

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 3 – Agosto-Ottobre 2014

Cassazione 20 agosto 2014 n. 18046 – Somministrazione irregolare – Risarcimento del danno

In caso di somministrazione irregolare e di conseguente conversione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, trova applicazione, ai fini del risarcimento del danno, la disciplina prevista dall'art. 32 della legge n. 183/2010 in materia di indennità omnicomprensiva.

Ciò in quanto sino a che non intervenga l'accertamento giudiziale, il rapporto tra utilizzatore e lavoratore si è protratto ed ha assunto le caratteristiche analoghe a quelle di un contratto a termine, con conseguente applicazione del relativo regime sanzionatorio, destinato, peraltro, ad operare proprio nei casi di "conversione del contratto a tempo determinato".

Ne consegue il principio di diritto secondo cui *"L'indennità prevista dalla L. n. 183 del 2010, art. 32 trova applicazione ogni qual volta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione di lavoro, convertito – ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 27, u.c. – in un contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione"*.

Cassazione Sez. Un. 27 agosto 2014 n. 18353 – Licenziamento illegittimo – Richiesta di pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra e risarcimento in caso di ritardo nel pagamento della stessa

La rinuncia alla reintegra e la conseguente richiesta di pagamento della connessa indennità sostitutiva estingue il rapporto di lavoro per cui è causa con effetto dal momento in cui il datore di lavoro riceve detta rinuncia.

Pertanto, l'eventuale ritardo nel pagamento dell'indennità sostitutiva non viene risarcito attraverso il pagamento delle retribuzioni maturate durante la *mora debendi*, ma mediante la richiesta di interessi legali e rivalutazione.

Ne consegue il principio di diritto secondo cui *"Ove il lavoratore illegittimamente licenziato in regime di c.d. tutela reale – quale è quello, nella specie applicabile ratione temporis, previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, nel testo precedente le modifiche introdotte con la L. 28 giugno 2012, n. 92 – opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 18 cit., comma 5, il rapporto di lavoro si estingue con la comunicazione al datore di lavoro di tale opzione senza che permanga, per il periodo successivo in cui la prestazione lavorativa non è dovuta dal lavoratore né può essere pretesa dal datore di lavoro, alcun obbligo retributivo con la conseguenza che l'obbligo avente ad oggetto il pagamento di tale indennità è soggetto*



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

alla disciplina della mora debendi in caso di inadempimento, o ritardo nell'adempimento, delle obbligazioni pecuniarie del datore di lavoro, quale prevista dall'art. 429 c.p.c., comma 3, salva la prova, di cui è onerato il lavoratore, di un danno ulteriore".

Cassazione 29 agosto 2014 n. 18462 – Sistematicità dei ritardi – Legittimità del provvedimento disciplinare

E' legittimo il provvedimento disciplinare di sospensione comminato nei confronti del dipendente che con sistematicità si presenta in ritardo sul posto di lavoro e ciò indipendentemente dall'affissione del codice disciplinare.

In merito a tale ultimo aspetto, la Suprema Corte ribadisce il principio secondo cui "in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionabile sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non è necessario provvedere all'affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore può ben rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta".

Nel caso di specie, appare, dunque, evidente la sinallagmaticità che intercorre tra il corretto e puntuale rispetto dell'orario di lavoro da parte del lavoratore e quello retributivo a carico del datore di lavoro, cosicché la violazione del primo è immediatamente percepibile dal prestatore di lavoro quale violazione dei propri doveri scaturenti e connessi al rapporto lavorativo.

Cassazione 1° settembre 2014 n. 18476 – Qualificazione giuridica del rapporto – Rilevanza del comportamento delle parti

Ai fini della qualificazione giuridica di un rapporto di lavoro rileva il comportamento delle parti, indipendentemente dal *nomen juris* attribuito dalle stesse o dalla loro iniziale volontà, in ossequio al principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale.

Pertanto, "(...) sia allorquando le parti, pur volendo attuare un rapporto di lavoro subordinato, abbiano simulatamente dichiarato di volere un diverso rapporto lavorativo al fine di eludere la disciplina legale inderogabile in materia, sia nel caso in cui l'espressione verbale abbia tradito la vera intenzione delle parti, sia infine nell'ipotesi in cui, dopo avere voluto realmente il contratto di lavoro autonomo, durante lo svolgimento del rapporto le parti stesse, attraverso fatti concludenti, mostrino di aver mutato intenzione e di essere passate ad un effettivo assetto di interessi corrispondente a quello della subordinazione, il giudice di merito, cui compete di dare l'esatta qualificazione giuridica del rapporto, deve attribuire valore prevalente al comportamento tenuto dalle parti nell'attuazione del rapporto stesso".



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903987 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 4 settembre 2014 n. 18675 – Cessione di ramo d'azienda e procedure di licenziamento collettivo

Non configura trasferimento di ramo d'azienda la cessione di una articolazione che non sia qualificabile quale entità economica organizzata in maniera stabile e che, in occasione del trasferimento, conservi la propria identità.

