

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 1 - gennaio-febbraio 2019

Cassazione 12 dicembre 2018 n. 32158 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Obbligo di repêchage – Manifesta insussistenza del fatto – Tutela reintegratoria attenuata

In tema di licenziamento del lavoratore divenuto inidoneo, la Suprema Corte ha ribadito come la violazione dell'obbligo di repêchage comporti la c.d. tutela reintegratoria attenuata. La sentenza in esame ha, pertanto, precisato come: *“un licenziamento per motivo oggettivo in violazione dell'obbligo datoriale di adibire il lavoratore ad alternative possibili mansioni, cui lo stesso sia idoneo e compatibili con il suo stato di salute, sia qualificabile come ingiustificato. Tale interpretazione appare confermata dal principio di recente affermato da questa Corte (sebbene propriamente afferente al licenziamento per motivi economici) secondo cui, a fronte della espressione lessicale utilizzata dal legislatore nel comma 7 dell'art. 18, il termine <fatto>, sganciato da richiami diretti ed espliciti alle <ragioni> connesse con l'organizzazione del lavoro o l'attività produttiva previste dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966, <deve intendersi effettuato alla nozione complessiva di giustificato motivo oggettivo così come elaborata dalla giurisprudenza consolidata>; pertanto anche la carenza di uno dei due presupposti – e, quindi, pure la sola <impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni diverse> – può determinare la sanzione reintegratoria di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato (Cass. n. 10435/18 cit.)”.*

Cassazione 3 gennaio 2019 n. 21 – Demansionamento e prova del danno

La Suprema Corte, nel ribadire che il danno da demansionamento può essere dimostrato in giudizio anche mediante il ricorso a presunzioni, ha formulato il principio di diritto per cui: *“nella valutazione delle prove <salvo che non abbiano natura di prova legale> il giudice civile ben può apprezzare discrezionalmente gli elementi probatori acquisiti e ritenerli sufficienti per la decisione, attribuendo ad essi valore preminente e così escludendo implicitamente altri mezzi istruttori richiesti dalle parti; il relativo apprezzamento è insindacabile in sede di legittimità, purché risulti logico e coerente il valore preminente attribuito, sia pure per implicito agli elementi utilizzati (cfr. Cass. Sez. Un. 14.12.1999 n. 898; Cass. 5.3.2002 n. 3125)”.* Ed ancora: *“se è vero che il danno da demansionamento non è in re ipsa, tuttavia la prova di tale danno può essere data, ai sensi dell'art. 2729 c.c., anche attraverso l'allegazione di presunzioni gravi, precise e concordanti, sicché a tal fine possono essere valutati, quali elementi presuntivi, la qualità e la quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della*



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata qualificazione (cfr. Cass. n. 14729/2006; Cass. n. 29832/2008)”.

Cassazione 4 gennaio 2019 n. 79 – Ammissibilità della doppia intimazione di licenziamento

La Cassazione ha ribadito come: *“il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest’ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo. Ne consegue che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente (cfr. fra le molte conformi, Cass. n. 1244/2011)”.*

Cassazione 4 gennaio 2019 n. 89 – Cessazione di attività e licenziamento collettivo – Adempimenti comunicativi

La Corte di Cassazione ha ribadito che nelle ipotesi di licenziamento collettivo per cessazione di attività *“la violazione del termine di sette giorni per le comunicazioni di cui all’art. 4, comma 9, della legge 223/1991 introdotto dall’art. 1, comma 44, della legge n. 92 del 2012, determina l’illegittimità del licenziamento e la sanzione del pagamento dell’indennità risarcitoria, per effetto dell’espresso richiamo dell’art. 24 della predetta legge sull’effettività della scelta datoriale”.*

Cassazione 7 gennaio 2019 n. 138 – Violazione di norme etiche e licenziamento per giusta causa

La Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore comminato in ragione della ritenuta lesione del rapporto fiduciario realizzatasi a seguito di un grave comportamento contrario ad una norma etica. La Corte, pertanto, ha confermato il principio di diritto per cui: *“l’elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenute nei contratti collettivi, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, ha valenza meramente esemplificativa e*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore alle norme di etica o del comune vivere civile (cfr. Cass. 16.3.2004 n. 5372; Cass. 12.2.2016 n. 2830; Cass. 18.2.2011 n. 4060)”.

