

# Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 2 – Febbraio-Marzo 2016

## **Cassazione 11 dicembre 2015 n. 25046 – Rito Fornero e rapporto tra fase sommaria e successiva cognizione ordinaria**

Posto che nel c.d. Rito Fornero le due fasi di cognizione di primo grado demandate al giudice monocratico si pongono tra loro in rapporto di continuità, risulta possibile proporre nel corso del procedimento ordinario anche decadenze non sollevate in sede di accertamento sommario.

Ciò in quanto *“Il comma 48 cit. stabilisce che il ricorso contro il licenziamento deve avere i requisiti di cui all’art. 125 c.p.c., ossia deve indicare gli elementi minimi di tutti gli atti di parte.*

*Il successivo comma 51 richiede, per l’opposizione all’ordinanza di accoglimento o di rigetto, da proporre contro il medesimo giudice, gli elementi indicati nell’art. 414 dello stesso codice, vale a dire quelli con i quali si delimita il tema della decisione nel giudizio di cognizione ordinaria.*

*Queste disposizioni rendono chiaro che le due fasi del giudizio di primo grado, quella di cognizione sommaria iniziata con il ricorso ex comma 49 e quella di cognizione ordinaria iniziata con l’opposizione ex comma 51, si inseriscono nel medesimo grado e si pongono in rapporto di prosecuzione. L’opposizione può investire nuovi profili soggettivi ed oggettivi, fra i quali le eccezioni in senso stretto – come quella di decadenza – non sollevata dall’interessato durante la fase sommaria (vedi per tutte Corte cost. sent. N. 78 del 2015), giacché essa non vale come impugnazione, ossia come istanza di revisione del precedente giudizio, idonea ad introdurre nuovi temi della disputa”.*

## **Cassazione 19 gennaio 2016 n. 831 – Adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica professionale e rifiuto della prestazione lavorativa**

Il lavoratore che venga adibito a svolgere mansioni non rientranti nella propria qualifica professionale non può rifiutarsi aprioristicamente di svolgere le stesse senza l’avallo da parte del giudice in sede di contenzioso, in quanto risulta comunque tenuto al rispetto delle direttive aziendali.

Quanto sopra trova sempre il limite nell’ipotesi di totale inadempimento da parte del datore di lavoro dei propri obblighi contrattuali a meno che detto inadempimento risulti talmente grave da incidere irrimediabilmente sulle esigenze vitali del lavoratore.



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

**Cassazione Ordinanza interlocutoria 25 gennaio 2016 n. 1251 – Parcellizzazione e frazionabilità delle azioni inerenti il rapporto di lavoro**

La Sezione Lavoro della Cassazione ha rimesso un ricorso vertente incidentalmente sulla questione della frazionabilità delle azioni inerenti il rapporto di lavoro al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite.

L'iniziativa scaturisce dal contrasto giurisprudenziale registratosi in merito alla possibilità o meno di parcellizzare le azioni giudiziarie inerenti un medesimo rapporto di lavoro e, dunque, sulla natura di detto rapporto quale fonte di un'unica ovvero di più obbligazioni.

In particolare, ad un primo orientamento che, partendo dal presupposto dell'unicità del rapporto obbligatorio, richiede la necessaria unificazione anche delle connesse istanze creditorie, in ragione, peraltro, dei principi di correttezza e buona fede e di giusto processo, se ne contrappone un altro che, nel considerare il rapporto lavorativo, così come la cessazione del medesimo, fonte di diverse obbligazioni, per giunta alcune di natura legale ed altre di derivazione contrattuale, ammette la frazionabilità dei ricorsi.

Atteso quanto sopra, dunque, con l'ordinanza in parola la Cassazione ha ritenuto la questione di "particolare importanza", anche in ragione dell'ipotesi di improponibilità delle successive domande che scaturirebbe quale sanzione in caso trovasse definitivo avallo il primo dei suddetti orientamenti.

**Cassazione 11 febbraio 2016 n. 2734 – Contratto di somministrazione a termine ed impugnativa**

Posto che il contratto di somministrazione a termine non richiede alcuna comunicazione inerente la cessazione del rapporto allo spirare del termine inizialmente fissato ovvero prorogato, in tale fattispecie non può configurarsi l'ipotesi di licenziamento orale col che la qualificazione del rapporto e la conseguente risoluzione dovrà essere oggetto di impugnativa entro 60 giorni dalla interruzione del rapporto lavorativo.

Sul punto la Suprema Corte, nel prendere le distanze da precedente orientamento espresso con sentenza n. 21916/15, ha ritenuto che il termine decadenziale di cui all'art. 6 della l. n. 604/1966 si applichi anche ai contratti di somministrazione a termine già scaduti alla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010, non dovendosi, in tal caso, ravvisare un'ipotesi di irretroattività normativa, così come definita dalla stessa Suprema Corte nei precedenti pronunciamenti n. 2705/82 e 2743/75.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

**Cassazione 17 febbraio 2016 n. 3065 – Licenziamento per superamento del periodo di comportamento e periodi di aspettativa ex legge n. 104/1992**

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento non devono essere computati i giorni di permesso ex legge n. 104/1992, anche laddove gli stessi siano stati fruiti consecutivamente ad un periodo di assenza per malattia o aspettativa.

