

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

■ Corte di Cassazione - Sezione Lavoro
Ordinanza n. 7844 del 29 marzo 2018

CONFERMATA LA LEGITTIMITÀ DEL RISARCIMENTO DANNI DA STRAINING PER IL LAVORATORE VESSATO

Nuovamente la Suprema Corte si è favorevolmente espressa sul fenomeno dello "straining", in precedenza affrontato anche in questa rubrica, non dissimile da quello più conosciuto e dibattuto del "mobbing".

La fattispecie è, infatti, solo una forma più leggera di mobbing, generata da una serie di comportamenti vessatori nei confronti di un lavoratore, privi però del carattere della continuità nel tempo, ma comunque lesivi per la sua dignità.

La Corte di Cassazione, in linea con il proprio orientamento sul tema straining, ha ritenuto quindi ben motivata dalla Corte d'Appello di Firenze la Sentenza con cui la stessa ha solo parzialmente modificato, ma nella sostanza confermato, la decisione di primo grado con cui si riconosceva al dipendente di un Istituto di Credito l'aver subito una conflittuale e stressante situazione lavorativa.

La Corte di Legittimità ha evidenziato come il lavoratore fosse stato bersaglio di lettere di scherno diffuse in Banca, nonché di azioni ostili limitate nel numero e distanziate nel tempo, non rientranti quindi nell'ipotesi del mobbing, ma tali da generare un particolare stress sicuramente lesivo del suo diritto alla salute, anche solo presuntivamente ed in assenza di prove circa l'esistenza di un intento persecutorio.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità psicofisica dei suoi dipendenti (art. 2087 Codice Civile) e, in tal senso, oltre assicurare la salubrità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, avrebbe altresì il dovere d'intervenire per evitare atteggiamenti ostili e di scherno nei loro confronti.

■ Corte di Cassazione - Sezione Lavoro
Ordinanza n. 8694 del 9 aprile 2018

IL DIPENDENTE CHE REALIZZA UN SOFTWARE PER LE ATTIVITÀ AZIENDALI PUÒ AGIRE NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO PER LA TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE

Il lavoratore dipendente che realizza un software per l'espletamento della sua attività, anche qualora l'opera sia stata creata al di fuori dell'orario e del rapporto di lavoro, non può rivendicare le proprie ragioni nei confronti del datore di lavoro con un'azione per indebito arricchimento (ex art. 2041 Codice Civile), ma ricorrere alla normativa posta a tutela del "diritto d'autore".

Fatto salvo il riconoscimento del trattamento retributivo previsto per le mansioni di programmatore, riconducibili ad un superiore livello d'inquadramento, nell'indicato senso ha deliberato la Corte di Cassazione, riformando una decisione della Corte d'Appello di Lecce.

I programmi per elaboratore ha precisato la Suprema Corte, ai sensi della Legge n. 633 del 1941 come modificata dal Decreto Legislativo n. 518 del 1992, sono protetti come opere letterarie e, quindi, la loro creazione attribuisce all'autore il diritto esclusivo di farne uso, anche a fini economici.

Unica deroga a questo principio, che attribuirebbe al datore di lavoro il diritto d'utilizzare in modo esclusivo il programma, è che l'opera sia riferibile alle mansioni del dipendente o sia stata creata su istruzioni aziendali.

Rilevata l'inesistenza di tali circostanze, l'autore avrà a disposizione le azioni riconosciute a chi venga leso nel diritto di sfruttare economicamente una propria creazione, con susseguente risarcimento dei danni.

“ Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità psicofisica dei suoi dipendenti (art. 2087 Codice Civile) e... il dovere d'intervenire per evitare atteggiamenti ostili e di scherno nei loro confronti. ”

“ I programmi per elaboratore ha precisato la Suprema Corte... sono protetti come opere letterarie e, quindi, la loro creazione attribuisce all'autore il diritto esclusivo di farne uso, anche a fini economici. ”