

Edizione Mensile

Ottobre 2023

Riders qualificati come lavoratori subordinati

Tribunale di Milano, Sez. lav., Decreto 28 settembre 2023

Licenziamento per superamento del comporto e il dettaglio delle assenze

Cass. Sez. Lav. 2 ottobre 2023, n. 27768

Contratti di prossimità: art. 8 D.L. n. 138/2011

Cass. Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27806



In caso di Straining o Mobbing il risarcimento è comunque dovuto

Nel caso venga in cui venga accertato lo straining (condotta anche isolata) e non il mobbing, la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta: la reiterazione, l'intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento. È quanto stabilito dalla Corte di cassazione con l'ordinanza 29101/2023.

La condotta che ha dato origine alla controversia decisa dall'ordinanza è la seguente: la diretta superiore di un lavoratore aveva messo in atto nei confronti di un lavoratore una stressante modalità di controllo che da ultimo aveva generato un'animata discussione, in seguito al quale il dipendente ebbe un attacco ischemico. La Corte di Cassazione con la sentenza citata ribadisce che, al di là della tassonomia e della qualificazione in termini di mobbing e straining, rilevante è

che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex articolo 2087 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 Suprema Corte ricorda inoltre il proprio orientamento costante (tra le tante, Cass. n. 18164/2018) secondo cui lo straining rappresenti una forma attenuata di mobbing poiché priva della continuità delle vessazioni ma in ogni caso riconducibile all'articolo 2087 c.c., sicché se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta, assumendo in ogni caso valore dirimente l'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.

Riders qualificati come lavoratori subordinati

”E' antisindacale la condotta della società di consegne che non ha rispettato la procedura di consultazione sindacale, prevista dalla l. 223/1991 sulla base della natura subordinata dei rapporti di lavoro instaurati con i riders; da ciò discende la condanna della società stessa alla revoca degli atti di recesso”

- Tribunale Milano, Sez. lavoro, Decr., 28/09/2023 -

Con la pronuncia del 28 settembre 2023 (decreto in seguito al ricorso ex art. 28 L. 300/1970) il Tribunale di Milano ha classificato i *"riders"* di una rinomata piattaforma di consegne come lavoratori subordinati. Tale decisione conferma l'attuale quadro giurisprudenziale in materia, delineando il diritto dei lavoratori in oggetto all'applicazione di tutta la normativa legata al lavoro subordinato, incluso l'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori (dedicato alla condotta antisindacale), oltreché della procedura prevista nell'articolo 1, comma 224 della legge n. 234/2021 (anti-delocalizzazioni) e della legge n. 223/1991 (in materia di licenziamenti collettivi).

La decisione del Tribunale di Milano, fondata su una valutazione accurata di precedenti giurisprudenziali sia conformi che difforni, è scaturita da un procedimento giudiziario innescato dalle principali organizzazioni sindacali nei confronti di una società operante nel settore delle consegne a domicilio.

Il Tribunale di Milano ha ritenuto corretta l'applicazione dei tradizionali criteri giuridici utilizzati per valutare la natura del lavoro subordinato, così come definiti dall'art. 2094 del codice civile. Nel corso di tale valutazione, sono stati esaminati attentamente vari aspetti del lavoro svolto dai *"riders"*, tra cui la mancanza di autonomia decisionale in merito alle consegne, l'obbligo di rispettare scrupolosamente le direttive stabilite dall'algoritmo della piattaforma, l'utilizzo inderogabile di un'applicazione specifica e l'assenza di libertà

nella selezione delle consegne da accettare. In aggiunta, è stato sottolineato come la mancanza di connessione alla piattaforma avesse ripercussioni altamente negative sui riders, analoghe a quelle che si manifestano tra i lavoratori subordinati. Ed infatti, nonostante i fattorini avessero formalmente la facoltà di accettare o meno incarichi, le gravi conseguenze legate alla mancata connessione alla piattaforma, unite alla perdita di guadagni che ne sarebbe derivata, facevano sì che, nella pratica, non potessero essere considerati in un regime di libertà e autonomia operativa, al pari di un lavoratore subordinato.

Licenziamento per superamento del periodo di comporto e il dettaglio delle assenze

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto, il lavoratore ha diritto di richiedere un dettaglio delle sue assenze ed è obbligo del datore di lavoro fornirlo. Se il datore di lavoro non rispetta tale obbligo, il licenziamento è da considerarsi illegittimo.

