

Segnalazioni di Giurisprudenzadel Lavoro nn° 2-3 – Febbraio-Maggio 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 giudiziale, 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 – sito web 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 nel 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 – sito web 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 – Pregressi rapporti di lavoro ed illegittimità del patto di prova

E' illegittimo 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.

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 – sito web 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 15 marzo 2016 n. 5056 – Rifiuto ad adempiere ad una direttiva aziendale e legittimità del licenziamento disciplinare

Risulta legittimo il licenziamento disciplinare comminato in capo al lavoratore che si rifiuti di adempiere all'ordine impartito dal datore di lavoro di svolgere la propria prestazione lavorativa all'interno dei locali aziendali anziché presso il proprio domicilio, non potendosi, quest'ultimo, considerare quale unità operativa e dunque, non potendo trovare applicazione in questo caso le tutele in materia di trasferimento individuale di cui all'art. 2103 c.c..

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



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

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.

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*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

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”.

Cassazione 31 marzo 2016 n. 6260 – Licenziamento per assenze ingiustificate dopo il demansionamento

Il progressivo demansionamento inflitto al lavoratore non giustifica quest'ultimo ad assentarsi arbitrariamente dal lavoro ed a rifiutarsi di svolgere la propria prestazione lavorativa, col che risulta legittimo il licenziamento disciplinare conseguentemente comminato, integrando il caso di specie gli estremi di una grave violazione dei doveri primari incumbenti sul dipendente.

Cassazione 6 aprile 2016 n. 6697 – Superamento del periodo di comporta e aspettativa non retribuita – Legittimità del licenziamento

Deve ritenersi legittimo il recesso comminato per superamento del periodo di comporta anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, al termine di detto periodo, abbia concesso al lavoratore l'aspettativa non retribuita, non rappresentando tale circostanza comportamento suscettibile di essere interpretato quale rinuncia al potere di recesso.

Partendo, dunque, dal principio secondo il quale al licenziamento per superamento del periodo di comporta non si applica il criterio della tempestività, dovendo il datore di lavoro avere un termine, seppur breve, durante il quale valutare l'opportunità o meno di continuare ad avvalersi della collaborazione del dipendente, la Suprema Corte ha ribadito che *“in caso di malattia del dipendente, la concessione, di fatto, da parte del datore di lavoro, del periodo di aspettativa previsto dal c.c.n.l. di categoria, ancorché richiesto allorquando il periodo di comporta sia già esaurito, non elimina l'effetto di giustificare l'assenza sino allo scadere del periodo di aspettativa, restando escluso che il licenziamento intimato pochi giorni dopo l'esaurimento della detta aspettativa, possa considerarsi illegittimo, sia sotto il profilo della rinuncia tacita al recesso per superamento del comporta, sia sotto il profilo dell'affidamento del dipendente circa la prosecuzione del rapporto”.*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 12 aprile 2016 n. 7121 – Cessione di un gruppo organizzato di lavoratori trasferimento di ramo d'azienda

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte ha ribadito l'orientamento secondo cui la cessione di un gruppo organizzato e coordinato di lavoratori dotati di particolari competenze configura gli estremi del trasferimento di ramo d'azienda, con conseguente applicazione delle tutele di cui all'art. 2112 c.c.

In particolare, i Giudici di legittimità hanno, tra l'altro, precisato che configura trasferimento d'azienda anche l'ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, e tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa (Cass. 16 maggio 2013, n. 11918; Cass. 13 aprile 2011 n. 8460; Cass. 15 ottobre 2010 n. 21278; Cass. 10 marzo 2009 n. 5708; Cass. 8 ottobre 2007 n. 21023; Cass. 7 dicembre 2006, n. 26215; Cass. 13 gennaio 2005 n. 493; Cass. 27 aprile 2004 n. 8054; Cass. 29 settembre 2003 n. 13949).

