



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## NOTIZIE UTILI N. 40

### **Esclusa la tenuità del fatto per chi timbra il cartellino al posto del collega**

Per la Cassazione, la particolare tenuità del fatto deve essere esclusa per la dipendente pubblica che timbra il cartellino del collega, con condotte reiterate, prolungate nel tempo e dannose per la PA. Con la [sentenza n. 45947/2019](#) la Cassazione rigetta il ricorso dell'imputata che aveva contestato tra i vari motivi di ricorso il mancato riconoscimento della esclusione della punibilità per particolare tenuità del fatto ai sensi dell'art. 131 bis c.p. La condotta della dipendente che timbra reiteratamente e per un tempo prolungato il cartellino del superiore non può essere considerata tenue, stante anche il danno arrecato alla Pubblica amministrazione

### **Indennità di accompagnamento: va concessa anche in presenza di vizi formali**

Con l'[ordinanza n. 29786/2019](#), la Cassazione rigetta il ricorso dell'Inps in quanto l'istituto ha erroneamente respinto la richiesta di accompagnamento avanzata da un soggetto solo perché il certificato medico allegato alla domanda difettava dell'indicazione della sua condizione di impossibilità di compiere da solo le normali attività quotidiane e la sua condizione di handicap. Ricorda infatti la Corte, come chiarito da recente cassazione, che la presenza di eventuali vizi formali della domanda non ostacolano il riconoscimento del beneficio assistenziale dell'indennità di accompagnamento.

### **Cassazione: licenziamento dopo una colluttazione**

Con sentenza n. [29090/2019](#), la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento adottato da un datore di lavoro relativo ad un dipendente (nel caso di specie "quadro") coinvolto in una colluttazione con un altro dipendente, in quanto sproporzionato. Il lavoratore, reagendo ad una aggressione di un sottoposto aveva colpito lo stesso causando lesioni di una certa gravità. Il fatto aveva avuto ampio eco sulla stampa locale.

La Corte ha confermato le conclusioni alle quali era giunta la Corte di Appello, sostenendo che l'alterco tra i dipendenti doveva essere qualificato come diverbio litigioso (sanzione conservativa) e non come rissa, tale da giustificare un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Secondo la Cassazione il licenziamento risulta sproporzionato ma non è tale da ammettere il lavoratore alla reintegra. Infatti, dopo la riforma dell'art. 18 della legge n. 300/1970, avvenuta nel 2012, la tutela reale per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del D.L.vo n. 23/2015, si applica soltanto laddove il giudice accerti che non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto contestato o perché lo stesso fatto è sanzionato dal CCNL o dal codice disciplinare applicabile con una sanzione meno grave del recesso.

Di conseguenza, viene definita corretta la conclusione alla quale era giunta la Corte di Appello: pagamento di una indennità risarcitoria pari a 24 mesi calcolati sull'ultima retribuzione globale di fatto, ma non la reintegra.

### **Permessi giornalieri in caso di padre lavoratore dipendente e madre lavoratrice autonoma: precisazioni**

L'INPS, recependo l'orientamento della Cassazione, fornisce alcune precisazioni circa la fruizione dei permessi giornalieri previsti durante il primo anno di vita del bambino in caso di padre lavoratore dipendente e madre lavoratrice autonoma (circolare INPS del 18 novembre 2019 n. 140).

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire dei riposi giornalieri (art. 40 d.lgs. 151/2001) anche nel caso in cui la madre, lavoratrice autonoma, abbia ripreso la propria attività professionale subito dopo il parto e stia contemporaneamente percependo l'indennità di maternità (Cass. 12 settembre 2018 n. 22177). Il padre non può, invece, fruire dei riposi giornalieri nel periodo in cui la madre lavoratrice autonoma si trova in congedo parentale. In caso di parto plurimo il padre lavoratore dipendente, quando la madre è lavoratrice autonoma, non ha diritto al raddoppio delle ore di permesso (art. 41 d.lgs. 151/2001).

### **Per l'inquadramento superiore è necessario lo svolgimento di tutte le mansioni previste**

Vacilla la pretesa avanzata da una dipendente dell'INPS. Censurata in Cassazione la valutazione compiuta in appello, laddove si è sostenuto che l'effettuazione di alcune mansioni, accompagnata dalla competenza a svolgere anche le altre connesse allo specifico profilo professionale, è sufficiente per riconoscere il migliore inquadramento e la maggiore retribuzione. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 29421/19; depositata il 13 novembre) Lo svolgimento in concreto di alcune operazioni connesse a una determinata figura professionale - superiore a quella prevista dall'inquadramento assegnato al lavoratore -, accompagnato dalla attitudine a prendersi in carico anche...

