Cassazione 27 aprile 2018 n. 10280 – Critiche su Facebook e licenziamento

E' legittimo il licenziamento del lavoratore che abbia pubblicato su facebook o su altri social network commenti lesivi del buon nome dell'azienda presso la quale risulta impiegata.
Ai fini della valutazione circa la proporzionalità o meno del provvedimento disciplinare in parola e ferma restando la valutazione di tutti i fatti di causa in sede di giudizio di merito, potrebbe risultare irrilevante la circostanza per cui l'accesso a detti commenti sia stato ristretto ad un numero limitato di destinatari (nella specie trattasi di inserimento nella bacheca privata con accesso consentito ai soli utenti ammessi alla visualizzazione completa del profilo dell'agente). Ciò in quanto il ricorso a tali piattaforme informatiche risulta comunque avere potenzialità lesive illimitate.

Cassazione 10 maggio 2018 n. 11322 – Registrazione di conversazioni tra colleghi e licenziamento

La registrazione di conversazioni tenute con i colleghi all'insaputa degli stessi può non configurare gli estremi che giustificano il licenziamento del lavoratore, laddove detta condotta risulti giustificata da un clima conflittuale esistente in azienda e finalizzata alla precostituzione di prove da far valere a propria difesa.
Viene, pertanto, riaffermato come *"la rigida previsione del consenso del titolare dei dati personali subisca "deroghe ed eccezioni quando si tratti di far valere in giudizio il diritto di difesa, le cui modalità di attuazione risultano disciplinate dal codice di rito" (Cass., Sez. U., 8 febbraio 2011, n. 3034). Ciò sulla scorta dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio.*
In linea con tale impostazione ed in ambito più strettamente lavoristico è stato ulteriormente precisato che la registrazione fonografica di un colloquio tra presenti, rientrando nel genus delle riproduzioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c., ha natura di prova ammissibile nel processo civile del lavoro così come in quello penale. Si è, quindi, ritenuto (v. Cass. 29 dicembre 2014, n. 27424 ed i richiami in essa contenuti a Cass. 22 aprile 2010, n. 9526 ed a Cass. 14 novembre 2008, n. 27157), alla luce della giurisprudenza delle Sezioni penali di questa S.C., che la registrazione fonografica di un colloquio, svoltosi tra presenti o mediante strumenti di trasmissione, ad opera di un soggetto che ne sia partecipe, è prova documentale utilizzabile quantunque effettuata

dietro suggerimento o su incarico della polizia giudiziaria, trattandosi, in ogni caso, di registrazione operata da persona protagonista della conversazione, estranea agli apparati investigativi e legittimata a rendere testimonianza nel processo (espressamente in tal senso v. Cass. pen. n. 31342/11; Cass. pen. n. 16986/09; Cass. pen. n. 14829/09; Cass. pen. n. 12189/05; Cass. pen., Sez. U., n.36747/03).
E' stato, altresì, chiarito che l'iporesi derogatoria di cui al D.Lgs. n. 196 del 2003, art. 24 che permette di prescindere dal consenso dell'interessato sussiste anche quando il trattamento dei dati, pur non riguardanti una parte del giudizio in cui la produzione viene eseguita, sia necessario, per far valere o difendere un diritto (Cass. 20 settembre 2013, n. 21612).
Unica condizione richiesta è che i dati medesimi siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento (cfr. la sopra richiamata Cass., Sez. U., n. 3033/2011 nonché Cass. 11 luglio 2013, n. 17204 e Cass. 1 agosto 2013, n. 18443).
Quanto poi al concreto atteggiarsi del diritto di difesa, è stato ritenuto che la pertinenza dell'utilizzo rispetto alla tesi difensiva va verificata nei suoi termini astratti e con riguardo alla sua oggettiva inerenza alla finalità di addurre elementi atti a sostenerla e non alla sua concreta idoneità a provare la tesi stessa o avendo riguardo alla ammissibilità e rilevanza dello specifico mezzo istruttorio (v. la già citata Cass. n. 21612/2013).
Inoltre, il diritto di difesa non va considerato limitato alla pura e semplice sede processuale, estendendosi a tutte quelle attività dirette ad acquisire prove in essa utilizzabili, ancor prima che la controversia sia stata formalmente instaurata mediante citazione o ricorso (cfr. la già citata Cass. n. 27424/2014). Non a caso nel codice di procedura penale il diritto di difesa costituzionalmente garantito dall'art. 24 Cost. sussiste anche in capo a chi non abbia ancora assunto la qualità di parte in un procedimento: basti pensare al diritto alle investigazioni difensive ex art. 391 bis c.p.p. e ss., alcune delle quali possono esercitarsi addirittura prima dell'eventuale instaurazione di un procedimento penale (cfr. art. 391 nonies c.p.p.), oppure ai poteri processuali della persona offesa, che - ancor prima di costituirsi, se del caso, parte civile - ha il diritto, nei termini di cui all'art. 408 c.p.p. e ss. - di essere informata dell'eventuale richiesta di archiviazione, di proporvi opposizione e, in tal caso, di ricorrere per cassazione contro il provvedimento di archiviazione che sia stato emesso de plano, senza previa fissazione dell'udienza camerale".
Inoltre, in tema di art. 18 l. 300/1970, come modificato dalla l. n. 92/2012, viene, altresì, ribadito come *"L'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 St. lav., come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità" (cfr. Cass. 13 ottobre, 2015, n. 20540; Cass. 20*

