

## Lavoratore ubriaco? Giusto il licenziamento

La S.C. affronta un caso in cui lo stato di ebbrezza del lavoratore e' stato ritenuto rilevante ai fini della irrogazione disciplinare della sanzione espulsiva.

In un caso in cui un lavoratore era stato colto in stato di ebbrezza del lavoratore e quindi era stato immediatamente licenziato, la giurisprudenza di merito ha affermato il problema della rilevanza del fatto ai fini della irrogazione disciplinare della sanzione espulsiva e della proporzionalità di detta sanzione al fatto.

Ritenuto dalla corte territoriale legittimo il recesso datoriale, il caso è confluito in cassazione; in tale sede, la questione principale affrontata dai giudici ha riguardato aspetti procedurali, relativi al problema del rispetto del termine per l'irrogazione della sanzione disciplinare stabilito dal contratto collettivo (a decorrere dalla scadenza del termine per le controdeduzioni del lavoratore incolpato), ritenendosi sufficiente l'invio nel termine della comunicazione al lavoratore e non anche il ricevimento della comunicazione da parte dello stesso (si tratta, infatti, di termine per l'esercizio del potere e -in mancanza- per l'esaurimento della procedura disciplinare e non di termine a difesa del lavoratore).

Con riferimento, invece, al merito della questione, la S.C. ha affermato che la valutazione della gravità della condotta i fini della scelta della sanzione disciplinare, così come la valutazione della recidiva, compete al giudice di merito (le cui determinazioni, nel caso, sono ritenute correttamente ed adeguatamente motivate). Il caso non è nuovo nella giurisprudenza di legittimità, anche se la S.C. in passato ha esaminato il tema dell'ubriachezza del lavoratore anche sotto altri profili.

Per Cass., Sez. L, Sentenza n. 7192 del 26/05/2001, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, la dipendenza da alcool non è di per sé motivo sufficiente a far venire meno la fiducia del datore di lavoro, essendo necessario accertare di volta in volta la condotta del dipendente, nella concretezza dello svolgimento del rapporto, così come per ogni altro lavoratore, alla stregua degli ordinari criteri stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo, al fine di valutare la legittimità o meno della sanzione irrogata (nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente bancario, avendo accertato che il provvedimento non era stato adottato per il fatto in sé della patologia da cui questi era affetto, ma per taluni comportamenti particolarmente gravi dello stesso dipendente che, ancorché favoriti dal suo stato psichico, avevano comportato discredito e disordine anche nei confronti della clientela).

In precedenza, Cass., Sez. L, Sentenza n. 1314 del 13/02/1997 aveva affermato anche che, nel rapporto di lavoro subordinato, l'assenza dal servizio e l'inosservanza dell'obbligo di comunicazione della medesima non possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento quando sono dovute, non già a stati episodici di ubriachezza, bensì a un danno cerebrale, costituente l'esito della prolungata assunzione dell'alcol e dei suoi effetti tossici, poiché in tal caso si verificano le condizioni impeditive dell'adempimento tipiche della malattia. (Nella specie, la consulenza tecnica svolta nel giudizio di merito aveva accertato che nel lavoratore si era determinato uno stato di alterazione psichica e di rallentamento dei processi cognitivi, prodromici dell'insorgenza della cosiddetta demenza alcolica).

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

(Sentenza Cassazione civile 10/09/2010, n. 19361)  
22/09/2010

Responsabilità civile

## La responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro e la possibile rilevanza del concorso di colpa del lavoratore

La S.C. fa il punto sui presupposti per la configurabilità della responsabilità datoriale in tema di infortuni sul lavoro, specificando in quali casi essa può essere esclusa o ridotta per la condotta abnorme o imprudente del lavoratore dipendente.

*La S.C. fa il punto sui presupposti per la configurabilità della responsabilità datoriale in tema di infortuni sul lavoro, specificando in quali casi essa può essere esclusa o ridotta per la condotta abnorme o imprudente del lavoratore dipendente.*

La responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende sia da norme specifiche, sia dalla norma di ordine generale dell'art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro svolto dai dipendenti, si rendano necessarie a tutelarne l'integrità fisica; l'eventuale condotta colposa del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando presenti il carattere dell'abnormità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, e, in difetto di tali caratteri, il comportamento colposo del lavoratore - che può sussistere anche qualora l'imprenditore non abbia adottato le misure antinfortunistiche del caso - può soltanto comportare la riduzione, in misura proporzionale, del risarcimento del danno.

In altri termini, le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

In definitiva, in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di responsabilità del datore di lavoro, la condotta del lavoratore è abnorme, divenendo unico elemento causale del fatto, solo quando assume le connotazioni dell'inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, non già quando sia caratterizzata da imprudenza, imperizia o negligenza. Per utili riferimenti cfr., da ultimo, Cass. n. 19494 e n. 22818 del 2009.

