

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 4° luglio-agosto-settembre 2019

Cassazione 4 giugno 2019 n. 15168 – Licenziamento per giusta causa – Responsabilità del lavoratore con qualifica di quadro per le azioni illecite commesse dal sottoposto

La Corte di Cassazione, nel ribadire come la giusta causa di recesso sia legittima a fronte di un notevole inadempimento da parte del dipendente tale da ledere il vincolo fiduciario necessario alla prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad un lavoratore, con qualifica professionale di quadro, per aver omesso di vigilare sulle azioni illecite commesse dal sottoposto, violando, in tal modo, il criterio della diligenza professionale generica, anche laddove detto controllo non era stato direttamente comandato dal datore di lavoro.

Cassazione 12 giugno 2019 n. 15756 – Responsabilità solidale tra committente ed appaltatore

In tema di appalti, la Cassazione ha ribadito come la responsabilità solidale e non sussidiaria tra committente ed appaltatore non si estenda alle somme liquidate a titolo di risarcimento del danno, dovendosi, dunque, detto regime, *“escludere in relazione all’indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti”*.

Cassazione 24 giugno 2019 n. 16834 – Licenziamenti collettivi e criteri di scelta

In tema di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, la Cassazione ha ribadito che *“qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell’azienda, 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, essendo onere del datore provare il fatto che determina l’oggettiva limitazione di queste esigenze e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata. Ne consegue 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. 9711 del 2011)”*.



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 1° luglio 2019 n. 17634 – Riorganizzazione aziendale – Demansionamento e rifiuto del dipendente di altre posizioni lavorative

Con la pronuncia in esame, viene ribadito il principio secondo cui un lavoratore che, a seguito di riorganizzazione aziendale, abbia rifiutato l'adibizione ad altre posizioni lavorative, non possa successivamente chiedere il risarcimento del danno da demansionamento per i nuovi compiti assegnatigli, anche se questi siano, in parte, estranei alla sua professionalità. Ciò in quanto il rifiuto opposto dal lavoratore ad accettare altre posizioni di lavoro risulta idoneo ad esonerare il datore di lavoro dalla responsabilità per inadempimento dell'art. 2103 c.c..

Cassazione 3 luglio 2019 n. 17785 – Cessione illegittima di ramo di azienda e obbligazioni retributive

Nell'ambito di un trasferimento di azienda riconosciuto illegittimo in quanto privo dei requisiti di cui all'art. 2112 c.c., la Cassazione ha chiarito come la retribuzione percepita dal lavoratore che abbia effettivamente prestato la propria attività lavorativa presso il cessionario non può essere portata in detrazione dall'impresa cedente, neanche dopo la sentenza che invalida il trasferimento. Pertanto, a seguito dell'ordine giudiziale di riammissione in servizio, l'obbligazione retributiva a favore del lavoratore ceduto continua a gravare per intero anche sul soggetto cedente il quale ha rifiutato, ingiustificatamente, di ricevere la prestazione lavorativa. La Cassazione ha, dunque, enunciato il principio di diritto secondo cui *"in caso di cessione di ramo di azienda, ove su domanda del lavoratore ceduto venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., le retribuzioni in seguito corrisposte dal destinatario della cessione, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente alla messa a disposizione di questi delle energie lavorative in favore dell'alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte, dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa"*.

Cassazione 4 luglio 2019 n. 18004 – Responsabilità solidale negli appalti – Obbligo contributivo e prescrizione quinquennale

Sempre in tema di solidarietà negli appalti, la Cassazione ha ribadito come *"il rapporto di lavoro e quello previdenziale, per quanto loro connessi, rimangono del tutto diversi (Cass. 16 marzo 2004, n. 5353, Cass. 24 ottobre 2003 n. 15979, Cass. 29 aprile 2003, n. 6673)"* e, pertanto, l'obbligazione contributiva, non essendo soggetta ad alcun termine

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

di decadenza per l'esercizio dell'azione diretta al relativo accertamento, rimane vincolata al termine quinquennale di prescrizione, a differenza del limite di due anni applicabile ai crediti di natura retributiva.

Cassazione 5 luglio 2019 n. 18195 – Giusta causa di licenziamento e valutazione dell'elemento soggettivo

Con riguardo alla giusta causa di licenziamento di una lavoratrice rientrante nel campo di applicazione dell'art. 18, legge n. 300/1970 e s.m.i., la Cassazione ha ribadito come non sia vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, risultando rilevante la valutazione dell'elemento psicologico che ha accompagnato la condotta contestata. Viene, pertanto, confermato come *“in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenuto conto di ogni altro aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro (Cass. n. 17514 del 2010)”*.