settembre 2016, n. 18418 e le più recenti Cass. 26 maggio 2017, n. 13383 e Cass. 31 maggio 2017, n. 13799)".

Cassazione Sez. Un. 22 maggio 2018 n. 12568 – Superamento del comporto e licenziamento

Affinché il licenziamento risulti legittimo è necessario che il superamento del periodo di comporto si sia effettivamente realizzato, non potendosi comminare detto provvedimento anzi tempo sulla base della sola presunzione, per il tramite di certificazione medica, di uno sforamento temporale meramente potenziale e futuro.
Ne deriva, pertanto, il seguente principio di diritto: *"Il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 cod. civ., comma 2"*

Cassazione 28 maggio 2018 n. 13266 – Controllo del pc aziendale e licenziamento

Deve ritenersi legittimo il controllo effettuato, nel rispetto delle previsioni e dei limiti di legge, dal datore di lavoro sul pc fornito in dotazione al dipendente e diretto alla tutela del patrimonio e dell'immagine aziendale.

Cassazione 30 maggio 2018 n. 13667 – Procedimento disciplinare e specificità della contestazione

Ai fini della corretta instaurazione del procedimento disciplinare e della tutela del diritto di difesa del lavoratore, è necessario che la contestazione risulti specifica in merito ai fatti e alle circostanze oggetto dell'addebito.
Vengono, dunque, richiamati i seguenti indirizzi giurisprudenziali: *"la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati (Cass. 29240 del 2017). Si è anche affermato che il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare (dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto), ma l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali*

da implicare una diversa valutazione dell'infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare, di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, assicura al lavoratore incolpato (Cass., n. 26678 del 2017)".

Cassazione 6 giugno 2018 n. 14515 – Licenziamento della lavoratrice madre

La Suprema Corte ribadisce il principio secondo cui la lavoratrice madre può essere licenziata durante il periodo "protetto" a fronte della cessazione dell'attività dell'azienda, non risultando legittima una interpretazione estensiva dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 diretta ad includere nel novero delle deroghe di legge ivi previste anche l'ipotesi della chiusura del singolo reparto presso cui, detta lavoratrice, opera.
Viene, pertanto, confermato l'orientamento secondo cui "*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 di cessazione dell'attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta.*
10. Poiché si tratta di norma che pone un'eccezione ad un principio di carattere generale (e cioè quello fissato dall'art. 54, comma 1, di divieto di licenziamento della lavoratrice che si trovi nelle condizioni ivi specificate), essa è da ritenersi di stretta interpretazione e, come tale, non suscettibile di interpretazione estensiva o analogica; con la conseguenza che per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla citata lett. b) e cioè che il datore di lavoro sia un'azienda e che vi sia cessazione dell'attività (Cass. n. 10391/2005).
11. Su tali premesse è stato più di recente ribadito nella giurisprudenza di questa Corte che la deroga al divieto di licenziamento di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54, comma 3, lett. b), dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, per cui, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva o analogica alle ipotesi di cessazione di ramo d'azienda (Cass. n. 18363/2013)".

