

Roma, 16 Maggio 2018

NOR18120

SM

Oggetto: Lavoro. Commento ad alcune Sentenze della Cassazione e del Consiglio di Stato.

1. Licenziamento autista per guida imprudente.

Con Ordinanza n. 11584 depositata lo scorso 14 Maggio, la sez. 6 della Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento dell'autista di un'impresa di autotrasporto che, a causa del mancato rispetto della distanza di sicurezza, aveva tamponato un altro mezzo che procedeva nello stesso senso di marcia, causando danni al camion dell'impresa per circa 7.000 €. In particolare, la Cassazione ha condiviso il ragionamento svolto dalla Corte di Appello di Brescia la quale, a differenza di quanto sostenuto dall'autista, ha escluso l'inquadramento di questo episodio nell'ambito dell'incuria (fonte di sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 32, lett. B n. 3 del CCNL del trasporto merci), ritenendo invece di ricondurlo nella fattispecie più grave del licenziamento individuale. Nel dettaglio, spiega la Cassazione, *"la Corte territoriale ha ritenuto che la condotta di arrecare danno per incuria del veicolo....sia diversa e meno grave rispetto a quella di provocare un sinistro stradale che coinvolge anche un altro mezzo per una condotta di guida imprudente e negligente, violando le norme del codice della strada, in quanto l'incuria intesa come trascuratezza o negligenza, è cosa diversa e meno grave dalla violazione, anche colposa, delle norme sulla circolazione stradale, che difatti sono richiamate dall'art. 28 (in realtà si tratta dell'art. 30.2 del CCNL) ma non dal successivo art. 32 che prevede la sanzione conservativa"*.

Non solo: a supporto della gravità della colpa, tale da ledere irrimediabilmente l'elemento fiduciario con il dipendente e giustificare così il licenziamento, la Corte di merito ha considerato l'esistenza di precedenti sinistri a carico dello stesso autista, dovuti sempre a condotte di guida negligenti ed imprudenti.

2. Appalto di servizi e somministrazione irregolare di manodopera.

Con Sentenza n. 1571/2018, il Consiglio di Stato ha riepilogato gli indici in presenza dei quali l'appalto di servizi deve ritenersi illecito, in quanto dissimulante una somministrazione irregolare di personale. Si tratta in particolare:

- a) della richiesta da parte del committente di un certo numero di ore di lavoro;
- b) dell'inserimento stabile del personale dell'appaltatore nel ciclo produttivo del committente;
- c) dell'identità dell'attività svolta dal personale dell'appaltatore rispetto a quella eseguita dai dipendenti del committente;
- d) della proprietà in capo al committente delle attrezzature necessarie all'attività;
- e) dell'organizzazione da parte del committente, dell'attività dei dipendenti dell'appaltatore.

La presenza di una pluralità di questi indici fa sì che la prestazione dell'appaltatore non sia quella di "risultato", tipica del contratto di appalto (in cui l'appaltatore assume, con la propria organizzazione, il compito di far conseguire al committente il risultato promesso), bensì quella di "mezzi" (ovvero la semplice fornitura di lavoratori) che è invece specifica del contratto di somministrazione.

Inoltre – evidenzia il Consiglio di Stato – negli appalti in cui la prestazione richiede esclusivamente l'impiego di manodopera, per valutare la genuinità o meno dell'operazione appare decisivo il criterio dell'effettivo esercizio del potere di organizzazione e di direzione da parte dell'appaltatore oppure del committente; in quest'ultimo caso l'appalto sarà senza alcun dubbio illecito, facendo così scattare le sanzioni amministrative previste dall'art. 18, comma 5 bis e dall'art.29 del d.lgs 276/2003 (Sanzione di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro, con importo non inferiore a 5.000 euro né superiore a 50mila euro;



possibilità per il lavoratore di ottenere, anche mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore).

3. Delega di funzioni in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Con Sentenza n° 14352/2018, la sez. 3 penale della Cassazione ha ricordato che, in materia di infortuni sul lavoro, il datore può trasferire gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza ad altri soggetti, purché l'atto di delega:

- riguardi un ambito ben definito e non l'intera gestione aziendale;
- sia espresso, effettivo e non equivoco;
- investa, in qualità di delegato, un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza, munito dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa.

La delega di funzioni – prosegue la Corte – non richiede necessariamente un atto scritto sebbene questa forma sia, comunque, da preferirsi per ragioni probatorie.

In ogni caso – conclude la Cassazione, “...è onere di colui il quale invoca la delega di funzioni (ad es. il rappresentante legale del datore di lavoro), la prova rigorosa della sua esistenza a prescindere da un atto formale di delega, ...trattandosi di una causa di esclusione di responsabilità”.

4. Trasferimento illegittimo del lavoratore e rifiuto di svolgere la prestazione.

Con Sentenza n.11408 dell'11 Maggio u.s, la sezione lavoro della Cassazione ha stabilito che in presenza di un provvedimento di trasferimento in contrasto con l'art.2103 del codice civile (in particolare, con il comma che prescrive che “*il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*”), il dipendente può rifiutare la propria prestazione solo se ciò, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede (in conformità all'art. 1460, comma 2 del c.c., sui contratti con prestazioni corrispettive).

La buona fede del lavoratore va accertata – prosegue la Corte – in base a circostanze concrete, tenuto conto ad esempio “*..della concreta incidenza dell'inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del provvedimento di trasferimento.... e più in generale sulla realizzazione degli interessi aziendali*”.

5. Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e obbligo di repacehage.

Con Sentenza dell'11 Maggio u.s, n. 11413, la sezione lavoro della Cassazione (ribadendo un precedente orientamento espresso con Sentenza n. 19185/2016) ha ricordato che “*il giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 della l. n. 604 del 1966, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, attuata ai fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se la vedrà aggiungere a quelle già espletate, con il risultato di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente*”.

Il dipendente come sopra licenziato non ha diritto al cd “repacehage” in altre mansioni - equivalenti o inferiori - eventualmente disponibili in azienda, quando l'esercizio di queste ultime richieda delle competenze specifiche di cui il lavoratore sia privo (nella fattispecie, tale inadeguatezza tecnica del lavoratore a ricoprire altri ruoli in azienda, era stata accertata nei precedenti gradi del giudizio).

Cordiali saluti.