



ARGOMENTO

## Piano di ristrutturazione aziendale e impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni

**C**on la sentenza n. 168 del 2020 la Corte di appello di Catania, in riforma della pronuncia del Tribunale della stessa sede, ha annullato il recesso intimato in data 27.11.2014 dal datore al dipendente, Segretario Economo, e ha condannato la datrice di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, detratto quanto percepito a far tempo dal 29.12.2015 da altro datore di lavoro, oltre accessori e regolarizzazione contributiva previdenziale ed assistenziale.

Il recesso era stato intimato per giustificato motivo oggettivo, in particolare per la necessità di fare luogo alla riorganizzazione dell'attività produttiva aziendale ai fini di renderla più efficiente ed economica, con la conseguenza che era stato deciso di sopprimere la figura di Segretario Economico.

I giudici di seconde cure, confermata la inammissibilità, in sede di rito c.d. Fornero, delle domande di risarcimento danni da *mobbing* e da dequalificazione professionale ed esclusa la natura discriminatoria o ritorsi-

va del licenziamento, hanno ritenuto la manifesta insussistenza del fatto poiché il piano di ristrutturazione aziendale minuziosamente evocato nella lettera di licenziamento non poteva costituire il supporto giustificativo ai sensi della L. n. 604 del 1966, articolo 3 perché la eliminazione della figura di Segretario Economo era stata già attuata al momento del recesso; hanno, poi, concesso la tutela reintegratoria e risarcitoria piena vertendosi in ipotesi di manifesta insussistenza del fatto *ex* articolo 18, comma 7, St. lav.

Avverso la suddetta decisione ha proposto ricorso per cassazione il datore.

I principi di diritto, da tenere presente, sono quelli affermati dalla giurisprudenza di legittimità che ha precisato che quando il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, L. n. 604 del 1966, *ex* articolo 3 sia determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione ►

Cass., sez. Lavoro,  
Ord. 14 novembre 2023,  
n. 31645

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

del licenziamento, e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito. L'accertamento di tali presupposti costituisce valutazione di merito, insindacabile in sede di legittimità ove adeguatamente motivata (Cass., n. 14815/2005). In ossequio al disposto dell'articolo 41 Cost. se il giudice accerti, in concreto, l'inesistenza della ragione organizzativa o produttiva indicata a motivazione del recesso, la cui prova grava sul datore di lavoro, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità o la pretestuosità della causale addotta (Cass., n. 752/2023; Cass., n. 10699/2017). Il riscontro di effettività attiene alla verifica del nesso causale tra soppressione del posto di lavoro e le ragioni della organizzazione aziendale addotte a sostegno del recesso (Cass., n. 24458/2016 in motivazione).

Nella fattispecie in esame, la Corte territoriale, nella valutazione dei fatti posti a base del recesso è giunta alla conclusione che era rimasta del tutto carente la prova eziologica della soppressione della figura del Segretario Economo rispetto al piano di ristrutturazione varato dalla fondazione e, quindi, per il licenziamento non era stata dimostrata la effettività del motivo addotto a fondamento del recesso. La Corte territoriale, nel riconoscere l'indennità risarcitoria al lavoratore dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione e, in ogni caso, non superiore a dodici mensilità (cfr. in motivazione), ha disposto che fosse sottratto quanto percepito dal lavoratore a seguito del rapporto di lavoro instaurato presso nuovo datore, dal 29.12.2015 allorquando cioè, il dipendente aveva dichiarato di essere stato assunto con la qualifica di direttore. Alla stregua di quanto esposto, il ricorso deve essere rigettato.



## ARGOMENTO

## Licenziamento disciplinare per falsa attestazione delle presenze

**L**a Corte di Cassazione, sezione lavoro, si è di recente espressa in merito alla falsa attestazione delle presenze in servizio. In particolare, il caso di specie riguarda una lavoratrice della P.A. che, dopo aver registrato la presenza in ufficio, si allontanava dal posto di lavoro, per cui, pur essendo assente, risultava formalmente presente.