Viene, pertanto, formulato il principio secondo cui *“la disciplina del trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112 c.c. è espressione del principio dell'inerenza del rapporto di lavoro al complesso aziendale, al quale rimane legato in tutti i casi in cui questo - pur cambiando la titolarità - resti immutato nella sua struttura organizzativa e nell'attitudine all'esercizio dell'impresa.*

E', inoltre, stato affermato che deve considerarsi trasferimento d'azienda anche l'acquisizione di un complesso stabile organizzato di persone quando non occorrono mezzi patrimoniali per l'esercizio dell'attività economica (cfr. Corte Giustizia 6 settembre 2011, causa C 108/10; Corte Giustizia 20 gennaio 2011, causa C 463/2009; Corte Giustizia 24 gennaio 2002, causa C-51/2000; Corte Giust. 2 dicembre 1999, causa C-234/1998; Corte di Giustizia 11 marzo 1997, causa C13/95; con riguardo a questa Corte, cfr. Cass. 10 marzo 2009, n. 5709; Cass. 5 marzo 2008, n. 5932; Cass. 10 gennaio 2004, n. 206; Cass. 20 dicembre 2003, n. 19842; Cass. 23 luglio 2002, n. 10761). In particolare, la giurisprudenza comunitaria si è orientata, già con la vigenza della direttiva 1977/187/CEE e, in continuità, anche successivamente all'adozione della direttiva 97/50/CE, verso una interpretazione del requisito dell'identità dell'entità economica trasferita che prenda in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione, fra le quali rientrano, in particolare il tipo di impresa, la cessione o meno di elementi materiali, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno delle parti più rilevanti del personale ad opera del nuovo imprenditore, il grado di somiglianza delle attività esercitate prima e dopo la cessione. Anche un gruppo di lavoratori che assolve stabilmente un'attività comune può corrispondere ad un'entità economica che può

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

conservare la propria identità ove il nuovo titolare non si limiti a proseguire l'impresa ma riassuma anche una parte essenziale (in termini di numero e di competenza) del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti. Tutti gli elementi elencati vanno, comunque, considerati non isolatamente bensì nell'ambito di una considerazione complessiva. La Corte di Giustizia ha chiarito che l'ambito di applicazione della direttiva coincide con la modificazione del titolare dell'azienda, avvenga, o meno, la successione nella titolarità della stessa sulla base di un rapporto contrattuale diretto tra cedente e cessionario; ciò in quanto, ai fini dell'applicazione della direttiva, non è necessaria l'esistenza di rapporti contrattuali diretti tra cedente e cessionario, atteso che la cessione può essere effettuata anche in due fasi per effetto dell'intermediazione di un terzo.

Del pari, questa Corte ha affermato (facendo proprio l'orientamento manifestato dalla Corte di Giustizia) che è configurabile il trasferimento di un ramo di azienda pure nel caso in cui la cessione abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili; in presenza di detti elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro - e non un'ipotesi di mera cessione - che non abbisogna del consenso del contraente ceduto ex art. 1406 c.c., (cfr., tra le prime, Cass. n. 493/2005, e poi, in particolare, Cass. n. 5709/2009, citate, nonché Cass. 28.4.2014, n. 9361)".

Cassazione 14 aprile 2016 n. 7433 – Sostituzione della malattia con le ferie e superamento del periodo di comporta

Deve ritenersi illegittimo il licenziamento comminato per superamento del periodo di comporta laddove, prima dell'esaurimento dello stesso, il lavoratore abbia richiesto un periodo di ferie al precipuo fine di interrompere la malattia ed il datore di lavoro abbia negato la concessione delle stesse senza addurre alcuna motivazione connessa ad esigenze organizzative.