Cassazione 6 giugno 2018 n. 14527 – Comportamenti lesivi dell'immagine aziendale e della dignità del titolare dell'impresa e legittimità del licenziamento per giusta causa

In tema di limiti al diritto di critica e di contemperamento dello stesso con il diritto del datore di lavoro a non veder lesa la propria dignità ed il proprio onore, la Suprema Corte ribadisce il principio per cui *"l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dagli art. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa*

costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicché, ove tali limiti siano superati, con l'attribuzione all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione (Cass. n. 5523 del 2016, che ha confermato il licenziamento intimato alla lavoratrice, a cui era stato contestato di avere utilizzato davanti al cassiere della società epiteti ingiuriosi nei confronti dell'amministratore delegato).
Del pari, è stato ritenuto che l'esercizio, da parte del rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro (nella specie, sulla funzionalità del servizio espletato dall'impresa), sebbene garantito dagli art. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, con conseguente legittimo licenziamento disciplinare ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati (Cass. n. 7471 del 2012)".

Cassazione 11 giugno 2018 n. 15094 – Limiti all'attività investigativa nei confronti dei dipendenti

Il controllo sui dipendenti operato attraverso il ricorso all'attività investigativa per mezzo di soggetti esterni risulta legittimo se promosso sul presupposto dell'esistenza di un illecito già compiuto ovvero in corso di realizzazione, sempre che non si concretizzi in un mero accertamento sull'attività lavorativa.
La Suprema Corte, pertanto, ribadisce *"che in ordine alla portata della L. n. 300 del 1970, artt. 2 e 3, i quali delimitano, a tutela della libertà e dignità del lavoratore, in coerenza con disposizioni e principi costituzionali, la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi, e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3), va premesso che essi non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (come, nella specie, un'agenzia investigativa) diversi dalla guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica;*
che tuttavia ciò non esclude che il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa, non possa riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria

opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione (cfr., in tali termini, Cass. n. 9167 del 2003);
che tale fermo principio è stato sempre ribadito, affermandosi che le dette agenzie per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, per cui resta giustificato l'intervento in questione solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione (v. Cass. n. 3590 del 2011; più di recente Cass. n. 15867 del 2017, con la giurisprudenza conforme ivi citata);
nè a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro (cfr. Cass. n. 16196 del 2009; per la legittimità del controllo datoriale a mezzo di agenzia investigativa in caso di mancata registrazione della vendita da parte dell'addetto alla cassa di un esercizio commerciale ed appropriazione delle somme incassate v. Cass. n. 18821 del 2008);
che il divieto di controllo occulto sull'attività lavorativa vige anche nel caso di prestazioni lavorative svolte al di fuori dei locali aziendali, ferma restando l'eccezione rappresentata dai casi in cui il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti (come l'esercizio durante l'orario lavorativo di attività retribuita in favore di terzi su cui v. Cass. nn. 5269 e 14383 del 2000);
che, simmetricamente, ove il controllo demandato all'agenzia investigativa non abbia ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa e sia espletato al di fuori dell'orario di lavoro, esso è legittimo, come nel caso di verifica sull'attività extralavorativa svolta dal lavoratore in violazione del divieto di concorrenza, fonte di danni per il datore di lavoro (Cass. n. 12810 del 2017) ovvero nel caso di controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi L. n. 104 del 1992, ex art. 33 (v. Cass. n. 4984 del 2014)".

Cassazione 20 giugno 2018 n. 16256 – Provvedimenti disciplinari illegittimi e risarcimento del danno ex art. 2087 c.c.

In caso di accertamento dell'illegittimità dei provvedimenti disciplinari irrogati non è escluso il diritto del lavoratore ad ottenere anche il risarcimento del danno ex art. 2087 c.c., laddove il comportamento del datore di lavoro abbia arrecato danni all'immagine e alla vita di relazione.