### **Agenzia Entrate Riscossione da oggi avvocati difensori anche del Fisco**

L'Agenzia delle Entrate e Riscossione può essere difesa in giudizio da legali del libero foro quando l'avvocatura non è disponibile. Cosa dice la Cassazione.

Da oggi l'Agenzia delle Entrate Riscossione potrà avvalersi liberamente degli avvocati per difendersi in giudizio. A stabilirlo è la [sentenza numero 30008 del 19 novembre 2019](#) che fa chiarezza sulla scelta del libero patrocinio da parte dell'ente pubblico. La sentenza dei supremi giudici sgombra quindi il campo ai dubbi derivanti dalla scelta fra l'Avvocatura dello Stato e gli avvocati del libero foro per l'Agenzia delle Entrate Riscossione e per i quali si era ritenuto per certi versi inammissibile e illegittimo rivolgersi liberamente a legali sulla piazza. Le Sezioni Unite della



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

cassazione hanno invece liberalizzato l'azione dell'ente pubblico di riscossione ritenendo legittimo scegliere l'avvocato laddove non è espressamente indicato o previsto il ricorso all'Avvocatura dello Stato.

## La sentenza della Corte di Cassazione

Pertanto, secondo la Corte di Cassazione, *“in tutti i casi non espressamente riservati all'Avvocatura dello Stato su base convenzionale (cioè sulla base della convenzione stipulata con l'Agenzia delle Entrate Riscossione), è possibile per l'Agenzia avvalersi di avvocati del libero foro secondo un meccanismo automatico e senza formalità”*. Pertanto se vi è una convenzione con l'Avvocatura dello Stato. L'Agenzia dovrà rispettarla e non potrà scegliere liberamente a chi affidare le proprie difese, salvo che vi sia conflitto d'interessi. In tutti gli altri casi, non è richiesta l'adozione di apposita delibera od alcuna altra formalità per ricorrere al patrocinio a mezzo di **avvocati del libero foro** o da propri dipendenti delegati qualora si tratti di cause minori avanti i giudici di pace.

## Critica del lavoratore fondata? Licenziamento ingiustificato

La Cassazione (sentenza n. 18410/2019) ammette la libertà di manifestare liberamente il proprio pensiero entro i limiti della verità oggettiva dei fatti denunciati

La Corte di Cassazione si pronuncia nuovamente sul diritto del lavoratore di criticare apertamente, nell'ambito del rapporto di lavoro, la condotta del proprio datore di lavoro, ammettendola, tuttavia, entro i limiti della verità oggettiva dei fatti denunciati.

La libertà di manifestare liberamente il proprio pensiero con ogni mezzo, garantita a tutti dalla nostra Carta fondamentale all'[art. 21](#), costituisce uno dei principi cardine di ogni democrazia che si rispetti, al punto da poter essere considerata unità di misura della democraticità di un ordinamento nazionale.

Come ogni diritto, tuttavia, essa soggiace ai limiti di tutela e rispetto degli altri diritti e libertà di pari rango costituzionale e, pertanto, cessa là dove l'esercizio della libera manifestazione del pensiero leda qualcuno di tali diritti e libertà costituzionalmente apprezzabili, prime fra tutte il decoro e la dignità della persona umana.

Quando, poi, la libera espressione del proprio pensiero si esplica nell'ambito del rapporto e dei luoghi di lavoro ([art. 1, Stat. Lav.](#)), e diventa critica mossa nei confronti delle scelte del datore di lavoro, la sua tutela sopporta non solo il limite del rispetto dei diritti della personalità, e dunque del decoro e della reputazione dell'impresa, a sua volta specificazioni della libertà di iniziativa economica, - che possono essere sacrificati solo se la critica persegue un interesse superiore collettivo - ma anche quelli che dottrina e giurisprudenza hanno definito i c.d. limiti interni al diritto di critica del lavoratore.

Perché la critica del lavoratore nei confronti dell'impresa o di suoi rappresentanti o superiori gerarchici sia legittima deve avere ad oggetto fatti veri, che rispondano a criteri di veridicità ed oggettività riscontrabile, nonché pertinenti, coerenti e funzionali allo scopo che la critica stessa persegue, astenendosi da accuse infondate e dai contorni meramente diffamatori (c.d. principio della continenza sostanziale), e deve altresì essere esternata per il mezzo di forme verbali o scritte rispettose dei criteri della correttezza e civiltà, che non contengano, in particolare, espressioni denigratorie o scurrili che risultino offensive e ingiuriose (c.d. principio di continenza sostanziale).

IL COORDINAMENTO TERRITORIALE