Sul punto, dunque, la Suprema Corte ha ribadito che "deve invece ritenersi prevalente l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto, Cass. 11 maggio 2000, n. 6043, Cass. 17 febbraio 2000, n. 1774; Cass. 26 ottobre 1999, n. 12031, Cass. 15 dicembre 2008 n. 29317, Cass. 3 marzo 2009 n. 5078, conseguendone che il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, gravando quindi sul datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie,



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

dimostrare ove sia stato investito di tale richiesta - di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto. L'orientamento risulta confermato dai successivi arresti di legittimità (cfr. Cass. 7 giugno 2013 n. 14471) ove sono valorizzati i canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, con conseguente cassazione della sentenza d'appello che "pur dando atto, correttamente, che non esisteva nessuna norma che imponesse l'accoglimento delle ferie rimesse ad una valutazione discrezionale del datore di lavoro chiamato a bilanciare esigenze contrapposte- non aveva tuttavia considerato che, al fine di evitare il licenziamento, e quindi la perdita del posto di lavoro, fonte di reddito per il lavoratore e la sua famiglia, l'ordinamento, in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, avrebbe imposto alla società di venire incontro alla richiesta del lavoratore, una volta ponderati i contrapposti interessi".

Cassazione 18 aprile 2016 n. 7685 – Quantificazione del risarcimento per licenziamento illegittimo ed *aliunde perceptum*

Ai fini della quantificazione del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo non può computarsi, quale *aliunde perceptum*, il compenso percepito dal lavoratore nelle more del giudizio in forza di un rapporto di lavoro sorto prima del verificarsi del recesso impugnato.

Viene, pertanto, confermato l'orientamento secondo cui “*il principio della <compensatio lucri cumdamno> trova applicazione solo quando il lucro sia conseguenza immediata e diretta dello stesso fatto illecito che ha prodotto il danno, non potendo il lucro compensarsi con il danno se trae la sua fonte da titolo diverso (Cass. n. 12248/13, Cass. n. 4146 /11, Cass. n. 4950/2010, Cass. n. 18837/10, Cass. n. 7453/2010). Ne deriva che in tema di licenziamento individuale, il compenso per lavoro subordinato o autonomo - che il lavoratore percepisca durante il periodo intercorrente tra il proprio licenziamento e la sentenza di annullamento relativa (cosiddetto periodo intermedio) - non comporta la riduzione corrispondente (sia pure limitatamente alla parte che eccede le cinque mensilità di retribuzione globale) del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, se - e nei limiti in cui - quel lavoro risulti, comunque, compatibile con la prosecuzione contestuale della prestazione lavorativa sospesa a seguito del licenziamento, come deve ritenersi nel caso, come quello di specie, in cui il lavoro medesimo risulti già svolto, prima del licenziamento, congiuntamente alla prestazione lavorativa di fatto interrotta. Inversamente può affermarsi che ogni volta*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

che si affermi il diritto al ripristino del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta un risarcimento commisurato alle retribuzioni non percepite, ma dal suddetto importo sono deducibili i ricavi che sarebbero stati incompatibili con la prosecuzione della prestazione lavorativa e resi possibili, quindi, solo dalla sua interruzione (cfr. Cass. n. 1725/14, Cass. sez. un., 22 marzo 1995, n. 3319; Cass. 3 novembre 2000, n. 14387)”.

Cassazione 10 maggio 2016 n. 9467 – Tutela in caso di matrimonio, licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed obbligo di repêchage

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte anzitutto ribadisce il principio secondo cui, in tema di divieto di licenziamento per causa di matrimonio, il periodo di tutela decorre dal giorno della richiesta delle pubblicazioni valevoli ai fini civilistici, non assumendo alcuna rilevanza le eventuali pubblicazioni effettuate ai soli fini del matrimonio canonico.