Cassazione 10 gennaio 2019 n. 436 – Soppressione del posto di lavoro e libertà di iniziativa economica ex art. 41 Cost. – Insindacabilità del licenziamento di un dirigente

La Cassazione ha confermato come, in base al principio costituzionale di libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.), non possa essere sindacata la scelta economico-organizzativa del datore di lavoro di sopprimere la posizione lavorativa di un dipendente con qualifica dirigenziale. Viene, pertanto, ribadito che: *“il licenziamento individuale del dirigente d’azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l’impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall’art. 41 Cost. (Cass. 8 marzo 2012, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668)”.* Ed ancora: *“la valutazione del datore di lavoro dell’ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell’impresa con conseguente soppressione del posto di lavoro o del reparto cui era addetto il lavoratore licenziato, ferma restando l’effettività della ragione economica, avviene senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione aziendale, ben potendo le relative mansioni essere solo diversamente ripartite ed attribuite (Cass. 15 luglio 2009, n. 16498, Cass. 18 agosto 2004, n. 16163)”.*

Cassazione 10 gennaio 2019 n. 444 – Responsabilità solidale del committente per le retribuzioni non pagate dall’appaltatore

La Corte di Cassazione ha ritenuto che il committente è responsabile solidale *<in senso stretto>* con la società appaltatrice in relazione ai trattamenti retributivi e contributivi non pagati da quest’ultima nei confronti dei lavoratori dipendenti utilizzati dall’appaltatore. In particolare, con la sentenza in esame, viene ribadito come: *“la ratio dell’introduzione della responsabilità solidale del committente è quella di evitare il rischio che i meccanismi di decentramento e di dissociazione fra titolarità del contratto*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

di lavoro e utilizzazione della prestazione, vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale (Corte Cost. n. 254 del 2017)". Ed ancora: "l'obbligazione del committente prevista dall'art. 29 del d.lgs. n. 276 del 2003, pur avendo carattere accessorio, è solidale con quella del debitore principale e pertanto – in mancanza di previsione legale o negoziale del <beneficium excussionis> - non può essere considerata né sussidiaria né eventuale".

Cassazione 11 gennaio 2019 n. 505 – Orario di lavoro – C.d. "tempo-tuta"

Con la pronuncia in esame viene ribadito il principio di diritto per cui: *"nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro soltanto se è assoggettato al potere conformativo del datore di lavoro, ciò che può derivare o dalla esplicita disciplina di impresa o, implicitamente, dalla natura degli indumenti o dalla funzione che essi devono assolvere, tali da determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro (Cass. sez. lav. 28 marzo 2018 n. 7738)"*.

Cassazione 11 gennaio 2019 n. 521 – Estinzione del rapporto di lavoro – Raggiungimento dei requisiti di pensionamento – Obbligo di preavviso

La Corte di Cassazione ha confermato che, in caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, il rapporto di lavoro non si estingue automaticamente, ma il recesso del datore di lavoro deve rispettare, comunque, l'obbligo di preavviso. Viene, pertanto, ribadito come: *"la tipicità e la tassatività delle cause d'estinzione del rapporto escludono risoluzioni automatiche al compimento di determinate età ovvero con il raggiungimento di requisiti pensionistici, diversamente da quanto accade nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni in tema di collocamento a riposo d'ufficio, al compimento delle età massime previste dai diversi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche stesse (cfr. Cass. n. 14628 del 2010; Cass. n. 26377 del 2008)"*. Ed ancora: *"dalla l. 1° maggio 1990, n. 108, art. 4 si desume che, nel lavoro privato, il compimento dell'età pensionabile o il raggiungimento dei requisiti per la effettiva attribuzione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (D.Lgs. n. 248 del 2007, art. 6, comma 2-bis) da parte del lavoratore determinano soltanto la recedibilità <ad nutum> dal rapporto di lavoro e, dunque, il venire meno del regime di stabilità, non già la automatica estinzione del rapporto stesso, sicché, in assenza di un valido atto risolutivo del datore di lavoro, il rapporto prosegue con diritto del lavoratore a percepire le retribuzioni anche successivamente al compimento del*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