Con la Sent. 19 ottobre 2023, n. 29028, la Suprema Corte ha confermato quanto deciso nei due gradi di giudizio. Il Tribunale di Teramo - in primo grado - e la Corte d'Appello di L'Aquila - in secondo grado - hanno rigettato la domanda proposta dalla ricorrente con cui quest'ultima chiedeva che venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimatole dal Comune alle cui dipendenze prestava servizio per assenza ingiustificata e falsa attestazione delle presenze.

Il rigetto discende dal fatto che il Giudice ha ritenuto che il ricorso, sebbene ammissibile, fosse infondato. Infatti, diversamente da

quanto argomentato dalla ricorrente, le condotte contestate non si limitavano a meri ritardi di pochi minuti nell'inizio della propria attività lavorativa, bensì a molteplici e prolungate assenze durante il periodo di lavoro. Alla lavoratrice è stato comminato il licenziamento disciplinare a causa della condotta sistematica di timbrare, o far timbrare da altri colleghi, il *badge* in orari in cui la medesima non era effettivamente presente sul luogo di lavoro. Peraltro, l'abitudine della condotta era tale da qualificarsi come grave sia sotto il profilo oggettivo sia sotto il profilo soggettivo, al punto da ledere il vincolo fiduciario tra le parti del rapporto.

La ricorrente ha impugnato la sentenza dinanzi la Corte di Cassazione adducendo, tra le motivazioni alla base del ricorso stesso, che non fosse stata tenuta in considerazione la notorietà dei fatti a lei imputati, tale da essere considerati prassi accettata e non punibile. La lavoratrice ha sostenuto anche che ►

Cass., sez. Lavoro,  
19 ottobre 2023,  
n. 29028

**AUTORE**  
**FEDERICA MARIA**  
**SGAMBATO**  
Consulente del Lavoro  
in Milano



la Corte territoriale avesse tenuto conto della testimonianza del responsabile del servizio, senza però considerare che lo stesso aveva reso dichiarazioni in contraddizione tra loro. Inoltre, la lavoratrice deduceva che la sentenza impugnata fosse nulla per vizio di motivazione, poiché la Corte d'Appello non aveva ritenuto adeguatamente provato che la medesima fosse impegnata in attività esterne nelle giornate in cui si erano verificate le condotte contestate.

Infine, la ricorrente riteneva che la Corte si fosse pronunciata in modo non conforme a diritto poiché le condotte contestate, ai sensi del codice disciplinare contenuto nel Ccnl di riferimento, erano punibili con sanzione conservativa, e non con il licenziamento.

La Suprema Corte sottolinea come la maggior parte dei motivi alla base del ricorso siano sostanzialmente volti a confutare il convincimento della Corte territoriale in merito all'assenza di una giustificazione per ritardi di pochi minuti nell'inizio dell'attività lavorativa. Viceversa, la ricorrente lamenta il travisamento da parte della Corte d'Appello degli elementi istruttori acquisiti che, se adeguatamente valorizzati, avrebbero fatto emergere lo svolgimento all'esterno di attività di servizio. Le motivazioni sono state ritenute inammissibili, *in primis* poiché si esauriscono in una mera confutazione di quanto valutato dal Giudice in merito al materiale istruttorio e, quindi, si risolvono nella richiesta di una re-

visione del giudizio nel merito, non ammissibile in Cassazione. In secondo luogo, la ricorrente non ha considerato le ulteriori e più rilevanti condotte oggetto di contestazione, ovvero quelle relative alla sistematica elusione dei dispositivi di rilevamento della presenza in ufficio e all'indebita consegna del proprio badge a colleghi di lavoro, al preciso scopo di timbrare falsamente.

La Cassazione ha rilevato come il Giudice avesse correttamente letto l'art. 55 *quater* del D.lgs. n. 165/2001, che, derivando da fonte sovraordinata rispetto ai contratti collettivi, è volto ad introdurre una specifica ipotesi di licenziamento disciplinare. Peraltro, come già evidenziato in una pronuncia precedente (cfr. Cass., n. 24570/2016), le fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo introdotte dall'art. 55 *quater* del D.lgs. n. 165/2001, costituiscono ipotesi aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva e le cui clausole, ove difformi, vanno sostituite di diritto.

Infine, la Corte sottolinea che la condotta è punibile, *ex art. 55 quater*, ogni qual volta la registrazione effettuata tramite timbratura o altro sistema di rilevazione delle presenze sia effettuata in modo tale da far risultare che il lavoratore sia rimasto sul luogo di lavoro durante l'intervallo temporale compreso tra la timbratura in entrata e quella in uscita, nonostante ciò non corrisponda al vero.

