

newsletter
MARZO 2016



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

3. Giurisprudenza

3. GIURISPRUDENZA

Consiglio di Stato: DURC e gare di appalto pubbliche

Sentenze n. 5 e 6 del 29 febbraio 2016

L'adunanza plenaria del Consiglio di Stato, con le sentenze 29 febbraio 2016 n. 5 e n. 6, ha affermato il principio della irrilevanza della regolarizzazione postuma in caso di Durc negativo. Anche dopo l'entrata in vigore dell'articolo 31, comma 8, del Decreto legge 21 giugno 2013 n. 69, (Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia), convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, non sono consentite regolarizzazioni postume della posizione previdenziale. L'impresa, infatti, deve essere in regola con l'assolvimento degli obblighi previdenziali ed assistenziali fin dalla presentazione dell'offerta e conservare tale stato per tutta la durata della procedura di aggiudicazione e del rapporto con la stazione appaltante. È irrilevante un eventuale adempimento tardivo dell'obbligazione contributiva.

Part-time senza indicazione dell'orario: trasformazione a full time non automatica

Cassazione sentenza n. 4229 del 3 marzo 2016

La Corte di Cassazione ha statuito che la mancata indicazione della distribuzione dell'orario di lavoro part-time nel contratto di lavoro, in presenza di un orario settimanale pari sempre a 20 ore svolte in turni variabili, non comporta la trasformazione automatica del rapporto in un contratto a tempo pieno. Né, di conseguenza, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per le ore di "disponibilità" in attesa della collocazione dei turni. La Suprema Corte sottolinea che *"la mancata predeterminazione di un orario rigido non comporta l'automatica trasformazione del rapporto part time in rapporto a tempo pieno, né la nullità della clausola relativa all'orario di lavoro si estende all'intero contratto, a meno che non si provi che i contraenti non avrebbero concluso il contratto senza quella parte del suo contenuto colpita da nullità; ne consegue che, in tale ipotesi, deve ritenersi perdurante il rapporto di lavoro part time, sia pure senza specificazione dell'orario rigido."*

Responsabilità del datore in caso di infortunio ed alta professionalità del dipendente

Cassazione n. 5233 del 16 marzo 2016

La Corte di Cassazione ha affermato che la messa a disposizione, da parte del datore di lavoro, dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e la successiva formazione sulla sicurezza, non esime quest'ultimo dalla responsabilità in caso di infortunio accorso al lavoratore, qualora non abbia vigilato sull'utilizzo effettivo, da parte dei dipendenti, degli stessi DPI messi a disposizione.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come l'alta professionalità del lavoratore e la semplicità delle operazioni che questi deve effettuare, e che hanno portato all'evento infortunistico, non esonera il datore di lavoro dalla vigilanza su tutte le attività svolte in azienda.

In particolare, la sorveglianza del datore di lavoro (ovvero dei suoi dirigenti e preposti), per quanto non necessariamente continua e costante, con una presenza fisica del controllore accanto al lavoratore, deve sostanzialmente concretizzarsi in una efficace vigilanza generica, intesa ad assicurarsi, nei limiti dell'umana efficienza, che i lavoratori seguano le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzino gli strumenti di protezione prescritti.

Licenziamento disciplinare per minacce al datore di lavoro

Cassazione n. 5776 del 23 marzo 2016

La Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento per giusta causa comminata dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore che, una volta ricevuta l'ennesima sanzione disciplinare, si rivolge all'amministratore dell'azienda con espressioni dal tono minaccioso e dal contenuto scortese.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il nervosismo scaturito dalla ricezione della sanzione disciplinare, non può giustificare la condotta irriverente nei confronti del proprio datore di lavoro.