

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - Illegittimo il recupero contributivo a seguito di riduzione unilaterale dell'orario di lavoro**
- 5 - Contributi previdenziali mediante apposizione di marche: obbligo di conservazione della tessera da parte del datore di lavoro**
- 6 - Licenziamento orale o dimissioni?**
- 7 - Immediatezza della contestazione: concetto relativo**
- 7 - Azione di regresso INAIL: profili di responsabilità dell'amministratore**
- 8 - Indicazione in busta paga di un importo superiore rispetto a quello corrisposto al lavoratore: profili penali**
- 9 - I profili di responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio occorso al dipendente**
- 10 - Licenziamento per ripetuti ritardi e false timbrature**
- 11 - Responsabilità del datore di lavoro in caso di malattia professionale determinata da esposizione all'amianto**

IL PUNTO

Di estremo interesse il parere rilasciato dalla DRL Lombardia lo scorso 26 luglio 2013, del quale siamo venuti a conoscenza solo recentemente, su una questione che ci vede contrapposti agli ispettori di vigilanza. Si tratta della correttezza dell'azione di recupero contributivo operato su importi afferenti retribuzioni non corrisposte per effetto di unilaterale riduzione di orario di lavoro disposta dal datore di lavoro. La DRL è dell'avviso, e noi siamo totalmente d'accordo, che non è supportata da idonea normativa un'attività di recupero contributivo relativa a retribuzioni non oggettivamente erogate ai dipendenti per effetto di riduzione unilaterale dell'orario di lavoro. In questo numero di *Sintesi* pubblichiamo l'articolo con le motivazioni espresse della DRL lombarda. Altra notizia di rilievo è l'Assemblea dei Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro che si è svolta a Roma il 29 e 30 novembre scorsi. L'Assemblea è stata aperta dal presidente del Consiglio Nazionale Marina Calderone e dal Ministro del Lavoro prof. Enrico Giovannini. A seguire gli interventi del sen. Maurizio Sacconi e dell'On. Cesare Damiano, rispettivamente presidenti della Commissione Lavoro del Senato e della Camera.

Fra i temi all'Ordine del Giorno i nuovi Regolamenti dei Consigli di disciplina e sulla Formazione continua obbligatoria. La stesura dei regolamenti si è resa necessaria a seguito delle norme in materia di riforma degli ordini professionali prevista dal D.L. 138/2011, convertito dalla legge 148/2011, e dal relativo D.P.R. 137/2012. Norme che hanno riscritto le regole per l'esercizio delle attività professionali ordinarie.

I testi dei nuovi regolamenti sono stati inviati per il necessario parere dei Ministeri vigilanti, il dicastero del Lavoro e quello della Giustizia, per poi giungere alla deliberazione definitiva del Consiglio nazionale.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Licenziamento per ripetuti ritardi e false timbrature

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine: Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR: Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche: Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa: Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Scuola e Università: Gabriele Correra, Anna De Lillo, Luciana Mari, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Enrico Vannicola



Illegittimo il recupero contributivo a seguito di riduzione unilaterale dell'orario di lavoro

La Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia ha formulato un interessante parere indirizzato al Ministero del Lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro della Lombardia.

Il parere si esprime in ordine alla richiesta di chiarimenti avanzata dalla DTL di Mantova con la nota del 24/06/2013: il quesito riguarda la correttezza dell'azione di recupero contributivo operato su importi afferenti retribuzioni non corrisposte per effetto di unilaterale riduzione di orario di lavoro disposta dal datore di lavoro.

Si anticipa che, salvo diverso parere della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, cui il parere è trasmesso vista la rilevanza dell'argomento trattato, l'orientamento espresso dalla DRL Lombardia assume valore di atto di indirizzo per le Direzioni Territoriali.