Cass., sez. Lavoro  
22 novembre 2023,  
n. 32418

AUTORE  
**PATRIZIA MASI**  
Consulente del Lavoro  
in Milano



## ARGOMENTO

## Le ore di guardia trascorse con presenza fisica sul luogo di lavoro sono “orario di lavoro”: ma attenzione alle modalità di retribuzione!

**I**l 22 novembre 2023, la Corte di Cassazione ha emesso una decisione in merito al ricorso presentato dai lavoratori, vigili del fuoco presso la base USA a Napoli, riguardo a richieste di modifiche nella turnazione e al pagamento di maggiorazioni per il lavoro straordinario notturno. La Corte d'Appello di Napoli aveva precedentemente confermato il rigetto delle loro domande e i lavoratori

hanno impugnato questa decisione sostenendo violazioni normative e interpretative. La questione centrale riguardava la qualificazione del periodo notturno passato presso la base come orario di lavoro effettivo, remunerato con indennità di pernottamento. A fondamento delle loro motivazioni i lavoratori facevano riferimento a principi della Corte di Giustizia UE, sostenendo che pe- ➤



riodi di reperibilità, anche senza presenza fisica sul luogo di lavoro, dovrebbero essere considerati come “orario di lavoro” ai sensi della direttiva 2003/88/CE, a maggior ragione, se il lavoratore è obbligato alla presenza fisica sul luogo indicato dal datore di lavoro come nel caso in esame.

Secondo gli Ermellini, la ricostruzione dei ricorrenti in termini di dicotomia tra orario di lavoro e periodo di riposo, in base alla normativa dell'Unione europea, come interpretata dalla Corte di Giustizia e come attuata nella normativa italiana, è condivisibile, ma questo non determina l'accoglimento della domanda. Per la Corte di Cassazione il sillogismo dei ricorrenti, secondo cui il turno di reperibilità notturno dovrebbe essere retribuito come lavoro straordinario, è monco, ossia mancante della base normativa per la condanna del da-

tore al pagamento di tale voce retributiva anziché della diversa indennità di pernottamento riconosciuta.

La Corte ha ribadito i principi della Corte di Giustizia UE, sottolineando che le ore di guardia trascorse con presenza fisica sul luogo di lavoro devono essere considerate “orario di lavoro.” Tuttavia, ha chiarito che la modalità di retribuzione per i periodi di guardia rientra nell'ambito delle disposizioni nazionali. Pertanto, il mancato pagamento di tale porzione dell'orario di lavoro quale lavoro straordinario, ma bensì con indennità di pernottamento, non risulta contrario alla normativa europea e nazionale nei termini prospettati dai ricorrenti. La Corte di Cassazione ha, quindi, respinto il ricorso, confermando la sentenza della Corte d'Appello.

## ARGOMENTO

## Il dirigente apicale e la libertà decisionale in merito alla collocazione del periodo di ferie: una precisazione della Cassazione

Il dirigente apicale, posto al vertice dell'organizzazione del personale dipendente, può decidere in totale autonomia riguardo al proprio periodo di ferie annuali, senza l'obbligo di dover avvisare il datore di lavoro o tantomeno di dover presentare giustificazioni a riguardo. Lo ha chiarito la Corte di Cassazione con ordinanza n. 31509 del 13 novembre 2023.

Il caso in questione riguardava, per l'appunto, un dirigente, il quale aveva agito in giudizio nei confronti della società sua datrice di lavoro, per richiedere il pagamento di alcune spettanze, tra le quali l'indennità di ferie non godute.

In primo grado, il Tribunale di Trento aveva accolto parte delle richieste dell'attore, respingendone invece altre, tra le quali proprio la domanda relativa al pagamento dell'indennità per ferie non godute. La decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Trento.

Il dirigente ha poi proposto ricorso in cassazione avverso la sentenza d'appello.

In tale sede, il ricorso è stato respinto dalla Corte Suprema di Cassazione per motivi meramente procedurali. In particolare, nel ri-

corso non erano stati trascritti i contenuti precisi delle istanze di primo grado e d'appello, nonché i contenuti dei relativi provvedimenti giudiziari che ne sono susseguiti, come previsto dal Codice di Procedura Civile agli artt. 366, co. 1, n. 6 e 369, co. 2, n. 4.