sessantacinquesimo anno di età (Cass. n. 9312 del 2014; Cass. n. 3237 del 2003; Cass. n. 3907 del 1999)”. Ed infine: “ne consegue che, nel campo dei rapporti di lavoro di natura privatistica, per la risoluzione del rapporto per limiti di età anagrafica del lavoratore, al datore di lavoro è imposto comunque l’obbligo di preavviso (Cass. n. 2339 del 2004; Cass. n. 5576 del 2001; Cass. n. 12890 del 2000; Cass. n. 10782 del 2000; Cass. n. 6396 del 1995)”.

Cassazione 18 gennaio 2019 n. 1383 – Trasferimento del lavoratore e onere della prova a carico del datore di lavoro

In tema di trasferimento individuale, la Cassazione ha ribadito come: “*sebbene il provvedimento del trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l’indicazione dei motivi, né il datore di lavoro abbia l’obbligo di rispondere al lavoratore che li richieda, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l’onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e, se può integrare o modificare la motivazione eventualmente enunciata nel provvedimento, non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque dimostrare le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento (Cass. 13/1/2017, n. 807)*”.

Cassazione 21 gennaio 2019 n. 1499 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Proposta di riduzione dell’orario di lavoro ed assolvimento dell’obbligo di repêchage

La Corte Suprema, nel ritenere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato ad una lavoratrice per esigenze organizzative aziendali ed “*effettiva soppressione del posto di lavoro*” cui era adibita, ha chiarito come l’offerta del part-time, con conseguente riduzione dell’orario di lavoro, valga ad assolvere l’obbligo di repêchage e che l’eventuale rifiuto del dipendente giustifichi, pertanto, il recesso del datore di lavoro.

Cassazione 23 gennaio 2019 n. 1852 – Procedure collettive di riduzione del personale – Mancata indicazione dei criteri di scelta – Invalidità dei licenziamenti

Con la sentenza in esame la Cassazione, nel ribadire come l’omessa indicazione dei

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

criteri di scelta del personale da licenziare costituisca una violazione degli obblighi procedurali previsti dalla legge per garantire una tutela ai lavoratori nella fase di risoluzione del rapporto di lavoro, ha precisato che, quanto sopra, vale anche nell'ipotesi di asserita cessazione di impresa - fattispecie, peraltro, esclusa nel caso *de quo* - laddove risulti comunque necessaria la prosecuzione, anche temporanea, di una sola parte dell'attività, ancorchè finalizzata all'esaurimento delle commesse già acquisite, ovvero all'esecuzione delle procedure di liquidazione.

Cassazione 24 gennaio 2019 n. 2019 – Reintegra del lavoratore – Sanzioni civili per omissione contributiva solo se il licenziamento è nullo o inefficace

In riferimento all'omissione contributiva, la Suprema Corte ha confermato come: *“in tema di reintegrazione del lavoratore per illegittimità del licenziamento, ai sensi della l. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, anche prima delle modifiche introdotte dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, (nella specie inapplicabile <ratione temporis>) occorre distinguere, ai fini delle sanzioni previdenziali, tra la nullità o inefficacia del licenziamento, che è oggetto di una sentenza dichiarativa e l'annullabilità del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, che è oggetto di una sentenza costitutiva; nel primo caso, il datore di lavoro, oltre che ricostruire la posizione contributiva del lavoratore <ora per allora>, deve pagare le sanzioni civili per omissione l. 23 dicembre 200, n. 388, ex art. 116, comma 8, lett. a); nel secondo caso, il datore di lavoro non è soggetto a tali sanzioni, trovando applicazione la comune disciplina della <mora debendi> nelle obbligazioni pecuniarie, fermo che, per il periodo successivo all'ordine di reintegra, sussiste l'obbligo di versare i contributi periodici, oltre al montante degli arretrati, sicché riprende vigore la disciplina ordinaria dell'omissione e dell'evasione contributiva (Cass. Sez. Un. n. 19665 del 18/9/2014)”*.