In merito alla problematica indicata, la DRL rappresenta le seguenti considerazioni:

- il contratto di lavoro subordinato, nel nostro ordinamento, si qualifica come un rapporto di natura sinallagmatica in quanto imperniato sul principio della corrispettività delle obbligazioni che impone al datore di lavoro di conferire la retribuzione pattuita in relazione al tempo di lavoro prestato dal dipendente, alla luce delle condizioni fissate nel contratto di lavoro all'atto della sottoscrizione dello stesso
- ciò detto, (si rimanda anche alla nota DGAI del 14 febbraio 2012 che si è occupata dell'argomento), in caso di riduzione unilaterale dell'orario lavorativo operata dal datore di lavoro il lavoratore viene tutelato essenzialmente sulla scorta delle previsioni del codice civile:
 - l'articolo 1372 c.c. afferma che il contratto ha forza di legge tra le parti, vale

a dire che, dal momento in cui è stato sottoscritto, le parti sono vincolate a rispettare l'impegno assunto nel contratto e le stesse non possono sciogliersi da tale vincolo per volontà unilaterale bensì solo con un nuovo contratto (mutuo consenso) o per le cause ammesse dalla legge;

- gli articoli da 1206 a 1217 del codice civile, a tutela maggiore, garantiscono il lavoratore con l'istituto della mora del creditore: sostanzialmente si prevede che quando il datore non consente al lavoratore, consapevolmente ovvero per cause comunque imputabili all'organizzazione dell'attività lavorativa, di compiere interamente la prestazione lavorativa dedotta nel contratto, il lavoratore potrà costituire "in mora" il datore stesso mediante formale offerta della prestazione lavorativa; detta "messa in mora" determinerà sia l'estinzione parziale dell'obbligazione lavorativa sia, soprattutto, la sopravvivenza dell'obbligo del pagamento della retribuzione per l'orario di lavoro contrattualmente pattuito a carico del datore di lavoro.

Tale principio di natura civilistica, peraltro confortato dalla giurisprudenza più recente (Cassazione, sentenza n. 24476 del 21 novembre 2011), assume carattere generale di applicazione: detto principio può essere derogato, precisa la nota ministeriale sopra richiamata, nella fattispecie concernente le società cooperative, solo da accordi collettivi che prevedano regimi di orario multiperiodale ovvero da crisi aziendali dichiarate.

Su questo aspetto interviene la DRL sostenendo quanto segue: l'affermazione di tale principio non può legittimare, *in >>>*

>>> *forma sistematica*, la procedura di recupero coattivo della contribuzione, né, sotto questo profilo, la nota della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva pare consentire una interpretazione differente, diretta ad affermare il diritto alla piena contribuzione.

Quali argomentazioni porta avanti la DRL?

- Si ricorda che la disciplina della determinazione dell'imponibile contributivo è fissata dall'art. 1 del Decreto Legge 9 ottobre 1989 n. 338 (convertito in Legge 7 dicembre 1989 n.389) il quale prevede che *“La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”*; a ciò si aggiunga la previsione secondo cui *per la generalità dei lavoratori la contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge*. In sostanza la retribuzione da assumere ai fini contributivi viene determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

Sotto il profilo temporale assume invece rilevanza, ai fini del calcolo dell'imponibile, *il numero di ore/giorni lavorati ovvero interessati da istituti normativi o contrattuali per i quali è comunque riconosciuta la copertura assicurativa*. Solo in casi determinati, espressamente indicati dal legislatore, quale la fattispecie di cui all'articolo 29 della legge 341/95 nel settore edile, la retribuzione imponibile assume **valore virtuale**, in quanto determinata su un numero di ore settimanali non inferiore a

quelle previste dall'orario normale di lavoro come stabilito dalla contrattazione collettiva, a prescindere dall'effettiva prestazione lavorativa (e in assenza di diversa tutela);

- si deve fare riferimento alla circolare dell'INPS, n. 21/2012, la quale, nell'affermare l'estensione dell'ordinario regime di computo dell'imponibile contributivo ai soci delle cooperative sociali, ha precisato che per questi ultimi, come per la generalità dei lavoratori, la retribuzione imponibile ai fini contributivi deve essere rapportata al **numero di giornate di effettiva occupazione**

- a decorrere dal 1° gennaio 1998, in forza dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 314/1997, in materia di individuazione della base per il calcolo dei contributi previdenziali si rinvia a quanto previsto dall'art. 51 del Testo Unico delle imposte dirette (D.P.R. n. 917/1986) che stabilisce che *«costituiscono retribuzione imponibile tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepite nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro»*.

