

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 3° maggio-giugno 2019

Cassazione 4 aprile 2019 n. 9458 – Nullità del licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comportamento

Con la pronuncia in oggetto, la Suprema Corte ha ribadito come *“il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all’art. 2110, comma 2, c.c. (Cass. S.U. n. 12568/2018)”*.

Cassazione 4 aprile 2019 n. 9468 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Accertamento del carattere ritorsivo del recesso

La Suprema Corte, con la sentenza in esame, ha ribadito che, per ottenere la pronuncia di nullità del recesso *“occorre che l’intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo di recesso, dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 14816 del 2006 e Cass. n. 555 del 2011)”*. Ed ancora *“in ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati dal lavoratore richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del recesso, che risulti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 c.c. richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo addotto a sostegno del licenziamento sia solo formale ed apparente”*.

Cassazione 17 aprile 2019 n. 10725 – Sostituibilità della malattia con la fruizione delle ferie prima della scadenza del periodo di comportamento e illegittimità del licenziamento

La Cassazione, nel ritenere illegittimo il licenziamento comminato ad una dipendente per asserito superamento del comportamento, ha ribadito che *“il lavoratore assente per malattia ha la facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comportamento, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda*



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa: in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è tuttavia necessario che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive (Cass. n. 27392 del 29 ottobre 2018)".

Cassazione 2 maggio 2019 n. 11537 – Efficacia vincolante del Ccnl

La Cassazione, in tema di efficacia dei Ccnl, ha ribadito che *“il contratto collettivo di diritto comune, non ha efficacia erga omnes e che lo stesso, sia in base al principio di libertà sindacale (art. 39, comma 1, Cost.), sia in base ai principi di diritto comune (artt. 1321 e 1372 c.c.), non può vincolare i datori di lavoro ed i lavoratori in mancanza di un loro atto di volontà (iscrizione sindacale, adesione, recepimento) idoneo a manifestare la comune intenzione di accettare che il rapporto di lavoro tra essi intercorrente sia sottoposto alla disciplina del contratto collettivo”*. Ed ancora, *“i contratti collettivi di lavoro non dichiarati efficaci erga omnes ai sensi della legge n. 741 del 14 luglio 1959, costituendo atti di natura negoziale e privatistica, si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti, ovvero che in mancanza di tale condizione, abbiano fatto espressa adesione ai patti collettivi o li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente, desumibile da una costante e prolungata applicazione delle relative clausole ai singoli rapporti, fermo restando, in detta ultima ipotesi, che non è sufficiente a concretizzare un'adesione implicita, idonea a rendere applicabile il contratto collettivo nell'intero suo contenuto, il semplice richiamo alle tabelle salariali del contratto stesso, né la circostanza che il datore di lavoro, non iscritto ad alcuna delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo, abbia proceduto all'applicazione di alcune clausole di tale contratto, contestandone invece esplicitamente altre (Cass. n. 10632/2009; conformi, fra molte: Cass. n. 11875/2003; Cass. n. 5596/2001)”*.

Cassazione 2 maggio 2019 n. 11538 – Revoca unilaterale dell'auto aziendale

Con riguardo ai benefit erogati ai dipendenti, la Corte di Cassazione, nel rilevare come, nel caso di specie, l'assegnazione dell'auto al dipendente sia avvenuta secondo le modalità stabilite dal regolamento aziendale e disposta nell'esclusivo interesse dell'azienda ed in modo oneroso per il dipendente medesimo e, pertanto, non a titolo di un compenso retributivo, ha ravvisato la possibilità per il datore di lavoro di revocare unilateralmente e senza preavviso detta concessione, chiarendo, altresì, che il lavoratore non ha diritto ad alcun indennizzo o trattamento sostitutivo.

**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 maggio 2019 n. 12174 – Licenziamento illegittimo del lavoratore assunto sotto la vigenza delle c.d. “tutele crescenti” – Tutela reintegratoria ex art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015 – Irrilevanza disciplinare del fatto contestato

In tema di licenziamento del dipendente assunto in regime di Jobs Act, la Cassazione ha affermato come la tutela reintegratoria, prevista dall’art. 3, comma 2, D.Lgs n. 23/2015 a fronte di un licenziamento illegittimo, trovi applicazione non solo nell’ipotesi in cui il fatto materiale non sussista, ma anche quando venga accertata l’irrelevanza disciplinare della condotta contestata. Sul punto, la Corte ha espresso il principio di diritto per cui *“ai fini della pronuncia di cui all’art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015, l’insussistenza del fatto materiale contestato dal lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare”*.

