Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro
n° 4 – Novembre-Dicembre 2014

Cassazione 29 ottobre 2014 n. 23021 – Accertamento di lavoro subordinato – Criteri distintivi della subordinazione

La compilazione dei fogli presenze e dei report orari di prestazione lavorativa così come l'invio di posta elettronica da parte del committente contenente semplici direttive tecniche non sono da sé soli sufficienti a dimostrare il carattere subordinato del rapporto di collaborazione, laddove difetti la prova circa l'effettivo assoggettamento al potere direttivo e di controllo, oltre che disciplinare, da parte del committente medesimo.
Ne consegue il principio secondo cui *"(…) i requisiti determinanti ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato sono ravvisabili nell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro – potere che deve estrinsecarsi in specifici ordini (e non in semplici direttive, compatibili anche con il lavoro autonomo) -, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione dell'attività lavorativa e nello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro; il rischio economico dell'attività lavorativa e la forma di retribuzione hanno, invece, carattere sussidiario (e sono utilizzabili specialmente quando nel caso concreto non emergano elementi univoci a favore dell'una o dell'altra soluzione) (…)"*.

Cassazione 6 novembre 2014 n. 23669 – Licenziamento illegittimo – Interpretazione dell'art. 18 L. n. 300/1970 e ambito di applicazione della cosiddetta "reintegra ridotta"

La cosiddetta "reintegra ridotta", prevista dal quarto comma dell'art. 18, come novellato dalla L. n. 92/2012, trova applicazione esclusivamente nel caso in cui l'insussistenza del fatto addotto a base del licenziamento risulti "materialmente" insussistente, con esclusione di qualsivoglia considerazione in merito alla dimensione "soggettiva" e alla valutazione circa la proporzionalità del provvedimento di espulsione rispetto alle condotte contestate al lavoratore.
La Suprema Corte precisa, difatti, che *"il nuovo art. 18 ha tenuto distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere*

condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all'individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato".

Cassazione 6 novembre 2014 n. 23672 – Illegittimità dello sciopero delle mansioni

E' da considerarsi illegittimo lo sciopero delle mansioni, concernente il rifiuto da parte dei lavoratori di eseguire uno o più tra i compiti ai medesimi assegnati.
La Suprema Corte, nel giudicare il comportamento assunto da alcuni lavoratori aderenti all'organizzazione sindacale COBAS P.T. che avevano proclamato l'astensione prolungata dall'espletamento di una parte delle proprie mansioni di porta lettere disciplinata da apposito accordo di organizzazione dei servizi, ha ribadito l'orientamento secondo cui *"(…) ci si colloca al di fuori del diritto di sciopero quando il rifiuto di rendere la prestazione per una data unità di tempo non sia integrale, ma riguardi solo uno o più tra i compiti che il lavoratore è tenuto a svolgere".*

Cassazione 7 novembre 2014 n. 23799 – Verbali di conciliazione ed effetti sugli accertamenti ispettivi

La conciliazione di una controversia vertente su un rapporto di lavoro ha effetto solo nei confronti delle parti che l'hanno stipulata e non già nei confronti dei terzi, di talché gli uffici ed enti titolari di interessi pubblici non incontrano alcun limite probatorio nell'accertamento giudiziale della natura e delle modalità di detto rapporto di lavoro.

Cassazione 11 novembre 2014 n. 23984 – Licenziamenti collettivi ed esenzione dal contributo di ingresso

L'esonero dal contributo di ingresso in caso di licenziamenti collettivi opera solo nell'ipotesi di cui al comma 3, dell'art. 3, della legge n. 223/1991, non essendo, pertanto, tale previsione suscettibile di alcuna applicazione estensiva.
Nel caso di specie, che verteva su un licenziamento collettivo del personale impiegato presso uno stabilimento sottoposto a sequestro per motivi di inquinamento ambientale, la Corte di Cassazione, nel ribadire un principio già affermato dalle Sezioni Unite con sentenza n. 3597/2003, ha precisato che *"La disposizione ha portata eccettiva della*

previsione che stabilisce l'obbligo di pagamento per la generalità delle imprese i cui lavoratori sono collocati in mobilità sicché l'estensione dell'esenzione ad ipotesi in cui non vi sia alcuna procedura concorsuale e la mobilità sia disposta dallo stesso imprenditore costituisce un'interpretazione analogica non consentita ai sensi dell'art. 14 preleggi".