Viene, dunque, confermato l'orientamento per cui *"nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psicofisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili" (Cass. 5 novembre 2012, n. 18927; analogamente, Cass. 3 marzo 2016, n. 4222)".*

Cassazione 4 luglio 2018 n. 17424 – Attività lavorativa svolta durante la malattia

L'espletamento di altra attività lavorativa durante la malattia non legittima di per sé ed automaticamente il licenziamento, incombendo sul datore di lavoro l'onere di provare che il comportamento assunto dal dipendente abbia compromesso o comunque ritardato e reso più difficoltoso il pieno recupero fisico.
Con tale sentenza, dunque, la Suprema Corte di Cassazione torna ad inserirsi nel dibattito giurisprudenziale delineatosi in tema di lavoro durante la malattia, abbracciando l'orientamento per cui *"lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio" (da ultimo, Cass. n. 10416 del 27/04/2017). Risulta evidente dunque come non sia sufficiente il mero svolgimento di un'attività lavorativa durante la malattia per configurare una violazione dei principi di buona fede e diligenza, poiché <non sussiste per il lavoratore assente per malattia un divieto assoluto di prestare - durante tale assenza - attività lavorativa in favore di terzi, purché questa non evidenzi una simulazione di infermità, ovvero importi violazione al divieto di concorrenza, ovvero ancora, compromettendo la guarigione del lavoratore, implichi inosservanza al dovere di fedeltà imposto al prestatore d'opera. Pertanto non si configura giusta causa di licenziamento ove non sia stato provato che il lavoratore abbia agito fraudolentemente in danno del datore di lavoro, simulando la malattia per assentarsi in modo da poter espletare un lavoro diverso o lavorando durante l'assenza con altre imprese concorrenti (con quella cui è*

contrattualmente legato) oppure - anziché collaborare al recupero della salute per riprendere al più presto la propria attività lavorativa - abbia compromesso o ritardato la propria guarigione strumentalizzando così il suo diritto al riposo per trarne un reddito dal lavoro diverso in costanza di malattia ed in danno del proprio datore di lavoro> (v. ancora Cass. n. 4237 del 3/03/2015)".

Cassazione 4 luglio 2018 n. 17514 – Attività lavorativa svolta in infortunio

La Corte di Cassazione ribadisce nuovamente come il comportamento del lavoratore che, assente da lavoro per infortunio in itinere, presti attività lavorativa presso terzi senza assumere una condotta diligente ed orientata quantomeno a non pregiudicare il pieno recupero fisico, si ponga in contrasto con i generali principi di correttezza e buona fede, integrando anche gli estremi per il licenziamento.

Cassazione 11 luglio 2018 n. 18268 – Successione negli appalti e mancato superamento della prova

Ai fini del legittimo inserimento del patto di prova nel contratto di lavoro individuale non rileva la circostanza che lo stesso lavoratore, in virtù di successione di appalti, abbia già espletato le stesse mansioni alle dipendenze dei precedenti appaltatori, giustificandosi, detta clausola, in ragione della necessità di verificare la profittabilità del rapporto di lavoro anche sotto l'aspetto fiduciario e non solo sotto quello meramente tecnico legato all'espletamento dell'attività lavorativa.
Ne consegue, a giudizio della Suprema Corte come *"Nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentarne la convenienza, sicché è illegittimamente stipulato ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le stesse mansioni e per un congruo lasso di tempo. Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro tra le medesime parti è ammissibile solo se, in base all'apprezzamento del giudice di merito, vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. n. 15059/015).*
Il principio in questione, se pur riferito ad una fattispecie, quale quella in esame, in cui il patto di prova riguardi una prestazione con mansioni di eguale contenuto resa in successione in favore di differenti datori di lavoro nell'appalto, deve comunque confrontarsi con l'eguale necessità che vi sia la possibilità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del

lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. n. 15059/015);
In ragione del contemperamento delle diverse esigenze ed interessi sottesi al risultato della prova, risulta quindi coerente la valutazione della Corte territoriale relativa alla legittimità del patto di prova inserito in un contratto di nuova stipulazione che, se pur operante nel contesto dell'appalto, lasci inalterata la necessità di valutazione del permanere degli elementi di qualificazione della prestazione lavorativa ivi compreso il vincolo fiduciario, soprattutto in presenza di differenti datori di lavoro".

