



PRASSI

INL: il lavoro straordinario è ammesso per il lavoratore notturno impiegato su 5 giorni a settimana
Ministero dell'Interno: il costo medio del rimpatrio, a carico del datore di lavoro, per ogni lavoratore straniero assunto illegalmente è pari a € 1.398

GIURISPRUDENZA

Cassazione: la lettera di contestazione disciplinare deve essere letta al dipendente contestualmente alla consegna

Cassazione: L'onere di repechage deve considerarsi adempiuto qualora il datore di lavoro, in alternativa al licenziamento, proponga il part time

Cassazione: L'induzione delle dimissioni per mezzo di atti intimidatori è reato

Cassazione: L'obbligo di repechage viene meno qualora le posizioni aziendali libere prevedano l'utilizzo di una tecnologia diversa da quella conosciuta dal lavoratore

Cassazione: L'assenza ingiustificata ai corsi sulla sicurezza è motivo di licenziamento legittimo

INL: IL LAVORO STRAORDINARIO È AMMESSO PER IL LAVORATORE NOTTURNO IMPIEGATO SU 5 GIORNI A SETTIMANA

Il 14 febbraio 2019 è stata diramata la **nota protocollo n. 1438** in risposta ad un quesito dell'ITL di Biella-Vercelli, con la quale viene mostrata la corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate.

Una breve premessa:

Il **D. Lgs. n. 66/2003**, stabilisce i criteri per individuare quando e in favore di chi debba essere applicata la disciplina organica del lavoro notturno (*non tutti i lavoratori che prestano la loro attività nelle ore notturne sono considerati lavoratori notturni*). E' bene, quindi, distinguere tra

- **lavoro notturno**, inteso come l'attività svolta nel corso di un periodo notturno pari ad almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino;
- **lavoratore notturno**, inteso come quel lavoratore che durante il periodo notturno presta *almeno in parte* la propria attività, secondo le disposizioni del contratto collettivo. In assenza della disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno colui che svolge, per almeno 3 ore e per almeno 80 giorni lavorativi annui, lavoro notturno.

Ciò premesso, l'articolo 13 del citato decreto legislativo, stabilisce che la durata dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni **non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore**, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare, come media, il suddetto limite.

Tuttavia, la norma, non individua il parametro temporale relativamente al quale sia possibile effettuare il calcolo della media oraria del lavoro notturno. Con la **circolare n. 8/2005** il Ministero aveva già predisposto un primo chiarimento in merito, introducendo la regola secondo cui *“tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8/24) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa – salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite – considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione”*.

Anche dopo la richiamata precisazione ministeriale, nondimeno, permaneva il dubbio su come fosse da intendere la “settimana lavorativa”: la nota protocollo è intervenuta in merito chiarendo che *in assenza di una definizione normativa o contrattuale, può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni e cioè nell'arco temporale settimanale al “netto” del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003*. Quindi, anche se la prestazione è suddivisa in cinque giorni, il sesto giorno è da considerarsi, comunque, giornata di lavoro a zero ore. Tale orientamento consente un'applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno ed ha importanti ripercussioni sul calcolo della media e quindi sulla conseguente verifica, del rispetto del limite posto all'orario di lavoro del lavoratore notturno.

Inoltre, se così non fosse, e cioè se il sesto giorno non fosse considerato (anche se chiaramente è a zero ore), sarebbe preclusa, ai lavoratori notturni, l'opportunità di svolgere ore di **lavoro straordinario**, dal momento che la media oraria giornaliera delle otto ore si raggiungerebbe già con il completamento dell'ordinario orario di lavoro ($40:5 = 8$). Secondo l'interpretazione fornita dall'INL, la settimana articolata su 6 giorni di lavoro, invece, permette al lavoratore notturno di effettuare lavoro straordinario sino al limite delle 48 ore settimanali in quanto, in questo caso, la media giornaliera risulta rispettosa del limite legale ($48:6 = 8$).

[torna su](#)

MINISTERO DELL'INTERNO: IL COSTO MEDIO DEL RIMPATRIO, A CARICO DEL DATORE DI LAVORO, PER OGNI LAVORATORE STRANIERO ASSUNTO ILLEGALMENTE È PARI A € 1.398

Il ministero dell'Interno, in recepimento della Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2009/52/CE, con Decreto n. 151 del 22 Dicembre 2018, **ha introdotto la regola secondo cui, i datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, devono sostenere un costo pari a € 1.398 per ogni lavoratore straniero assunto illegalmente.**

Fermo restando le disposizioni in merito previste dai commi 12 bis, quater e quinquies dell'art. 22 del D. Lgs. 286/1988 e dal D. Lgs. 109/2012, il provvedimento interministeriale emanato per la determinazione del costo di rimpatrio è una **sanzione accessoria** che trova applicazione, a norma dell'art. 22 del T.U. immigrazione, *“nel caso in cui il datore di lavoro venga punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore, quando occupa alle proprie dipendenze cittadini stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure quando è stato revocato o annullato”*.

