Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro
n° 1 - Marzo-Aprile 2014

Cassazione 12 febbraio 2014 n. 3224 – Licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica – Impossibilità di differente utilizzazione del lavoratore

E' legittimo il licenziamento del dipendente per inidoneità fisica, laddove la stessa sia riconducibile ad attività extra-lavorativa, né il datore di lavoro può ritenersi responsabile, a titolo di danno biologico, per l'eventuale aggravamento della condizione di salute del lavoratore tale da comportare l'impossibilità per quest'ultimo di svolgere le proprie mansioni ovvero mansioni equivalenti.

Corte di Giustizia dell'Unione europea 13 febbraio 2013 causa C-596/12 – Licenziamento collettivo dei dirigenti

La legge n. 223/1991 nell'escludere dal proprio campo di applicazione la categoria dei dirigenti viola la Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

Ritiene, difatti, la Corte di Giustizia che la nozione di "lavoratore" di cui ai paragrafi 1 e 2 dell'art. 1 della citata direttiva – la cui qualificazione non può essere demandata alle legislazioni nazionali, avendo portata comunitaria – debba essere definita in base a criteri oggettivi che caratterizzano il rapporto di lavoro e, nella specie, in relazione al vincolo di subordinazione che lega il datore con il proprio dipendente.

Da ciò consegue, pertanto, che l'esclusione dei dirigenti dal perimetro della legge n. 223/1991 risulta in contrasto con la finalità stessa cui detta direttiva è preposta.

Per tali motivi, la Corte ha dichiarato che *"Avendo escluso, mediante l'articolo 9, paragrafo 9, della legge del 23 luglio 1991, n. 223, recante norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro, la categoria dei <dirigenti> dall'ambito di applicazione della procedura prevista dall'articolo 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza dell'articolo 1, paragrafi 1 e 2, di tale direttiva".*

AGENS
Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma
Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903987 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 21 febbraio 2014 n. 4130 – Trasferimento d'azienda e licenziamento illegittimo

In caso di trasferimento d'azienda, il licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento medesimo non produce effetti estintivi del rapporto di lavoro, con la conseguenza che detto rapporto è destinato a ricostituirsi in capo al cessionario.

Ne consegue il principio di diritto secondo il quale *"Il rapporto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato prima del trasferimento di azienda continua con il cessionario dell'azienda ove vi sia ricostituzione giudiziale per effetto dell'annullamento del recesso e dell'applicazione della tutela reale con sentenza tra le parti originarie del rapporto di lavoro, restando irrilevante l'anteriorità del recesso rispetto al trasferimento d'azienda. Resta salva la possibilità per il cessionario convenuto in giudizio ex art. 2112 c.c. di opporre eccezioni relative al rapporto di lavoro, alle modalità della sua cessazione o alla tutela applicabile al cedente avverso il licenziamento, a prescindere dalle difese spiegate in merito dal cedente e dalla formazione del giudicato nei suoi confronti in favore del lavoratore"*.

Cassazione 5 marzo 2014 n. 5179 – Trasmissione di atti aziendali al difensore – Illegittimità del licenziamento disciplinare

E' illegittimo il licenziamento disciplinare irrogato in ragione della trasmissione di atti aziendali al proprio difensore, rimanendo detta trasmissione confinata entro un circoscritto ambito di conoscenza tra il lavoratore e il suo legale, quest'ultimo, peraltro, tenuto alla riservatezza professionale.

Ne deriva la conferma dell'orientamento, già espresso in sede di esame di merito, secondo cui *"(…) la trasmissione di atti aziendali ad un difensore e la loro divulgazione sono condotte radicalmente diverse tra loro in quanto il primo radica l'informazione presso un professionista che è tenuto alla riservatezza (…)"*.

Cassazione 14 marzo 2014 n. 6037 – Accordi transattivi – Assoggettabilità delle somme a contribuzione

Al fine di valutare se le somme corrisposte in virtù di un accordo transattivo siano o meno assoggettabili a contribuzione occorre aver riguardo al titolo in ragione del quale avviene la corresponsione economica, essendo necessario, ai fini dell'esenzione dagli obblighi contributivi, che dette somme vengano erogate sulla base di un titolo

autonomo, diverso e distinto dal rapporto di lavoro.