Tornando al caso sottoposto all'attenzione della DRL, trattandosi di permessi non retribuiti ovvero di assenze ingiustificate (come registrate sul LUL, sia pure per effetto di riduzione unilaterale dell'orario di lavoro e ferma restando la tutela civilistica prima evidenziata) **poiché nessuna retribuzione è stata corrisposta dal datore di lavoro viene a mancare il presupposto “retributivo” per l'addebito dei contributi previdenziali, in considerazione della carenza di corresponsione di somme ai lavoratori**.

A nulla varrebbe richiamare la fattispecie del lavoro a chiamata operato dalla nota DGAI del 14 febbraio 2012: quanto espresso in tale sede non si può interpretare come fattore legittimante dell'applicazione dell'istituto della retribuzione >>>



>>> virtuale, in considerazione del fatto che con l'interpello del 8 marzo 2006 la stessa DGAI aveva espressamente affermato che in caso di ricorso al lavoro a chiamata nel settore edile non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 29 della legge 341/95 sull'indennità di disponibilità, **per cui il contributo va calcolato sull'importo effettivo della stessa indennità.**

Se per la DRL la questione potrebbe dirsi pacificamente risolta (nel senso della inammissibilità di un recupero contributivo in assenza di prestazione lavorativa e di conseguente retribuzione), la stessa DRL sottolinea che vi è un indirizzo - abbastanza consolidato - della giurisprudenza recente **volto a rafforzare il carattere di inderogabilità del minimale contributivo** fissato dall'articolo 1 della legge n. 389/89, precedentemente richiamato. Si deve infatti registrare la posizione della Corte di Cassazione S.U. n. 11199 del 29 luglio 2002 ove la Suprema Magistratura ha statuito che dopo l'introduzione del criterio del minimale contributivo la retribuzione dovuta in sinallagma nel rapporto di lavoro assume rilevanza, ai fini del computo dei contributi da versare, solo se è superiore ai minimi fissati dalla contrattazione perché in caso contrario la contribuzione va **parametrata allo stesso minimale, ritenuto limite incompressibile ai fini previdenziali.**

Detto orientamento è stato recepito nei successivi pronunciamenti giurisprudenziali:

- Tribunale di Venezia, sentenza n. 152 del 29 marzo 2007: nell'affermare il **carattere inderogabile e indisponibile del minimale retributivo**, ha respinto il ricorso presentato da parte datoriale legittimando l'operato dell'INPS che aveva proceduto al recupero dei contributi dovuti sulla retribuzione spettante ai lavoratori e calcolata sull'orario di lavoro previsto dal CCNL

e non su quello inferiore registrato sui libri obbligatori (tenuto conto che vi era stata una riduzione concordata dell'orario di lavoro). In altri termini, nel caso di specie, il giudice ha accolto la tesi per cui qualora il lavoratore venga retribuito per un monte ore inferiore rispetto a quello fissato dal normale orario di lavoro e la contribuzione venga parametrata a tale retribuzione, il datore di lavoro incorre nella violazione del principio dell'inderogabilità del minimale contributivo;

- Corte di Cassazione, sentenza n. 1301 del 24 gennaio 2006: ove si precisa come nella nozione di retribuzione imponibile ai fini contributivi vada compreso non soltanto il corrispettivo della prestazione lavorativa ma anche "tutto ciò che il lavoratore comunque riceva dal datore di lavoro **ovvero ha il diritto di ricevere in dipendenza del rapporto di lavoro**";

- Corte di Cassazione, sentenza n. 26078 del 12 dicembre 2007: laddove la Corte ha affermato che "in ogni caso in cui vi sia un inadempimento del datore di lavoro rispetto alla retribuzione dovuta, questi è tenuto a versare in favore del dipendente i contributi assicurativi e previdenziali sulle retribuzioni *medio tempore* maturate, non rilevando che la sua originaria obbligazione si sia trasformata in altra di natura risarcitoria (in tal senso è evidente che la medesima regola debba trovare applicazione nella ipotesi in cui l'inadempimento concerna l'omessa erogazione della retribuzione non già nella sua totalità bensì per una parte di essa).

