Cassazione 2 luglio 2015 n. 13583 – Incentivi all'assunzione dei lavoratori in mobilità e assetti proprietari coincidenti

L'indagine circa la sussistenza di "assetti proprietari coincidenti", a fronte dei quali non operano le agevolazioni di legge previste in caso di assunzioni di lavoratori in mobilità, deve essere condotta caso per caso secondo una valutazione oggettiva che prescinde dal concetto puro e semplice di "proprietà", per riscontrarsi ogni qualvolta si registri la presenza tra l'azienda che ha proceduto ai licenziamenti e quella che assume detti lavoratori di un comune nucleo proprietario in grado di ideare e fare attuare dinamiche gestionali del personale attraverso la fuoriuscita di taluni dipendenti dalla prima ed il loro successivo ingresso nell'altra.
Ad avviso della Suprema Corte, dunque, *"Per assetti proprietari sostanzialmente coincidenti possono ritenersi tutti quelli che facciano presumere la presenza di un comune nucleo proprietario, in grado di ideare e fare attuare un'operazione coordinata di ristrutturazione, comportante il licenziamento di taluni dipendenti da una azienda e la loro assunzione da parte dell'altra.*
Gli assetti proprietari sostanzialmente coincidenti sono qualcosa di diverso rispetto al concetto di proprietà, avendo il legislatore volutamente utilizzato una espressione atecnica che facesse riferimento a tutte le ipotesi in cui l'impresa che assumeva non fosse del tutto estranea a quella che aveva licenziato.
La norma richiede quindi una indagine sostanziale, per cui quando l'impresa presenti un assetto proprietario sostanzialmente coincidente – nel senso sopra indicato – implicando ciò un collegamento o un controllo con l'impresa precedente, il rapporto di lavoro non viene considerato nuovo agli effetti contributivi.
Si tratta di indagine di fatto, mediante la quale il giudice accerta se tra impresa che ha proceduto al licenziamento e impresa che ha assunto la forza lavoro, sussista o meno una sostanziale diversità".

Cassazione 7 luglio 2015 n. 13955 – Svolgimento di attività lavorativa durante la malattia – Legittimità del licenziamento

L'esecuzione di attività lavorativa durante lo stato di malattia, configurando condotta contraria ai generali principi di buona fede e correttezza contrattuale, è idonea a giustificare il licenziamento.
La Cassazione, dunque, ribadisce il principio di diritto secondo cui *"l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai doveri*

di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa".

Cassazione 10 luglio 2015 n. 14446 – Accettazione di regali da clienti e legittimità del licenziamento

La percezione da parte di un dipendente di regali di particolare valore provenienti da clienti dell'Istituto di credito presso cui, detto lavoratore, risulta impiegato configura, in quanto fatto contrario al "minimo etico", comportamento idoneo a giustificare il licenziamento.
Al riguardo la Corte chiarisce anche che, con la nozione di *"minimo etico",* deve intendersi la *"possibilità per il lavoratore, non diversamente da ogni persona comune, di rappresentarsi la contrarietà al lecito come ai principi di correttezza e buona fede, di un dato comportamento"*.

Cassazione 17 luglio 2015 n. 15058 – Condanna penale e riflessi sul rapporto di lavoro

L'autonomia del processo penale rispetto a quello civilistico del lavoro fa sì che gli accertamenti che hanno determinato l'esito del primo non incidano necessariamente, condizionandolo, sul secondo.
Invero, benché un determinato fatto materiale sia risultato idoneo a configurare condotta penalmente rilevante, è possibile che, lo stesso fatto, non sia sufficiente a giustificare il licenziamento e, dunque, l'interruzione del rapporto di lavoro, potendo, difatti, integrare fattispecie disciplinare a fronte della quale trova applicazione, anche in ragione delle previsioni del contratto collettivo applicabile nonché del generale principio di proporzionalità, altra sanzione di natura conservativa.
Nel caso preso in esame (rientrante, peraltro, sotto la disciplina ex art. 18 e, dunque, ante D.Lgs.n. 23/2015) la Cassazione ribadisce il principio di diritto secondo cui *"il giudicato penale concerne solo l'accertamento dei fatti materiali che costituiscono l'area comune dei due processi (quello civile e quello penale), senza vincolare l'autonomo apprezzamento del giudice del lavoro in termini di configurabilità della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, non potendosi automaticamente far discendere la sanzione di natura privatistica da quella penalistica, trattandosi di illeciti e relative sanzioni che hanno finalità e presupposti diversi"*.

Cassazione 21 luglio 2015 n. 15218 – Mancata affissione del codice disciplinare e illegittimità della sanzione conservativa

La mancata affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti i dipendenti comporta l'illegittimità della sanzione conservativa per violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Nella specie, la Suprema Corte ribadisce l'orientamento secondo cui *"(…) in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta.*
Da quanto esposto emerge, tuttavia, che quando la condotta contestata al lavoratore appaia violatrice non di generali obblighi di legge ma di puntuali regole comportamentali negozialmente previste e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione si presenta necessaria".

