



ARGOMENTO

## Somministrazione irregolare: licenziamento intimato dalla formale datrice di lavoro

Il lavoratore adiva il Giudice del Lavoro del Tribunale di Trieste e, premesso il ricorrere di un'ipotesi di somministrazione irregolare, chiedeva accertarsi la costituzione con l'utilizzatore di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il corretto inquadramento professionale e la condanna della convenuta alle conseguenti differenze economiche in relazione all'inquadramento professionale rivendicato.

Il giudice di primo grado, in parziale accoglimento della domanda, accertava la sussistenza della somministrazione irregolare e la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore fino alla data del licenziamento intimato dalla formale datrice di lavoro, ma ha accolto parzialmente la richiesta di differenze retributive e dichiarato inammissibile la reintegra in servizio.

Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il lavoratore. L'utilizzatore e la società di somministrazione hanno ciascuno depositato memoria.

In tema di somministrazione irregolare, l'art. 80 *bis* del D.l. n. 34 del 2020, conv., con

modif., dalla L. n. 77 del 2020 - ove è previsto che il secondo periodo del comma 3 dell'art. 38 del D.lgs. n. 81 del 2015, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o gestione del rapporto si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento - deve qualificarsi come norma di interpretazione autentica, in quanto, chiarendo la portata della norma interpretata, intervenendo, con effetti retroattivi, su quei profili applicativi che avevano dato luogo ad incertezze, prescrive una regola di giudizio destinata ad operare in termini generali per le controversie già avviate come per quelle future.

Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore ... nella gestione del rapporto ... si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Il ricorso viene accolto.

Cass., sez. Lavoro,  
23 ottobre 2023,  
n. 29326

AUTORE  
**STEFANO GUGLIELMI**  
Consulente del Lavoro  
in Milano

## Inosservanza delle disposizioni concernenti la prevenzione degli infortuni sul lavoro: reato di lesioni personali colpose gravi e colpa specifica

**L**a vicenda trae origine dall'infortunio occorso ad un dipendente con conseguente condanna del legale rappresentante della società datore di lavoro, in qualità di responsabile della sicurezza sul lavoro, il quale impugna la sentenza di condanna.

La Corte d'Appello di Salerno, in sede di parziale riforma della sentenza del Tribunale di Vallo della Lucania, ha rideterminato la pena in relazione al reato di lesioni colpose gravi per inosservanza delle disposizioni per la prevenzione degli infortuni; ne segue il ricorso in cassazione.

L'imputato, legale rappresentante e responsabile della sicurezza di una società che svolge attività di trivellazione, era stato condannato per colpa specifica in quanto non aveva fatto eseguire la manutenzione straordinaria di una macchina perforatrice usata come strumento di lavoro dal personale qualificato; nel corso della lavorazione la testa di rotazione del macchinario in questione si era sganciata dal corpo finendo sul volto del lavoratore, causandogli un trauma facciale con frattura orbitale e del seno frontale, e la frattura mascellare destra.

Il legale rappresentante proponeva, avverso tale sentenza, ricorso per Cassazione denunciando un vizio motivazionale e di erronea applicazione dei principi di diritto in punto di casualità della colpa; con una spiegazione alternativa alla logica dell'accaduto, meramente possibilistica, il ricorrente evidenziava che l'infortunio era intervenuto per l'allentamento dei bulloni di serraggio e questo non era stato percepito come pericolo da parte del lavoratore durante l'utilizzo del macchinario. L'imputato poneva l'attenzione sul fatto che l'evento sarebbe così risultato del tutto estraneo all'area di rischio governata dal datore di lavoro ricadendo invece nell'alveo del comportamento dei soggetti preposti alla lavorazione che, nell'occasione dell'in-

fortunio, avrebbero ommesso un'attività preliminare del tutto doverosa nel rispetto delle ordinarie metodiche di lavoro: l'infortunato quindi, secondo l'imputato, avrebbe dovuto accorgersi dell'allentamento dei bulloni prima di utilizzare il macchinario.

Il ricorso è stato respinto per inadeguata esposizione dei temi di colpa.

Alla base del ricorso c'è una rivisitazione fattuale delle risultanze processuali fondata su una valutazione alternativa delle fonti di prova senza però valutare quanto già dibattuto in sede di Appello che, sulla base delle testimonianze acquisite, aveva riconosciuto il rapporto di causalità tra la condotta omissiva del garante dell'integrità del macchinario e l'evento dannoso. In particolare, durante i precedenti gradi di giudizio si era giunti alla conclusione che l'infortunio era conseguito ad un recente intervento curato da ditta non specializzata che aveva comportato lo smontaggio delle componenti meccaniche dell'attrezzatura, la sostituzione di alcuni elementi ed il conseguente rimontaggio delle parti meccaniche. A fronte della constatazione che l'improvviso distacco di una parte meccanica (testa del motore) fosse stato in palese collegamento con l'attività di manutenzione svolta dal personale non specializzato, la ricostruzione del ricorrente risulta del tutto esplorativa e priva di alcun riscontro. Le segnalazioni fatte dai lavoratori della società ricorrente di un non corretto funzionamento dell'attrezzatura e di una utilizzazione intensa e prolungata della trivellatrice che aveva provocato un tale grado di usura che avevano determinato gli interventi di manutenzione in epoca immediatamente precedente all'anomalia da cui ne è conseguito l'infortunio, avvalorano il rigetto in quanto l'argomentazione che fa leva su un possibile allentamento dei bulloni di ser-