Il costo è determinato dalla media - nel triennio che precede l'anno anteriore a quello cui il costo si riferisce - dei valori risultanti dal rapporto tra il totale degli oneri sostenuti annualmente per il rimpatrio dei cittadini stranieri e il numero complessivo dei rimpatri eseguiti nel medesimo anno, *aumentato nella misura del 30% in ragione all'incidenza degli oneri economici connessi ai servizi di accompagnamento e scorta, con arrotondamento dell'unità di euro, per eccesso o per difetto, a seconda che le cifre decimali del calcolo siano superiori o inferiori a 50 e verrà aggiornato ogni anno con decreto direttoriale entro il 30 gennaio.*

In sintesi:

Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze cittadini stranieri		
Senza permesso di soggiorno	Con permesso di soggiorno scaduto e senza che sia stato richiesto il rinnovo	Con permesso di soggiorno revocato o annullato
↓	↓	↓
Verrà punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa pari a 5000 euro per ogni lavoratore.		

Con la sentenza di condanna, il giudice applica anche la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero (che, per l'anno 2018, è pari a € 1398).

[torna su](#)

CASSAZIONE:**LA LETTERA DI CONTESTAZIONE DISCIPLINARE DEVE ESSERE LETTA AL DIPENDENTE CONTESTUALMENTE ALLA CONSEGNA**

Con sentenza n. **7306/2019**, la Corte di Cassazione è intervenuta portando chiarezza sul tema della *consegna manuale della contestazione disciplinare*.

Con questa pronuncia, viene posto un termine al contenzioso relativo alle **modalità di comunicazione tra datore e lavoratore**. Il requisito principale richiesto affinché possa avvenire il perfezionamento della notifica manuale di una contestazione disciplinare è che il datore di lavoro, o, alternativamente, un suo delegato, leggano parzialmente o sommariamente il contenuto della comunicazione in questione in modo tale da garantire al lavoratore di avere una chiara conoscenza di ciò che sta accettando o rifiutando di ricevere.

In altri termini: *il dipendente è tenuto ad accettare la consegna manuale di una contestazione disciplinare, se questa avviene sul luogo di lavoro; tuttavia la consegna non si perfeziona se un delegato dell'azienda non legge (o non tenta di leggere) il contenuto della lettera al destinatario.*

Sinteticamente, è possibile quindi desumere che:

- In primo luogo, la raccomandata a mani deve essere consegnata sul luogo di lavoro, dal datore o da un suo delegato;
- In secondo luogo, chi consegna la lettera deve, a voce, tentare la lettura o perlomeno cercare di dare un quadro generico del suo contenuto. In buona sostanza, il dipendente, deve essere messo al corrente di ciò che sta rifiutando, in modo da comprenderne in anticipo l'importanza.

[torna su](#)

CASSAZIONE:**L'ONERE DI REPECHAGE DEVE CONSIDERARSI ADEMPIUTO QUALORA IL DATORE DI LAVORO, IN ALTERNATIVA AL LICENZIAMENTO, PROPONGA IL PART TIME**

E' legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nella fattispecie in cui il lavoratore abbia rifiutato la proposta del datore di trasformare il rapporto da full a part time.

Con l'**ordinanza n. 1499 del 21 gennaio 2019**, i giudici della Suprema Corte, aderendo all'orientamento giurisprudenziale prevalente, hanno ritenuto che l'onere di "ripescaggio" sia stato formalmente adempito attraverso la richiesta del datore di lavoro di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto part time. Il conseguente rifiuto del lavoratore ha determinato la legittimità del licenziamento intimato, ed è stata quindi respinta ogni seguente domanda tesa a richiederne l'annullamento.

E' bene fare una precisazione: non costituisce motivo di licenziamento legittimo, il fatto che un dipendente si rifiuti di trasformare il suo rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part time, ma, nell'ambito di un **procedimento volto al licenziamento per motivi economici o per esigenze organizzative**, la proposta di trasformazione del rapporto è sufficiente per assolvere l'onere di *repechage* a cui il datore è tenuto e, conseguentemente, intimare il licenziamento nel caso in cui il lavoratore decida di rifiutare l'offerta.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)
[torna su](#)