L'orientamento giurisprudenziale illustrato è sicuramente autorevole e nasce dall'esigenza di assicurare un livello di tutela reale al lavoratore a fronte di comportamenti datoriali pregiudizievoli: **ciononostante lo stesso non ha trovato riscontro né sotto il profilo legislativo né nella prassi amministrativa.**

Alla luce delle considerazioni formulate, in conclusione, la DRL resta dell'avvi- >>>



>>> so che **non è supportata da idonea normativa un'attività di recupero contributivo relativa a retribuzioni non oggettivamente erogate ai dipendenti per effetto di riduzione unilaterale dell'orario di lavoro**. Tale recupero potrebbe invece avviarsi quando i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario si siano attivati ai fini della "messa in mora" del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1206 cc, acquisendo, in tal caso, il diritto a ricevere la parte di retribuzione non percepita per effetto della riduzione unilaterale dell'orario di lavoro im-

posta dal datore di lavoro.

Appare opportuno precisare, infine, che, in ogni caso, nella fattispecie dell'unilaterale riduzione dell'orario di lavoro, qualora tale riduzione sia stata **correttamente registrata** sul LUL per i dipendenti interessati, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro non potrà procedere alla contestazione di eventuali violazioni amministrative, alla luce delle indicazioni ministeriali in materia (in tal caso non si determina alcuna differenza tra il dato registrato a LUL e l'importo effettivamente corrisposto al lavoratore).

QUESTIONE TRATTATA

“ CONTRIBUTI PREVIDENZIALI MEDIANTE APPOSIZIONE DI MARCHE: obbligo di conservazione della tessera da parte del datore di lavoro ”

SENTENZA

Cass., sez. lavoro,
sentenza 15 aprile 2013,
n. 9064

TESI-DECISIONE

Oggetto del contendere era l'efficacia liberatoria nei confronti del datore di lavoro della consegna al lavoratore della tessera "mod. 01 INPS" sul quale erano state apposte le marche assicurative.

In particolare nel caso di specie il lavoratore lamentava di non aver potuto accedere al pensionamento, e quindi di avere patito un danno per mancato accesso al trattamento pensionistico, in conseguenza del mancato raggiungimento dell'anzianità contributiva richiesta derivante da un'omissione contributiva da parte datoriale.

Quest'ultimo respingeva ogni responsabilità asserendo di aver correttamente ed integralmente adempiuto ai propri obblighi contributivi apponendo le prescritte marche previdenziali sulla tessera, la quale era stata successivamente consegnata al lavoratore. Peraltro il lavoratore stesso aveva rilasciato apposita ricevuta, e pertanto il danno doveva imputarsi esclusivamente alla negligenza dello stesso lavoratore nel conservare la documentazione e nel non consegnarla all'INPS.

Sia in primo grado il Tribunale di Velletri che in

Appello la Corte Romana respingevano le doglianze del lavoratore, riconoscendone la sua esclusiva responsabilità.

Di diverso avviso la Suprema Corte di Cassazione che, aderendo al Suo costante orientamento, ha ritenuto che il datore di lavoro fosse tenuto alla custodia in costanza del rapporto di lavoro, posto che ai sensi dell'art. 42 R.D. 1422/1924 egli era obbligato alla riconsegna alla cessazione del rapporto di lavoro, e quindi non potesse auto-esonerarsi da responsabilità consegnando la tessera al dipendente.