Cassazione 23 maggio 2019 n. 14063 – Licenziamento per giusta causa e tipizzazione delle fattispecie di giusta causa previste dal contratto collettivo

Con riguardo ad un rapporto lavorativo sorto ante D.Lgs. n. 23/2015, la Cassazione, nel confermare come la giusta causa di recesso debba rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell’elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare da un lato la gravità del fatto commesso dal dipendente e dall’altro la proporzionalità tra l’illecito e la sanzione espulsiva inflitta, ha ribadito come *“l’attività valutativa del giudice non è vincolata dalle previsioni contenute nel codice disciplinare del contratto collettivo. Anche quando la condotta sia astrattamente corrispondente alla fattispecie tipizzata contrattualmente, infatti, occorre pur sempre che essa sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo (Cass. n. 8826 del 2017; Cass. n. 1595 del 2016)”*. Ed ancora, *“il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento contenute nei contratti collettivi. Ne consegue coerentemente che, pur non essendo vincolante la tipizzazione delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell’individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso, la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell’art. 2119 c.c. (Cass. n. 18715 del 2016; Cass. n. 9396 del 2018)”*.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 24 maggio 2019 n. 14254 – Licenziamenti collettivi – Rilevanza della percentuale di lavoratrici coinvolte nella procedura di mobilità

Nel caso di licenziamenti collettivi, la Cassazione, sulla base della previsione di legge ex art. 6, comma 5-bis, legge n. 236/1993 che introduce il divieto di discriminazione indiretta nella fase risolutiva del rapporto di lavoro (mutuato dalla legge n. 125/1991 sulle pari opportunità), ha ribadito come *“l’impresa non può licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione”*.

Cassazione 28 maggio 2019 n. 14500 – Licenziamento per giusta causa – Reintegra solo se il fatto è punibile con una sanzione conservativa prevista dal Ccnl

La Cassazione, sempre in tema di tutele applicabili ex art. 18 legge n. 300/1970 e s.m.i., nel ritenere illegittimo il licenziamento comminato ad un dipendente poiché il fatto commesso non integrava gli estremi di una giusta causa, ha, sul punto, ribadito come *“il giudice di merito deve, in primo luogo, accertare se sussistano o meno la giusta causa o il giustificato motivo di recesso, secondo le previgenti nozioni fissate dalla legge. Nel caso in cui il giudice escluda la ricorrenza di una giustificazione della sanzione espulsiva, deve svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una ulteriore disamina sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dal comma 4 dell’art 18 per accedere alla tutela reintegratoria (<insussistenza del fatto contestato> ovvero fatto rientrare <tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili>), dovendo, in assenza, applicare il regime dettato dal comma 5, <da intendersi come espressione della volontà del legislatore di attribuire alla cd. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale> (Cass. S.U. n. 30985 del 2017)”*.

Cassazione 30 maggio 2019 n. 14797 – Part-time e forma scritta – Trasformazione del rapporto di lavoro in full time con diritto al risarcimento se il datore di lavoro è messo in mora

In tema di part-time, la Corte di Cassazione ha ribadito come *“in caso di nullità del contratto part time per difetto della forma scritta prevista ad substantiam dal D.L. n. 726 del 1984, art. 5, il rapporto di lavoro debba considerarsi come un ordinario full time, con conseguente diritto del lavoratore alla retribuzione parametrata ad un orario a tempo pieno, previa messa in mora del datore di lavoro quanto alle residue energie lavorative”*. Ed ancora, in merito al tema specifico della c.d. *mora accipiendi* la Cassazione ha

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

precisato che, “in base alla regola generale di effettività e corrispettività delle prestazioni nel contratto di lavoro, la retribuzione spetta al lavoratore soltanto se la prestazione di lavoro sia effettivamente eseguita, salvo che il datore di lavoro versi in una situazione di mora accipiendi (Cass. n. 30316 del 2008; n. 11741 del 2007; n. 24886 del 2006; Cass. SU n. 2990 del 2018)”.

