

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 2° marzo-aprile 2019

Cassazione 18 gennaio 2019 n. 1379 – Limiti del diritto di critica e licenziamento disciplinare

La Cassazione ha ribadito come il diritto di critica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro risulti idoneo a compromettere il rapporto fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro e, dunque, a legittimare il licenziamento disciplinare laddove appaia contrario al buon costume ed offensivo della dignità e del decoro della persona umana. Viene, pertanto, confermato il principio per cui *“il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto di lavoro, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione (Cass. n. 1173 del 1986)”*. Ed ancora *“l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c., e può costituire giusta causa di licenziamento (v. Cass. n. 11220 del 2004; Cass. n. 29008 del 2008; Cass. n. 23798 del 2007; Cass. n. 21362 del 2013; Cass. n. 19092 del 2018)”*. In particolare *“l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dall'art. 21 Cost., incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana (Cass. n. 5523 del 2016; Cass. n. 14527 e Cass. 18176 del 2018)”*.

Cassazione 22 gennaio 2019 n. 1634 – Furto “tollerato” e illegittimità del licenziamento

Con la pronuncia in esame la Cassazione ha ravvisato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore resosi colpevole di furti di materiale di



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

scarto e di modico valore, non integrando, simile condotta, comportamento tale da ledere il vincolo fiduciario, anche in ragione della consolidata prassi aziendale che simili azioni tollerava.

Cassazione 1° febbraio 2019 n. 3137 – Individuazione del Ccnl di riferimento – Determinazione della giusta retribuzione ex art. 36 Cost.

La Cassazione ha ribadito come ai fini dell'individuazione della c.d. retribuzione adeguata e sufficiente di cui all'art. 36 Cost debba aversi riguardo al Ccnl del settore merceologico di riferimento, tenuto conto della specifica attività oggetto del contratto di lavoro, anche laddove le parti abbiano manifestato la volontà di regolare il rapporto sulla base di un diverso Ccnl.

Cassazione 7 febbraio 2019 n. 3647 – Revoca del licenziamento e forma scritta

La Corte di Cassazione ha confermato come la revoca del licenziamento possa validamente avvenire per *facta concludentia*, non essendo, a tal fine, necessaria la forma scritta, posto *“il principio per cui i negozi risolutivi degli effetti di atti che richiedono – come il licenziamento – la forma scritta non sono assoggettati ad identici requisiti formali in ragione dell'autonomia negoziale, di cui la libertà di forma, costituisce, in mancanza di diversa prescrizione legale, significativa espressione. E' parimenti libera, per le medesime ragioni, la forma dell'accettazione, da parte del lavoratore, della revoca del licenziamento, che può avvenire anche in forma tacita o presunta (Cass. n. 5929 del 2008)”*.

Cassazione 13 febbraio 2019 n. 4233 – Licenziamento orale e onere della prova

Con riguardo al licenziamento orale, la Suprema Corte ha confermato come *“qualora il lavoratore deduca di essere stato licenziato oralmente e faccia valere in giudizio la inefficacia o invalidità di tale licenziamento, ha l'onere di provare la sua estromissione dal rapporto, restando a carico di parte datoriale, che eccepisca una diversa causa di estinzione del rapporto medesimo, di dimostrare i fatti costitutivi su cui l'eccezione si fonda (Cass. n. 25847 del 2018; Cass. n. 21684 del 2011; Cass. n. 14977 del 2000; Cass. n. 4760 del 2000)”*. Ed ancora *“l'onere che fa capo al lavoratore non è limitato alla prova della estinzione del rapporto di lavoro, ma attiene alla estromissione del*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

rapporto e dal posto di lavoro, il che equivale al rifiuto di parte datoriale di ricevere la prestazione. E', difatti, l'estromissione del lavoratore dal posto di lavoro che inverte l'onere probatorio, ponendo a carico del datore di lavoro l'onere di provare un fatto estintivo del rapporto diverso dal licenziamento (Cass. n. 18087 del 2007)".