Cass., Sez. Penale,  
25 settembre 2023,  
n. 38926

**AUTORE**  
**CLARA RAMPOLLO**  
Consulente del Lavoro  
in Pavia

raggio dei perni è del tutto congetturale e priva di riscontri. La perdita del componente meccanico del mezzo che ha causato l'infortunio è riconducibile ad un difetto di manutenzione della macchina ascrivibile ad incuria ed approssimazione nella gestione dell'intervento di manutenzione da parte del responsabile aziendale anche in ragione di un evidente e generale stato di usura del macchinario e della complessità dell'intervento di riparazione che avrebbe dovuto essere stato delegato ad un operatore qualificato e specializzato. In conclusione, il ricorso deve essere respinto

in quanto l'esatta ricostruzione della serie causale che ha condotto all'infortunio non può essere confutata con una spiegazione che riconduce invece l'infortunio ad una mancata verifica tecnica ordinaria della macchina; l'evento è dipeso da una determinata condotta della Società - datore di lavoro, riconosciuta dalle prove raccolte, e non dalla causalità. Le sequenze di produzione dell'infortunio sono esclusivamente riconducibili al Legale Rappresentante della società in qualità di responsabile della sicurezza, ritenendo da escludere altri elementi eziologici indipendenti.



## ARGOMENTO

## La libertà di decisione sulla collocazione temporale del periodo di ferie: secondo la Cassazione è propria dell'imprenditore

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 28883 del 18/10/2023, ha ribadito il principio proprio dell'art. 2109 c.c., secondo cui è l'imprenditore ad avere la facoltà decisionale riguardo all'epoca di fruizione delle ferie dei dipendenti, oltre alla responsabilità del pagamento di tali giornate in proporzione alla loro maturazione. Il datore di lavoro ha la libertà di apportare variazioni al suddetto periodo seppur in mancanza di fatti sopravvenuti, a seguito di una riconsiderazione concernente soltanto le esigenze aziendali. Alla base di tale riconsiderazione, si suppone sia stata effettuata una comparazione tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori e che le prime abbiano avuto la meglio. Si chiarisce, inoltre, che l'unica facoltà che il lavoratore possiede consiste nell'indicare il periodo di preferenza in termini di fruizione delle ferie annuali.

Di seguito, i fatti che hanno dato origine alla pronuncia: un imprenditore, la cui società si era avvalsa di contratti di solidarietà difensivi per un determinato periodo, aveva inizialmente retribuito per intero i giorni di ferie fruiti in seguito alla cessazione dell'ammortizzatore sociale e maturati durante predetto periodo. Considerando che durante il regime dei contratti di solidarietà l'orario di lavoro

era ridotto, l'imprenditore ha pensato di poter legittimamente operare una parziale trattenuta sui giorni di ferie anzidetti in quanto, trovando la loro origine durante la vigenza del regime di solidarietà, sarebbero maturati anch'essi in forma ridotta, seguendo il rispettivo decremento dell'orario di lavoro. Secondo il parere della Corte, l'imprenditore avrebbe in tal modo *"unilateralmente e illegittimamente prorogato gli effetti propri della riduzione oraria"* in un tempo successivo alla cessazione del contratto di solidarietà, tempo in cui era ormai rientrato in vigore l'orario di lavoro e tutti i relativi obblighi giuridici annessi, dettati dall'originario contratto di lavoro stipulato tra le parti.

La Corte di Appello di Palermo, con sentenza n. 329 pubblicata il 25.05.2020 aveva accertato l'illegittimità della trattenuta parziale, sottolineando che rientrava tra le facoltà del datore di lavoro quella di decidere in merito alla fruizione del periodo di ferie e addebitando, quindi, alla società la responsabilità della decisione di fruire tale periodo di ferie in un tempo successivo alla cessazione dell'ammortizzatore sociale.

Tale pronuncia è stata confermata dalla Sezione Lavoro della Cassazione civile, appunto, con l'ordinanza esaminata in questa sede.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 18 ottobre 2023, n. 28883

AUTORE  
**ALICE PATTONIERI**  
Consulente del Lavoro  
in Milano



## Mobbing, straining, demansionamento e risarcimento

Una lavoratrice propone ricorso avverso la sentenza della Corte territoriale che ha escluso, per difetto di prova, la fattispecie del *mobbing*.

La Corte d'Appello di Milano, invero, aveva confermato la pronuncia di primo grado che aveva condannato la società datoriale al risarcimento del danno da demansionamento (pari al 30% della retribuzione percepita dal 2007 al 2018 e al 70% della retribuzione relativa al periodo successivo e fino alle dimissioni della lavoratrice) e del danno biologico (valutato in 6 punti percentuali e con personalizzazione al 40%, oltre che per inabilità temporanea), nonché alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso in ragione della giusta causa delle dimissioni.