CASSAZIONE: L'INDUZIONE DELLE DIMISSIONI PER MEZZO DI ATTI INTIMIDATORI È REATO

La massima: *“risponde del reato di minacce il datore di lavoro che, al fine di ottenere le dimissioni del lavoratore, pronuncia la frase «ti conviene licenziarti.... se rimani diventerò cattivo, non ti darò tregua, non ti lascerò andare in bagno e neanche a fumare una sigaretta» in quanto la stessa prospetta un male idoneo ad incutere timore”.*

Con sentenza n. **7225 del 15 febbraio 2019**, la Corte di Cassazione ha affermato che il datore di lavoro che **prospetti un irrigidimento delle relazioni interpersonali**, al fine di spingere il lavoratore a dimettersi, commette un **reato ex art. 612** del Codice penale in quanto ad essere *messa in pericolo è la libertà morale della dipendente e, dunque, la sua libertà psichica*. Occorre inoltre puntualizzare che questa eventuale condotta apparirebbe anche in contrasto con l'art. 2087 c.c. che, com'è noto, obbliga l'imprenditore *“ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

[torna su](#)

L'OBBLIGO DI REPECHAGE VIENE MENO QUALORA LE POSIZIONI AZIENDALI LIBERE PREVEDANO L'UTILIZZO DI UNA TECNOLOGIA DIVERSA DA QUELLA CONOSCIUTA DAL LAVORATORE

Con sentenza n. **11413 del 11 maggio 2018**, la Corte di Cassazione ha nuovamente affrontato il tema del rapporto tra il recesso per g.m.o. e l'obbligo di *repechage* gravante sulla società.

Il **fatto**: Il lavoratore impugnava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli dalla società sostenendo che il recesso in questione debba essere considerato illegittimo posto che, a seguito del licenziamento, la società in questione ha provveduto ad assumere altri tecnici specializzati, senza aver preventivamente considerato di poterlo adibire a quelle stesse mansioni.

La Cassazione, confermando quanto stabilito dalla corte territoriale, conferma il principio secondo cui, *ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un requisito di legittimità intrinseco al recesso*.

Quest'ultimo, infatti, può trovare giustificazione nella decisione di ripartire diversamente le mansioni aziendali fra il personale in servizio, perseguendo il fine di garantire una più economica ed efficiente gestione aziendale.

In ordine all'obbligo di *repechage*, gli ermellini hanno affermato che l'eterogeneità dell'apparato di capacità e di esperienze professionali rispetto alla diversa posizione lavorativa libera in azienda lascia venire meno il fondamento stesso del suddetto obbligo. Nella fattispecie, le posizioni libere in azienda prevedevano l'utilizzo di un **tecnologia diversa**, da quella obsoleta conosciuta ed impiegata dal lavoratore, motivo per cui la Suprema Corte ha dichiarato assolto l'onere probatorio gravante sulla società, rigettando il ricorso proposto dal dipendente e legittimando, quindi, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

[torna su](#)

CASSAZIONE: L'ASSENZA INGIUSTIFICATA AI CORSI SULLA SICUREZZA È MOTIVO DI LICENZIAMENTO LEGITTIMO

Il combinato disposto tra l'art. 1175 del Codice Civile ("Comportamento secondo correttezza") – il quale prevede che *"il debitore e il creditore debbano comportarsi secondo le regole della correttezza"* – e l'art. 20 del D. lgs. n. 81/2008 – il quale elenca una serie di obblighi che il lavoratore deve rispettare, tra cui *"partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro"* – determina, in capo al lavoratore subordinato, un dovere di adempiere gli obblighi prestabiliti dalla suddetta norma, in quanto, in caso contrario, si determinerebbe un'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario che lega le parti e che costringerebbe il datore ad intimare, conseguentemente, il licenziamento.

Il **licenziamento** operato nei confronti di un lavoratore che abbia reiterato assenze ingiustificate (e già sanzionate negli anni precedenti con due sospensioni) non partecipando ai corsi di formazione per la sicurezza sul lavoro è stato dichiarato **legittimo**.

Nel caso di specie, è necessario richiamare l'art 72 del CCNL Vetro, il quale prevede che il licenziamento *"sanzionatorio"* è consentito, in caso di recidiva nella *"medesima mancanza"* di cui all'art. 71 (il quale contempla anche la mancata presentazione al lavoro senza giustificato motivo) nonché nelle fattispecie di cui ai punti e), f), g) e h) dello stesso art. 71, che abbiano dato luogo a tre sospensioni nei dodici mesi precedenti. La contrattazione collettiva ha distinto, pertanto, l'ipotesi della recidiva specifica, che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento senza preavviso al verificarsi della stessa, da quella plurima/impropria che richiede, invece, una pregressa **triplice** sospensione per particolari e tipizzati illeciti disciplinari.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta
avv. Alessandro Pappalardo

avv. Barbara De Benedetti
avv. Gloria Lorenzon
dott.ssa Alice Scalcon

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 22 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via A. Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it