(Cassazione civile Sentenza 10/09/2010, n. 19280)

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

## Nuovo tesserino di riconoscimento: solo per i cantieri o anche per tutti gli altri appalti e subappalti?

La legge n. 136/2010 intitolata "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia" ha introdotto modifiche in merito alle caratteristiche che deve avere la tessera di riconoscimento prevista dal D.Lgs. 2008 n. 81 per i lavoratori che operano in regime di appalto e subappalto. L'art. 5 della legge n. 136/2010 risulta formulato in maniera contraddittoria - in modo da renderne incerto il campo di applicazione - poiché non risulta chiaro se l'obbligo di integrazione dei dati contenuti nel tesserino di riconoscimento riguardi soltanto i cantieri, così come specificato dalla rubrica, intitolata "identificazione degli addetti nei cantieri", oppure se debba essere esteso a tutti gli appalti e subappalti eseguiti in qualsiasi settore

Con la pubblicazione sulla G.U. del 23 agosto 2010 n. 196 della legge n. 136/2010 intitolata "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia" sono state introdotte modifiche in merito alle caratteristiche che deve avere la tessera di riconoscimento prevista dal D.Lgs. 2008 n. 81 per i lavoratori che operano in regime di appalto e subappalto.

Originariamente la necessità di dotare i lavoratori del tesserino di riconoscimento è stato previsto per il settore edile dall'art. 36 bis, comma 3, del decreto - legge 4 luglio 2006 n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006 n. 248, la cui finalità era quello di arginare il fenomeno del lavoro nero e, conseguentemente, l'elevata incidenza degli infortuni sul lavoro, consentendo in tal modo agli organi di vigilanza in materia di lavoro l'immediata identificazione e riconoscibilità del personale impiegato nei cantieri edili.

Con la circolare n. 29 del 28 settembre 2006 il Ministero del Lavoro è opportunamente intervenuto a delimitare l'ambito di applicazione della disposizione chiarendo che esso doveva essere individuato in riferimento a tutte le imprese che svolgevano le attività di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 494/1996.

Qualche dubbio, tuttavia, era rimasto in ordine all'osservanza dell'obbligo de quo da parte dei dipendenti delle imprese impiantistiche che in concreto svolgevano la loro attività anche in luoghi diversi dai cantieri edili, quali a titolo esemplificativo, condomini, abitazioni, strutture industriali.

Sulla questione il Ministero ha puntualizzato, con la risposta ad interpello n. 22/2007 del 14 agosto 2007, che l'obbligo di munire i lavoratori della predetta tessera di riconoscimento - ovvero di istituire un apposito registro di cantiere per i datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti - sussiste unicamente allorché l'attività sia svolta nei cantieri rientranti nell'ambito di applicazione del citato Allegato I del D. Lgs. 494/1994.

Per effetto dell'art. 6 della Legge 3 Agosto 2007, n. 123 l'obbligo di dotare della tessera di riconoscimento non è stato più limitato al settore edilizio, così come previsto inizialmente dalla legge di conversione del Decreto Bersani, ma è stato esteso a tutte le imprese che operano in regime di appalto o subappalto, in qualsiasi settore. Infine, è intervenuto sul punto anche il Testo Unico in materia di sicurezza, D. Lgs. n. 81/2008, che ha "istituzionalizzato" la predetta prescrizione annoverandola espressamente tra gli obblighi gravanti sul datore di lavoro e sul dirigente. Difatti, l'articolo 18, comma 1, lettera u), del citato decreto legislativo, sancisce l'obbligo, per tutte le imprese che operano in regime di appalto o di subappalto, di fornire al proprio personale una tessera di riconoscimento corredata di fotografia, con l'indicazione delle generalità sia del lavoratore che del datore di lavoro. Questo obbligo ha portata generale e, pertanto, trova applicazione per tutte le

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

imprese private o pubbliche che operano in regime di appalto o di subappalto con conseguente estensione del precetto, in assenza di una disciplina ad hoc, anche ai cantieri temporanei o mobili di cui al Titolo IV, Capo I.

L'articolo 20, comma 3, del citato decreto dispone, altresì, che l'obbligo di esporre la tessera di riconoscimento incombe sui lavoratori, dipendenti di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto. Secondo il successivo articolo 21, comma 1, lettera c), anche i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono munirsi di tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora la loro prestazione sia effettuata in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto. E' ictu oculi che tale disposizione si applica ai soli appalti e subappalti "interni" alla sede produttiva del committente, escludendo gli appalti che sono eseguiti autonomamente e direttamente presso la sede dell'appaltatore o subappaltatore.

E' indubbio, pertanto, che la ratio della norma è stato quello di rendere più agevoli le operazioni di accertamento da parte degli organi di vigilanza in materia di lavoro per l'individuazione immediata del personale impiegato in contesti organizzativi particolarmente complessi e caratterizzati dalla compresenza, nello stesso luogo di lavoro, di lavoratori, appartenenti a diversi datori di lavoro. Ad un'attenta lettura si rileva che tale disposizione contempla un duplice precetto; da un lato la necessità per il datore di lavoro di fornire il tesserino di riconoscimento, dall'altro il corrispondente obbligo in capo al singolo lavoratore di esporlo in modo chiaro durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tale circostanza risulta rafforzata dalla previsione di sanzioni poste a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore per le violazioni dei predetti obblighi.