Cassazione 18 febbraio 2019 n. 4670 – Uso improprio dei permessi ex legge n. 104/1992 – Controlli tramite investigazioni private – Legittimità del licenziamento

La Corte Suprema, nel ritenere legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore il quale aveva impiegato le ore di permesso destinate all'assistenza del familiare disabile in altre attività a scopo personale, ha confermato come sia ammissibile l'utilizzo, da parte del datore di lavoro, delle investigazioni private al fine di vigilare sul corretto adempimento delle obbligazioni poste a carico del lavoratore. Sul punto, pertanto, viene ribadito come *"i controlli, demandati dal datore di lavoro alle agenzie investigative, riguardanti l'attività lavorativa del prestatore svolta anche al di fuori dei locali aziendali, non sono preclusi ai sensi degli articoli 2 e 3 St. Lav., laddove non riguardino l'adempimento della prestazione lavorativa, ma siano finalizzati a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo (Cass. 12 settembre 2018, n. 22196; Cass. 11 giugno 2018, n. 15094; Cass. 22 maggio 2017, n. 12810)".*

Cassazione 18 febbraio 2019 n. 4672 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e legittimità del provvedimento risolutorio

Con la pronuncia in oggetto, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente per giustificato motivo oggettivo, ribadendo il principio di diritto per cui *"ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, seppure l'andamento economico negativo per l'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare, è piuttosto sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa. E' dunque in sostanza sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, casualmente*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost. (Cass. n. 25201 del 2016; Cass. n. 10699 del 2017; Cass. n. 24882 del 2017)".

Cassazione 19 febbraio 2019 n. 4815 – Condotta datoriale vessatoria – Lesione dei diritti inviolabili della persona – Prova del danno non patrimoniale

In tema di diritti inviolabili della persona, la Corte Suprema ha ribadito come *"il danno non patrimoniale, anche nel caso di lesione di diritti inviolabili, non possa mai ritenersi <in re ipsa>, ma vada debitamente allegato e provato da chi lo invoca, anche attraverso il ricorso a presunzioni semplici (Cass. n. 11269 del 2018; Cass. n. 7471 del 2012)"*. Detto danno, inoltre, *"è risarcibile – sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata dall'art. 2059 c.c. – anche quando non sussiste un fatto-reato, né ricorre alcuna delle ipotesi in cui la legge consente espressamente il ristoro dei pregiudizi non patrimoniali, a tre condizioni: a) che l'interesse leso – e non il pregiudizio sofferto – abbia rilevanza costituzionale; b) che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi una soglia minima di tollerabilità; c) che il danno non sia futile, vale a dire che non consista in meri disagi o fastidi, ovvero nella lesione dei diritti del tutto immaginari, come quello della vita od alla felicità (Cass. Sez. Un. n. 26972 del 2008)"*.

Cassazione 27 febbraio 2019 n. 5749 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale – Responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. – Computo del periodo di comporto

In tema di computo delle assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia professionale, la Cassazione ha ribadito che detti periodi *"in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. (Cass. n. 15972 del 27.6.2017)"*.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 27 febbraio 2019 n. 5760 – Licenziamento Ingiurioso o vessatorio

Sul punto, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto per cui *“la lesione della dignità e dell’onore del lavoratore, che dà luogo al risarcimento del danno, ricorre soltanto in presenza di particolari forme o modalità offensive o di eventuali forme ingiustificate e lesive di pubblicità date dal provvedimento, le quali vanno rigorosamente provate da chi le adduce, unitamente al lamentato pregiudizio (Cass. n. 23686 del 2015; Cass. n. 5885 del 2014; Cass. n. 17329 del 2012; Cass. n. 21279 del 2010; Cass. n. 6845 del 2010; Cass. n. 15469 del 2008)”*.

Cassazione 28 febbraio 2019 n. 5987 – Usi aziendali – Trasferimento di ramo d’azienda – Benefit eliminabili solo con successivo accordo collettivo

In tema di trasferimento d’azienda, la Cassazione ha ribadito come la maturazione di un diritto in capo al dipendente per effetto di una prassi consolidata non può essere eliminato con la sola cessione del ramo d’impresa, essendo necessario un successivo accordo collettivo diretto a rimuovere o a sostituire i diritti e le obbligazioni che, attraverso gli usi aziendali, si erano consolidati.