- Cass. Sez. Lav. 2 ottobre 2023, n. 27768 -

Nella sentenza in oggetto la Corte Suprema si è occupata di una controversia riguardante una duplice ipotesi di licenziamento, tra cui quello derivante dal superamento del periodo di comporto, focalizzandosi sui seguenti aspetti principali:

1. Licenziamento Disciplinare: La Corte d'Appello di Bari ha dichiarato nullo il licenziamento disciplinare inizialmente intimato al lavoratore dalla società, ritenendo violata la procedura disciplinare prevista per il settore autoferrotranvieri, come stabilita dal R.D. 148/1931. La suddetta procedura si articola in 3 fasi: la contestazione dell'addebito, la relazione scritta dei funzionari con le conclusioni sulle mancanze accertate e i relativi responsabili e, da ultimo, l'opinamento del direttore dell'azienda sulla sanzione da infliggere. La mancata osservanza di codesta procedura determina la nullità del licenziamento.

2. Licenziamento per Superamento del Periodo di Comporto: la Corte d'Appello ha dichiarato inefficace il licenziamento per superamento del periodo di comporto (ovvero il periodo in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto in caso di malattia), ritenendo che le motivazioni del licenziamento fossero troppo generiche e indeterminate e, in particolare, poiché a seguito di richiesta esplicita del lavoratore, volta a conoscere le relative giornate di assenza per malattia, le stesse non erano state fornite dal lavoratore. Anche secondo la Corte Suprema, rispetto alla quale veniva impugnato il relativo provvedimento, l'art. 2 della legge n. 604/1966 (modificata dalla legge n. 108/1990) stabilisce le regole sulla forma dell'atto e le modalità di comunicazione dei motivi del recesso e che quest'ultime, in assenza di una norma specifica al riguardo nell'art. 2110 c.c., debbano applicarsi anche al licenziamento per mancato superamento del periodo di comporto. In caso di mancata specificazione delle assenze che giustificano il licenziamento, il lavoratore ha il diritto di richiedere al datore di lavoro di dettagliare tali informazioni. Nell'ipotesi di assenza di risposta da parte del datore, il licenziamento deve considerarsi illegittimo.

Contratti di prossimità: art. 8 D.L. n. 138/2011

In caso di assenza dei requisiti legalmente prescritti, l'articolo 8 non può essere invocato.

- Cass. Sez. Lav., 2 ottobre 2023, n. 27806 -

Con la sentenza in esame, la Suprema Corte si addentra ancora una volta nella trattazione dei contratti di prossimità, regolamentati dall'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 138/2011. Con estrema chiarezza espositiva, la sentenza evidenzia come, affinché sia sussistente un contratto collettivo di 2°, lo stesso debba soddisfare determinati requisiti legali, tra cui la rappresentatività delle organizzazioni sindacali coinvolte, la stipula basata su un criterio maggioritario e il perseguimento di specifiche finalità, come la gestione di crisi e l'emersione del lavoro irregolare. Inoltre, l'accordo deve regolare

materie specifiche come mansioni, contratti a termine e orario di lavoro.

Nel vasto panorama delle relazioni industriali e delle dinamiche lavorative, è fondamentale comprendere la gerarchia esistente tra i due principali livelli di contrattazione: il contratto nazionale e la contrattazione di secondo livello.

1. Contratto nazionale:

- garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

- riguarda l'intero settore.

2. Contrattazione di secondo livello:

- riguarda uno spazio residuale, seppur ampio, esteso alle materie delegate dalla contrattazione nazionale o dalla legge.

- Affronta questioni specifiche non coperte dal contratto nazionale.

- Ha un ampio campo d'azione ma è subordinata alla contrattazione nazionale.

Riprendendo il contenuto della sentenza, gli Ermellini affermano come il contratto collettivo aziendale senza i requisiti richiesti dalla normativa poc'anzi citata, è da considerare un contratto aziendale ordinario, il cui impatto non si estende automaticamente a tutti i lavoratori e alle associazioni sindacali, a meno che non ci sia il loro esplicito consenso al momento della stipula.

Nel caso specifico, la società ricorrente aveva avanzato la tesi secondo la quale la volontà dei lavoratori espressa formalmente in sede di stipula avrebbe potuto, da una parte, sostituire effettivamente il criterio formale della rappresentatività sindacale e, dall'altra, giustificare la riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti, mediante un accordo aziendale stipulato con un sindacato. Tuttavia, la Corte ha ritenuto che questo accordo non può qualificarsi come contratto di prossimità in virtù dell'assenza dei requisiti di rappresentatività e del criterio maggioritario delle rappresentanze sindacali. La Corte sottolinea inoltre come il testo dell'accordo deve esprimere chiaramente il

fine perseguito, le norme derogate e il nesso tra finalità e deroghe.