In ogni caso, la Corte ha colto l'occasione per precisare che la prassi seguita dal dirigente, ossia quella di avvisare preventivamente la società in merito all'utilizzo delle proprie ferie e di dover giustificare lo stesso, si fonda su un'errata valutazione del dirigente stesso, il quale non aveva alcun obbligo di attenersi alla procedura di autorizzazione delle ferie da parte del datore di lavoro, procedura a cui si è invece sottoposto per più di dieci anni, come il resto del personale dipendente.

La situazione del dirigente rappresenta dunque un'eccezione a quanto disposto dall'articolo 2109 c.c., il quale conferisce al datore di lavoro il potere decisionale in merito alla collocazione del periodo di ferie annuali. Nel caso del dirigente in questione, in virtù della sua qualifica apicale e dei suoi poteri di am-

Cass., sez. Lavoro,  
13 novembre 2023,  
Ord. n. 31509

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

ministrazione del personale, egli aveva la possibilità di decidere in merito alla collocazione del proprio periodo di ferie in totale autonomia, senza interferenza alcuna da parte del datore di lavoro.

Qualora, nonostante la piena libertà di decisione riguardo allo stesso, il dirigente fosse impossibilitato a fruire il proprio periodo di riposo annuale per via di “*esigenze aziendali assolutamente eccezionali e obiettive*” e doves-

se ricorrere a vie giudiziali per richiedere l'indennità di ferie non godute, avrebbe a suo carico l'onere della prova riguardo alla mancata possibilità di fruizione per le citate esigenze. Tale posizione relativa all'onere probatorio si pone in continuità con precedenti decisioni della Cassazione, richiamate dall'ordinanza stessa (Cass., n. 23697 del 2017; Cass., n. 4920 del 2016; Cass., n. 13953 del 2009; Cass., n. 11786 del 2005).



## ARGOMENTO

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel caso di soppressione del ruolo

La vicenda riguarda il rigetto del reclamo proposto alla Corte di appello di un privato lavoratore contro la sentenza del giudice del lavoro di Bolzano che ha respinto l'impugnazione contro il suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo; la Corte di appello di Trento, sezione staccata di Bolzano, aveva infatti già respinto il reclamo proposto dallo stesso lavoratore alla sentenza del giudice del lavoro di Bolzano che rigettava la contestazione alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte di Cassazione rigetta l'istanza presentata dal lavoratore licenziato per motivi procedurali e di sostanza; in particolare respinge quattro ed accoglie due dei sei motivi di ricorso.

Di seguito esaminiamo i sei punti:

**1** - Essendo il lavoratore già stato licenziato per giustificato motivo oggettivo dalla medesima azienda il fatto costituisce una mera reiterazione del primo anche se il “motivo del risparmio” è diversamente qualificato e pertanto si sostiene la violazione del principio generale del *ne bis in idem*: il lavoratore non può essere licenziato per un medesimo fatto. Questo motivo risulta infondato in quanto il contenuto dei due atti di recesso è sostanzialmente diverso avuto riguardo alle ragioni adottate e al lasso di tempo intercorso tra l'uno e l'altro licenziamento; in particolare il primo recesso era stato irrogato in considerazione del constatato inutilizzo del lavoratore

a fronte di una situazione economica difficile che imponeva al datore di lavoro, una fondazione, di tagliare i contributi, le sovvenzioni e gli sprechi di denaro pubblico e non a seguito del rifiuto di accettare la proposta di trasformazione di contratto a tempo pieno a tempo parziale fatta dalla Fondazione il 05/12/16.

Il secondo recesso intimato il 03/02/2017, invece, fa riferimento alla necessità di ripianare il *deficit* di bilancio nell'ambito di una politica programmatica che doveva tendere a ridurre anche i costi del lavoro applicando i criteri di scelta di cui alla L. n. 223/91. Il riferimento alla precedente offerta di trasformare il contratto a tempo indeterminato da tempo pieno a *part time* ridotto al 50% era stata fatta solo per assolvere al tentativo di *repêchage* all'interno di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e pertanto nella seconda lettera si dava atto del rifiuto fatto a suo tempo dal dipendente della proposta senza che lo stesso costituisse il motivo del recesso che invece è da rinvenire nella oggettiva situazione di difficoltà economica.