Cassazione 18 luglio 2018 n. 19080 – Allungamento del periodo di preavviso

L'inserimento nel contratto di lavoro individuale di un periodo di preavviso superiore rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento è legittimo laddove, tale previsione, risulti più favorevole per il lavoratore, anche tenuto conto del complessivo trattamento economico-normativo attribuito.
Viene ribadito, dunque, il principio per cui *"in materia di recesso dal rapporto di lavoro, la durata legale o contrattuale del preavviso è derogabile dall'autonomia delle parti, sicché è valida la clausola del contratto individuale che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva, ove il lavoratore riceva, quale corrispettivo per tale deroga, l'attribuzione di benefici economici e di carriera. (Nella specie, la S.C. ha confermato la legittimità di un prolungamento del periodo di preavviso, da uno a dodici mesi, pattuito a fronte di un avanzamento di carriera e del riconoscimento di un assegno ad personam): Cass. n. 18122/2016; conforme Cass. n. 4991/2015".*

Cassazione 18 luglio 2018 n. 19091 – Decorrenza del termine prescrizionale in caso di risarcimento danni per malattia professionale

In caso di malattia professionale, il termine ordinario di prescrizione decennale decorre dal momento in cui il lavoratore ha avuto certezza dell'esistenza dello stato morboso ovvero dal momento in cui lo stesso risulti essere stato conoscibile.
Ne deriva il principio per cui *"solo un diritto conoscibile può essere esercitato e quindi soggiacere a prescrizione, quello per cui, anche ai fini della decorrenza del termine ordinario di prescrizione del diritto al risarcimento del danno correlato a malattia professionale, il termine di prescrizione decorre dal momento in cui uno o più fatti concorrenti forniscano certezza dell'esistenza dello stato morboso e della sua conoscibilità da parte dell'assicurato, in relazione anche alla sua eziologia professionale (Cass. 28 giugno 2011, n. 14281; Cass. 8 maggio 2007, n. 10441; per analoghi principi*

nel contiguo ambito di domanda di indennizzo I.N.A.I.L., v. più di recente, Cass. 15 gennaio 2016, n. 598 e Cass. 6 febbraio 2018, n. 2842, in quest'ultimo caso con la precisazione espressa, valida anche rispetto alla vicenda oggetto di questa causa, per cui non si può identificare «la conoscenza dell'origine professionale della malattia … con l'esistenza della stessa»)".

Cassazione 20 luglio 2018 n. 19343 – Contestazione disciplinare tardiva, illegittimità del licenziamento e risarcimento ex art. 18, comma 5, l. n. 300/1970 e s.m.i.

Il licenziamento dichiarato illegittimo in quanto intervenuto a valle di una contestazione disciplinare tardiva comporta l'applicazione della tutela indennitaria di cui al comma 5 (ossia tra le 12 e 24 mensilità), dell'art. 18 della legge n. 300/1970, per come modificato ed integrato dalla legge n. 92/2012, configurando, simile fattispecie, affievolimento del diritto di difesa assicurato al lavoratore.

La Suprema Corte, dunque, ribadisce come *"la questione di causa, concernente il regime applicabile nella ipotesi di illegittimità del licenziamento disciplinare per intempestività della contestazione di addebito, è stata risolta dalle Sezioni Unite di questa Corte con l'arresto del 27 dicembre 2017 nr. 30985. Nella richiamata pronunzia, alla quale deve essere assicurata continuità, si è chiarito che nelle ipotesi (quale quella oggetto di causa) in cui sia accertata la sussistenza dell'illecito disciplinare posto a base del licenziamento ma questo non sia stato preceduto da tempestiva contestazione si è fuori dalla applicazione della tutela reale di cui al novellato articolo 18, comma 4, dello Statuto dei Lavoratori che è invece contemplata per il caso di accertamento ritenuto gravemente infondato in ragione dell'accertata insussistenza del fatto. La tutela accordata è di natura indennitaria ed, in particolare, ove il licenziamento non sia preceduto da un tempestiva contestazione disciplinare trova applicazione la tutela indennitaria forte di cui al comma 5, dell'articolo 18, poiché non viene semplicemente in questione la violazione delle regole del procedimento, alla quale il novellato art. 18, comma 6, riconduce la tutela indennitaria debole, ma l'affievolimento della garanzia di una effettiva difesa del dipendente incolpato e la violazione degli obblighi di correttezza e buona fede del datore di lavoro e della interpretazione secondo buona fede della volontà delle parti nella attuazione del rapporto di lavoro.*