Cassazione 10 giugno 2019 n. 15562 – Responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. e obbligo generico di sicurezza

La Cassazione ha ribadito come “la responsabilità dell’imprenditore ex art. 2087 c.c., pur non essendo di carattere oggettivo, deve ritenersi volta a sanzionare l’omessa predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l’integrità psicofisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto del concreto tipo di lavorazione e del connesso rischio (Cass. n. 15156 del 2016)”. Ed ancora, “l’osservanza del generico obbligo di sicurezza di cui all’art. 2087 c.c., impone al datore di lavoro l’adozione delle correlative misure di sicurezza c.d. <innominate>, sicché incombe sullo stesso, ai fini della prova liberatoria correlata alla quantificazione della diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle suindicate misure, l’onere di far risultare l’adozione di comportamenti specifici che, pur non dettati dalla legge o altra fonte equiparata, siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli <standards> di sicurezza normalmente osservati o trovino riferimento in altre fonti analoghe (Cass. n. 1582 del 2014; Cass. n. 34 del 2016; Cass. n. 10319 del 2017)”.

Cassazione 13 giugno 2019 n. 15957 – Responsabilità solidale o sussidiaria del committente ex art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.

In tema di appalti ex art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i. e con particolare riguardo al regime di corresponsabilità del committente applicabile *ratione temporis*, la Corte di Cassazione ha accertato la responsabilità solidale e non sussidiaria in capo all’appaltante in considerazione della normativa di legge vigente all’epoca del sorgere del credito azionato. In particolare, è stato ribadito come “nella successione delle disposizioni diversamente regolanti, alla stregua di solidarietà in senso stretto ovvero di sussidiarietà (per la previsione del beneficio di escussione) la responsabilità del committente in caso di appalto di opere o di servizi, la natura sostanziale di tale responsabilità ai sensi dell’art. 29, secondo comma, D.Lgs. n. 276/2003 comporta l’applicazione del regime di solidarietà vigente al momento di assunzione dell’obbligazione, e quindi di insorgenza del credito del lavoratore (Cass. n. 4237/2019)”.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 13 giugno 2019 n. 15959 – Licenziamenti collettivi e adempimenti comunicativi ex art. 4, legge n. 223/1991

In materia di licenziamenti collettivi e di adempimenti comunicativi, la Cassazione ha ribadito come *“in applicazione del generale principio della <strumentalità delle forme>, valido anche per il procedimento amministrativo, non può essere dichiarata l'inefficacia del licenziamento laddove, nell'ambito di una procedura svolta in modo corretto ed adeguato alle finalità cui è preordinata per legge, risulti omessa esclusivamente la comunicazione alla Commissione regionale indicata dall'art. 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che, in base all'art. 6 della stessa legge, svolge il compito di approvare le liste di mobilità (Cass. n. 29750 del 2017)”*.

Cassazione 14 giugno 2019 n. 16052 – Nullità del termine e tutela risarcitoria ex art. 32, comma 5, legge n. 183/2010 s.m.i

In riferimento ai contratti a termine, la Cassazione, con la pronuncia in esame, ha chiarito come la tutela risarcitoria prevista dall'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010 s.m.i. non si applica in ogni caso di accertamento di nullità del termine apposto ad un contratto di lavoro, in quanto tale indennità risarcisce il periodo che intercorre tra la scadenza del termine apposto e la sentenza che ne accerti la nullità con trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Laddove, però, il rapporto risulti cessato per dimissioni del lavoratore rassegnate prima dello spirare del termine, la tutela risarcitoria, pur a fronte della declaratoria di nullità della clausola temporale, non troverà applicazione. Sul punto, la Cassazione ha ribadito che *“il danno forfettizzato dall'indennità in esame <copre soltanto il periodo cosiddetto intermedio, quello, cioè che corre dalla scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità di esso e dichiara la conversione del rapporto. A partire dalla sentenza con cui il giudice, rilevato il vizio della pattuizione del termine, converte il contratto di lavoro che prevedeva una scadenza in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, è da ritenere che il datore di lavoro sia indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva> (C. Cost. sent. n. 226 del 2014)”*. Ed ancora, *“il riconoscimento del danno forfettizzato dalla legge n. 183 del 2010, articolo 32, comma 5, proprio perché destinato - secondo la sua ratio - a compensare il danno costituito dal periodo c.d. intermedio, ossia quello successivo alla scadenza del termine e fino alla sentenza che ne accerta la nullità e ricostituisce il rapporto di lavoro, presuppone sia l'esistenza di un periodo intermedio da risarcire, sia l'esistenza di una sentenza che, oltre a dichiarare la conversione ab initio del rapporto a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, disponga la riammissione in servizio del*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

lavoratore, considerato che il danno è configurabile, oltre che per l'imputabilità della mancata prestazione al datore di lavoro, ove esista un periodo in cui il rapporto di lavoro - de iure ricostituito per effetto della sentenza dichiarativa della nullità del termine - avrebbe potuto proseguire”.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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