

**Cass. 20 settembre 2010, n. 19840****CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE – APPLICAZIONE PER ADESIONE – VINCOLATIVITA' DELLA CONTRATTAZIONE DI LIVELLO PROVINCIALE**

---

L'applicazione, seppur per adesione, di uno specifico CCNL comporta l'obbligo per il datore di lavoro di osservare anche l'eventuale contrattazione di livello provinciale, in quanto integrativa del primo.

Ne consegue il principio di diritto secondo il quale “(...) se per *facta concludentia* il datore di lavoro – pur non iscritto all'associazione di categoria – recepisce la normativa di diritto comune, non sembra poter tenere conto della normativa nazionale e di quella integrativa aziendale, saltando la contrattazione integrativa provinciale, la quale costituisce una sorta di integrazione della normativa nazionale”.

**Cass. 10 settembre 2010, n. 19358****“TEMPO DIVISA” – VESTIZIONE DIRETTA DAL DATORE DI LAVORO – DIRITTO DEI LAVORATORI ALLA RETRIBUZIONE**

---

Il cosiddetto “tempo divisa” va considerato orario di lavoro effettivo, dunque da retribuirsi, laddove il datore di lavoro ne disciplini il tempo ed il luogo di adempimento.

Ne consegue il principio di diritto secondo il quale “ (...) sono da comprendere nelle ore di lavoro effettivo, come tali da retribuire, anche le attività preparatorie o successive allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché eterodirette dal datore di lavoro, fra le quali deve ricomprendersi anche il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale, qualora il datore di lavoro ne disciplini il tempo e il luogo di esecuzione”.

**Cass. 2 settembre 2010, n. 19000****ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE – FUSIONE DELLA SOCIETA' RECEDENTE – DIRITTO DEL LAVORATORE ALLA REINTEGRA**

---

In caso di licenziamento individuale dichiarato illegittimo dall'autorità giudiziaria, il diritto del lavoratore alla reintegra *ex art. 18* della legge n. 300/1970 non viene meno a seguito di incorporazione, mediante fusione, della società recedente, stante il permanere in vita del soggetto obbligato.

La Cassazione, nel confermare l'orientamento già espresso nel 2006 dalle Sezioni Unite (Cass. Sez. Un. n. 2637/2006), ha però ribadito che il diritto alla reintegra cede a fronte di cessazione totale dell'attività aziendale avvenuta nelle more del giudizio, fatto sempre salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno da commisurarsi alle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino a quella dell'intervenuta cessazione dell'attività.

**Cass. 30 agosto 2010, n. 18861**

**MALATTIA – LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI  
COMPORTO – DIRITTO DEL LAVORATORE A CONOSCERE I MOTIVI DEL  
RECESSO CON SPECIFICA INDICAZIONE DEI SINGOLI PERIODI DI  
ASTENSIONE DAL LAVORO – RIFIUTO DEL DATORE – INEFFICACIA DEL  
LICENZIAMENTO PER VIOLAZIONE DELL'ART. 2 DELLA LEGGE N.  
604/1966**

---

L'indicazione nella lettera di licenziamento del raggiungimento del limite massimo di comportamento previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, non è sufficiente ai fini della giustificazione del provvedimento. Pertanto, ove il lavoratore lo richieda, è onere del datore di lavoro dettagliare le singole astensioni per malattia effettuate nel periodo di riferimento utile ai fini del comportamento, pena l'inefficacia del recesso per violazione dell'art. 2 della legge n. 604/1966.

**Cass. 30 agosto 2010, n. 18838**

**ART. 20 DELLA LEGGE N. 300/1970 – DIRITTO DI ASSEMBLEA –  
ASSEMBLEE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO – MONTE ORE MASSIMO**

---

Le tre ore – a valere sulle dieci previste dall'art. 20 della legge n. 300/1970 per l'espletamento di assemblee dei lavoratori durante l'orario di lavoro – che l'Accordo Interconfederale per la costituzione delle RSU del 1° dicembre 1993 attribuisce alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nella specifica unità produttiva devono considerarsi complessive e non individualmente riconosciute a ciascuna organizzazione. Pertanto, in caso di più richieste avanzate disgiuntamente da dette associazioni che comportino un superamento del monte ore annuo complessivo, il riconoscimento del diritto all'assemblea dovrà avvenire nel rispetto del principio di precedenza temporale.