La Corte riafferma che il datore di lavoro - per poter essere esonerato da responsabilità - avrebbe dovuto dimostrare il versamento dei contributi previdenziali con qualsiasi mezzo di prova, anche presuntivo, ma solo ove prima avesse potuto dimostrare di aver consegnato la tessera all'ente previdenziale o restituita al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro (ex artt. 42, 44, 47 e 51 del D.R. 1422/1924). Eccezione a tale regola vi sarebbe stata in caso di smarrimento o distruzione della tessera; eventi che in ogni caso era onere del datore di lavoro dimostrare.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. lavoro,
sentenza 8 ottobre 2013,
n. 22869

“ LICENZIAMENTO ORALE O DIMISSIONI? ”

TESI-DECISIONE

Un lavoratore straniero si allontana dal posto di lavoro senza dare alcuna comunicazione. Il datore di lavoro si informa presso altri connazionali del lavoratore che confermano che il dipendente è ritornato nel suo Paese di origine, in Africa, e che non intende più rientrare al lavoro. Il datore di lavoro è fermo nel sostenere di non aver mai concesso un periodo di ferie al lavoratore, anche perché in quelle occasioni, è solito firmare anche un'autorizzazione da presentare durante il passaggio doganale. Dopo poco tempo dall'allontanamento del lavoratore, questi rientra in azienda e richiede la restituzione della propria documentazione di lavoro e il riconoscimento delle spettanze residue.

Successivamente il lavoratore presenta ricorso al Tribunale di Brescia contestando l'illegittimità di un licenziamento orale intimatogli, a suo dire, in data 30.11.2005.

Il Tribunale respinge la domanda e il lavoratore presenta ricorso alla Corte di Appello di Brescia, che conferma la sentenza del Tribunale di primo grado. In particolare, la rappresentante della società esclude che il lavoratore avesse presentato una domanda di ferie, in considerazione del fatto che in questa ipotesi, veniva, come detto, consegnata dalla società, una lettera scritta ai fini doganali, cosa non avvenuta nell'occasione. Inoltre, la medesima si era preoccupata, come già detto, d'informarsi

presso i connazionali circa la sorte del lavoratore "scomparso".

Un'impiegata della società, chiamata a testimoniare sull'accaduto, informa che il lavoratore non si era più presentato al lavoro e che successivamente era tornato per ritirare i documenti che lo interessavano, precisando che fosse stata una sua iniziativa, quella di lasciare il posto di lavoro.

La società, viene ribadito nella testimonianza, non ha autorizzato alcun periodo di ferie né, tantomeno, si è trovata di fronte ad un'assenza senza permesso, ben potendo in questo caso, perseguire la strada più semplice del licenziamento disciplinare.

La Corte di Cassazione, con la sentenza in argomento, ritiene infondato il ricorso del lavoratore basato sulla pretesa della dimostrazione di un illegittimo licenziamento orale.

Di fatti, è stato accertato, sulla base delle concordanti prove raccolte, anche testimoniali, che il lavoratore ha lasciato spontaneamente il luogo di lavoro, senza che il datore gli avesse accordato alcun periodo di ferie.

A seguito dell'abbandono del posto di lavoro, non si può parlare certo di licenziamento orale, quanto di comprovata ipotesi di dimissioni del lavoratore. Conseguentemente, non sorge alcun diritto né alla reintegrazione nel posto di lavoro né a risarcimento del danno.



QUESTIONE TRATTATA

“ **IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE:** concetto relativo ”

SENTENZA

Cass., sez. lavoro
sentenza 17 settembre 2013,
n. 21203

TESI-DECISIONE

Nella sentenza in oggetto un lavoratore contesta la sospensione cautelare avvenuta in data 22 gennaio 2008 e il licenziamento per giusta causa avvenuto in data 18 febbraio 2008, per fatti risalenti ai mesi di settembre e novembre 2007, fondando la propria difesa sulla tardiva contestazione degli addebiti posti a base del licenziamento.

La Suprema Corte ritiene che le censure formulate dal lavoratore non siano idonee a demolire l'approfondita analisi effettuata della Corte territoriale che, anche a mezzo di dichiarazioni testimoniali, aveva evidenziato la gravità della condotta del ricorrente, resosi responsabile di false timbrature e ripetuti allontanamenti

dal posto di lavoro per svolgere attività non giustificate da impegni lavorativi.

Come più volte affermato in giurisprudenza, il principio di immediatezza della contestazione da parte del datore di lavoro è un concetto che deve essere inteso in senso relativo. Un intervallo di tempo più o meno lungo risulta compatibile qualora l'accertamento dei fatti da addebitare sia laborioso e richieda un approfondimento tale da permettere alla parte datoriale di valutare i fatti nel loro insieme, per irrogare una congrua sanzione.

