

# Segnalazioni di Giurisprudenzadel Lavoro

## n° 4 – Giugno-Luglio 2016

### **Cassazione 25 maggio 2016 n. 10839 – Licenziamento disciplinare e immediatezza della contestazione e della comminazione della relativa sanzione**

E' illegittimo il licenziamento disciplinare comminato al lavoratore dopo che sia trascorso un considerevole lasso di tempo dalla conclusione delle indagini e dalla relativa contestazione, così come dall'esperienza dell'audizione orale, in quanto posto in violazione del principio dell'immediatezza.

### **Cassazione 13 giugno 2016 n. 12101 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive – Repêchage e onere della prova**

Con la sentenza in esame, la Suprema Corte rivede i propri precedenti in merito all'onere della prova in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, produttive ed organizzative, con specifico riferimento all'obbligo di repêchage.

In particolare, la Cassazione ha affermato che, in ipotesi del genere, richiedere al lavoratore che abbia impugnato il recesso la prova circa la possibilità di una sua proficua ed utile ricollocazione in altra posizione all'interno dell'azienda significherebbe realizzare una scissione, non consentita a livello procedurale, tra onere di allegazione ed onere probatorio, dovendosi, di contro, entrambi ricondurre in capo al solo datore di lavoro. Tale diversa interpretazione non comporterebbe, a giudizio della Corte, un allargamento dell'onere di allegazione e prova a carico di detto datore di lavoro in tema di impossibilità del repêchage, perché, una volta escluso che il lavoratore abbia diritto ad essere comparato con altri colleghi affinché la scelta del licenziamento cada su uno di loro, la prova dell'impossibilità del repêchage si risolverebbe in sostanza nella dimostrazione di non avere posizioni lavorative scoperte o di averne in mansioni non equivalenti per il tipo di professionalità richiesta.

Ne conseguono i seguenti principi di diritto:

*“Il lavoratore, creditore della reintegra, una volta provata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato risolto dal licenziamento intimatogli, deve solo allegare l'altrui inadempimento, vale a dire l'illegittimo rifiuto di continuare a farlo lavorare oppostogli dal datore di lavoro in assenza di giusta causa o giustificato motivo, mentre su questi incombe allegare e dimostrare il fatto estintivo del diritto azionato, vale a dire l'effettiva esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso”.*



**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)

*“In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare la soppressione del reparto o della posizione lavorativa cui era adibito il dipendente licenziato (a tal fine non bastando un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale), l'impossibilità di una sua utile riallocazione in mansioni equivalenti a quelle da ultimo espletate (impossibilità del c.d. repêchage) e l'assenza di nuove assunzioni, per un congruo periodo di tempo successivo al licenziamento, di lavoratori addetti a mansioni equivalenti - per il tipo di professionalità richiesta - a quelle espletate dal dipendente licenziato”.*

*“Poiché onere di allegazione e onere probatorio non possono che incombere sulla medesima parte, nel senso che chi ha l'onere di provare un fatto primario (costitutivo del diritto azionato o impeditivo, modificativo od estintivo dello stesso) ha altresì l'onere della relativa compiuta allegazione, non incombe sul lavoratore l'onere di segnalare postazioni di lavoro - analoghe a quella soppressa e alla quale era adibito - cui essere utilmente riallocato”.*

#### **Cassazione 15 giugno 2016 n. 12337 – Uso improprio della banca dati aziendale e legittimità del licenziamento disciplinare**

E' legittimo il licenziamento comminato al dipendente che, mediante l'uso di credenziali non proprie, abbia utilizzato abusivamente le banche dati aziendali per finalità estranee al servizio, risultando tale condotta comportamento idoneo a ledere irrimediabilmente l'elemento fiduciario posto alla base del rapporto lavorativo.

#### **Cassazione 21 giugno 2016 n. 12822 – Validità della notificazione dell'addebito disciplinare**

Ai fini della presunzione di conoscibilità dell'addebito disciplinare inviato a mezzo posta raccomandata non è sufficiente la semplice spedizione del plico, essendo necessaria la produzione dell'avviso di ricevimento ovvero dell'attestazione di compiuta giacenza.

Con la sentenza in esame, la Suprema Corte ribadisce i seguenti orientamenti giurisprudenziali:

*“La spedizione di una comunicazione in plico raccomandato non vale da sola a stabilire che il destinatario sia venuto a conoscenza della dichiarazione in esso contenuta, occorrendo, invece, provare che detto plico sia pervenuto a destinazione, per poter fondare una presunzione di conoscenza nei confronti del destinatario; il principio di presunzione di conoscenza posto dall'art. 1335 c.c., infatti, opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo della dichiarazione nel luogo di destinazione, ma non quando sia contestato che essa sia mai pervenuta a quell'indirizzo e il dichiarante non fornisca*



**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)

elementi di prova idonei a sostenere tale assunto” (tra le varie v. Cass. sez. 1 n. 20924 del 27/10/2005).

Ed ancora:

*“In caso di notificazione a mezzo posta, l'ufficiale postale, qualora non abbia potuto consegnare l'atto al destinatario o a persona abilitata a riceverlo in sua vece, ai sensi della L. 20 novembre 1982, n. 890, artt. 8 e 9, ha l'obbligo, dopo avere accertato che il destinatario non ha cambiato residenza, dimora o domicilio, ma è temporaneamente assente, e che mancano persone abilitate a ricevere il piego, di rilasciare al notificando l'avviso del deposito del piego nell'ufficio postale e di provvedere, eseguito il deposito, alla compilazione dell'avviso di ricevimento che, con la menzione di tutte le formalità eseguite, deve essere restituito con il piego al mittente, dopo la scadenza del termine di giacenza dei dieci giorni dal deposito; ne consegue che, ove l'avviso di ricevimento non contenga precisa menzione di tutte le descritte operazioni e in difetto di dimostrazione dell'attività svolta dall'ufficiale postale offerta aliunde dal notificante, la notifica è radicalmente nulla”* (tra le varie v. Cass. sez. 3, n. 10998 del 19/5/2011).

#### **Cassazione 14 luglio 2016 n. 14375 – Assegnazione ad altra sede in ottemperanza all'ordine di riammissione in servizio ed illegittimità del successivo licenziamento disciplinare**

Deve ritenersi illegittimo il licenziamento disciplinare comminato nei confronti del lavoratore che, riammesso in servizio in ottemperanza dell'ordine del giudice, rifiuti la sede di assegnazione, in quanto diversa da quella di provenienza, laddove tale scelta aziendale non sia supportata ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.

#### **Cassazione 22 luglio 2016 n. 15226 – Malattia ed inosservanza degli obblighi di comunicazione – Legittimità del licenziamento disciplinare**

Deve ritenersi legittimo il licenziamento disciplinare comminato al dipendente assente per malattia che abbia ommesso di comunicare al datore di lavoro detta assenza (ovvero la relativa prosecuzione), non curandosi neppure di verificare il buon esito della procedura telematica di invio del certificato medico.

A giudizio della Suprema Corte, dunque, *“l'aver richiesto al medico il certificato non esaurisce l'obbligo di diligenza della lavoratrice, considerato che restano comunque fermi l'obbligo contrattualmente previsto del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'onere di controllare l'effettivo azionamento da parte del medico della procedura di trasmissione telematica del certificato, anche eventualmente richiedendo il numero di protocollo telematico identificativo del certificato/attestato di malattia”*.



**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)