Cassazione 1° marzo 2019 n. 6150 – Legge n. 104/1992 e s.m.i. e diritto del lavoratore ad essere trasferito per prestare assistenza al familiare disabile

La Corte di Cassazione, in tema di assistenza al familiare disabile, ha ribadito come *“in riferimento all’art. 33, comma 5, legge n. 104 del 1992, nel testo anteriore alle modifiche di cui alla legge n. 53 del 2000, art. 33, comma 5, sul diritto del genitore o familiare lavoratore <che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato> di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, è applicabile non solo all’inizio del rapporto di lavoro mediante la scelta della sede ove viene svolta l’attività lavorativa, ma anche nel corso del rapporto mediante domanda di trasferimento (Cass. n. 28320 del 2010; Cass. n. 3896 del 2009)”*.

Cassazione 14 marzo 2019 n. 7306 – Procedimento disciplinare e consegna a mano della lettera di contestazione

La Corte di Cassazione ha confermato come la mera consegna “a mano” ad un dipendente, durante l’orario di lavoro, della lettera di contestazione in busta chiusa

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

contenente un provvedimento disciplinare non vale a perfezionare la notifica se non sussiste almeno il tentativo di darne lettura per consentire al destinatario di conoscere l'oggetto della comunicazione.

Cassazione 14 marzo 2019 n. 7318 – Contratti a termine – Recesso volontario del dipendente – Impossibilità della stabilizzazione

La Corte di Cassazione ha confermato come il lavoratore che receda dal primo di una serie di contratti a termine non può agire in giudizio al fine di ottenere la nullità del termine apposto a detto contratto e la conseguente trasformazione del rapporto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, a meno che non provi che il recesso sia nullo poiché viziato da errore, violenza o dolo. Resta comunque fermo il diritto del lavoratore medesimo a richiedere il mero accertamento dell'illegittimità del termine al fine di ottenere il risarcimento. Viene, pertanto, ribadito come *“le dimissioni del lavoratore da un contratto a tempo determinato, facente parte di una sequenza di contratti similari succedutesi nel corso degli anni, esplica i propri effetti anche con riferimento al rapporto a tempo indeterminato accertato dal giudice con sentenza dichiarativa della nullità del primo dei contratti di lavoro a termine, salvo che il lavoratore non dimostri che le dimissioni sono viziate da errore, sotto forma di ignoranza della sopravvenuta conversione del rapporto, sicché da esse non derivano effetti limitati alla sola anticipazione della data di scadenza del rapporto a tempo determinato cui esse si riferiscono, ma anche sulla continuità del rapporto a tempo indeterminato, la cui esistenza sia accertata successivamente dal giudice (Cass. n. 12856 del 2015)”*. Ed ancora *“le dimissioni del lavoratore da un contratto a tempo determinato, facente parte di una sequenza di contratti similari succedutesi nel tempo, esplicano i propri effetti sul rapporto intercorso tra le parti ma non elidono il diritto all'accertamento dell'invalidità del termine apposto al primo contratto di lavoro, permanendo l'interesse alle conseguenze di ordine economico che da tale nullità parziale scaturiscono. (Cass. n. 1534 del 2016)”*.

Cassazione 18 marzo 2019 n. 7591 – Licenziamenti collettivi – Criteri di scelta ex art. 5, comma 1, della legge n. 223/1991 e s.m.i.

La Corte di Cassazione, in tema di riduzione collettiva del personale e criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, ha ribadito come *“la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Di*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

contro, il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei – per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti d’azienda – ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perché impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative (Cass. n. 202 del 2015; Cass. n. 22655 del 2012)”.