Sul punto, si richiama, dunque, il principio secondo cui “*la L. 9 gennaio 1963, n. 7, art. 1, comma 3 (sul divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio) nello stabilire che si presume disposto per causa di matrimonio <il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta della pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, collega tale presunzione ad una tipica forma legale di pubblicità-notizia costituita dal compimento delle formalità preliminari al matrimonio previste dagli artt. 93 c.c. e segg., alle quali non sono equipollenti le pubblicazioni per il matrimonio canonico>. Si è affermato, inoltre, nella citata pronuncia che per lo stesso matrimonio concordatario la L. 27 maggio 1929, n. 847, art. 6, prescrive che le pubblicazioni debbono essere fatte a norma degli artt. 93 c.c. e segg. e art. 91 e segg., del R.D. 9 luglio 1939, n. 1238, art. 91 e che ciò dimostra che secondo il legislatore non sono equipollenti le pubblicazioni religiose.*

Infine si è sottolineato che la disposizione della L. n. 7 del 1963, art. 1, comma 3, così interpretata nel senso che la presunzione predetta è ricollegabile soltanto alla richiesta delle pubblicazioni civili e non anche a quella delle pubblicazioni religiose, non è in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza, non operando essa alcuna discriminazione per motivi di religione limitandosi a stabilire che la presunzione di conoscenza, derivante dall'attuazione di una forma di pubblicità legale, scaturisce soltanto dall'attuazione di tale pubblicità secondo le norme dell'ordinamento che la prevede.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

La richiesta di pubblicazioni del matrimonio costituisce, poi, elemento necessario perché sia operativa la presunzione prevista nella norma così come questa Corte ha ribadito enunciando il principio secondo cui "Il divieto di licenziamento attuato a causa di matrimonio opera, in forza della presunzione legale di cui alla L. 9 gennaio 1963, n. 7, art. 1, comma 3, allorché il licenziamento sia stato intimato, senza che ricorressero i presupposti di una delle ipotesi di legittimo recesso datoriale, contemplate dello stesso art. 1, nell'u.c., nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni ed un anno dalla celebrazione, senza che possa attribuirsi rilievo ad atti prodromici alla richiesta di pubblicazione (cfr. Cass. 17612/2009)".

Ciò posto, con riguardo all'obbligo di repêchage ed all'accertamento circa la sussistenza del giustificato motivo oggettivo, la Cassazione, nel ribadire l'orientamento secondo cui incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver condotto un'attenta ricerca circa le possibili posizioni ove ricollocare il lavoratore coinvolto, precisa che, con particolare riguardo all'eventuale ipotesi di adibizione a mansioni inferiori, detta ricerca debba comunque essere condotta tenuto conto dell'omogeneità con i compiti originariamente svolti dal dipendente.

A giudizio della Corte, difatti, *"il demansionamento, a prescindere dall'accettazione o meno da parte del lavoratore e dunque dall'esistenza di un patto di demansionamento, è ammissibile sempre che ci sia una certa omogeneità con i compiti originariamente svolti dal lavoratore. Il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche l'insussistenza di mansioni inferiori rientranti e compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore. (cfr. Cass. n. 21579/2008, n. 23698/2015).*

Non appare, inoltre, configurabile un obbligo del datore di lavoro di offrire al lavoratore tutte le mansioni anche quelle del tutto incompatibili con quelle svolte in precedenza dal lavoratore".

Cassazione 11 maggio 2016 n. 9635 – Insulti al superiore gerarchico e legittimità del licenziamento

Risulta legittimo il licenziamento comminato nei confronti del lavoratore che abbia rivolto insulti nei confronti del proprio superiore gerarchico anche laddove la contrattazione collettiva di riferimento preveda l'applicazione di simile sanzione solo in



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

caso di comportamento aggressivo tenuto con vie di fatto, ossia mediante azioni fisicamente aggressive, non potendo la nozione legale di giusta causa trovare limitazioni ad opera di un atto di natura privatistica quale il Ccnl.

In particolare, a giudizio della Suprema Corte la *“giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non può ritenersi vincolato dalle previsioni dettate al riguardo dal contratto collettivo, potendo e dovendo ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, e potendo e dovendo specularmente escludere che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (cfr. da ult. Cass. n. 4060 del 2011)”*.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it