In linea con l'orientamento della Corte territoriale, gli Ermellini rigettano il ricorso e condannano il lavoratore alle spese di giudizio.

QUESTIONE TRATTATA

“ **AZIONE DI REGRESSO INAIL:** profili di responsabilità dell'amministratore ”

SENTENZA

Cass., sez. lavoro, sentenza
10 settembre 2013,
n. 20724

TESI-DECISIONE

Un datore di lavoro si è visto condannare dalla Corte di Appello di Torino, al pagamento in favore dell'Inail di un importo di € 3.491,00 euro. La richiesta era stata avanzata a titolo di regresso per una prestazione riconosciuta come indebita da parte dell'Inail.

La sentenza di cui sopra riforma quella di primo grado che aveva a suo tempo escluso la responsabilità della società, in quanto in un giudizio civile, con sentenza passata in giudicato, era stato escluso il rapporto di lavoro subordinato

tra la società e il lavoratore.

Inoltre, la sentenza riformata, aveva tenuto conto che in un diverso processo (penale), al quale la società stessa era rimasta estranea, l'amministratore era stato condannato, in qualità di soggetto delegato alla sicurezza.

Contro la sentenza della Corte d'Appello, la società presenta ricorso per violazione degli artt. 10 e 11 del D.P.R. n.1124/65, che prevedono rispettivamente la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato una condanna penale e >>>



>>> l'azione di regresso nei confronti di chi è civilmente responsabile.

Il tema principale posto all'attenzione della Corte è la responsabilità per fatto compiuto da un terzo e l'imputabilità del fatto. Da un lato, nel caso di specie, in un processo civile, è stata sancita l'esclusione del rapporto di lavoro subordinato tra società e lavoratore e quindi, ogni forma di responsabilità assicurativa in capo alla società in conseguenza di un rapporto di dipendenza lavorativa; dall'altro, ci si pone davanti ad un problema d'imputazione. Come è possibile imputare un fatto ad un soggetto, la società, rimasta estranea al giudizio penale nel quale è stato condannato invece un soggetto diverso, l'amministratore, a cui sono stati delegati i poteri in materia di sorveglianza? Al di là di questioni puramente procedurali, che la Corte contesta al ricorrente, viene ribadito che l'azione di regresso, ai sensi degli artt. 10 e 11 del D.P.R. n. 1124/65, è esperibile non solo nei confronti dei datori di lavoro ma anche nei confronti dei vari soggetti responsabili

o corresponsabili dell'infortunio, grazie ai quali il datore assolve all'obbligo di sicurezza e non comporta che l'accertamento giudiziale del fatto debba necessariamente avvenire in sede penale, potendo realizzarsi anche in sede civile (Cass. N. 11986/2001).

Da questo assunto ne consegue che il ricorso del datore di lavoro con il quale s'intendeva escludere l'azione di regresso per il fatto che l'azienda fosse rimasta estranea al giudicato penale, che ha riguardato invece l'amministratore della società ritenuto responsabile dell'infortunio, risulta infondato.

Difatti, la Suprema Corte ha ritenuto che il giudice, nella formazione del suo convincimento, ben può acquisire dei fatti accertati in altri procedimenti, senza che assuma rilievo che in quei processi la società sia rimasta estranea.

Viene affermato, inoltre, che la responsabilità della società (datore di lavoro) non viene meno in presenza di una delega dei compiti in materia di sicurezza, affidati, nel caso concreto, all'amministratore della società.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. III penale, sentenza 9 settembre 2013, n. 36900

“ INDICAZIONE IN BUSTA PAGA DI UN IMPORTO SUPERIORE RISPETTO A QUELLO CORRISPOSTO AL LAVORATORE: profili penali ”

TESI-DECISIONE

La sentenza in esame verte sulla qualificazione giuridica che deve attribuirsi al comportamento del datore di lavoro che corrisponde al lavoratore un importo di retribuzione inferiore rispetto a quanto indicato sulla busta paga.

