

Roma, 12 Giugno 2018

LAV18144

SM

Oggetto: Lavoro. Giurisprudenza.

1. Mancato pagamento delle retribuzioni e reato di autoriciclaggio.

Con Sentenza n. 25979 del 4 Maggio u.s, la II sezione penale della Cassazione ha ritenuto responsabile del reato di autoriciclaggio (in concorso con quello di estorsione), l'imprenditore che, dopo aver costretto i suoi dipendenti ad accettare retribuzioni inferiori a quelle risultanti dalle buste paga e a sopportare orari superiori a quelli contrattuali, destini il *"denaro proveniente dal delitto di estorsione.. alla retribuzione in nero di dipendenti legati loro da particolare rapporto di fiducia"*.

La Corte ha ritenuto sussistere gli estremi del reato di autoriciclaggio di cui all'art. 648 ter 1. del Codice penale, il quale punisce le attività di impiego, sostituzione o trasferimento di beni od altre utilità commesse dallo stesso autore del reato presupposto, che abbiano la caratteristica specifica di essere idonee ad *"ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa"*. Infatti, la liquidità estorta ai lavoratori (ad esempio con il mancato pagamento della quattordicesima mensilità, del corrispettivo per i permessi non goduti, ecc., sotto la minaccia di licenziamento o di trasferimento in sedi disagiate), veniva utilizzata dall'impresa *"per pagare provvigioni o altri benefit aziendali in nero in favore dei venditori della società"*; di conseguenza, questo denaro illecito era reimmesso nel circuito aziendale a cura dello stesso soggetto (l'impresa datoriale) autore delle condotte estorsive ai danni dei lavoratori, integrandosi quindi una condotta *"concretamente ed efficacemente elusiva dell'identificazione della provenienza delittuosa della provvista"*, che è il presupposto richiesto per il delitto di autoriciclaggio.

2. Nullità del licenziamento intimato al dipendente in malattia, prima della fine del periodo di comportamento.

Con Sentenza n. 12568 del 22 Maggio scorso, le Sezioni Unite della Cassazione hanno stabilito la nullità del licenziamento intimato al lavoratore in malattia, prima che avesse termine il periodo di comportamento.

Le Sezioni Unite hanno respinto la tesi sostenuta dai giudici di merito nei precedenti gradi di giudizio, secondo la quale il licenziamento doveva considerarsi soltanto inefficace fino all'ultimo giorno di malattia. In realtà, per le Sezioni Unite questo licenziamento deve ritenersi radicalmente nullo: infatti, *"ammettere come valido (sebbene momentaneamente inefficace) il licenziamento intimato ancor prima che le assenze del lavoratore abbiano esaurito il periodo massimo di comportamento significherebbe consentire un licenziamento che, all'atto della sua intimazione, è ancora sprovvisto di giusta causa o giustificato motivo...Sarebbe questo un modo per aggirare l'interpretazione dell'art. 2110 comma 2, cod. civ. e di ignorarne la ratio, che è quella di garantire al lavoratore un ragionevole arco temporale di assenza per malattia od infortunio senza per ciò solo perdere l'occupazione.."*

3. Responsabilità del committente appaltatore, per l'infortunio sul lavoro del dipendente dell'impresa in subappalto.

Con Sentenza n. 22013 del 18 Maggio u.s, la IV sez. penale della Cassazione ha confermato che in materia di subappalto, *"in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il committente (appaltatore) è titolare di una posizione di garanzia idonea a fondare la sua responsabilità per l'infortunio nel caso di omesso controllo"*



dell'adozione da parte del sub-appaltatore delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro e, comunque, quando si manifesti una situazione di pericolo immediatamente percepibile che non sia meramente occasionale" Nella fattispecie, la Cassazione ha confermato la condanna dell'amministratore delegato della ditta appaltatrice per il reato di lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p), e la responsabilità amministrativa della medesima ditta ai sensi degli artt. 5 e 25 septies del d.lgs 231/2001.

Cordiali saluti.