**Cassazione 19 febbraio 2016 n. 3291 – Straining e risarcimento del danno**

Può costituire condotta contraria al principio di cui all'art. 2087 c.c. e quindi suscettibile di condanna al risarcimento del danno anche il c.d. straining, da intendersi quale situazione lavorativa conflittuale di stress forzato derivante da uno o più fatti, anche distanziati nel tempo, e tali da provocare in chi li subisce una modificazione in negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa.

Tale fattispecie, dunque, a differenza del mobbing, può concretizzarsi anche a fronte di una condotta singola che sia idonea a generare nella vittima una condizione di stress duraturo nel tempo.

La Suprema Corte, dunque, conferma che *“lo straining consiste in una forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, come può accadere, ad esempio, in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro. In tutte le suddette ipotesi: se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o comunque in più azioni ma prive di continuità si è in presenza dello straining, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici”*.

**Cassazione 9 marzo 2016 n. 4635 – Progressi rapporti di lavoro ed illegittimità del patto di prova**

Il patto di prova apposto al contratto a tempo indeterminato ed avente ad oggetto le medesime mansioni già espletate dal lavoratore durante un precedente rapporto di lavoro alle dipendenze del medesimo datore di lavoro risulta illegittimo.

Sul punto la Suprema Corte ha ritenuto di abbracciare l'orientamento secondo cui *“la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

*rapporto, sicché il patto medesimo deve considerarsi invalido ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro. Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in occasione d'un successivo contratto di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa, in base all'apprezzamento del giudice di merito, risponda alla suddetta causa, permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute".*

**Cassazione 21 marzo 2016 n. 5538 – Mancato riconoscimento delle soste obbligatorie nella guida ed onere della prova circa il danno da usura psicofisica**

Il mancato riconoscimento delle soste obbligatorie nella guida non comporta automaticamente il diritto di ottenere il risarcimento del danno da usura psicofisica, essendo necessaria la prova, il cui onere ricade in capo al lavoratore, circa il tipo di danno sofferto ed il nesso eziologico tra la causazione del medesimo e la condotta assunta dal datore di lavoro.

Per un esame più approfondito della sentenza in oggetto si rimanda alla nostra circolare n. 043 del 31 marzo 2016.

**Cassazione 22 marzo 2016 n. 5574 – Uso improprio dei permessi ex legge n. 104/1992 e giusta causa di licenziamento**

Con la sentenza in esame la Suprema Corte ha confermato l'orientamento secondo cui l'uso improprio dei permessi ex legge n. 104/1992, in quanto comportamento contrario ai principi di buona fede e correttezza contrattuale e, pertanto, lesivo delle esigenze aziendali, è idoneo ad integrare gli estremi della giusta causa di licenziamento.

**Cassazione 23 marzo 2016 n. 5777 – Timbratura del badge altrui e giusta causa di licenziamento**

L'intenzionale timbratura del badge appartenente ad altro collega assente dal lavoro, in quanto condotta idonea a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, integra gli estremi della giusta causa di licenziamento, attesa anche la frode dolosamente posta in essere ai danni del datore di lavoro.



**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

**Cassazione 29 marzo 2016 n. 6054 – Attività durante la malattia ed uso improprio dei congedi parentali – Legittimità del licenziamento**

La Suprema Corte torna a ribadire il principio di diritto secondo cui lo svolgimento di attività durante lo stato di malattia, in quanto comportamento idoneo a pregiudicare o comunque ritardare la guarigione, costituisce condotta disciplinarmente rilevante, tanto da giustificare il licenziamento del lavoratore. Quanto sopra a maggior ragione laddove, come nel caso di specie, il dipendente abbia anche fruito di periodi di congedo parentale per scopi personali estranei alle finalità previste dalla legge.

**Cassazione 30 marzo 2016 n. 6165 – Previsioni della contrattazione collettiva nazionale in materia di sanzioni disciplinari ed illegittimità del licenziamento**

L'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quella prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento comporta l'illegittimità del licenziamento. Ciò in quanto *“le tipizzazioni degli illeciti disciplinari contenute nei contratti collettivi, rappresentando le valutazioni che le parti sociali hanno fatto in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità (Cass. 2906/2005), non consentono al datore di lavoro di irrogare la sanzione risolutiva quando questa costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione (Cass. 19053/2005, 16260/2004, 2692/2015)”*.

La Suprema Corte ha, pertanto, formulato i seguenti principi di diritto: *“Il datore di lavoro non può irrogare la sanzione risolutiva quando questa costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione.*

*La gravità dell'infrazione non può ricavarsi unicamente dai precedenti disciplinari perché questi costituiscono soltanto uno dei parametri di valutazione e non possono essere utilizzati per dare concretezza ad un addebito del tutto inidoneo ad integrare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento”*.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)