Cassazione 25 gennaio 2019 n. 2227 – Licenziamenti collettivi – Obbligatoria la consultazione dei sindacati dei dirigenti

Con riguardo ai licenziamenti collettivi, la Cassazione ha ribadito come, a seguito delle modifiche normative intervenute in tema di obblighi procedurali, sia obbligatoria la consultazione anche delle associazioni maggiormente rappresentative dei dirigenti, laddove ad essere coinvolti dalla mobilità vi siano anche dipendenti con qualifica dirigenziale.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 29 gennaio 2019 n. 2436 – Licenziamento per giusta causa – Utilizzabilità del giudice del lavoro delle intercettazioni telefoniche a rilevanza penale

La Cassazione nel ritenere legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore, ha affermato che il giudice è libero di utilizzare come prova a fondamento di tale decisione le intercettazioni telefoniche a rilevanza penale raccolte nel corso delle indagini preliminari, avendo sempre, la parte interessata, la possibilità di contestare in sede civile tali fatti. Viene, pertanto, ribadito il principio di diritto secondo cui: *“il giudice del lavoro, ai fini della formazione del proprio convincimento in ordine alla sussistenza di giusta causa di licenziamento, può valutare gli atti delle indagini preliminari e le intercettazioni telefoniche ivi assunte, anche ove sia mancato il vaglio critico del dibattimento, in quanto la parte può sempre contestare nel giudizio civile i fatti acquisiti in un procedimento penale (Cass. 2 marzo 2017 n. 5317)”*. Ed invero: *“le intercettazioni telefoniche o ambientali, effettuate in un procedimento penale, sono pienamente utilizzabili nel procedimento disciplinare di cui all’art. 7 della legge n. 300 del 1970, purché siano state legittimamente disposte nel rispetto delle norme costituzionali e procedurali, non ostandovi i limiti previsti dall’art. 270 c.p.p., riferibili solo al procedimento penale, in cui si giustificano limitazioni più stringenti in ordine all’acquisizione della prova, in deroga al principio fondamentale della ricerca della verità materiale (Cass. 15 maggio 2016 n. 10017)”*.

Cassazione 29 gennaio 2019 n. 2439 – Accertamento di lavoro subordinato e insufficienza della prova basata sulla sola busta paga

In tema di qualificazione del rapporto di lavoro, la Corte di Cassazione ha ritenuto che, ai fini della verifica circa la sussistenza della subordinazione, non è sufficiente fornire come unico elemento di prova quello dell’emissione delle buste paga. In particolare, a giudizio della Suprema Corte: *“requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato – ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo – è il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall’emanazione di ordini specifici, oltre che dall’esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell’esecuzione delle prestazioni lavorative. L’esistenza di tale vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell’incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo”*. Ed ancora: *“l’esistenza di buste paga è circostanza che non assume alcun rilievo decisivo nel senso di implicare, con giudizio di certezza e non di mera probabilità, la ricostruzione del rapporto inter partes (v. tra le altre, Cass. 5.12.2014, n. 25756; Cass. 24.10.2013, n. 24092) come di*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

natura dipendente, rappresentando l'emissione di buste paga solo uno dei possibili elementi dai quali, in concorso con altri ed alla stregua di una valutazione complessiva, inferire la esistenza di un rapporto di lavoro dipendente”.

Cassazione 1° febbraio 2019 n. 3133 – Uso improprio di facebook durante l’orario di lavoro e licenziamento

La Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento di una lavoratrice la quale, durante l’orario di lavoro, aveva utilizzato impropriamente *Facebook* per durate “*significative*” e, pertanto, “*in contrasto con l’etica comune*”, con conseguente lesione del vincolo fiduciario posto a base del rapporto lavorativo.