**2** - Essendo stato Giudice Relatore la stessa persona dell'impugnazione del precedente licenziamento, la sentenza relativa alla successiva cessazione del rapporto di lavoro è nulla *ex art.* 360, co. 1, n. 4 per violazione degli artt. 101 e 350 c.p.c.

Il Consigliere Relatore giudicante il licenziamento, vista la sua posizione di Relatore estensore anche nel precedente giudizio di cessazione del rapporto di lavoro, aveva ri- ➤

Cass., sez. Lavoro,  
Ord. 14 novembre 2023  
n. 31660

AUTORE  
CLARA RAMPOLLO  
Consulente del Lavoro  
in Pavia

chiesto la possibilità di astenersi ma la Presidente della Corte preposta aveva rigettato l'istanza sul presupposto che il secondo procedimento atteneva ad un altro e successivo atto di licenziamento che implica un'autonoma diversa valutazione dei fatti.

Questo motivo risulta quindi infondato in quanto il ricorrente avrebbe dovuto far valere il difetto di capacità del giudice esercitando l'onere di riconsunzione, non essendovi mezzi diversi, nemmeno in sede di impugnazione per far valere la violazione dell'obbligo di astensione del giudice come motivo di nullità della sentenza (v. Cass. n.16831/22).

**3** - Essendo il ricorrente già stato licenziato per presunti motivi di risparmio si deduce l'inesistenza del nesso di causalità tra esigenza produttiva ed organizzativa che attesa la peculiarità del reiterato licenziamento ne comporta la nullità della sentenza per motivazione apparente.

**4** - Si denuncia la violazione in tema di nesso di causalità tra licenziamento e motivi, la violazione e falsa applicazione dell'art. 3, L. n. 604/1966 e dei principi di cui all'art. 20, c. 1, lett. b), Decreto legislativo n. 81/2015. Il 3° ed il 4° motivo sono stati esaminati insieme in quanto connessi all'inesistenza del nesso di causalità e sono stati entrambi accolti. La Corte giudicante, infatti, non avrebbe correttamente accertato che i costi da ridurre dovessero necessariamente riguardare la posizione di lavoro rivestita dal ricorrente. Così facendo la Corte d'appello avrebbe non solo violato le regole in materia di accertamento del necessario collegamento causale tra la ragione e la soppressione del posto di lavoro ma anche quelle sull'effettività della ragione economica "comunque ad-

dotta" dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento, peraltro in relazione alla posizione di un dipendente già soppresso precedentemente. Ai fini del controllo del giustificato motivo oggettivo la ragione organizzativa e/o produttiva collegata ad una politica di riduzione dei costi deve essere valutata nella sua concreta esistenza ed entità onde accertare l'effettività della scelta di soppressione di un posto di lavoro senza interferire con la discrezionalità delle scelte datoriali.

**5** - Essendo stata violata l'applicazione della Direttiva 1999/70/CE e dell'art. 13, co. 3 c.c., il licenziamento è nullo per causa illecita.

Questo motivo risulta infondato sia per le modalità di articolazione delle censure per via della mescolanza e sovrapposizione di mezzi di impugnazione eterogenei e sia per la novità delle stesse censure in quanto mirano alla revisione del giudizio formulato dalla Corte d'appello in ordine alla insussistenza di una fattispecie di nullità del licenziamento per causa illecita formulato dai giudici di merito che risulta essere impossibile di fatto in quanto manca il carattere unico e determinante del motivo illecito tale da stabilire la presenza di un licenziamento ritorsivo e/o esemplare.

**6** - In relazione alla regolazione delle spese di lite effettuata dalla Corte di appello si prospetta la violazione e la falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c. in combinato disposto con l'art. 185 *bis* c.p.c.

Questo motivo resta assorbito per effetto della sentenza di cassazione che rideterminerà nuovamente le spese di giudizio.

In conclusione, sono stati accolti il terzo ed il quarto motivo di ricorso mentre sono stati respinti il primo, il secondo e il quinto, assorbito il sesto.