La Corte territoriale aveva escluso il *mobbing*, per difetto di prova di un disegno persecutorio nei confronti della lavoratrice, aveva negato il risarcimento del danno da perdita di *chances* per la genericità delle illazioni e/o supposizioni del tutto astratte e aveva negato anche il risarcimento del *danno esistenziale*, non essendoci state indicazioni circa le opportunità perse dalla dipendente.

La lavoratrice motiva alla Suprema Corte che il suo progressivo demansionamento facesse parte di una più ampia strategia aziendale volta all'allontanamento della stessa, divenuta nel frattempo destinataria di aggressioni verbali, urla e violazioni della *privacy* mediante lettura della posta, oltre alla privazione di strumenti di lavoro (pc e telefono aziendale).

La Suprema Corte, confermando gli orientamenti già maturati (v. da ultimo Cass., n. 3692 del 2023), ritiene che è configurabile il *mobbing* lavorativo ove ricorre l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona, interni al rapporto di lavoro con l'intendimento persecutorio nei confronti

della vittima e ciò a prescindere dalla illegittimità intrinseca di ciascun comportamento, il tutto secondo l'assetto giuridico inquadabile nell'ambito civilistico di *danno alla persona* del lavoratore da parte del datore di lavoro. È invece configurabile lo *straining* quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche in assenza di una pluralità di azioni vessatorie.

In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno o attui comportamenti, anche in sé non legittimi ma, tali da poter indurre disagio e *stress*. Per quanto riguarda invece la perdita di *chance*, la Suprema Corte ha ormai da tempo evidenziato che la stessa debba intendersi come concreta ed effettiva occasione favorevole di conseguire un determinato bene o risultato e non una mera aspettativa di fatto, ma un'entità patrimoniale a sé stante giuridicamente ed economicamente suscettibile di autonoma valutazione. Il danno da perdita di *chances* non coincide con il risultato al quale si aspira e va pertanto commisurato alla probabilità di conseguire il bene al quale il danneggiato aspirava.

Prosegue la Suprema Corte nel rimarcare che ai fini della configurabilità di una ipotesi di *mobbing*, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione.

Per tutte le ragioni su esposte, la Suprema Corte respinge il ricorso.



Cass., sez. Lavoro,  
18 ottobre 2023,  
n. 28923

AUTORE  
ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro  
in Milano

## Recenti indicazioni su mobbing, straining e tutela morale del lavoratore

**A**nche lo *straining* e lo stato morale del lavoratore sono costituzionalmente soggetti a tutela risarcitoria.

La Suprema corte si esprime in questo senso sul caso di un lavoratore che viene riconosciuto, dal giudice di primo e secondo grado, oggetto di sotto inquadramento contrattuale e soggetto a condizioni di *stress* sul posto di lavoro, e che a seguito di un alterco con il suo diretto superiore, accusa un malore che si rivela essere una lieve ischemia.

Il giudice di primo grado ha valutato il caso idoneo ad un inquadramento superiore e alla relativa retribuzione, ma non al risarcimento del danno, e la Corte d'Appello, pur avendo accertato la condotta stressante del superiore gerarchico del lavoratore, ha affermato tuttavia che andasse negata l'illiceità della stessa trattandosi di un episodio isolato che esulava dalla sistematicità di una condotta vessatoria persecutoria o discriminatoria reiterata e protratta nel tempo, con una chiara finalità che deve sussistere per poter qualificare come mobbizzante la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico. Il giudice di secondo grado ha negato perciò qualsiasi tutela risarcitoria in relazione alla domanda svolta.

Così facendo però, secondo gli Ermellini, la Corte non ha fatto buon governo delle regole di diritto che vengono in rilievo in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore essendo oramai risalente l'orientamento, dalla sentenza di Cass., n. 3291 del 19 febbraio 2016, secondo cui, al di là della tassonomia e della qualificazione come *mobbing* e *straining*, quello che conta in questa materia è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito sulla base dell'art. 2087 del c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato

livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica). La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul *quantum* del risarcimento ma è chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.

Quanto premesso, chiarisce come per la Suprema Corte lo *straining* rappresenti una forma attenuata di *mobbing* perché priva della continuità delle azioni, ma risulti sempre riconducibile all'art. 2087 c.c., sicché se viene accertato lo *straining* e non il *mobbing* la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta. È inoltre stato assegnato, con ordinanza della Corte di Cassazione del 7 febbraio 2023 n. 3692, un valore dirimente al rilievo dell' "ambiente lavorativo stressogeno" quale fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2087.

Per questo motivo, il ricorso del lavoratore viene accolto, e viene rimandato al giudice di appello il riesame del valore del risarcimento del danno richiesto per ambiente di lavoro stressante.



Cass., sez. Lavoro,  
19 ottobre 2023,  
n. 29101

AUTORE  
**ELENA PELLEGGATA**  
Consulente del Lavoro  
in Milano