Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro
n° 2 – Maggio-Luglio 2014

Cassazione 23 aprile 2014 n. 9180 – Somme corrisposte a titolo transattivo e oneri contributivi

Le somme corrisposte a titolo transattivo, ancorché erogate senza alcun riconoscimento relativo all'intercorso rapporto di lavoro, sono comunque assoggettate agli oneri contributivi: la nozione di retribuzione utile ai fini contributivi, difatti, supera i confini della corrispettività, sino a ricomprendere tutto ciò che il lavoratore ha percepito in dipendenza del rapporto di lavoro. Pertanto, le sole ad essere escluse dal computo dell'imponibile contributivo sono quelle somme frutto di una causa diversa e distinta dal rapporto lavorativo, nonché le voci di cui all'art. 12 della legge n. 153/1969.
La Suprema Corte ha, dunque, ribadito il principio di diritto secondo cui *"(…) il Legislatore (…) con la locuzione <tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in dipendenza dal rapporto di lavoro > ha adottato il principio di causalità, ampliando sostanzialmente il normale concetto di retribuzione, poiché il concetto di retribuzione imponibile, di cui al citato art. 12, supera il principio di corrispettività, dal momento che comprende non soltanto gli emolumenti corrisposti in funzione dell'esercizio di attività lavorativa, ma anche gli importi, che, pur senza trovare riscontro in una precisa ed eseguita prestazione lavorativa, costituiscono adempimenti di obbligazioni pecuniarie imposte al datore di lavoro da leggi o da convenzioni nel corso del rapporto di lavoro ed aventi titolo ed origine dal contratto di lavoro, restando escluse le erogazioni derivanti da causa autonoma (Cass. Sez. Un. n. 3292/1985)"*.

Cassazione 5 maggio 2014 n. 9597 – Incidente stradale – Legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo

E' legittimo il licenziamento del lavoratore che, nell'esercizio delle proprie mansioni, ha provocato a causa del proprio comportamento negligente un incidente stradale con conseguente danneggiamento anche della merce trasportata.
La colpa nella causazione dell'evento, riconducibile all'eccessiva ed inadeguata velocità con la quale il mezzo veniva condotto dal lavoratore - anche in considerazione dello stato dei luoghi - è, difatti, idonea ad inficiare il rapporto fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro e a legittimare l'atto di recesso da parte del datore di lavoro.

Cassazione 13 maggio 2014 n. 10352 – Obbligo di comunicazione tempestiva delle assenze – Legittimità del licenziamento

La mancata tempestiva comunicazione dell'assenza, ancorché giustificata da legittimi impedimenti, configura comunque comportamento contrario ai generali doveri di correttezza e diligenza, essendo idonea a recare un pregiudizio organizzativo nei

AGENS
Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma
Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

confronti del datore di lavoro il quale legittimamente confidi nell'esecuzione e/o ripresa dell'ordinaria attività lavorativa.

Cassazione 13 maggio 2014 n. 10366 – Valore probatorio dei dischi cronotachigrafi

I dischi cronotachigrafi non sono sufficienti, ove controparte ne abbia disconosciuto la conformità ai fatti in essi registrati e rappresentati, a costituire piena prova in giudizio quando non risultino supportati da ulteriori elementi probatori.
Viene, pertanto, ribadito il principio secondo cui *"In tema di accertamento del lavoro prestato da un autotrasportatore e quindi dello straordinario eventualmente svolto, è noto che i dischi cronotachigrafi, in originale od in copia fotostatica, ove da controparte ne sia disconosciuta la conformità ai fatti in essi registrati e rappresentati, non possano da soli fornire piena prova, stante la preclusione sancita dall'art. 2712 c.c., né dell'effettuazione del lavoro e dell'eventuale straordinario, né della loro effettiva entità, occorrendo a tal fine che la presunzione semplice costituita dalla contestata registrazione o rappresentazione anzidette sia supportata da ulteriori elementi, pur se anch'essi di carattere indiziario o presuntivo, offerti dall'interessato o acquisiti dal giudice del lavoro nell'esercizio dei propri poteri istruttori (Cass. 20 giugno 2002, n. 9006; Cass. 20 dicembre 2001, n. 16098; Cass. 8 luglio 1994, n. 6437)"*.