Diversamente la tutela indennitaria debole, di cui all'articolo 18 comma 6 della legge 300/1970, trova applicazione soltanto qualora le norme di contratto collettivo o la legge stessa dovessero prevedere termini specifici per la contestazione dell'addebito disciplinare – ipotesi, questa, non ricorrente nella fattispecie di causa – in quanto la relativa violazione assumerebbe in tal caso carattere meramente procedimentale".

Cassazione 25 luglio 2018 n. 19732 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e criteri di scelta

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto alla generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, la Suprema Corte ribadisce l'orientamento secondo cui, pur in assenza di specifiche disposizioni di legge dirette a fissare i criteri di scelta del lavoratore/dei lavoratori da licenziare, deve, in ossequio ai generali principi di correttezza, buona fede e non discriminazione, farsi riferimento, per analogia, alle disposizioni di legge di cui all'art. 5 delle legge n. 223/1991 e s.m.i. in materia di licenziamenti collettivi.

In particolare viene ribadito come *"nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3, per la giurisprudenza di questa Corte, allorquando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro non è totalmente libera: essa, infatti, risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza cui deve essere informato, ex artt. 1175 e 1375 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse (v. Cass. n. 7046 del 2011; Cass. n. 11124 del 2004; Cass. n. 13058 del 2003; Cass. n. 16144 del 2001; Cass. n. 14663 del 2001).*

In questa situazione, pertanto, la stessa giurisprudenza si è posta il problema di individuare in concreto i criteri obiettivi che consentano di ritenere la scelta conforme ai dettami di correttezza e buona fede ed ha ritenuto che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta diversi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità (non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico - produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti). In analoga prospettiva si è puntualizzato che il ricorso a detti criteri resti giustificato non tanto sul piano dell'analogia quanto piuttosto per costituire i criteri di scelta previsti dalla predetta L. n. 223 del 1991, art. 5 uno standard particolarmente idoneo a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo, unilaterale, potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quello aziendale (cfr. Cass. n. 6667 del 2002 e giurisprudenza ivi citata in motivazione).

Pertanto non è in grado di determinare la cassazione della sentenza impugnata il secondo mezzo di gravame della società che non spiega perché la Corte milanese avrebbe errato a ritenere violato il consolidato principio di legittimità in base al quale - a fronte dell'esigenza, derivante da ragioni inerenti all'attività produttiva, di ridurre di una o più unità il numero dei dipendenti dell'azienda nella scelta del lavoratore licenziato, tra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità, occorre rispettare

le regole di correttezza di cui all'art. 1175 c.c.. Tanto a prescindere da quanto poi ritenuto dalla stessa Corte di merito in ordine al criterio dell'anzianità che avrebbe dovuto essere applicato in concreto, perché ciò che rileva è a monte l'illegittimità del licenziamento per aver individuato la lavoratrice da licenziare sulla base del mero collegamento al servizio di pulizia di un edificio senza porsi il problema di dover rispettare gli obblighi di correttezza e buona fede per il licenziamento di personale con mansioni fungibili.

Diversa l'ipotesi in esame da quella in cui il licenziamento per motivo oggettivo non trova giustificazione nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, bensì nella soppressione dei posti di lavoro di personale adibito all'espletamento di un servizio per un appalto integralmente venuto meno, per cui è il nesso causale che necessariamente lega la ragione organizzativa e produttiva posta a fondamento del recesso con la posizione lavorativa non più necessaria ad identificare il soggetto destinatario del provvedimento espulsivo, senza necessità di fare ricorso ad ulteriori criteri selettivi (cfr. Cass. n. 25563 del 2017)".