**Cass. 5 agosto 2010, n. 18279**

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – DIRITTO DI DIFESA DEL LAVORATORE  
– CEDIBILITÀ DEL DIRITTO ALLA PRIVACY**

---

Il diritto alla *privacy* non può pregiudicare l'effettivo ed efficace esercizio del diritto di difesa del lavoratore a fronte di addebiti disciplinari mossi a suo carico. Ne consegue il principio di diritto secondo il quale "il richiamo ad opera di una parte processuale al doveroso rispetto del diritto alla *privacy* - cui il legislatore assicura in sede giudiziaria idonei strumenti di garanzia - non può dunque legittimare, nei casi come quello in esame, una violazione del disposto di cui all'art. 24 Cost. che, inviolabile in ogni stato e grado del procedimento, non può incontrare nel suo esercizio ostacoli all'accertamento della verità materiale a fronte di addebiti suscettibili di determinare ricadute pregiudi-

zievoli alla persona dell'incolpato ed alla sua onorabilità o – come nel caso in esame – anche alla perdita del diritto al posto di lavoro”.

**Cass. 5 agosto 2010, n. 18260**

**COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI –  
REQUISITO DI LEGITTIMAZIONE**

---

Non integra il requisito richiesto dall'art. 19 della legge n. 300/1970 ai fini della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali la mera adesione da parte di un sindacato al ccnl applicato in azienda, senza che vi sia stata da parte del medesimo soggetto sindacale una reale ed effettiva partecipazione alle trattative negoziali. Né vale come indice di riconoscimento della rappresentatività la sottoscrizione di specifici accordi collettivi aziendali che siano da altra azienda richiamati come trattamenti individuali di miglior favore, stante la dimensione soggettiva entro cui tale richiamo opera.

In tal modo la Corte di Cassazione ha aderito al già consolidato orientamento giurisprudenziale (Corte Costituzionale n. 244/1996), in forza del quale risultano legittimati alla costituzione delle rappresentanze aziendali solo quei sindacati che hanno la “capacità di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la loro associazione, come controparte contrattuale”, con ciò “non ritenendo sufficiente la mera adesione formale a un negoziato, essendo necessaria una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto”.

**Cass. 2 agosto 2010, n. 17969**

**LICenziAMENTO DISCIPLINARE E LESIONE DELL'IMMAGINE DEL  
DATORE DI LAVORO**

---

E' legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al dipendente in conseguenza di comportamenti da questi assunti nella propria vita privata ma tali da riflettersi negativamente sul rapporto fiduciario intercorrente con il proprio datore di lavoro ovvero da recare allo stesso un danno all'immagine.

Ne consegue, pertanto, il principio di diritto – più volte espresso dalla Corte di Cassazione – secondo cui “i comportamenti tenuti dal dipendente nella sua vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa sono irrilevanti, a meno che essi non siano di natura tale da far ritenere il dipendente inidoneo alla prosecuzione del rapporto, specie allorché, per le caratteristiche o per le peculiarità di questo, la prestazione lavorativa richieda un ampio margine di fiducia, ovvero possa incidere negativamente sull'immagine del datore di lavoro”.

**Cass. 15 luglio 2010, n. 16579**

**RAPPORTI TRA SOCIETA' CONTROLLANTE E SOCIETA' CONTROLLATA  
– DIPENDENZA FUNZIONALE – RICONOSCIMENTO DEL RAPPORTO DI  
LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA SOCIETA' CONTROLLANTE**

---

Il fatto che un cittadino italiano lavori all'estero con inquadramento come dipendente di una società locale controllata da una società italiana non esclude la configurabilità di un suo rapporto di lavoro subordinato con quest'ultima. Tale rapporto può essere accertato ove la società straniera non sia un'entità effettivamente autonoma, ma semplicemente una articolazione organizzativa della società italiana.