## ARGOMENTO

## Confermato il reato di omicidio colposo per il datore di lavoro che non ha osservato la normativa prevenzionistica in tema di sicurezza sul lavoro

**C**on la sentenza in commento, la sezione Penale della Corte di Cassazione conferma la sentenza di condanna per omicidio colposo del datore di lavoro per un infortu-

nio mortale di un proprio dipendente avvenuto mentre stavano allestendo in una zona boschiva una linea teleferica per l'esbosco. Durante tali lavori un proprio lavoratore, pri- ➤

Cass., Sez. Penale,  
30 ottobre 2023,  
n. 43708

AUTORE  
**RICCARDO BELLOCCHIO**  
Consulente del Lavoro  
in Milano





vo di esperienza specifica del settore, si è trovato in una zona pericolosa dei lavori (non a caso definita come “angolo della morte”) e, a seguito della rottura del cavo che stavano tirando, ha subito un incidente mortale.

La Corte ha confermato che il giudice di merito ha correttamente riscontrato che il datore di lavoro non aveva dotato il cantiere di alcun presidio di prevenzione e sicurezza, non aveva predisposto il documento di valutazione dei rischi, non aveva fornito al lavoratore - privo di esperienza specifica nel settore - adeguate istruzioni e specifico addestramento né lo aveva adeguatamente informato sui rischi connessi all'attività in esecuzione, collocando fra l'altro il lavoratore a sorreggere con un bastone la fune affinché i cavi non si sovrapponevano, in una posizione pericolosa. Inoltre, veniva appurato che la fune utilizzata era, per tipologia, non idonea a reggere le forze azionate e che le indicazioni fornite dal costruttore non prevedevano che l'escavatore condotto dall'imputato venisse utilizzato come strumento di traino.

Il datore di lavoro, nel ricorso presentato, tentava di sostenere che la sentenza non avesse tenuto presente né la posizione del lavoratore che non si era allontanato dalla zona delle operazioni nonostante l'indicazione impartita (se si spezza il cavo è un casino avrebbe detto) e soprattutto lamentava l'eccessività della pena inflitta rispetto al comportamento tenuto.

La Corte invece rigettava i ricorsi presentati perché riteneva il comportamento del datore di lavoro connotato da una grave carenza di sicurezza, consistente nella omessa predisposizione del documento di valutazione dei rischi e nella mancanza di presidi di sicurezza individuale, il tutto aggravato da una situazione di evidente deficit di informazione e formazione dei lavoratori utilizzati, tanto che, l'unica indicazione fornita a tutti i presenti sarebbe stata quella di tenersi lontani dalla zona in cui si trovava il cavo da porre in tensione, perché, qualora si fosse spaccato, “sarebbe stato un casino”. Peraltro, al di là

della evidente insufficienza di una simile indicazione a fini informativi/formativi, è stato pacificamente accertato che il lavoratore, nel momento in cui la fune si è spezzata, si trovava nella zona di maggior pericolo, situata in corrispondenza dell'angolo delle forze interessate, non a caso indicata come “angolo della morte”. Tale circostanza ha logicamente rafforzato, si legge nella sentenza, il convincimento della Corte territoriale in ordine al debito di sicurezza imputabile all'imputato quale parte datoriale del lavoratore deceduto a seguito dell'infornuto.

In questa prospettiva, inoltre, i giudici di primo grado hanno legittimamente riscontrato l'insussistenza di una condotta anormale del lavoratore, nonché ritenuto privo di rilievo un eventuale comportamento imprudente del medesimo, sulla scorta del costante insegnamento di questa Corte di legittimità, secondo cui il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infornuto dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi, né l'adempimento di tali obblighi è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore.

Infine, la Corte confermava che l'aggravamento della pena rispetto al minimo edittabile era stato motivato non solo per le ragioni di gravità del fatto, valorizzando la mancanza totale di qualsivoglia forma di formazione sul posto di lavoro, ma anche per la negativa personalità dell'agente, in relazione al comportamento da questi tenuto dopo l'incidente (è emerso che l'imputato non aveva allertato immediatamente i soccorsi, ma aveva dato disposizioni affinché il corpo del lavoratore venisse spostato in altro luogo, dichiarando in seguito ai primi operanti sopraggiunti di non conoscere la vittima, asserendo di essersi imbattuto per puro caso nel corpo).