Pertanto, non si realizza la fattispecie del trasferimento d'azienda allorché oggetto del passaggio sia un'area creata *ad hoc* al momento del trasferimento medesimo al solo fine di allocare in essa personale successivamente dichiarato in esubero ed interessato da licenziamento collettivo.

Viene, pertanto, ribadito il principio di diritto secondo cui *“(…) per ramo d'azienda, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., (...), come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione d'azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità. Il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente, e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento, o come tale identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza dei rapporti di lavoro ad un ramo di azienda già costituito”*.

Cassazione 4 settembre 2014 n. 18678 – Eccessiva morbilità e licenziamento per scarso rendimento

E' legittimo il licenziamento intimato al lavoratore che, a causa di frequenti malattie aggraviate principalmente a giorni di riposo, abbia fornito una *“prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile dall'azienda”*.

In tal caso il recesso da parte del datore di lavoro risulta giustificato in ragione dello scarso rendimento da parte del dipendente che, con assenze a *“macchia di leopardo”* e *“mirate”*, renda non più utile la propria prestazione lavorativa, a nulla rilevando, pertanto, il mancato superamento del periodo di comporta.

Cassazione Sez. Un. 18 settembre 2014 n. 19665 – Reintegra del lavoratore e sanzioni per omessa contribuzione

In caso di reintegra del lavoratore le sanzioni civili per omissione contributiva con riferimento al periodo precedente all'ordine di reintegrazione sono dovute solo qualora il licenziamento sia dichiarato nullo o inefficace, mentre per le ipotesi di recesso annullabile perché privo di giustificato motivo ovvero di giusta causa trova applicazione l'ordinario regime della *mora debendi*.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903987 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 24 settembre 2014 n. 20106 – Calcolo del periodo di comporto

Ai fini del comporto si calcolano anche i giorni non lavorativi che ricadono all'interno dello stato di malattia, in quanto opera, salva specifica prova contraria, una presunzione di continuità della morbilità.

Peraltro non vige alcun obbligo legale in capo al datore di lavoro di evidenziare all'interno delle buste paga i giorni di assenza residui ai fini del superamento del periodo di comporto.

Cassazione 30 settembre 2014 n. 20600 – Trasferimento individuale e concetto di unità produttiva

Ai fini dell'applicazione delle tutele di cui all'art. 2103 c.c., per unità produttiva deve intendersi qualsivoglia entità aziendale che si caratterizzi per *“condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo lavorativo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale”*, a nulla rilevando la dislocazione territoriale della stessa e la vicinanza ad altra diversa unità anche sita nel medesimo comune.

Peraltro, *“anche se la nozione di trasferimento (...) implica di regola il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione, è comunque configurabile come trasferimento pure lo spostamento definitivo del luogo di lavoro da una unità produttiva all'altra anche se lo stesso non richieda il mutamento della residenza del lavoratore”*.

Cassazione 17 ottobre 2014 n. 22063 – Annullamento delle dimissioni e pretesa delle retribuzioni

Stante la sinallagmaticità che connota il rapporto di lavoro, la pronuncia giudiziale di annullamento delle dimissioni rassegnate in stato di incapacità naturale del lavoratore non comporta il diritto per lo stesso al pagamento delle retribuzioni relative al periodo intercorrente tra la data delle dimissioni e quella della riammissione in servizio.

Cassazione 20 ottobre 2014 n. 22154 – Uso del mezzo proprio e infortunio “in itinere”

Ai fini della configurabilità dell'infortunio “in itinere” occorso al lavoratore mentre si recava con la propria vettura sul posto di lavoro e del riconoscimento del relativo trattamento indennitario è necessario che ricorrano determinate condizioni tra cui la *“necessità dell'uso del veicolo privato”*, condizione che non sussiste tutte le volte in cui il tragitto casa-lavoro – peraltro nel caso di specie di minima entità (meno di un chilometro) – sia percorribile con mezzi di trasporto pubblico ovvero anche a piedi.

L'uso del mezzo di trasporto pubblico, difatti, per consolidata giurisprudenza *“costituisce lo strumento normale per la mobilità delle persone e comporta il grado minimo di esposizione al rischio di incidenti”* (v. Cass. n. 19940/2004).

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903987 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 21 ottobre 2014 n. 22289 – Lavoro a progetto – Criteri distintivi

Nel qualificare un determinato rapporto di lavoro come subordinato ovvero autonomo occorre avere riguardo, oltre che all'esercizio del potere organizzativo, direttivo e disciplinare, anche ad ulteriori indici quali l'osservanza di un determinato orario di lavoro, la continuità delle prestazioni, le modalità di erogazione del compenso, la presenza o meno di una seppur minima organizzazione imprenditoriale e, dunque, l'assunzione o meno in capo al prestatore del rischio di impresa.

La Suprema Corte arriva, dunque, a ribadire il seguente principio di diritto: *"(...) nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, ed occorre allora far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere in capo al prestatore"*.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903987 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it