



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 17 settembre 2019

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 38

## CIRCOLARI / NORMATIVA

### **Poste: accordo per la cessione solidale delle ferie**

In data 11 settembre 2019 è stato sottoscritto, tra Poste Italiane s.p.a. e SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POSTE, FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni e FNC-UGL Comunicazioni, l'accordo per la cessione solidale delle ferie.

Si tratta di un accordo che fissa le modalità di cessione delle ferie a dipendenti che abbiano la necessità di prestare assistenza a figli minorenni con particolari gravi condizioni di salute debitamente certificate e dipendenti che siano impiegati o residenti presso Comuni colpiti da calamità naturali.

### **Deposito contratti di secondo livello: dal 15 settembre solo deposito telematico**

Ricordiamo che dal 15 settembre tutti i contratti di II livello, siano essi aziendali o territoriali dovranno essere depositati esclusivamente per il tramite della procedura la procedura telematica messa a disposizione sul sito [cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it)

## GIURISPRUDENZA

### **Cass. 4.7.2019 n. 18004 sulla non applicabilità all'INPS del termine biennale di decadenza per agire contro l'appaltatore**

Con la sentenza n. 18004 del 4 luglio 2019, la Corte di Cassazione ha affermato che l'obbligo di responsabilità solidale negli appalti per quel che riguarda la contribuzione, ha una durata quinquennale e non biennale come per le retribuzioni.

Osserva la Corte che l'obbligo contributivo ha una natura diversa da quello retributivo e non può essere confuso con quello.

Ne consegue che allorché l'art. 29 riferisca il termine di due anni alla sola obbligazione retributiva, questa prescrizione non può essere estesa oltre la lettera della legge: la conclusione è che l'obbligo contributivo rimane soggetto a regime generale della prescrizione quinquennale.

**Cass. 9.7.2019 n.18411 - legittimità del licenziamento in caso di abuso dei permessi ex L. n. 104/1992**

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore che utilizzava i permessi accordati a norma della legge n. 104/92 in modo abusivo e, segnatamente, come riposo personale, senza recarsi presso l'abitazione della zia nei cui confronti avrebbe dovuto prestare la relativa assistenza. Va segnalato che in materia la Cassazione ha offerto interpretazioni contraddittorie sull'utilizzo dei giorni di permesso retribuito per assistenza ad anziani o disabili.

Infatti, in passato ci sono state sentenze che hanno interpretato la norma sull'assistenza in maniera molto restrittiva, escludendo ogni attività che non fosse la presenza continuativa per assistenza presso il disabile (cfr. Cass. civ., sez. lav., n. 23891/18).

In altri casi invece è stato considerato legittimo per il lavoratore utilizzare parte del tempo dei permessi per il ristoro delle energie psicofisiche o per il disbrigo di incombenze personali, difficilmente realizzabili nei giorni di lavoro a tempo pieno.

A titolo esemplificativo si consideri che la Corte di legittimità, nella sentenza n. 29062/2017, ha affermato che l'assistenza che legittima il beneficio del congedo straordinario non necessariamente deve impedire a chi la offre di riservarsi spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, a patto però "che risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile".

Nella fattispecie che ci occupa, la vicenda sottoposta al vaglio critico della Corte di legittimità è originale. Se, infatti, negli altri episodi di licenziamento per abuso della legge 104, il dipendente si è sempre fatto sorprendere dagli investigatori fuori di casa, intento a svolgere commissioni personali, shopping, attività sportive o, in alcuni casi, in un night club, in questa vicenda il soggetto è rimasto "sul divano" a riposarsi piuttosto che andare a casa della zia disabile, della quale doveva prendersi cura.

In particolare la Corte d'Appello di Bologna, nel confermare la decisione resa dal giudice di primo grado, ha rilevato come nella circostanza poteva ritenersi raggiunta la prova dell'abuso di due "permessi 104" sulla base delle risultanze della relazione di una agenzia investigativa che aveva accertato come dalle ore 6.30 alle ore 21 di ciascuno dei due giorni contestati, il lavoratore non era mai entrato o uscito dalla propria abitazione e, dunque, non si era recato presso la (diversa) residenza della zia per fornirle la dovuta assistenza.