Cassazione 19 marzo 2019 n. 7641 – Attività lavorativa svolta durante il periodo di riposo per infortunio –Violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà e legittimità del licenziamento

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore che ha prestato attività lavorativa presso un’azienda terza durante il periodo di riposo obbligatorio per infortunio, pregiudicando, così, la guarigione ai fini del rientro in servizio. Sul punto, viene ribadito che *“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 di una 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 (Cass. n. 26496 del 2018; Cass. n. 10416 del 2017)”.*

Cassazione 25 marzo 2019 n. 8299 – Art. 36 Cost. e limiti al principio di parità di trattamento retributivo tra lavoratori

La Corte di Cassazione, nel richiamare i principi generali in tema di adeguatezza e proporzionalità della retribuzione, ha affermato come, in riferimento al contratto di formazione e lavoro, sia legittima la previsione di un salario minimo di ingresso *c.d. “prolungato”* (ossia efficace anche successivamente alla trasformazione del rapporto in ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato), laddove la disparità di trattamento retributivo – in riferimento ad altri lavoratori adibiti alle medesime posizioni – trovi fondamento in ragioni di carattere oggettivo, atteso che non esiste alcun diritto soggettivo dei dipendenti alla parità di trattamento economico. Sul punto, viene ribadito il principio di diritto per cui *“la valutazione di adeguatezza della retribuzione ai principi dettati dall’art. 36 Cost. non comporta il riferimento a tutti gli*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

elementi e gli istituti contrattuali che confluiscono nel trattamento economico globale fissato dalla contrattazione collettiva, ma soltanto a quelli che concorrono alla formazione del detto minimo costituzionale, minimo che, quanto al rispetto della proporzionalità e adeguatezza della retribuzione, va riferito non già alle singole componenti della retribuzione, ma alla globalità di questa (Corte Cost. n. 470 del 2002; Cass. n. 15896 del 2002)”. Ed ancora “In materia di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, è valida la previsione, introdotta in sede di contratto collettivo, di un salario di ingresso – cosiddetto prolungato – in deroga all’art. 3 del D.L. n. 726 del 1984, convertito nella legge n. 863 del 1984, in quanto il minore trattamento retributivo si giustifica per la oggettiva delimitazione di carattere temporale e per la finalità di incentivare la stabilizzazione del rapporto (Cass. n. 4475 del 31 marzo 2012; Cass. n. 19028 del 25 settembre 2015)”.

Cassazione 26 marzo 2019 n. 8385 – Nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato – Mancata riammissione in servizio e risarcimento del danno

La sentenza che accerta l’illegittima apposizione del termine nel contratto a tempo determinato, operando *ex tunc*, determina la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato sin dall’origine con la conseguenza che dovranno essere corrisposte al lavoratore tutte le retribuzioni *medio tempore* maturate dalla data dell’accertamento della nullità del termine fino alla riammissione in servizio del dipendente medesimo. La Corte ribadisce, pertanto, come l’interpretazione dell’art. 32 della legge n. 183 del 2010 “<non si limita a forfettizzare il risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente assunto a termine, ma, innanzitutto, assicura a quest’ultimo l’insaturazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato>; il danno forfettizzato dall’indennità prevista dalla norma <copre soltanto il periodo cosiddetto intermedio, quello, cioè, che corre dalla data di scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità di esso e dichiara la conversione del rapporto>, con la conseguenza che a partire da tale sentenza <è da ritenere che il datore di lavoro sia indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore ed a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva>, altrimenti risultando <completamente svuotata la tutela fondamentale della conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato> (Cass. n. 14461 del 2015, Cass. n. 14996 del 2012, Cass. n. 14461 del 2014 e Corte Cost. n. 303 del 2011)”.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 8 aprile 2019 n. 9750 – Trasferimento d’azienda ex art. 2112 c.c. – Inapplicabilità dell’art. 32, comma 4, lett. c), della legge n. 183/2010 s.m.i.

