p.a.) controricorre</p> |
| <p>Cass.7350 del 2010 (deciso il 13 gennaio e depositato il 26 marzo)</p> | <p>sentenza Trib.Vice nza e sentenza 942/05 Corte d'Appello di Venezia</p> | <p>In presenza di un trasferimento nullo, il lavoratore per conseguire oltre alla reintegrazione nella sede di provenienza, anche una condanna sul piano economico del datore di lavoro, deve dimostrare di aver subito un danno patrimoniale o non patrimoniale, a causa del trasferimento illegittimo.....gli istituti del trasferimento e della trasferta, pur implicando entrambi uno spostamento di sede, non sono omogenei, in quanto la differenza tra stabilità e provvisorietà è strutturale e corrisponde a finalità diverse.</p> | <p>Bancario</p> | <p>La Corte rigetta il primo motivo del ricorso e accoglie il secondo cassa la sentenza nella parte relativo al motivo accolto e, decidendo nel merito, respinge la domanda relativa all'indennità di trasferta. Conferma le precedenti statuizioni sulle spese e condanna la Banca alla refusione al controricorrente delle spese del giudizio di legittimità liquidandole in 36,00 euro nonché 3.000,00 per onorari oltre IVA e CPA e spese generali con distrazione in favore dei procuratori dichiaratisi antistatali avv.....</p> | <p>Ricorre Banca Intesa SPA (17896/06) e controricorre M.E.</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| <p>Cass.7381 del 2010 (deciso il 3 febbraio e depositato il 26 marzo)</p> | <p>primo ricorso 22 giugno 2001al Trib. Roma e sentenza 21 agosto 2006 Corte d'Appell o di Roma</p> | <p>Questa Corte ha ripetutamente affermato che ove il datore di lavoro, a giustificazione del licenziamento, adduca, con valutazione rientrante nell'esercizio della libertà di iniziativa economica non sindacabile in sede giudiziaria, la necessità di sopprimere un posto di lavoro, incombe sul medesimo Datore di lavoro l'onere di provare l'impossibilità di assegnare il lavoratore licenziato ad altro posto, con riguardo alla sua capacità professionale ed alle caratteristiche dell'intera azienda, e non soltanto del reparto soppresso, anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state)nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato ovvero l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva) .</p> | <p>Impiegato di concetti o - settore finanz. LICENZIATO</p> | <p>La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese i questo giudizio liquidate in euro 33,00 per esborsi ed in euro 2.000,00 per onorari oltre spese generali IVA e CPA</p> | <p>Ricorre Carlson Wagonlit Italia SRL (30499/06) e controricorre C.</p> |
| <p>Cass.7382 del 2010 (deciso il 3 marzo e depositato il 26 marzo)</p> | <p>primo ricorso gennaio 2001 Trib. Pinerolo poi con sentenza del 20 luglio 2004 e sentenza depositat a il 20 giugno 2006 Corte di Appello di Torino</p> | <p>Questa Corte ha già avuto modo di precisare che per "mobbing", riconducibile alla violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall'art.2087 c.c. deve intendersi una condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro o del dirigente protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo....ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c)il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del dirigente e iul pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.</p> | <p>C.L. addetto allo stabilimento di laterizi LICENZIATO</p> | <p>Rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate in € 45,00 per esborsi ed in € tremila per onorari in favore di ciascuna parte controricorrente, con distrazione in favore dell'avv. (...) delle spese liquidate al controricorrente.</p> | <p>Ricorre Giustetto F.Ili SRL (30463/06) e controricorrono C.L. e la Fondiaria SAI SPA</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| <p>Cass.7398 del 2010 (deciso il 16 febbraio e depositato il 26 marzo)</p> | <p>sentenza 395/05 Corte d'Appello di Perugia</p> | <p>Nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro - al quale spetta l'onere della prova - non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali</p> | <p>Portale ttere LICEN ZIATO</p> | <p>La Corte accoglie il ricorso, cassa e rinvia anche per le spese alla Corte d'Appello di Ancona.</p> | <p>Ricorre Poste Italiane SPA (26373/06) e controricorre G.P.</p> |
| <p>Cass.11891 del 2010 (depositato 26 marzo) (NON TROVATO TESTO INTEGRAL E)</p> | <p>Giudice di pace di Perugia e Trib. monocratico di Perugia</p> | <p>reato di violenza privata, ai sensi dell'art. 610 c.p.,M.M. responsabile di produzione minacciava di licenziare</p> | <p>T.M.</p> | <p>Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali e della somma di euro 1.500 alla parte civile costituita, oltre accessori come per legge.</p> | <p>M. ha proposto ricorso per cassazione</p> |