Cassazione 28 aprile 2017 n. 10576 – Licenziamento per inidoneità del disabile alle mansioni e obbligo di preventiva visita collegiale

Ai fini della legittimità del licenziamento del disabile, originariamente assunto tramite collocamento obbligatorio, per sopraggiunta inidoneità alle mansioni è necessario il preventivo accertamento da parte di competente commissione medica di cui alla l. n. 104/1992, risultando non sufficiente il solo parere del medico competente dell'azienda.
Viene, pertanto, ribadito il principio di diritto secondo cui *"ove il licenziamento sia determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, esso è legittimo solo ove vi sia l'accertamento dell'apposita commissione medica competente prevista dalla legge n. 104 del 1992, cui spetta altresì la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda, anche nel caso di aggravamento delle condizioni fisiche causate da infermità diversa da quella che ha determinato l'assunzione (v. Cass. n. 14284/2014)"*.
Ciò posto, la Corte prosegue il proprio ragionamento, precisando che *"la specialità della disciplina in esame rispetto alle ipotesi di recesso per giustificato motivo regolate dal diritto comune si concreta, in relazione all'interesse del disabile, in un insieme di modalità procedurali, con effetti anche di carattere sostanziale sulla disciplina del rapporto e della sua risoluzione.*
Innanzitutto l'accertamento della compatibilità delle mansioni affidate al disabile con il suo stato di salute è specificamente demandato alla speciale competenza della commissione di cui alla L. n. 104 del 1992, come appositamente integrata, < che valuta sentito anche > l'organismo di cui al D.Lgs. n. 469 del 1997, art. 6, comma 3, (oggi comitato tecnico di cui alla L. n. 68 del 1999, art. 8, comma 1 bis, in virtù del D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 7, comma 2); qualora la commissione riscontri una condizione di incompatibilità con la prosecuzione dell'attività lavorativa, <il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista> e <durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo>; il periodo necessario per l'accertamento non costituisce causa di sospensione del rapporto di lavoro; infine il rapporto di lavoro può essere risolto soltanto nel caso in cui, < anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda >.
Ciò posto va qui ribadito che secondo questa Corte < la verifica di tali condizioni... è categoricamente riservata alla competenza della apposita commissione, che valuta le condizioni stesse in funzione della maggior tutela riservata ai disabili> (in termini: Cass. n. 15269 del 2012; conf. Cass. n. 8450 del 2014).
La rigorosa conclusione discende coerente dalla speciale protezione accordata al disabile dalla disciplina interna e sovranazionale, finalizzata a ridurre i margini di apprezzamento

discrezionale del datore di lavoro allorquando l'inidoneità alla mansione del lavoratore ponga la questione della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, affidando ad un soggetto qualificato con caratteri di terzietà un peculiare giudizio tecnico".

Cassazione 5 maggio 2017 n. 11027 – Licenziamento disciplinare

Con la sentenza in esame la Cassazione ribadisce il principio secondo cui comportamenti imputabili al lavoratore e rilevanti, a giudizio del datore, ai fini del licenziamento per giusta causa, non possono comportare l'irrogazione del provvedimento in parola laddove risultino previsti dal contratto collettivo di riferimento tra le condotte integranti gli estremi di una sanzione di tipo conservativo.
Al riguardo, la Suprema Corte ha precisato come *"per costante giurisprudenza, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, le eventuali difformi previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative.*
Il giudice non può - invece - fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr., ex aliis, Cass. n. 9223/15; Cass. 17.6.11 n. 13353; Cass. 29.9.95 n. 19053; Cass. 15.2.96 n. 1173), nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative".
Ed ancora, prosegue, soggiungendo come *"Cosa diversa - ovviamente - è che un dato c.c.n.l. elenchi in modo meramente esemplificativo le infrazioni passibili di licenziamento: ciò può consentire, se del caso, di estenderne il novero ad ipotesi non previste da alcuna clausola contrattuale (sempre nel rispetto degli artt. 2119 e 2016 c.c.), non già di trasformare in giusta causa di recesso una condotta che le parti collettive hanno espressamente considerato come suscettibile di mera sanzione conservativa"*.

Cassazione 19 maggio 2017 n. 12729 – Trasferimento del lavoratore che fruisce della l. n. 104/1992

Il divieto di trasferimento del lavoratore che assista, ai sensi della l. n. 104/1992, un familiare disabile, seppur non in situazione di gravità, senza il suo consenso opera fintanto che il datore di lavoro non provi che detto provvedimento sia dovuto ad

esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.
Viene, dunque, ribadito il principio secondo cui *"la disposizione della L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, sicché il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica di quello, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte".*

Cassazione 23 maggio 2017 n. 12919 – Trasferimento d'azienda e passaggio dei lavoratori