Per quanto attiene l'apparato sanzionatorio una recente modifica, nata dall'esigenza di eliminare all'interno del D.Lgs. 81/2008 una duplicazione nelle sanzioni previste per la fattispecie in esame, è stata apportata dal comma 12 dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, che sopprimendo alcune parole contenute nell'art. 55, comma 4, lett. h), del d.lgs. 81/2008, relativo alle sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente, ha abolito la sanzione amministrativa pecuniaria di importo compreso tra 2.500 e 10.000 euro per la violazioni degli obblighi di cui all' art.18, comma 1, lettera u), del medesimo decreto.

Tale obbligo, previsto anche dal comma 8 dell'art. 26 del T.U., resta comunque sanzionato ai sensi della successiva lett. m) del citato art. 55, comma 4, che prevede sempre a carico del datore di lavoro o del dirigente una sanzione amministrativa pecuniaria di importo che va da un minimo edittale di 100 euro a un massimo edittale di 500 euro per ciascun lavoratore coinvolto.

Inoltre, al fine di rafforzare il precetto, è stata prevista dal legislatore una sanzione amministrativa anche a carico del lavoratore, qualora munito del badge non lo esponga: in questo caso la sanzione comminata varia da un importo minimo edittale di 50 euro a quello massimo di 300 euro: quest'ultima sanzione si applica anche ai lavoratori autonomi, che hanno l'obbligo di provvedervi per proprio conto. Entrambe le sanzioni non sono diffidabili ex art. 13, del D.lgs. 124/2004, con la conseguente impossibilità, per il trasgressore, di essere ammesso al pagamento del minimo edittale.

Con l'articolo 5 della legge n. 136/2010, rubricato "identificazione degli addetti nei cantieri", il legislatore è ancora intervenuto sugli strumenti di riconoscimento dei lavoratori nel caso in cui svolgano la propria attività in regime di appalto o subappalto.

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Pertanto, la tessera di riconoscimento, prevista dall'articolo 18, comma 1, lettera u), del decreto legislativo n. 81/2008, deve contenere, a partire dal 7 settembre 2010, oltre ai dati già previsti, - fotografia del lavoratore, generalità del lavoratore (nome, cognome e data di nascita), generalità del datore di lavoro (nome o ragione sociale) - anche la data di assunzione del lavoratore e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento deve contenere, oltre alla fotografia e alle generalità del lavoratore (nome, cognome e data di nascita), anche l'indicazione del committente. Questa disposizione fa riferimento esplicitamente soltanto ai lavoratori autonomi, che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, mentre non contempla altri soggetti che spesso lavorano in regime di subappalto e che, in alcuni casi, possono anche stipulare contratti di appalto, come ad esempio i componenti dell'impresa familiare, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti.

Occorre precisare che l'art. 5 della legge n. 136/2010 risulta formulato in maniera contraddittoria - in modo da renderne incerto il campo di applicazione - poiché non risulta chiaro se l'obbligo di integrazione dei dati contenuti nel tesserino di riconoscimento riguardi soltanto i cantieri, così come specificato dalla rubrica, intitolata "identificazione degli addetti nei cantieri", oppure se debba essere esteso a tutti gli appalti e subappalti eseguiti in qualsiasi settore.

La questione sul rapporto tra la rubrica di un articolo e il contenuto dell'articolo è stata oggetto di dibattito in passato sia in dottrina che in giurisprudenza. Nel caso di specie, autorevole dottrina (Bacchini), richiamando "il principio secondo il quale sebbene la rubrica (o il titolo) di un articolo o di una legge non costituiscano tecnicamente parte integrante del precetto normativo da applicare (rubrica legis non est lex) e non abbiano forza cogente per l'interprete, esse tuttavia non possono considerarsi completamente prive di significato e ciò in particolare nel caso in cui si debba compiere (come in questo caso) una scelta di qualificazione del regime giuridico di un istituto con i conseguenti riflessi anche di carattere terminologico (Corte Cost. 86/108)" - sostiene che "le modifiche sugli elementi del tesserino di riconoscimento, si applicano in linea con i principi ermeneutici generali e così come è specificato dalla rubrica dell'art. 5, della legge n. 136/2010, al solo fine di individuare gli addetti nei cantieri (temporanei o mobili, ossia edili o d'ingegneria civile)".

Tale orientamento è condivisibile dal momento che non si può prescindere totalmente dal contenuto della rubrica, qualora tra la rubrica dell'articolo e il contenuto dello stesso non ci sia alcuna contraddizione o contrasto logico, come nella fattispecie de qua dove, a rigore, la specificazione contenuta nella rubrica assolverebbe la funzione di facilitare l'interprete nell'individuare e delimitare i destinatari del precetto dell'art. 5.

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it