Cassazione 4 luglio 2017 n. 16388 – Ritiro del titolo abilitativo alla mansione e legittimità del licenziamento

Fermo restando l'obbligo di repechage, è legittimo il licenziamento del lavoratore che, in quanto privato del titolo abilitativo, non sia più in grado di svolgere la propria mansione. In tal caso, il recesso del datore di lavoro deve ritenersi irrogato per giustificato motivo oggettivo. Peraltro, l'impossibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, rende ammissibile, ex art.1460 c.c., anche la sospensione dalla retribuzione nelle more di efficacia del provvedimento espulsivo.

Cassazione 12 luglio 2017 n. 17160 – Attività prestata all'esterno del perimetro aziendale e accertamento di lavoro subordinato

Nei casi di attività lavorativa svolta all'esterno del perimetro aziendale, l'accertamento circa la natura subordinata del rapporto può essere condotto sulla base di indici sussidiari, dovendosi contemperare l'onere della prova in ordine alla sottoposizione al potere di direzione e controllo con la particolare natura della prestazione. Appaiono, dunque, decisivi, ai fini di detto accertamento, ulteriori aspetti "accessori" che hanno caratterizzato il rapporto lavorativo, quali, ad esempio, l'indicazione da parte del datore dei clienti da visitare, l'assenza di qualsiasi scelta discrezionale da parte del lavoratore e l'utilizzo di strumenti e beni di proprietà dell'azienda.
Viene, pertanto ribadito il principio secondo cui *"nelle ipotesi di svolgimento della prestazione al di fuori della sede aziendale, gli elementi distintivi tra l'attività di lavoratore autonomo agente o simile – e quella di lavoratore subordinato in qualità di piazzista – rappresentante di commercio, consistono proprio nella esistenza di obblighi da parte del piazzista di viste quotidiane programmate dal datore di lavoro, nell'assenza di margini di scelta della clientela che è indicata dal datore di lavoro, come anche nell'utilizzo di strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, quali ad esempio l'automezzo per la colazione e la consegna della merce venduta"*.

Cassazione 7 agosto 2017 n. 19655 – Licenziamento per ragioni economiche

Viene ribadito il principio di diritto, peraltro oggetto di contrasto giurisprudenziale, secondo cui appare legittimo il licenziamento per ragioni economiche finalizzate ad aumentare la redditività e l'efficienza aziendale mediante soppressione di un ufficio/reparto ovvero di una posizione lavorativa.

In particolare, la Cassazione ha nuovamente affermato come debba ritenersi legittimo *"il licenziamento per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento della stessa, in esse comprese anche quelle attinenti ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero dirette ad un aumento di redditività di impresa, una volta che ne sia stata verificata l'effettività del ridimensionamento e del nesso causale tra la ragione addotta e la soppressione del posto di lavoro del dipendente licenziato: spettando un tale accertamento di ricorrenza (e non pretestuosità) delle ragioni stabilite dalla l. n. 604 del 1966, art. 3, al sindacato giudiziale, senza alcuna indebita interferenza sull'insindacabile autonomia imprenditoriale".*

Cassazione 8 agosto 2017 n. 19725 – Mansioni promiscue e inquadramento superiore

Nel caso di assegnazione sistematica e preordinata di mansioni promiscue, in parte riconducibili ad un livello superiore rispetto a quello formalmente attribuito, si configura il diritto del lavoratore al pagamento delle connesse differenze retributive, oltre a quello ad essere sovra-inquadrato, dovendosi in tal caso aver riguardo al criterio della prevalenza non solo sotto il profilo temporale/quantitativo, ma anche sotto quello del maggior pregio delle prestazioni professionali rese.

In particolare, la Cassazione dopo aver richiamato il principio secondo cui *"per la sussistenza della frequenza e sistematicità di reiterate assegnazioni di un lavoratore allo svolgimento di mansioni superiori, il cui cumulo sia utile all'acquisizione del diritto alla promozione automatica in forza dell'art. 2103 c.c., non è sufficiente la mera ripetizione delle assegnazioni, essendo invece necessario – se non un vero e proprio intento fraudolento del datore di lavoro – una programmazione iniziale della molteplicità degli incarichi ed una predeterminazione utilitaristica di siffatto comportamento"*, ha ribadito come, con riferimento alle mansioni promiscue, sia consolidato l'orientamento secondo cui nella determinazione delle mansioni da considerare prevalenti – ove la contrattazione collettiva non preveda una regola

specifica per l'individuazione della categoria di appartenenza del lavoratore – si debba effettuare un'indagine che tenga conto non solo della mera contrapposizione quantitativa delle mansioni svolte, ma anche del livello qualitativo delle stesse, con particolare riguardo a quelle maggiormente significative sul piano professionale, purché non espletate in via sporadica od occasionale.