Cassazione 1° febbraio 2019 n. 3143 – Rito del lavoro – Omessa indicazione del Ccnl nel ricorso introduttivo

La mancata produzione del Ccnl di riferimento nel ricorso introduttivo del giudizio non determina di per sé la nullità della domanda, poiché tale carenza non impedisce al giudice di merito di individuare i fatti e gli elementi di diritto posti a fondamento della domanda, né pregiudica il diritto di difesa della controparte. La Cassazione ha, dunque, ribadito come: “*nel rito del lavoro, per aversi nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado, non sia sufficiente l’omessa indicazione in modo formale dell’oggetto della domanda e degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto su cui la stessa si fonda, essendo invece necessario che sia omesso o del tutto incerto il petitum sotto il profilo sostanziale e processuale, nel senso che non ne sia possibile l’individuazione attraverso l’esame complessivo dell’atto (Cass. 22/3/2018 n. 7199, Cass. 4/3/2017 n. 6610, Cass. 8/2/2011 n. 3126, Cass. 16/1/2007 n. 820)”. Ed ancora: “ove sia stata omessa o sia errata l’indicazione del contratto collettivo applicabile, non ricorre la nullità del ricorso introduttivo di cui all’art. 414 c.p.c., in quanto rientra nel poterdovere del giudice acquisirlo d’ufficio ex art. 421 c.p.c., qualora vi sia solo contestazione circa la sua applicabilità, non comportando tale acquisizione una supplenza ad una carenza probatoria su fatti costitutivi della domanda, ma piuttosto il superamento di una incertezza su un fatto indispensabile ai fini del decidere (Cass. 14/3/2017 n. 6610)”.*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 4 febbraio 2019 n. 3186 – Trasferimento d'azienda e illegittimità del licenziamento

La Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento di una lavoratrice disposto, di fatto, in funzione del futuro trasferimento d'azienda e non di una effettiva soppressione del posto di lavoro. A riguardo, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui: *“in caso di cessione d'azienda, l'alienante conserva il potere di recesso attribuitogli dalla normativa generale, sicché il trasferimento, sebbene non possa essere l'unica ragione giustificativa, non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che abbia fondamento nella struttura aziendale autonomamente considerata e non nella connessione con il trasferimento o nella finalità di agevolarlo (Cass. 11410/2018)”*.

Cassazione 4 febbraio 2019 n. 3193 – Comunicazione del licenziamento – Criterio dell'interpretazione complessiva dell'atto

La Suprema Corte ha ribadito come, nel valutare la validità di un atto di recesso, sia necessario individuare l'effettiva intenzione del soggetto che l'ha posto in essere ed interpretare le varie clausole in modo complessivo, analizzando, dunque, tutto il contesto negoziale. Viene, dunque, confermato il principio di diritto per cui: *“nell'interpretazione dei contratti, l'elemento letterale, il quale assume funzione fondamentale nella ricerca della reale o effettiva volontà delle parti, deve essere verificato alla luce dell'intero contesto contrattuale, coordinando tra loro le singole clausole come previsto dall'art. 1363 c.c., giacché per senso letterale delle parole va intesa tutta la formulazione letterale della dichiarazione negoziale, in ogni sua parte ed in ogni sua parola che la compone e non già una parte soltanto, quale una singola clausola di un contratto composto di più clausole, dovendo il giudice collegare e raffrontare tra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato (Cass. 8/6/2018, n. 14882)”*.

Cassazione 6 febbraio 2019 n. 3463 – Contratti di somministrazione a termine per sostituzione di lavoratori

In tema di successione di contratti di somministrazione a termine per sostituzione di dipendenti assenti e con riguardo alla normativa di legge antecedente alle ultime riforme normative, la Corte di Cassazione ha affermato che: *“per i contratti a termine – o anche per i contratti di lavoro somministrato a termine – stipulati nelle realtà*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