Cassazione 31 luglio 2015 n. 16269 – Prova delle dimissioni

E' onere del datore di lavoro provare che le dimissioni siano state rassegnate volontariamente dal lavoratore, pena la configurabilità dell'ipotesi di licenziamento orale.
Al riguardo la Corte ha ribadito che *"(…) in mancanza di prova delle dimissioni, l'onere probatorio concernente il requisito della forma scritta del licenziamento (prescritta ex lege a pena di nullità) resta a carico del datore di lavoro, in quanto nel quadro della normativa limitativa dei licenziamenti, la prova gravante sul lavoratore riguarda esclusivamente la cessazione del rapporto lavorativo, mentre quella sulla controdeduzione del datore di lavoro, avente il valore di una eccezione, ricade sul datore di lavoro eccipiente ai sensi dell'art. 2697 c.c."*.

Cassazione 1° settembre 2015 n. 17366 – Licenziamento per giusta causa e pubblicità del codice disciplinare

In linea con i precedenti orientamenti in tema di pubblicità del codice disciplinare (in ultimo si veda la sentenza 21 luglio 2015 n. 15218 sopra richiamata), la Suprema Corte ha ribadito che, laddove il comportamento addebitato configuri una violazione dei generali principi di correttezza e buona fede contrattuale, il licenziamento debba ritenersi comunque legittimo, indipendentemente dall'essere stato o meno, detto codice, affisso ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.
Viene, pertanto, confermato l'orientamento secondo cui *"(…) le gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, come quelle poste a base del licenziamento oggetto di causa, doveri che sorreggono la stessa esistenza del rapporto, quali sono quelli imposti dagli artt. 2014 e 2015 c.c., e specificatamente, quelli derivanti dalle direttive aziendali – la cui vigenza equivale per un soggetto preposto ad una filiale di istituto di credito, quanto all'onere di conoscerle, alle norme di comune prudenza ed a quelle del codice penale – comportano che, ai fini della legittimità del provvedimento irrogativo di un licenziamento disciplinare, non è necessario indicarle*

nel codice disciplinare, così come è sufficiente la previa contestazione dei fatti che implichino la loro violazione, anche in difetto di un'esplicita specificazione delle norme violate".
A completamento di quanto sopra, la Corte ha anche richiamato il principio secondo cui *"il comportamento del lavoratore subordinato, consistente nella mancata effettuazione, anche parziale, della prestazione lavorativa è in contrasto con il principio della sinallagmaticità delle prestazioni, sicché assume rilievo sotto il profilo disciplinare senza necessità di espressa previsione nel relativo codice"*.

Cassazione 2 settembre 2015 n. 17438 – Risarcimento del danno biologico ed eccessivi carichi di lavoro

Il datore di lavoro non risponde del danno biologico lamentato dal lavoratore che, autonomamente e senza alcuna direttiva da parte aziendale, decida di assumere su di se compiti affidati ad altri colleghi.
La Suprema Corte ha richiamato il principio di diritto secondo cui *"(…) dal dovere di prevenzione imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. – che non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva – non può desumersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile e innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che un danno si sia comunque verificato, occorrendo invece che l'evento sia pur sempre riferibile a sua colpa, per violazione di obblighi di comportamento imposti da norme di fonte legale o suggerimenti della tecnica, ma concretamente individuati.*
Quanto alla ripartizione degli oneri probatori in un'azione di responsabilità avente natura contrattuale incombe sul lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale fra questi due elementi, gravando invece sul datore di lavoro, una volta che il lavoratore abbia provato le suddette circostanze, l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, sì che non possa essere a lui addebitabile l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza previsto dalla norma".

Cassazione Sez. Un. 4 settembre 2015 n. 17589 – Prosecuzione del rapporto lavorativo fino a 70 anni

In tema di prosecuzione del rapporto lavorativo fino al raggiungimento dei 70 anni, la Cassazione ha chiarito che il lavoratore non è titolare di un diritto potestativo autonomamente e direttamente esercitabile, posto che la legge riconosce al dipendente solo la possibilità di prolungare, in accordo con il datore di lavoro, detto rapporto.
Ne consegue il principio di diritto secondo il quale *"(…) la disposizione dell'art. 24, c. 4, dello*

stesso d.l. 6.12.11 n. 201, conv. dalla l. 22.12.11 n. 214, non attribuisce al lavoratore il diritto potestativo di proseguire nel rapporto di lavoro fino al raggiungimento del settantesimo anno di età, in quanto la norma non crea alcun automatismo ma solo prefigura la formulazione di condizioni previdenziali che costituiscano un incentivo alla prosecuzione dello stesso rapporto per un lasso di tempo che può estendersi fino a settanta anni".