Pertanto, l'accordo non poteva avere efficacia erga omnes ma solo inter partes tra i lavoratori che avevano accettato esplicitamente il contenuto dello stesso.

La retribuzione conforme all'art. 36 della Costituzione e le previsioni dei contratti collettivi

Analisi del contratto collettivo applicabile ai lavoratori della vigilanza privata e dei servizi fiduciari

- Cassazione civile sez. lav., 10/10/2023, n. 28320 -

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 28320 del 10 ottobre 2023 ha esaminato una questione relativa ai lavoratori portieri e agli addetti alla guardiania, i cui vincoli contrattuali risultano attualmente disciplinati dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori della vigilanza privata e dei servizi fiduciari. Nello specifico, la pronuncia ha riguardato l'annosa tematica della conformità dei minimi tabellari del contratto di vigilanza all'articolo 36 della Carta Costituzionale, comma primo e secondo, e del relativo potere del giudice di discostarsi da tali parametri.

Secondo la Corte, il contratto collettivo in rassegna, pur essendo stato stipulato dai sindacati rappresentativi nel settore, contempera una retribuzione che si svela inadeguata rispetto ai principi di sufficienza e proporzionalità, alla luce non solo del confronto con il valore soglia di povertà assoluta, calcolato dall'Istituto Nazionale di Statistica (Istat), ma anche con riguardo agli altri contratti collettivi che delineano mansioni analoghe a quelle dei lavoratori portierato.

La decisione in oggetto enfatizza il potere-dovere del giudice di esaminare attentamente la congruità e la proporzione della remunerazione, indipendentemente dal fatto che il contratto

collettivo ne regoli i dettagli. Inoltre, il principio di sufficienza è considerato un requisito inderogabile, mentre il principio di proporzionalità rappresenta un criterio universale. Allo stesso modo la Corte ha ritenuto che il valore soglia di povertà assoluta calcolato dall'Istat risulti essere un parametro rilevante per valutare la sufficienza della retribuzione, al pari della valutazione da condurre alla luce degli altri contratti collettivi simili, basandosi sulla natura dell'attività, l'esperienza comune e criteri equi, tenendo conto delle dimensioni dell'azienda, delle circostanze locali e della qualità del lavoro.

Tempo tuta - Vestizione: l'imposizione dell'uso della divisa esclude ogni ulteriore approfondimento

Il Tribunale di Milano ha ritenuto che l'obbligo di indossare la divisa imposto dal datore di lavoro è l'elemento principe per dimostrare l'eterodirezione, rendendo superflue le ulteriori indagini sulla presenza di spogliatoi, sulle attività di custodia della divisa negli stessi e sull'eventuale attività di timbratura.

- Tribunale Milano, Sez. lavoro, Sent., 04/07/2023 -

La Sezione Lavoro del Tribunale di Milano, nella sentenza del 4 luglio 2023, ha stabilito che l'obbligo di indossare una divisa, come manifestazione del potere direttivo del datore di lavoro, rende superflue ulteriori analisi riguardanti la sussistenza di uno spogliatoio, l'obbligo di effettuare le attività di vestizione in quest'ultimi, la custodia della divisa in luoghi specifici o l'eventuale attività di timbratura.

Nella sentenza in questione, il Tribunale meneghino ha deciso di allontanarsi dalla prassi consolidata ritenendo nel caso di specie che, sebbene le prove raccolte nel giudizio non permettessero di stabilire con inequivocabile certezza un obbligo implicito di svolgere tali attività preparatorie all'interno dell'azienda, il reale elemento cruciale dell'eterodirezione risiede nell'imposizione dell'uso della divisa, sia

per motivi di sicurezza che d'identificazione. Pertanto, la suddetta attività deve essere retribuita dal datore di lavoro.

Va tuttavia rilevato come, la suddetta pronuncia si ri-scontri con la più recente Cassazione la quale ha confermato l'orientamento ormai consolidato sul punto, ritenendo necessario provare i consueti indici della vestizione (Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 31/08/2023, n. 25478).

In quest'ultima sentenza la Corte, nonostante nel caso di specie fosse stata provata la disponibilità di spogliatoi e gli altri elementi richiesti, ha ritenuto che l'azienda non avesse obbligato i lavoratori ad effettuare l'attività di vestizione nel luogo di lavoro ed anzi, avesse



semplicemente tollerato che tale attività si svolgesse presso l'abitazione dei lavoratori, purché fossero rispettate le disposizioni sull'uso della divisa in servizio. Secondo la Cassazione pertanto il tempo necessario per vestirsi non costituisce “*tempo di lavoro retribuito*” a meno che ci sia un controllo diretto da parte del datore di lavoro.

studiovinaccioli.it