Cassazione 8 settembre 2017 n. 20976 – Efficacia delle transazioni e rinunce generiche

La sottoscrizione di accordi transattivi contenti generica rinuncia a far valere eventuali diritti su istituti normativi e connessi trattamenti economici non ha effetto impeditivo per il lavoratore di agire successivamente in giudizio per ottenere il riconoscimento di spettanze che non risultino chiaramente essere state oggetto della conciliazione.
Sul punto viene ribadito il principio per cui *"la quietanza a saldo sottoscritta dal lavoratore ove contenga una dichiarazione di rinuncia riferita in termini generici ad una serie di titoli in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, può assumere il valore di rinuncia o di transazione alla condizione che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento o per il concorso di altre specifiche circostanze desumibili aliunde, che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati od obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi; infatti, enunciazioni di tal genere sono assimilabili a clausole di stile e non sono sufficienti di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato".*

Cassazione 19 settembre 2017 n. 21667 – Attività compatibili con lo stato di malattia

Deve ritenersi ammissibile lo svolgimento di attività lavorative durante il periodo di malattia a condizione che le stesse non pregiudichino o ritardino la guarigione e non si pongano in contrasto con i generali principi di correttezza e buona fede cui deve conformarsi il lavoratore.
Viene, quindi, ribadito il principio secondo cui *"lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà ove tale attività esterna,*

prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione, ovvero quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore (v. ex plurimis Cass. n. 17625 del 2014, citata Cass., n. 24812 del 2016).
Inoltre, l'espletamento di attività extralavorativa durante il periodo di assenza per malattia costituisce illecito disciplinare non solo se da tale comportamento derivi un'effettiva impossibilità temporanea della ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia solo messa in pericolo dalla condotta imprudente (v. Cass., n. 16465 del 2015), con una valutazione di idoneità che deve essere svolta necessariamente ex ante, rapportata al momento in cui il comportamento viene realizzato (citata Cass., n. 24812 del 2016)".

Cassazione 26 settembre 2017 n. 22375 – Denuncia nei confronti del datore di lavoro e licenziamento

La denuncia effettuata dal lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro per fatti che assume essere penalmente rilevanti non integra di per sé gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo neppure laddove l'azione penale venga archiviata, fatta salva l'ipotesi in cui la condotta di detto lavoratore non realizzi l'ipotesi della calunnia.
Viene, dunque, confermato l'orientamento *"già espresso da questa Corte che, chiamata a valutare condotte analoghe a quella addebitata alla ricorrente, ha escluso che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda possa integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi (Cass. 4125/2017, 14249/2015, 6501/2013) e che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti.*
E' stato, invero, escluso che l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., così come interpretato da questa Corte in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. (fra le più recenti in tal senso Cass.

144/2015), possa essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, giacché in tal caso <si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di dovere di omertà (ben diverso da quello di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.) che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento> (Cass. 4125/2017, 6501/2013). Tanto sul rilievo che lo Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria di fronte alla violazione della legge penale, e, sebbene ritiene doverosa detta iniziativa solo nei casi in cui vengono in rilievo delitti di particolare gravità, guarda con favore la collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti.

Da siffatte considerazioni è stata tratta l'affermazione secondo cui l'esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall'art. 333 c.p.p., non può essere fonte di responsabilità, se non qualora il privato faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera strumentale e distorta, ossia agendo nella piena consapevolezza della insussistenza dell'illecito o della estraneità allo stesso dell'incolpato (si rimanda a Cass. pen. n. 29237/2010 e, quanto alla responsabilità civile, fra le più recenti a Cass. n. 11898/2016).

La esenzione da responsabilità, anche nei casi di colpa grave si giustifica considerando che la collaborazione del cittadino, che risponde ad un interesse pubblico superiore, verrebbe significativamente scoraggiata ove quest'ultimo potesse essere chiamato a rispondere delle conseguenze pregiudizievoli prodottesi a seguito di denunce che, sebbene inesatte o infondate, siano state presentate senza alcun intento calunnioso.

Proprio la presenza e la valorizzazione di interessi pubblici superiori porta ad escludere che nell'ambito del rapporto di lavoro la sola denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, possa essere fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, fatta eccezione per l'ipotesi in cui l'iniziativa sia stata strumentalmente presa nella consapevolezza della insussistenza del fatto o della assenza di responsabilità del datore. Perché possa sorgere la responsabilità disciplinare non basta, infatti, che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con la archiviazione della notitia criminis o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di

circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa".