Al datore di lavoro veniva contestato di

avere annoverato tra i costi prestazioni di lavoro mai ricevute e mai pagate (art.2 D.Lgs. 74 del 2000). In primo grado il Tribunale di Palermo condannava il datore di lavoro alla pena di mesi quattro di arresto per non aver corrisposto al lavoratore quanto indicato in busta >>>



>>> paga. Dello stesso avviso era la Corte d'Appello di Palermo che confermava la condanna.

Il datore di lavoro ricorreva per Cassazione lamentando che la condanna dovesse essere considerata nulla per difetto di contestazione e mancanza di una adeguata motivazione. Segnatamente il datore di lavoro lamentava di essere stato accusato di avere annoverato tra i costi prestazioni di lavoro mai ricevute e mai pagate, ma di essere stato condannato per la mancata erogazione di una parte delle somme riportate in busta paga e quindi per prestazioni lavorative effettuate.

La Suprema Corte accoglieva il ricorso posto che non vi era alcuna correlazione tra il comportamento contestato e quello accertato. Il reato contestato avrebbe richiesto l'indicazione di elementi pas-

sivi fittizi nella dichiarazione fiscale al fine di evadere le imposte, utilizzando fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. Le corti territoriali hanno ritenuto, erroneamente, che a fronte di un rapporto di lavoro reale, la differenza tra l'importo indicato in busta paga e quanto corrisposto determinasse una fittizia indicazione di voci passive ed una diminuzione della base imponibile. Ne conseguiva che le buste paga fossero dei documenti attestanti operazioni parzialmente inesistenti. La Cassazione riteneva tale qualificazione giuridica dei fatti non corretta e annullando la sentenza rinviava ad altra sezione della medesima Corte d'Appello, la quale avrà l'onere di verificare l'applicabilità non dell'art. 2 del D.Lgs. 74 del 2000 ma dell'art. 3 del medesimo testo, che disciplina la dichiarazione fraudolenta.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. penale IV, sentenza 24 settembre 2013, n. 39491

“ I PROFILI DI RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO in caso di infortunio occorso al dipendente ”

TESI-DECISIONE

Il dipendente di una società di pulizie, che aveva in appalto i lavori di nettezza urbana di un'area mercatale comunale, per effettuare le pulizie si accingeva a spostare le ante del cancello del piazzale del mercato. Tuttavia il cancello non era in sicurezza, in quanto era privo di perno di fermo di fine corsa. Ciò determinava, al momento dello spostamento delle ante scorrevoli, la fuoriuscita di un'anta dal binario che travolgeva il lavoratore, comportando gravi lesioni alla colonna vertebrale.

In seguito, il datore di lavoro della vittima veniva condannato, sia in primo grado (sentenza del 24.12.2009, Tribunale di Taranto, sez. dist. di Manduria) sia in secondo grado (sentenza del 17.02.2011, Corte d'Appello di Lecce, sez. dist. di Taranto), alla pena di legge prevista per il delitto di lesioni colpose aggravate. In entrambe le pronunce il datore di lavoro era stato condannato in quanto titolare di una "posizione di garanzia" (ai sensi dell'art. 374 del D.P.R. 547 del 1955 il datore di lavoro deve assicurarsi >>>



>>> della sicurezza del luogo ove il lavoratore svolge le sue mansioni lavorative, rendendolo edotto dei rischi specifici della sua attività) e gli veniva addebitata una negligente condotta omissiva eziologicamente legata all'evento, in quanto egli, omettendo di controllare la sicurezza delle condizioni lavorative del dipendente, non aveva consentito di evitare l'evento. Avverso la sentenza d'appello il datore di lavoro proponeva ricorso per cassazione.

In tale sede, la Corte rilevava che la manomissione del cancello era intervenuta successivamente alla sua installazione, tanto vero che l'installatore del cancello era stato prosciolto, e che il rischio specifico, connesso al malfunzionamento del cancello, non riguardava l'appalta-

tore del servizio di pulizie, ma piuttosto gli addetti alla manutenzione ed alla custodia del mercato.