In caso di trasferimento d'azienda, a differenza di quanto avviene per la cessione individuale del contratto di lavoro, è precluso al singolo lavoratore di rifiutare il passaggio alle dipendenze del cessionario, fatta salva la possibilità per il primo di presentare le proprie dimissioni per giusta causa in caso di sostanziale modifica delle condizioni di lavoro.
Al riguardo, la Cassazione richiama anche i precedenti della giurisprudenza comunitaria per cui *"In tal senso del resto, la giurisprudenza della Corte di Giustizia è da tempo orientata laddove ha affermato (vedi sentenza 24/1/2002 C/51/00) che l'art. 3, n. 1, della direttiva sancisce il principio del trasferimento automatico al cessionario dei diritti e degli obblighi che risultano per il cedente dai contratti di lavoro esistenti alla data del trasferimento dell'impresa. La regola che risulta da queste disposizioni, secondo cui il trasferimento avviene senza il consenso delle parti in causa, è imperativa; non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori. Di conseguenza, l'attuazione dei diritti conferiti ai lavoratori dalla direttiva non può essere subordinata al consenso né del cedente o del cessionario, né dei rappresentanti dei lavoratori, né dei lavoratori stessi (sentenza 25 luglio 1991, causa C-362/89, D'Urso e a., Racc. pag. 1-4105, punto 11)".*

Cassazione 24 maggio 2017 n. 13015 – Licenziamento per ragioni economiche

Con la pronuncia in oggetto la Suprema Corte torna a confermare l'orientamento già espresso con sentenze n. 13516/2016 e n. 25201/2016, secondo cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo può essere dovuto anche a ragioni economiche dipendenti da una riorganizzazione aziendale non necessariamente dovuta a crisi di mercato o ad una flessione negativa degli utili.
Viene, dunque, ribadito come *"il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, L. n. 604 del 1966, ex art. 3, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate*

mansioni fra il personale in servizio, attuata a fini di una più efficiente e produttiva gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere accorpate a quelle di altro dipendente o suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate, con il risultato finale di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente, purché tale diversa distribuzione dei compiti sia causalmente all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta".

Ed ancora *"Né rileva l'eventuale esistenza di utili di bilancio, atteso che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito soltanto con l'abbattimento del costo del lavoro, ossia con il puro e semplice licenziamento di un dipendente non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorché addetto alle medesime mansioni.*

Ne consegue che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro - al quale l'art. 41 Cost., nei limiti di cui al comma 2, lascia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi ai fini dell'incremento della produttività aziendale - non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli situazioni di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dalla citata L. n. 604 del 1966, art. 3.

Diversamente, si dovrebbe ammettere la legittimità del licenziamento soltanto ove esso tenda ad evitare perdite di esercizio (e quindi, in prospettiva, a prevenire il rischio di fallimento dell'impresa) e non anche a migliorarne la produttività.

Ma una conclusione del genere non si ricava dalla L. n. 604 del 1966, art. 3 cit., né dall'art. 41 Cost.: infatti, la libertà di iniziativa economica privata non può ridursi ad un'attività improduttiva di redditi e, perciò, mirante ad una mera economicità di gestione. Ciò sarebbe in astratto concepibile per un ente pubblico economico che agisse in condizioni di monopolio e non per un'impresa privata attiva all'interno d'un regime di concorrenza, nel quale, in termini microeconomici e nel lungo periodo, se operante con il maggior costo unitario di produzione essa sarebbe destinata ad essere espulsa dal mercato (cfr., per tutte e da ultimo, Cass. n. 13516/16; Cass. n. 25201/16).

Né, da ultimo, può supporsi che il contemperamento fra gli opposti interessi possa risolversi bilanciando tra loro da un lato quello imprenditoriale ad un incremento di produttività e, potenzialmente, di redditività e, dall'altro, quello del dipendente a mantenere una data occupazione: un bilanciamento del genere presupporrebbe - a monte la risposta all'interrogativo su quale sia il limite consentito del saggio di profitto e come se ne determini l'andamento, tema su cui si sono cimentati economisti e filosofi, ma che poco si presta a ricevere un responso giudiziario in assenza di precisi parametri normativi.

In conclusione, va ribadito che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento previsto

dalla L. n. 604 del 1966, art. 3, è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, all'esito della quale una o più posizioni lavorative risultino in esubero e non riassorbibili in via di c.d. repêchage".

Cassazione 26 maggio 2017 n. 13379 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e repêchage

Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è necessario che il datore di lavoro provi di aver adempiuto all'obbligo di repêchage, anche con riguardo ad eventuali posizioni lavorative inferiori rispetto a quelle di appartenenza del lavoratore interessato e per mansioni da quest'ultimo svolte anche se solo in misura residuale.

Cassazione 27 giugno 2017 n. 15966 – Licenziamento disciplinare e diritto di difesa

In sede di contestazione disciplinare e relativo contraddittorio, non si ravvisa un diritto del lavoratore a visionare la documentazione aziendale che si riferisce all'addebito mosso a suo carico, fatta salva l'ipotesi in cui il mancato accesso alla stessa limiti in modo considerevole l'esplicazione dell'attività difensiva.

L'istanza di esibizione potrà, infatti, essere avanzata in sede giudiziale ai fini dell'effettiva verifica in ordine alla legittimità del provvedimento disciplinare.

Viene, pertanto, ribadito il principio di diritto secondo cui *"La L. n. 300 del 1970, art. 7, non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa. Il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa; ne consegue che, in tale ultima ipotesi, il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine" (Cass. 28/11/2010 n. 23304, conforme Cass. 13/3/2013 n. 6337). La pretesa attinente alla consultazione dei documenti aziendali da parte dell'incolpato si fonda, pertanto, non su una specifica disposizione di legge, ma sui principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, ed è ravvisabile soltanto laddove l'esame dei documenti sia necessaria al fine di permettere alla controparte un'adeguata difesa".*