Cassazione 27 ottobre 2017 n. 25653 – Fine appalto e legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

E' legittimo il licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo dei dipendenti assegnati ad uno specifico lotto di appalto e conseguente alla cessazione dell'affidamento stesso, non sussistendo, in tal caso, l'obbligo per l'azienda di applicare per via analogica i criteri di scelta di cui all'art. 5 della l. n. 223/1991 e s.m.i. e di operare detta selezione con riguardo a tutte le unità, anche se addette ad altri e diversi servizi.

In particolare, la Suprema Corte ha precisato come *"per la giurisprudenza di questa Corte solo quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza cui deve essere informato, ex artt. 1175 e 1375 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse (v. Cass. n. 7046 del 2011; Cass. n. 11124 del 2004; Cass. n. 13058 del 2003; Cass. n. 16144 del 2001; Cass. n. 14663 del 2001).*

Esclusivamente in una situazione siffatta la stessa giurisprudenza si è posta il problema di individuare in concreto i criteri obiettivi che consentano di ritenere la scelta conforme ai dettami di correttezza e buona fede ed ha ritenuto che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta; in analoga prospettiva si è puntualizzato che il ricorso a detti criteri resti giustificato non tanto sul piano dell'analogia quanto piuttosto per costituire i criteri di scelta previsti della L. n. 223 del 1991, predetto art. 5, uno standard particolarmente idoneo a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo, unilaterale, potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale (cfr. Cass. n. 6667 del 2002 e giurisprudenza ivi citata in motivazione). Si è pure chiarito che il riferimento della giurisprudenza ai criteri legali di selezione previsti dalla L. n. 223 del 1991, art. 5, serve solo ad offrire uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c., nel caso di recesso per giustificato motivo oggettivo di personale in condizione di fungibilità di mansioni, ma non rappresenta direttamente la fonte di disciplina del licenziamento individuale plurimo, per cui ad esso non è applicabile l'apparato sanzionatorio stabilito per i licenziamenti collettivi (Cass. n. 14021 del 2016); inoltre la L. n. 223 del 1991, art. 5, offre uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c. (tuttavia non può affatto escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, ma

improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati (Cass. n. 25192 del 2016).
Si tratta di ipotesi - giova ribadirlo - estranee alla fattispecie che ci occupa in cui il licenziamento per motivo oggettivo non trova giustificazione nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, bensì nella soppressione dei posti di lavoro di personale adibito all'espletamento di un servizio per un appalto venuto meno, per cui è il nesso causale che necessariamente lega la ragione organizzativa e produttiva posta a fondamento del recesso con la posizione lavorativa non più necessaria ad identificare il soggetto destinatario del provvedimento espulsivo, senza necessità di fare ricorso ad ulteriori criteri selettivi".

Cassazione 15 novembre 2017 n. 27093 – Trasferta e trasfertismo

Con la sentenza in esame, la Corte di Cassazione torna ad occuparsi della distinzione tra trasferta e trasfertismo, anche alla luce dell'ultimo intervento normativo di cui all'art. 7-quinquies del D.L. 22 ottobre 2016 n. 193, convertito in legge n. 225/2016, enunciando i seguenti principi di diritto:
"1) in materia di trattamento contributivo dell'indennità di trasferta, alla stregua dei criteri di interpretazione letterale, storica, logico-sistematica e teleologica, l'espressione "anche se corrisposta con carattere di continuità" – presente sia nell'art. 11 della legge 4 agosto 1984, n. 467 sia nel vigente art. 51, comma 6, del TUIR (così come nel comma 6 dell'art. 48 del TUIR, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314) – deve essere intesa, nel senso che l'eventuale continuatività della corresponsione del compenso per la trasferta non ne modifica l'assoggettabilità al regime contributivo (e fiscale) meno gravoso (di quello stabilito in via generale per la retribuzione imponibile), rispettivamente previsto dalle citate disposizioni;
2) l'art. 7-quinquies del d.l. 22 ottobre 2016, n. 193 (convertito dalla legge 1 dicembre 2016, n. 225) – che ha introdotto una norma retroattiva autoqualificata di <interpretazione autentica> del comma 6 dell'art. 51 del TUIR, con la quale ha stabilito (comma 1) che i lavoratori rientranti nella disciplina prevista dal suddetto comma 6 sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti tre condizioni: a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro; b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente; c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione "in misura fissa", attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta, aggiungendo che, in caso di mancata contestuale esistenza delle suindicate condizioni,

è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5 del medesimo articolo 51 – risulta conforme ai principi costituzionali di ragionevolezza e di tutela del legittimo affidamento nella certezza delle situazioni giuridiche, oltre che all'art. 117, primo comma, Cost., sotto il profilo del principio di preminenza del diritto e di quello del processo equo, consacrati nell'art. 6 della CEDU. Infatti, tale norma retroattiva ha attribuito alla norma interpretata un significato non solo compatibile con il suo tenore letterale ma più aderente alla originaria volontà del legislatore, con la finalità di porre rimedio ad una situazione di oggettiva incertezza del dato normativo, determinata da un persistente contrasto tra la giurisprudenza di legittimità, le Pubbliche Amministrazioni del settore e la variegata giurisprudenza di merito".

Cassazione 5 dicembre 2017 n. 29062 – Congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5 D.Lgs. n. 151/2001 e illegittimità del licenziamento

E' illegittimo il licenziamento irrogato nei confronti del dipendente che, durante il congedo straordinario ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, abbia atteso a personali interessi ma che, al contempo, risulti comunque aver prestato la propria assistenza al familiare, soprattutto laddove questa debba essere prestata nelle ore notturne.
In particolare, ai fini del corretto utilizzo del congedo in parola, non è necessaria un'assistenza h/24, potendo il lavoratore anche occuparsi dei propri bisogni.
In particolare, la Suprema Corte ha precisato come non *"può ritenersi che l'assistenza che legittima il beneficio del congedo straordinario possa intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, quali la cura dei propri interessi personali e familiari, oltre alle ordinarie necessità di riposo e di recupero delle energie psico-fisiche, sempre che risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile".*

Corte Costituzionale 6 dicembre 2017 n. 254 – Art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 e responsabilità solidale in caso di subfornitura

Con la pronuncia in esame, la Consulta, intervenendo nella *querelle* ancora aperta in dottrina e giurisprudenza circa la natura del contratto di sub-fornitura e la sua assimilazione all'appalto, ha chiarito come il regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i. trovi applicazione anche nei confronti dei dipendenti del sub-fornitore.