Ciò in quanto, in tema di obbligo contributivo previdenziale, la transazione intervenuta tra lavoratore e datore di lavoro è estranea al rapporto tra quest'ultimo e l'INPS, avente ad oggetto il credito contributivo derivante dalle legge in relazione all'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Cassazione 18 marzo 2014 n. 6222 – Uso improprio del computer e della mail aziendale – Illegittimità del licenziamento

L'uso improprio del computer e della mail aziendale, così come l'installazione di programmi non inerenti l'attività lavorativa, non configurano comportamenti disciplinarmente rilevanti ai fini del licenziamento del dipendente, laddove la contrattazione collettiva di riferimento preveda l'applicazione, a fronte del verificarsi di simili ipotesi, di sanzioni conservative.

Cassazione 26 marzo 2014 n. 7108 – Assenze ingiustificate – Licenziamento disciplinare – Onere della prova

E' illegittimo il licenziamento irrogato per assenze ingiustificate, laddove il datore non fornisca la prova materiale di dette assenze. Difatti, il datore di lavoro, sul quale incombe l'onere di provare la giusta causa e/o il giustificato motivo del licenziamento, deve provare l'assenza nella sua oggettività, non essendo sufficiente la mera indicazione delle assenze nell'atto di contestazione disciplinare e, quindi, la mancata adduzione di giustificazioni da parte del lavoratore in sede disciplinare.

Cassazione 4 aprile 2014 n. 8006 – Licenziamento illegittimo – Risarcimento dell'ulteriore danno da "screditamento professionale"

In caso di accertamento dell'illegittimità del licenziamento, il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970 non esclude la possibilità per il lavoratore di ottenere anche il risarcimento per l'eventuale ulteriore danno subito in conseguenza dell'interruzione del rapporto lavorativo.

La suprema Corte, pertanto, conferma l'ormai consolidato orientamento secondo cui *"(…) nel regime di tutela reale la predeterminazione legale del danno risarcibile in favore*

del lavoratore (con riferimento alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione) non esclude che il lavoratore possa chiedere il risarcimento del danno ulteriore che gli sia derivato dal licenziamento (Cass. 14 aprile 2013 n. 9073 e Cass. 30 dicembre 2011 n. 30668)".

Cassazione 10 aprile 2014 n. 8450 – Licenziamento del disabile – Necessario intervento della Commissione medica

E' illegittimo il licenziamento del disabile che non sia preceduto dall'accertamento, ai sensi dell'art. 10, comma 3, della legge n. 68/1999, da parte di apposita commissione medica circa l'impossibilità di un suo reinserimento all'interno dell'azienda, anche in considerazione dei possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro attuabili.

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza in esame, ribadisce il principio di diritto, già consolidatosi in relazione alla previgente disciplina normativa (L. n. 482/1968), secondo cui *"Il licenziamento dell'invalido assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina normativa e contrattuale sol quando è motivato dalle comuni ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, mentre, quando è determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza delle condizioni previste dalla legge n. 482 del 1968, art. 10, ossia la perdita totale della capacità lavorativa o la situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, accertati dall'apposita commissione medica".*

Cassazione 22 aprile 2014 n. 9098 – Licenziamento illegittimo – Regime normativo da applicare ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 92/2012

Il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970, come novellato dalla legge n. 92/2012, non trova applicazione ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge "Fornero", ciò in quanto la nuova disciplina non si limita ad introdurre un diverso e più articolato sistema sanzionatorio, andando ad incidere anche sulla rilevanza della qualificazione giuridica dei fatti di causa.

La Suprema Corte, dunque, nel confermare il precedente orientamento già espresso con propria sentenza n. 10550/2013, ha ribadito il principio secondo cui *"(…) il nuovo sistema prevede distinti regimi di tutela a seconda delle ragioni comportanti l'illegittimità del licenziamento, con un'evidente incisiva ricaduta sul sistema delle allegazioni e delle*

prove, non essendosi la novella limitata ad una modifica della sanzione irrogatale, ma avendola ricollegata ad una molteplicità di ipotesi di condotte giuridicamente rilevanti, fra loro diverse, ed alle quali, appunto, vengono connesse tutele tra loro profondamente differenti; si tratta dunque, in sostanza, di <Un sistema unico che non incide sul solo apparato sanzionatorio ma impone un approccio diverso alla qualificazione giuridica dei fatti incompatibile con una sua immediata applicazione ai processi in corso> “.