**Cass. 22 giugno 2010, n. 15058**

**COLLOCAMENTO DISABILI – INDICAZIONE DELLA QUALIFICA  
PROFESSIONALE – LIMITI ALL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE**

---

E' legittimo il rifiuto del datore di lavoro di assumere il disabile avviato presso la propria azienda che abbia una qualifica differente da quella specificata dal datore medesimo nella richiesta di avviamento ovvero che, pur avendo una qualifica "simile", non sia stato preventivamente sottoposto ad uno specifico corso di addestramento o tirocinio.

Il primo comma dell'art. 9 della legge n. 68/1999, difatti, riconosce la possibilità per il datore di lavoro di specificare nella richiesta di avviamento la qualifica che dovrà possedere l'avviando disabile proprio al fine di garantire al datore stesso il reale utilizzo della risorsa in ragione delle competenze tecnico-professionali che risultino necessarie con riferimento al particolare contesto organizzativo e produttivo aziendale e, al contempo, di assicurare al lavoratore che le mansioni in concreto assegnategli non si traducano in una lesione della sua professionalità e dignità.

Ne consegue che il concetto di "qualifica", cui la norma in esame fa riferimento, debba interpretarsi in modo concreto e non astratto, tale intendendosi la "specificazione delle capacità tecnico-professionali che siano richieste per la collocazione lavorativa del disabile".

**Cass. 14 giugno 2010, n. 14212**

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – MODIFICAZIONE DEI FATTI  
CONTESTATI**

---

Non può addursi l'inefficacia del licenziamento disciplinare per violazione dei principi di specificità e immodificabilità degli addebiti, a fronte di modificazioni non significative degli stessi sì da lasciare impregiudicata la fattispecie oggetto del provvedimento espulsivo e tali, dunque, da non recare pregiudizio al diritto di difesa del lavoratore.

Ne consegue, pertanto, il principio di diritto secondo il quale "i principi di specifica

contestazione preventiva degli addebiti e di necessaria corrispondenza fra quelli contestati e quelli adottati a sostegno del licenziamento disciplinare – posti dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori in funzione di garanzia del lavoratore – non escludono in linea di principio modificazioni dei fatti contestati concernenti circostanze non significative rispetto alla fattispecie, il che ricorre quando le modificazioni non configurano elementi integrativi di una diversa fattispecie di illecito disciplinare, non risultando in tal modo preclusa la difesa del lavoratore”.

**Cass. 31 maggio 2010, n. 13281**

### **DEMANSIONAMENTO E RISARCIMENTO DEL DANNO**

---

Stante la finalità di tutela del patrimonio tecnico-professionale del lavoratore nonché del perfezionamento ed accrescimento del proprio corredo di esperienza e perizia cui è preposto l'art. 2103 c.c., risulta idonea ad integrare gli estremi del demansionamento anche l'assegnazione del dipendente a mansioni formalmente equivalenti a quelle di provenienza ma sostanzialmente inferiori, in quanto comportanti una sottoutilizzazione del suddetto patrimonio con conseguente decremento del complessivo bagaglio professionale.

Ne consegue che l'indagine circa la reale sussistenza del requisito dell'equivalenza tra le mansioni va operata in concreto, tenendo conto dell'effettiva corrispondenza delle nuove mansioni rispetto alla specifica competenza del dipendente.

**Cass. 31 maggio 2010, n. 13256**

### **DIRITTO DI SCIOPERO E ASSENZA PER MALATTIA – ILLEGITTIMITA' DELLA TRATTENUTA DELLA RETRIBUZIONE**

---

Laddove il rapporto di lavoro risulti già sospeso dallo stato di malattia, è illegittima la trattenuta della retribuzione operata dal datore di lavoro in ragione della coincidenza di tale evento con un'azione di sciopero sull'assunto dell'impossibilità per il datore medesimo di utilizzare, in detta circostanza, la prestazione lavorativa.

Viene, pertanto, confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale “nell'ipotesi in cui il datore si trovi nell'impossibilità di ricevere la prestazione lavorativa per causa a lui non imputabile, il diritto alla retribuzione non viene meno per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia già sospeso per malattia”.