In tema di trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c., la Corte di Cassazione conferma come la disciplina del doppio termine di decadenza prevista dall’art. 32, comma 4, lett. c), della legge n. 183/2010 s.m.i. non si applica al lavoratore che agisce in giudizio per far valere la prosecuzione del suo rapporto di lavoro presso l’impresa cessionaria, in quanto tale prosecuzione avviene *ope legis* e, pertanto, come effetto automatico dell’art. 2112 c.c.. Sul punto, la Cassazione ribadisce come *“la cessione dei contratti di lavoro nell’ipotesi di trasferimento d’azienda avviene automaticamente ex art. 2112 c.c., sicchè non vi è alcuna necessità, né onere per il lavoratore, di far valere formalmente nei confronti del cessionario l’avvenuta prosecuzione del rapporto di lavoro con quest’ultimo (che ha acquisito contrattualmente l’azienda cedente ed il relativo personale) essendo tale prosecuzione già avvenuta ope legis, sicché è evidente che solo il lavoratore che intenda contestare la cessione del suo contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. debba far valere tale impugnazione nel termine di cui all’art. 23, co. 4, lett. c).”*

Cassazione 8 aprile 2019 n. 9751 – Computo del periodo di comporta espresso in mesi

La Corte di Cassazione, ribadendo come *“il periodo di comporta determinato in mesi deve essere computato, salva diversa volontà delle parti sociali, secondo il calendario comune in base all’effettiva consistenza di essi (id est: mesi) – ossia su 365 giorni/anno – per il principio desumibile dall’art. 2963, comma 4, c.c. e dall’art. 155, comma 2, c.c. (Cass. n. 13658 del 2015; Cass. 6554 del 2004; Cass. n. 8358 del 1999; Cass. n. 7925 del 1990; Cass. n. 12057 del 1995)”*, ha ritenuto che, nel caso di specie, per diversa previsione del contratto collettivo nazionale di categoria il computo del comporta debba essere effettuato su trenta giorni al mese in base alla c.d. regola *ex numeratione dierum*.

Cassazione 11 aprile 2019 n. 10239 – Obbligo di fedeltà e licenziamento di un lavoratore socio di un’azienda concorrente

La Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento comminato ad un lavoratore che ricopriva contemporaneamente la carica di socio (membro del consiglio di amministrazione) di un’impresa concorrente violando, pertanto, gli obblighi di



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

fedeltà e correttezza, anche in considerazione dell'elevata qualifica ricoperta dal dipendente medesimo nella struttura gerarchica aziendale.

Cassazione 17 aprile 2019 n. 10721 – Licenziamento ed esclusione dell'indennità sostitutiva della reintegra per il lavoratore collocato in pensione

La Corte Suprema, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore, ha escluso l'attribuzione a questi dell'indennità sostitutiva della reintegra sul presupposto che, nelle more del giudizio, detto lavoratore aveva chiesto ed ottenuto l'accesso al trattamento pensionistico, configurando, tale evenienza, un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta dell'obbligazione di reintegra per causa estranea al datore di lavoro. Ne consegue, dunque, il principio di diritto per cui *“l'obbligazione del datore di lavoro all'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione di cui all'articolo 18, quinto comma, legge n. 300/1970 si qualifica come obbligazione con facoltà alternativa, oggetto della quale è la reintegra nel posto di lavoro, la cui attualità è presupposto necessario alla facoltà di scelta del lavoratore; ne consegue che in tutti i casi in cui l'obbligazione reintegratoria sia divenuta impossibile per causa non imputabile al datore di lavoro, non è dovuta neanche l'indennità sostitutiva (Cass. n. 14426/2000)”*.

Cassazione 23 aprile 2019 n. 11181 – Truffa di modico valore e licenziamento per giusta causa

La Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento comminato ad una lavoratrice per essersi impossessata, con artifici e raggiri, di alcuni buoni sconto distraendoli a proprio vantaggio, ha ravvisato una grave violazione dei generali doveri di correttezza e fedeltà, senza che possa rilevare, in termini di “attenuante”, l'esiguità del valore economico di detti voucher. Nel caso di specie, viene, dunque, ribadito come *“nel pieno rispetto dei principi di cui all'art. 2106 e 2119 c.c., la gravità della condotta era tale da ledere l'elemento fiduciario, indipendentemente da una valutazione economica dell'entità del danno causato dalla datrice di lavoro, certamente non rilevante”*.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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