ARGOMENTO

## In caso di recesso per impossibilità lavorativa sopravvenuta, il preavviso deve essere pagato

**S**petta comunque, in caso di licenziamento per sopravvenuta impossibilità fisica alla mansione, il pagamento del preavviso.

Questo è quanto ribadiscono gli Ermellini che confermano la sentenza di appello del tribunale di Ancona, il quale, in riforma della sentenza impugnata, ha condannato l'ASUR Marche a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso contrattualmente prevista, oltre interessi legali e rivalutazione fino al giorno del dì del dovuto al soddisfo, con esclusione del cumulo e liquidazione della maggiore somma. Il lavoratore, dirigente medico presso il reparto Ortopedia, deduceva che, a seguito del proprio rifiuto ad accettare la ricollocazione presso il reparto di Chirurgia generale del medesimo Ospedale, dopo il giudizio di permanente inidoneità all'attività di Dirigente medico Divisione Ortopedia, per gravi motivi di salute, disposto dagli Organismi sanitari a ciò preposti, l'ASUR Marche aveva risolto il contratto di lavoro senza preavviso.

La Corte Suprema conferma l'interpretazione del giudice di appello, rilevando come, sulla base del Ccnl comparto dirigenza medica,

viene previsto che in caso di inidoneità fisica, prevede espressamente che l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso, e che l'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

Nel caso specifico, inoltre, nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica totale alla mansione, si configura il caso di impossibilità assoluta per il venir meno della causa del contratto di lavoro subordinato. Nel caso in cui il lavoratore si trovi nell'impossibilità fisica di svolgere le mansioni affidategli, il datore di lavoro è pur sempre tenuto a porre fine al rapporto lavorativo manifestando la propria volontà di esercitare il recesso, e a tale volontà si ricollega il preavviso. Pertanto, allorché il dirigente medico non ha accettato il ricollocamento proposto presso l'Area Chirurgia dell'Ospedale, seguiva da parte dell'Azienda Sanitaria, il recesso dal rapporto di lavoro, ma la manifestazione della volontà di interruzione comporta la liquidazione del preavviso, realizzando l'ipotesi del Ccnl.



Cass., sez. Lavoro,  
23 novembre 2023,  
n. 32563

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

ARGOMENTO

## Nella somministrazione irregolare l'utilizzatore è datore di lavoro sostanziale e può intimare il licenziamento

**L**a Corte di Appello di Roma ha dichiarato, in parziale riforma della pronuncia di primo grado, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra una S.p.A. e il lavoratore somministrato, ordinando la ricostituzione del rapporto di lavoro e il pagamento di una indennità di 12 mensilità. Infatti, la Corte territoriale aveva acquisito prove testimoniali e documentali tali da

considerare in concreto un rapporto di lavoro tra il lavoratore somministrato e la società utilizzatrice ma, al contempo, aveva ritenendo nullo il licenziamento intimato da quest'ultima al lavoratore stesso. Il tribunale aveva sostenuto che il licenziamento era stato irrogato da soggetto privo della titolarità del rapporto di lavoro e dunque del potere di risolvere il contratto. Pertanto, nell'ipotesi di ➤

Cass., sez. Lavoro,  
7 novembre 2023,  
n. 30945

**AUTORE**  
**ANGELA LAVAZZA**  
Consulente del Lavoro  
in Milano







somministrazione di manodopera non autorizzata, in violazione dei limiti imposti dagli art. 20 e 21 del D.lgs. n. 276/2003, il giudice territoriale ha ritenuto applicabile l'art. 32 della Legge n. 183/2010 e ha condannato la società di somministrazione al pagamento dell'indennità omnicomprensiva.

La società di somministrazione propone ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte ribadisce che quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all'art. 20 e 21, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della società utilizzatrice, con effetto dall'inizio della somministrazione. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del

rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

Specificatamente, il secondo periodo del comma 3 dell'art. 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o gestione del rapporto, per il periodo nel quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione e, dall'interpretazione autentica del secondo periodo del terzo comma dell'art. 38, D.lgs. n. 81/2015 tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto da parte della società di somministrazione non è compreso il licenziamento.

Il ricorso è rigettato.