aziendali complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma piuttosto ad una funzione produttiva specifica occasionalmente scoperta (Cfr. Cass. n. 1577/2010), non sia necessaria l'indicazione del nominativo della persona da sostituire, qualora l'esigenza sostitutiva risulti comunque identificata attraverso altri e diversi elementi – (omissis) –, che devono essere tali da consentire il controllo di una reale esigenza aziendale della temporanea assunzione, funzionale ad una specifica finalità". Ed ancora: "non può essere disconosciuta all'imprenditore – nell'esercizio del potere di autorganizzazione – la facoltà di disporre (in conseguenza dell'assenza di un dipendente) l'utilizzazione del personale, incluso il lavoratore a termine, mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento a catena, sempre che vi sia una correlazione tra assenza ed assunzione a termine, nel senso che la seconda deve essere realmente determinata dalla necessità creatasi nell'azienda per effetto della prima. Ciò sia con riferimento ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 23 legge 28.2.1987 n. 56, (Cass. n. 6787/2013), che con riferimento ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 (Cass. n. 20647/2017)".

Cassazione 8 febbraio 2019 n. 3822 – Interruzione delle prestazioni e prova del licenziamento orale

La Corte Suprema ha ribadito come il lavoratore che agisce in giudizio per ottenere la nullità del licenziamento intimatogli in forma orale, deve provarne l'esistenza. Pertanto, viene confermato il principio di diritto per cui: "il lavoratore subordinato che impugni un licenziamento allegando che è stato intimato senza l'osservanza della forma prescritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della sua domanda, che la risoluzione del rapporto di lavoro è ascrivibile alla volontà del datore di lavoro, anche se manifestata con comportamenti concludenti; la mera cessazione delle prestazioni non è circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova". Ed invero, nel rito del lavoro: "ove il datore di lavoro eccedisca che il rapporto si è risolto per le dimissioni del lavoratore, il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con indagine rigorosa – anche avvalendosi dell'esercizio dei poteri d'ufficio ex art. 421 c.p.c. – e solo nel caso perduri l'incertezza probatoria farà applicazione della regola residuale desumibile dall'art. 2697, comma 1, c.c., rigettando la domanda del lavoratore che non ha provato il fatto costitutivo della sua pretesa".

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 11 febbraio 2019 n. 3899 – Codatorialità e nullità del licenziamento intimato da un solo datore di lavoro – Responsabilità in solido

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento comminato ad una lavoratrice in maternità per cessazione dell'attività d'impresa presso cui era formalmente assunta, in quanto detta dipendente risultava aver *“contemporaneamente ed indifferentemente”* fornito la propria prestazione anche in favore di altre imprese rimaste attive. In tale fattispecie, pertanto, la Cassazione ha riconosciuto la responsabilità in solido di tutti i datori di lavoro, ribadendo che: *“si ha unicità del rapporto di lavoro qualora uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidamente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell'art. 1294 c.c. che stabilisce una presunzione di solidarietà in caso di obbligazione con pluralità di debitori, ove dalla legge o dal titolo non risulti diversamente (Cass. 28/03/2018 n. 7704 ed ivi richiamate Cass. 02/07/2015 n. 13646, 05/03/2003 n. 3249, 20/10/200 n. 13904, 10/06/1986 n. 3844)”*.

Cassazione 20 febbraio 2019 n. 4943 – Abuso di permessi sindacali ex art. 30 legge 300/1970

Con la sentenza in esame, la Cassazione ha ribadito che il lavoratore che utilizza un permesso retribuito ex articolo 30 della legge 300/1970 per finalità personali diverse, pertanto, da quelle previste dalla legge, può essere licenziato in quanto *“l'assenza del dipendente è ritenuta mancanza della prestazione per causa a lui imputabile”*. Sul punto, dunque, viene confermato che: *“i permessi sindacali retribuiti previsti dall'art. 30 St. Lav. per i dirigenti provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali possono essere utilizzati soltanto per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi, come risulta dal raffronto con la disciplina dei permessi per i dirigenti interni, collegati genericamente all'esigenza di espletamento del loro mandato e come è confermato dalla possibilità per i dirigenti esterni di fruire dell'aspettativa sindacale. Ne consegue che l'utilizzo per finalità diverse dei permessi (nella specie, preparazione delle riunioni e attuazione delle decisioni) giustifica la cessazione dell'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, che è abilitato ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti del diritto”*.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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