Detta circostanza, unitamente alle dichiarazioni/giustificazioni rilasciate dal lavoratore nel corso del procedimento disciplinare antecedente al licenziamento (audizione ex art. 7, Legge 300/70), che aveva affermato di aver prestato una "regolare assistenza alla zia come era abitudine, a eccezione di alcune ore della giornata", e al fatto che gli investigatori (assunti dal datore di lavoro) non avevano avvistato il dipendente presso l'abitazione della zia nelle suddette giornate, giustificavano, secondo la Corte di Appello, il licenziamento del lavoratore per il disvalore sociale ed etico della condotta e per la compromissione irrimediabile del vincolo fiduciario fra dipendente e azienda.

La Corte di Cassazione conferma le decisioni dei precedenti giudici, dichiarando inammissibile il ricorso poiché le obiezioni alla sentenza impugnata sono finalizzate a un controllo nel merito della causa, non consentito in sede di legittimità.

Secondo la pronuncia della Cassazione, la Corte di Appello ha affrontato la questione relativa all'abuso dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 con motivazione logicamente congrua.

È stato infatti dimostrato, attraverso la relazione investigativa prodotta dal datore di lavoro (e confermata dall'investigatore in sede di prova testimoniale), che il lavoratore "... nelle giornate del

5 e 8 settembre 2015, non era uscito né entrato nella propria abitazione in orario compreso fra le 6.30 e le 21,00; ciò strideva insanabilmente con le giustificazioni rese dal lavoratore in sede di audizione disciplinare (nell'ambito delle quali aveva dichiarato di aver prestato regolare assistenza alla zia come era abitudine, ad eccezione di alcune ore della giornata), considerato altresì che il D. non aveva mai dedotto di aver prestato assistenza in orario precedente le 6.30 o posteriore alle 21.00; inoltre, prova ulteriore (che si aggiungeva a quella "dirimente" innanzi citata) della mancata assistenza alla zia doveva ritenersi fornita dall'appostamento dell'investigatore altresì nella strada ove era ubicata l'abitazione della zia, non esplicando incidenza determinante l'errore di due numeri civici quale sede dell'appostamento, trattandosi (come riferito dai testimoni) di strada "a senso unico e molto stretta", con numeri civici "adiacenti".

La pronuncia sdogana, inoltre, un altro importante principio ovvero che non viene violato né il principio di buona fede né il divieto di cui all'art. 4 della legge n. 300/1970 ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto.

### **Cass. 2.7.2019 n. 17707 - nesso di causalità tra malattia e rapporto di lavoro**

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n.17707 del 2 luglio 2019, ha affermato che per il datore di lavoro non sussiste alcuna responsabilità in caso di malattia del dipendente asseritamente conseguenza del mancato spostamento del medesimo ad altra mansione, laddove dalle visite di controllo effettuate non risultava alcuna incompatibilità con le mansioni assegnate, senza che venissero infatti riscontrate patologie che risultassero incompatibili con le mansioni svolte o che lasciassero ritenere come probabili un aggravamento delle malattie da cui il lavoratore era affetto.

Nel caso oggetto del giudizio, la società datrice tra l'altro aveva precedentemente, provveduto alla modifica delle mansioni assegnate al lavoratore in relazione al giudizio di incompatibilità espresso con riguardo alle precedenti mansioni che il medesimo svolgeva.

Nell'ordinanza in oggetto, la Corte ha infatti affermato che "la dipendenza della malattia del lavoratore da una causa di servizio non implica, né può far presumere che l'evento dannoso sia derivato dalle condizioni di insicurezza dell'ambiente di lavoro, essendo possibile che la patologia accertata debba essere collegata alla qualità intrinsecamente usurante della ordinaria prestazione lavorativa ed al logoramento dell'organismo del dipendente esposto ad un lavoro impegnativo per un lasso di tempo più o meno lungo.

In detto ultimo caso si resta al di fuori dell'ambito dell'articolo 2087 c.c. che riguarda una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici".

Diverso è invece il caso richiamato dalla difesa del lavoratore nel caso in oggetto, in cui la Corte di Cassazione con la sentenza n. 27964/2018 aveva accolto il ricorso del lavoratore, evidenziando che in tal caso la Corte di appello adita a fronte del pregresso accertamento di una patologia dipendente da causa di servizio, non aveva proceduto ad un conseguente e severo controllo sulle mansioni successivamente attribuite, ed anzi conservate, al lavoratore.