

## Interventi giurisprudenziali

Di seguito si riportano estratti delle sentenze della Cassazione riguardanti:

[n.ro 14383 del 14.07.2016](#) sanzioni disciplinari: ritardo eccessivo nella contestazione disciplinare;

[n.ro 14629 del 18.07.2016](#) infortuni sul lavoro : responsabilità del datore di lavoro per omessa vigilanza

[n.ro 15082 del 21.07.2016](#) licenziamento giustificato motivo oggettivo

[n.ro 17328 del 25.08.2016](#) iscrizione gestione commercianti : necessità della gestione di esercizio commerciale

- ritardi eccessivi nella contestazione che impediscano o rendano al lavoratore più difficile difendersi, non possono essere giustificati in relazione ai soli sistemi aziendali di verifica che, se troppo farraginosi e complessi, mostrano solo una inadempienza organizzativa del datore di lavoro nell'apprestare verifiche sul corretto adempimento degli obblighi contrattuali dei dipendenti nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto.  
Pur essendo insindacabili le scelte organizzative del datore di lavoro, queste devono consentire allo stesso di esercitare il potere disciplinare in modo rispettoso dei principi di cui all'art. 7;
- il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità e dell'imprevedibilità rispetto al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento;
- il giustificato motivo oggettivo di licenziamento può consistere anche soltanto in una diversa ripartizione delle mansioni fra il personale in servizio attuata a fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che, invece di essere assegnate ad un solo dipendente, esse possono suddividersi fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate: il risultato finale può legittimamente far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente, sempre che tale riassetto sia realmente all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta;
- il presupposto imprescindibile per l'iscrizione alla gestione commercianti è che vi sia un esercizio commerciale, la gestione dello stesso come titolare o come familiare coadiuvante o anche come socio di s.r.l. che abbia come oggetto un esercizio commerciale.

Il che non ricorre nello svolgimento della sola attività di riscossione dei canoni di immobili concessi in locazione.