Il rischio specifico, infatti, "è quello riguardo al quale sono dettate precauzioni e regole richiedenti una specifica competenza tecnica settoriale, generalmente mancante in chi opera in settori diversi".

Alla luce di tali considerazioni, la Suprema Corte, ribaltando la decisione d'Appello, stabiliva che il datore di lavoro non poteva ritenersi onerato di un quotidiano controllo della funzionalità del cancello. L'onere di prevenzione di rischi non specifici dell'attività, occulti e non solo occasionalmente manifestatisi, in un'impresa di medie dimensioni, gravava sul preposto operante "sul campo" e non sull'imprenditore.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. lavoro, sentenza 13 settembre 2013, n. 21203

“ LICENZIAMENTO PER RIPETUTI RITARDI E FALSE TIMBRATURE ”

TESI-DECISIONE

La Corte d'Appello di Torino conferma la sentenza del Tribunale in cui si ritiene legittimo il licenziamento di un lavoratore per reiterati ritardi ed ingiustificati allontanamenti dal posto di lavoro. Il lavoratore ricorre in Cassazione per i seguenti motivi:

- primo motivo - viene contestata la tardività della comunicazione dei fatti in quanto avvenuti nei mesi di settembre e novembre 2007 cui è seguita la contestazione a gennaio 2008 e successivo licenziamento a
- secondo motivo - il ricorrente ritiene che non sia stato seguito l'iter previsto dal c.c.n.l. di settore per i fatti contestati per cui si doveva prima applicare l'applicazione del rimprovero, in seguito la multa o la sospensione del servizio;
- terzo motivo - contestazione della perentoria applicazione del licenziamento per i fatti commessi;
- quarto motivo - violazione della mancata presentazione della docu- >>>



>>> menzione in originale, della prova degli addebiti contenuti nella relazione di un'agenzia assunta dalla società per investigare sugli addebiti contestati al lavoratore;

- quinto motivo - si contestano le prove acquisite da parte dell'agenzia investigativa.

In materia di tempestività della contestazione, la Corte ritiene che il periodo temporale intercorrente tra l'infrazione e l'addebito al lavoratore, deve essere tale da permettere alla società di valu-

tare i fatti da contestare per stabilirne la congrua sanzione.

La decisione da parte della società di dichiarare il rapporto di lavoro cessato per licenziamento è giustificato dalla gravità dei fatti ricorrenti che si sono verificati quali : false timbrature; allontanamento ingiustificato dal luogo di lavoro per recarsi ad un circolo sportivo o per visitare concessionarie d'auto.

Il venir meno ai doveri di correttezza ha giustificato il rigetto del ricorso promosso dal lavoratore.

QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. lavoro, sentenza 4 settembre 2013, n. 20318

“ RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI MALATTIA PROFESSIONALE determinata da esposizione all'amianto ”

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione, contrariamente ai giudizi di primo e secondo grado, valuta fondata la richiesta del ricorrente di accertamento della responsabilità del datore di lavoro per il risarcimento del danno biologico e morale per la morte del *dante causa* del ricorrente conseguita alla malattia professionale per mesotelioma pleurico per effetto della quale l'Inail aveva riconosciuto in vita una rendita da inabilità permanente del 100%.

Il lavoratore, poi deceduto, nel corso del rapporto di lavoro aveva prestato attività lavorativa in luoghi ove vi era presenza di amianto e il datore di lavoro non aveva fornito alcun presidio specifico atto a prevenire i rischi di inalazione nociva di fibre da amianto.

Gli accertamenti tecnici hanno dimostrato che al tempo della prestazione lavorativa non esistevano presidi così evoluti da garantire una reale e concreta tutela della salute contro l'esposizione da amianto. La Corte Suprema non ha però ritenuto scusabile il comportamento omissivo del datore di lavoro poiché era suo preciso obbligo fornire mezzi di protezione anche se inefficaci.

Inoltre, il riconoscimento da parte dell'INAIL dell'inabilità assoluta al 100% per malattia conclamata la cui causa diretta è la respirazione dell'amianto rende molto plausibile che l'agente cancerogeno sia stato respirato nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro alla luce delle perizie e delle prove testimoniali.