Corte Costituzionale 13 novembre 2014 n. 254 – Illegittimità costituzionale della maxi sanzione sul lavoro nero

E' illegittimo, in quanto contrastante con l'articolo 3 della Costituzione, l'art. 36-bis, comma 7, lett. a), del D.L. n. 223/2006, convertito in legge n. 248/2006, nella parte in cui fissa ad € 3.000 l'importo minimo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore non "regolarizzato", indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.
La previsione di una soglia minima totalmente sganciata dalla valutazione circa la durata del rapporto lavorativo irregolare, difatti, risulta irragionevole, tenuto conto del carattere risarcitorio di detto regime sanzionatorio.
Di contro, risulta non fondata la questione di legittimità sollevata in merito all'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, nella versione precedente alle modifiche introdotte dal D.L. n. 5/2012, nella parte in cui, in caso di appalti di opere o servizi, ricomprendeva nell'oggetto dell'obbligazione solidale facente capo al committente anche le sanzioni civili connesse all'inadempimento contributivo dell'appaltatore.

Cassazione 17 novembre 2014 n. 24393 – Riconoscimento dei permessi sindacali

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere l'assenza non retribuita anche qualora il lavoratore venga chiamato a ricoprire cariche all'interno dell'organizzazione sindacale diverse da quelle contemplate dallo Statuto dei Lavoratori, a nulla rilevando la disciplina in materia di trattamento previdenziale di cui al D.Lgs. n. 564/1996.
A giudizio della Suprema Corte – che riprende precedente orientamento già espresso con proprie pronunce n. 16507/2014 e n. 16865/2011 - *"la disciplina del 1996 vale solo ai fini previdenziali, espressamente specificati dalla medesima norma, e non introduce una modifica di ordine generale della disciplina dettata dallo Statuto dei Lavoratori e quindi una limitazione per l'autonomia sindacale nell'individuare le cariche sindacali provinciali e nazionali legittimate alla fruizione dei permessi"*.

Cassazione 27 novembre 2014 n. 25248 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso ad una più economica gestione dell'impresa

E' legittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo finalizzato ad una gestione più economica dell'impresa, rimanendo in capo al datore di lavoro il potere discrezionale in ordine alle politiche industriali da adottare.
Ne consegue, pertanto, che non è sindacabile nei sui profili di congruità ed opportunità la scelta imprenditoriale di sopprimere un determinato reparto, o linea produttiva od, ancora, posizione lavorativa, sempre che tale scelta non risulti pretestuosa.

Cassazione 2 dicembre 2014 n. 25482 – Periodo di prova calcolato solo sui giorni di effettiva presenza in servizio del lavoratore

Sebbene normalmente il periodo di prova si realizzi attraverso un arco temporale continuativo comprensivo anche dei periodi di assenza "fisiologica" dal lavoro, risulta legittima la previsione contenuta nella contrattazione collettiva in ragione della quale, ai fini del calcolo di detto periodo, vengono sterilizzate tutte le giornate in cui non viene effettuata la prestazione lavorativa indipendentemente dalla causa e, pertanto, anche quelle di riposo giornaliero e settimanale.
La Suprema Corte, richiamando consolidato orientamento giurisprudenziale (tra le varie v. Cass. n. 23061/2007 e Cass. n. 4573/2012), ha ribadito che il principio secondo cui le sospensioni dell'attività lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto di lavoro (ad es. riposi giornalieri e settimanali) non incidono sul computo dei giorni ai fini del periodo di prova, trova applicazione *"(…) solo in quanto non sia diversamente previsto dalla contrattazione collettiva, la quale può attribuire rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi che accadano durante il periodo medesimo"*.

Cassazione 3 dicembre 2014 n. 25608 – Licenziamento disciplinare e gravità della condotta

E' illegittimo il licenziamento disciplinare irrogato per giusta causa laddove le mancanze ascritte al dipendente risultino non gravi, integrando una mera svista nell'espletamento delle mansioni assegnate che, peraltro, non abbia arrecato alcun danno al datore di lavoro o a terzi.