Cassazione 14 maggio 2014 n. 10427 – Valore probatorio dei verbali ispettivi

I verbali ispettivi dell'Ispettorato del Lavoro e degli enti previdenziali ed assistenziali costituiscono piena prova dei fatti e delle testimonianze in essi contenuti, tanto che è consentito al Giudice esimersi dall'esperimento dell'istruttoria testimoniale sugli stessi, soprattutto ove le dichiarazioni dei lavoratori risultino univoche.
Viene, pertanto, confermato il principio di diritto secondo il quale *"i verbali redatti dai funzionari degli enti previdenziali e assistenziali o dell'Ispettorato del lavoro fanno piena prova dei fatti che i funzionari stessi attestino avvenuti in loro presenza, mentre, per le altre circostanze di fatto che i verbalizzanti segnalino di avere accertato, il materiale probatorio è liberamente valutabile dal giudice, il quale può anche considerarlo prova sufficiente delle circostanze riferite al pubblico ufficiale, qualora il loro specifico contenuto probatorio o il concorso d'altri elementi renda superfluo l'espletamento di ulteriori mezzi istruttori"* (tra le altre v. anche Cass. n. 15073/2008 e Cass. n. 3525/2005.

Cassazione 22 maggio 2014 n. 11395 – Ristrutturazione aziendale e mutamento di mansioni

Il divieto di declassamento di cui all'art. 2103 c.c. va interpretato tenendo conto dell'equo bilanciamento tra il diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione

aziendale efficiente e quello del lavoratore a mantenere il proprio posto di lavoro, soprattutto a fronte di legittime scelte aziendali connesse a processi di ristrutturazione. Ne consegue la legittimità dell'adibizione del dipendente a mansioni diverse, ed eventualmente inferiori, rispetto a quelle di provenienza laddove tale operazione sia connessa a sopravvenute e legittime scelte aziendali e senza modifica del livello retributivo.

Corte Costituzionale 15 aprile/4 giugno 2014 n. 153 – Illegittimità dell'inasprimento delle sanzioni in caso di violazione delle regole in materia di orario di lavoro

E' illegittimo il regime sanzionatorio di cui all'art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003, come disciplinato dall'art. 1, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 213/2004, per violazione dell'art. 76 della Costituzione.
La Consulta fonda la propria pronuncia sulla base dei dettami della legge delega n. 39/2002 ed in particolare di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera c), ai sensi del quale si sarebbero dovute prevedere "sanzioni identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per le violazioni che siano omogenee e di pari offensività rispetto alle disposizioni dei decreti legislativi".
Ciò posto, dunque, la Corte, nel ravvisare una sostanziale omogeneità tra le infrazioni contemplate dalla previgente normativa e quelle previste dal D.Lgs. n. 66/2003, ha ritenuto illegittimo l'art. 18-bis, come introdotto dalla normativa del 2004, per violazione dell'art. 76 della Costituzione, in quanto recante un inasprimento del regime sanzionatorio non consentito dalla legge delega[1].

Corte Costituzionale 21 maggio/4 giugno 2014 n. 155 – Legittimità del regime di decadenza previsto dall'art. 32 della legge n. 183/2010[2]

L'applicazione retroattiva del doppio regime decadenziale previsto dall'art. 32 del Collegato Lavoro per i soli contratti a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010 risulta legittima in quanto trova la propria *ratio* nell'esigenza di assicurare la speditezza dei processi e la certezza dei rapporti giuridici che, altrimenti, sarebbero state compromesse in ragione dell'imprescrittibilità dell'azione di nullità parziale che sottende all'impugnativa del termine apposto al contratto di lavoro.
In particolare, la Consulta ha chiarito che tale regime trova ragione nell'esigenza di

[1] Il Ministero del Lavoro è intervenuto con lettera circolare n. 37 del 10 luglio 2014, fornendo istruzioni al personale ispettivo al fine di dare esecuzione al *decisum.* In particolare, per quanto riguarda le fattispecie interessate dagli effetti della pronuncia della Consulta, il Dicastero ha chiarito, per le vie informali, che gli uffici legali provvederanno alla rideterminazione delle sanzioni e, conseguentemente, alla notifica di nuova ordinanza di ingiunzione alle aziende interessate.
[2] Per una disamina più approfondita si rimanda al n. 6/2014 degli Instant di AGENS, pubblicato sul sito istituzionale (http://www.agens.it/instant.html).

"garantire la speditezza dei processi mediante l'introduzione di termini di decadenza in precedenza non previsti; quella di contrastare la prassi di azioni giudiziarie proposte anche a distanza di tempo assai rilevante dalla scadenza del termine apposto al contratto (va notato, al riguardo, che la controversia circa il carattere – legittimo o illegittimo – dell'apposizione del termine si risolve in un'azione di accertamento della nullità parziale di una clausola del contratto, come tale imprescrittibile: art. 1422 cod. civ); quella di pervenire ad una riduzione del contenzioso giudiziario nella materia in questione".

