

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 22375 del 26 settembre 2017

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA IL DATORE DI LAVORO QUALORA LE ACCUSE MOSSE SI RIVELINO INFONDATE

Lo scorso 15 novembre è stata approvata, ed è in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, la Legge che tutela gli autori di segnalazioni di reati o d'irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (cosiddetto Whistleblowing), a beneficio dei dipendenti di enti pubblici o soggetti a pubblico controllo. È solo l'ultimo passo verso una globale disciplina della materia, che oggi affonda le radici unicamente in alcune norme sulla sicurezza e sul credito, ancora priva di un'unitaria specifica normativa. Significativo è stato il contributo, giuridicamente puntuale, reso dalla Giurisprudenza della Corte di Cassazione nello stilare essenziali principi di giustizia. Con la Sentenza in esame infatti, depositata poco prima della definitiva approvazione dell'indicata Legge da parte della Camera dei Deputati, è stato fornito un determinante orientamento per la corretta interpretazione della neonata norma. Il lavoratore che denunci all'Autorità

Giudiziaria fatti attinenti a reati perpetrati dal datore di lavoro, salvo non risulti la consapevolezza della loro insussistenza o lo scopo calunnioso dell'iniziativa, non è passibile di licenziamento qualora il contenuto della denuncia si riveli infondato. Puntualizza la Suprema Corte che l'obbligo di fedeltà, di cui all'articolo 2105 del Codice Civile, non può estendersi sino a imporre al lavoratore di astenersi dal denunciare fatti illeciti avvenuti nell'azienda, rischiando di scivolare in un paradossale "dovere di omertà". La valorizzazione dei superiori interessi pubblici, porta infatti a escludere che, nell'ambito del rapporto di lavoro, la denuncia di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato possa essere fonte di responsabilità disciplinare, tale da giustificare un licenziamento, per giusta causa o giustificato motivo, tranne il caso in cui l'iniziativa sia stata presa, strumentalmente, in mala fede.

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 27444 del 20 novembre 2017

NESSUN RISARCIMENTO AL LAVORATORE VITTIMA DI MOBBING ANCHE SE LASCIATO PRIVO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA SE NON PROVATO L'INTENTO PERSECUTORIO

Con la sentenza in esame, la Suprema Corte ha sottolineato la particolare rilevanza della produzione dei mezzi di prova nel corso del giudizio di merito, considerata la sua competenza esclusivamente riservata al giudizio di Legittimità. Una decisione, infatti, logicamente e congruamente motivata, basata su ricostruzioni correttamente effettuate in sede d'Appello, risulterebbe insindacabile da parte della Corte di Cassazione. Come pertanto sancito, in sintonia con l'orientamento delle Sezioni Unite, un "danno da mobbing" suscettibile di risarcimento, necessita della prova di precisi elementi: una serie di comportamenti di natura persecutoria

contro la vittima da parte del datore di lavoro, di un suo preposto o altri dipendenti; l'evento lesivo della salute; il nesso eziologico tra tali condotte e il pregiudizio subito; l'intento persecutorio unificante tutti i comportamenti lesivi. Qualora non correttamente provata la sussistenza delle elencate circostanze e, in particolare, di un programma sistematicamente persecutorio, non si potrà parlare di "danni da mobbing" e ciò anche nel caso di demansionamento del dipendente, con riduzione di incarichi cui consegue un'assoluta inattività.