Cassazione 28 settembre 2017 n. 22720 – Chiusura del reparto e nullità del licenziamento della lavoratrice in gravidanza

Viene ribadito il consolidato principio secondo cui è nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di tutela e giustificato dalla chiusura di un solo reparto aziendale, attesa la tassatività delle ipotesi di deroga al divieto di recesso previste dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. che non ammettono interpretazioni di tipo estensivo.

Al riguardo la Cassazione ha, dunque, dato continuità all'orientamento per cui *"solo in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda è possibile il collocamento in mobilità della lavoratrice madre, in quanto il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 3, lett. b), prevede la non applicabilità del divieto di licenziamento di cui al comma 1 nell'ipotesi chiara di <cessazione dell'attività dell'azienda> alla quale la lavoratrice è addetta e trattandosi di norma che pone un'eccezione ad un principio di carattere generale (e cioè quello fissato dall'art. 54, comma 1, di divieto del licenziamento della lavoratrice che si trovi nelle condizioni ivi specificate), essa non può che essere di stretta interpretazione e non è suscettibile di interpretazione estensiva o analogica. Ritiene quindi il Collegio di dare ulteriore continuità al principio di diritto affermato da questa Corte nella sentenza n. 10391 del 2005 secondo cui, in tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento dettato dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54 - secondo cui è vietato il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino - prevista dall'art. 54, comma 3, lett. b), del medesimo decreto, opera nell'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta ed è insuscettibile di interpretazione estensiva ed analogica; ne consegue che, per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla citata lett. b), ovvero che il datore di lavoro sia un'azienda, e che vi sia stata cessazione dell'attività".*

Cassazione 6 ottobre 2017 n. 23408 – Contestazione disciplinare e consultazione della documentazione dalla quale muove l'addebito

In tema di contestazione disciplinare e di diritto del lavoratore ad ottenere copia della documentazione in possesso del datore di lavoro e dalla quale muove l'addebito disciplinare, è stato affermato come non sussista alcun obbligo a carico di detto datore di fornire, nel corso del procedimento, la documentazione in parola, salva l'ipotesi in cui il lavoratore abbia fatto espressa e preventiva richiesta in tal senso adducendo fondate motivazioni, nel qual caso il comportamento del datore di lavoro dovrà comunque essere orientato ai generali principi di correttezza e buona fede.
In particolare, nella sentenza in esame viene, tra l'altro, precisato come *"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 (in senso analogo v. pure Cass. lav. n. 18288 del 30/08/2007, conforme id. n. 7153 del 17/03/2008. Cfr. altresì Cass. lav. n. 6337 del 13/03/2013, secondo cui nel procedimento disciplinare, sebbene la L. 25 maggio 1970, n. 300, art. 7 non preveda un obbligo per il datore di lavoro di mettere spontaneamente a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione, la documentazione su cui essa si basa, egli è però tenuto, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, ad offrire in consultazione i documenti aziendali all'incolpato che ne faccia richiesta, laddove l'esame degli stessi sia necessario per predisporre un'adeguata difesa".*

Cassazione 12 ottobre 2017 n. 24015 – Limiti al trasferimento, anche all'interno della stessa unità produttiva, del lavoratore che assiste familiare disabile ex l. 104/1992 e s.m.i.

Con tale pronuncia vengono formulati i seguenti principi di diritto:
"Ai sensi della L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5 nel testo modificato dalla L. 24 novembre 2010, n. 183, art. 24, comma 1, lett. b) il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente opera ogni volta

che muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione anche se lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva.
Ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 5 come modificato dalla L. 24 novembre 2010, n. 183, art. 24, comma 1, lett. b) il diritto del lavoratore a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso non può subire limitazioni risultando la inamovibilità giustificata dal dovere di cura e di assistenza da parte del lavoratore al familiare disabile, sempre che non risultino provate da parte del datore di lavoro specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive che, in un equilibrato bilanciamento tra interessi, risultino effettive e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.
Il trasferimento del lavoratore legittima il rifiuto del dipendente che ha diritto alla tutela di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 5 di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato ove il trasferimento sia idoneo a pregiudicare gli interessi di assistenza familiare del dipendente e ove il datore di lavoro non provi che il trasferimento è stato disposto per effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive insuscettibili di essere diversamente soddisfatte".