Cassazione 6 giugno 2014 n. 12806 – Licenziamento disciplinare e proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione

La proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata va valutata anche tenendo conto del disvalore che assume la condotta del lavoratore, anche in considerazione della posizione professionale dallo stesso rivestita, della considerevole anzianità di servizio e, dunque, dell'esempio diseducativo prodotto nei confronti degli altri dipendenti.

Cassazione 17 giugno 2014 n. 13745 – Manutenzione delle tute da lavoro

Il datore di lavoro è obbligato a mantenere le tute da lavoro dei propri dipendenti solo quando assolvano alla funzione di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Al di fuori di tale ipotesi, detto obbligo, ivi compreso quello relativo al semplice lavaggio periodico, ricade in capo al lavoratore.

Cassazione 7 luglio 2014 n. 15434 – Differimento dei termini di impugnazione ai sensi del comma 1-bis dell'art. 32 del Collegato Lavoro

Il differimento al 31 dicembre 2011 della decorrenza dei termini di impugnazione previsti dall'art. 32 della legge n. 183/2010 opera sia relativamente al termine di 60 giorni di cui al comma 1, dell'art. 6, della legge n. 604/1966, sia con riferimento al successivo termine per proporre l'azione giudiziale ovvero il tentativo di conciliazione.
Ne consegue il principio di diritto secondo il quale *"la L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 1-bis, introdotto dal D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito dalla L. 26 febbraio 2011, n. 10, nel prevedere <in sede di prima applicazione> il differimento al 31 dicembre dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, riguarda tutti gli ambiti di novità di cui alla L. 15 luglio 1966, n.604, novellato art. 6, e dunque non solo l'estensione dell'onere di impugnativa stragiudiziale ad ipotesi in precedenza non contemplate, ma anche l'inefficacia di tale impugnativa, prevista dal medesimo art. 6, comma 2, anche per le ipotesi già in precedenza soggette al relativo onere, per l'omesso deposito, nel termine di decadenza stabilito, del ricorso giudiziale o della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato"*.

Cassazione 7 luglio 2014 n. 15435 – Permessi per l'assistenza ai disabili ed incidenza sulla tredicesima mensilità e sulle ferie

I periodi di permesso per l'assistenza ai disabili di cui alla legge n. 104/1992 non si computano ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie solo qualora vengano fruiti cumulativamente con i congedi parentali e con quelli per malattia del figlio.

Cassazione 7 luglio 2014 n. 15437 – Convocazione dell'assemblea da parte della RSU

La facoltà di indire l'assemblea deve ritenersi attribuita anche al singolo componente della RSU, avendo, tale organismo, acquisito tutti i diritti e le prerogative precedentemente riconosciuti alle RSA e, dunque, sia quelle riferibili alla rappresentanza sindacale in quanto struttura, sia quelle dei singoli dirigenti della stessa.
Ne consegue il principio di diritto secondo il quale *"In tema di rappresentatività sindacale, dalla lettura coordinata della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19 e art. 20, si desume che il combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'Accordo interconfederale del 1993 (istitutivo delle RSU) deve essere interpretato nel senso che il diritto di indire assemblee rientra tra le prerogative attribuite non solo alla RSU considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della RSU stessa, purché questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nella azienda di riferimento, sia, di fatto, dotato di rappresentatività ai sensi dell'art. 19 cit., quale risultante dalla sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013"*.

Corte di Giustizia dell'Unione europea 10 luglio 2014 causa C-358/2012 – Esclusione dagli appalti pubblici per mancanza del DURC

E' conforme alle norme di diritto comunitario la previsione, contenuta nel Codice dei contratti pubblici, che prevede l'esclusione dall'appalto dei concorrenti che non siano in regola con il pagamento dei contributi previdenziali e, nella specie, per i quali siano "definitivamente accertate" violazioni "gravi", da intendersi per tali quelle in relazione alle quali si registri uno scostamento tra le somme dovute e quelle versate superiore al 5% con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione o comunque, superiore ad € 100,00.
Ciò in quanto tale previsione tende a garantire, in linea con i dettami della normativa europea, l'interesse generale all'affidabilità del soggetto offerente e alla diligenza del proprio *modus operandi*.
La Corte ha, pertanto, dichiarato che *"Gli articoli 49 TFUE e 56 TFUE nonché il principio di proporzionalità vanno interpretati nel senso che non ostano a una normativa nazionale che, riguardo agli appalti pubblici di lavori il cui valore sia inferiore alla soglia definita all'articolo 7, lettera c), della direttiva 2004/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi, quale modificata*

dal regolamento (CE) n. 1177/2009 della Commissione, del 30 novembre 2009, obblighi l'amministrazione aggiudicatrice a escludere dalla procedura di aggiudicazione di un tale appalto un offerente responsabile di un'infrazione in materia di versamento di prestazioni previdenziali se lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate è di importo superiore, al contempo, a EUR 100 e al 5% delle somme dovute".

Cassazione 14 luglio 2014 n. 16089 – Trasformazione dell'orario di lavoro e accordo con il lavoratore

La trasformazione dell'orario di lavoro da full-time a part-time deve avvenire previo accordo con il singolo lavoratore interessato, non valendo, in tal caso, la regola dell'efficacia nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda delle previsioni al riguardo contenute nei contratti collettivi.
Ne conseguono i seguenti principi di diritto: *"1)la regola secondo cui i contratti o gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti (con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo medesimo e potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e diverso) non vale nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 61 del 2000, in quanto tale trasformazione (seppure prevista da un contratto collettivo aziendale come strumento alternativo alla collocazione in mobilità) non può avvenire a seguito di determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma necessita in ogni caso del consenso scritto del lavoratore, il cui rifiuto della trasformazione del rapporto non costituisce giustificato motivo di licenziamento;*
2) ne consegue che, nell'anzidetta ipotesi, non può applicarsi il principio secondo cui l'adesione degli interessati - iscritti o non iscritti alle associazioni stipulanti - ad un contratto o accordo collettivo può essere non solo esplicita, ma anche implicita, come accade quando possa desumersi da fatti concludenti, generalmente ravvisabili nella pratica applicazione delle relative clausole".

Cassazione 15 luglio 2014 n. 16142 – Autotrasporto - Computo dell'indennità di trasferta nel TFR

L'indennità di trasferta, per la parte che, in considerazione delle particolari modalità di prestazione dell'attività lavorativa e di corresponsione - nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di riferimento - debba considerarsi quale elemento strutturale della retribuzione e, pertanto, perda il suo carattere "restitutorio" (rimborso spese), va computata ai fini del calcolo del Trattamento di fine rapporto.
La Suprema Corte ha, dunque, fissato il seguente principio di diritto: *"In tema di determinazione del trattamento di fine rapporto a norma dell'art. 2120, secondo comma*

c.c., la base di calcolo, di regola da determinare in relazione al criterio di omnicomprensività della retribuzione, è derogabile dalla contrattazione collettiva. Sicché, in base all'art. 41 CCNL Autotrasporto 13 giugno 2000 e alle disposizioni del Contratto collettivo aziendale 18 giugno 1997 AT s.p.a., pure tenuto conto della presunzione legale di coesistenza in misura pari nell'indennità di trasferta di una parte remunerativa e di una restitutoria posta dall'art. 12 l. 153/1969, il giudice di merito deve accertare se e per quale parte, valutate le particolari modalità di prestazione dell'attività lavorativa nell'impresa e di sua corresponsione, l'indennità di trasferta costituisca aspetto strutturale della prestazione connesso alla causa tipica del contratto (per cui il relativo compenso non sia un mero rimborso spese, ma il corrispondente aspetto strutturale della retribuzione diretto a compensare il particolare disagio e la gravosità connessi alla prestazione) e debba pertanto esser o meno inclusa, per la suddetta parte, nella base di calcolo del T.f.r., a norma dell'art. 2120, secondo comma c.c.".

Corte Costituzionale 16 luglio 2014 n. 205 – Rito Fornero e Giudice competente nella fase di opposizione

La Corte ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 51, della legge n. 92/2012, relativa all'individuazione del Giudice competente nella fase di opposizione all'ordinanza emessa verso il ricorso ex art. 125 c.p.c., in quanto diretta ad ottenere, con l'uso dell'incidente costituzionale, l'avallo da parte della Corte stessa circa una delle due interpretazioni fornite dalla giurisprudenza di merito (stesso Giudice persona fisica, ovvero stesso Ufficio).

Cassazione 22 luglio 2014 n. 16637 – Permessi sindacali

Il diritto a godere dei permessi sindacali spetta solo ai componenti degli organi direttivi delle organizzazioni che hanno sottoscritto gli accordi collettivi di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970 ovvero che, in ossequio alla sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013, posseggano comunque capacità contrattuale in quanto abbiano partecipato attivamente alla negoziazione relativa ai contratti medesimi.

Né può valere, ai fini dell'estensione di dette prerogative anche ai rappresentanti di altre organizzazioni che non posseggano dette caratteristiche, il richiamo all'art. 4 dell'Accordo Interconfederale 1° dicembre 1993 che disciplina il subentro dei componenti delle RSU ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali a questi ultimi spettanti, in quanto previsione limitata alle sole disposizioni di cui al titolo III della legge n. 300/1970 e non anche a quelle contenute nel titolo IV, ove si colloca l'art. 30 sui permessi sindacali.