Cassazione 8 luglio 2019 n. 18283 – Licenziamento disciplinare – Abuso di assenze per malattia contigue ai riposi

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente reo di aver abusato di assenze per malattia, realizzando un comportamento “tattico” teso a prolungare i periodi di non lavoro. In particolare, detto lavoratore era solito comunicare le assenze per malattia allo scadere del termine ultimo utile per effettuare tale adempimento, collocandole a ridosso dei giorni di riposo, condotta, questa, ritenuta, idonea a ledere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 10 luglio 2019 n. 18556 – Licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica

In tema di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica, la Corte di Cassazione ha ribadito come *“sussiste l’obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi nei luoghi di lavoro – purché comportanti un onere finanziario proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell’impresa e nel rispetto delle condizioni di lavoro dei colleghi dell’invalido – ai fini della legittimità del recesso (Cass. n. 27243 del 26.10.2018; Cass. n. 6798 del 19.3.2018)”*.

Cassazione 17 luglio 2019 n. 19256 – Immediatezza della contestazione disciplinare

La Corte Suprema ha ribadito il principio secondo cui *“la tempestività della contestazione e, poi, del licenziamento, la cui ratio riflette l’esigenza di osservanza della regola di buona fede e correttezza nell’attuazione del rapporto di lavoro, devono essere intesi in senso relativo, potendo essere compatibili, in relazione al caso concreto e alla complessità dell’organizzazione del datore di lavoro, con un intervallo di tempo necessario per l’accertamento e la valutazione dei fatti contestati, così come per la valutazione delle giustificazioni fornite dal dipendente (ex plurimis, Cass. n. 20121 del 2015; Cass. n. 9903 del 2015, Cass. n. 1247 del 2015; Cass. n. 20823 del 2013; Cass. n. 20719 del 2013)”*.

Cassazione 18 luglio 2019 n. 19302 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Irrilevanza dello stato di crisi

La Corte di Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore per soppressione del posto di lavoro dovuta a riorganizzazione aziendale, ha confermato come lo stato di crisi non sia necessario ai fini della liceità del provvedimento espulsivo, essendo sufficiente che detta riorganizzazione risulti effettivamente sorretta da reali ragioni di efficientamento gestionale e/o produttivo. Viene, dunque, ribadito il principio secondo cui *“le ragioni dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell’impresa che determinino un effettivo mutamento dell’assetto organizzativo attraverso la soppressione di un posto di lavoro possono legittimare il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, venendo, pertanto, meno la necessità di dimostrare lo stato di crisi (Cass. sez. lav. n. 25201 del 2016)”*.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 19 luglio 2019 n. 19580 – Congedo straordinario – Assistenza permanente, continuativa e globale

In tema di congedo straordinario per l'assistenza di familiari affetti da grave handicap e con riferimento al caso di un lavoratore trovato a soggiornare a centinaia di chilometri di distanza dall'abitazione del familiare da assistere, la Cassazione, nel rinviare l'esame nel merito al giudice d'appello, ha precisato che *"l'assistenza che legittima il beneficio non può intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita"*, e ha ribadito come *"sia comunque indispensabile che <risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile> (Cass. 29062 del 2017)"*.

Cassazione 22 luglio 2019 n. 19660 – Legittimità dell'accordo ex art. 8 del D.L. n. 138/2011, come convertito in legge n. 148/2011, con il quale si deroga all'obbligo di pagamento della indennità sostitutiva del preavviso in situazioni di crisi aziendale

La Corte di Cassazione ha chiarito come, in presenza di una comprovata situazione di crisi aziendale tale da incidere sui livelli occupazionali, è legittimo l'accordo collettivo aziendale che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011, abbia derogato alle previsioni del contratto collettivo, escludendo la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso ai dipendenti licenziati a valle di una procedura collettiva di riduzione del personale. A parere dei giudici, infatti, simile previsione contrattuale, non contrasta ne' con i principi costituzionali, ne' con la normativa comunitaria europea, ne' con le convenzioni internazionali.

Cassazione 23 agosto 2019 n. 21672 – Contratti a tempo determinato e causale sostitutiva

In tema di assunzione a termine di lavoratori per ragioni di carattere sostitutivo, la Cassazione ha affermato che *"alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 214 del 2009, con cui è stata dichiarata infondata la questione di legittimità costituzionale del Decreto Legislativo n. 368 del 2001, articolo 1, comma 2, l'onere di specificazione delle predette ragioni è correlato alla finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto. Pertanto, nelle situazioni aziendali complesse, in cui la sostituzione non è*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità (conformi, fra le molte: n. 1576/2010; n. 23119/2010; n. 10068/2013)".

Cassazione 23 agosto 2019 n. 21683 – Nullità del termine apposto al contratto di lavoro in caso di assenza del DVR

La Corte di Cassazione ha ribadito come *"in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001, che sancisce il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa, la cui ratio è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro, con la conseguenza che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 1339 e 1419, 2 comma, c.c. (Cass. 2 aprile 2012, n. 5241; Cass. 21 marzo 2017, n. 8212; Cass. 17 novembre 2017, n. 27335; Cass. 31 maggio 2018, n. 13959)".*

Cassazione 5 settembre 2019 n. 22288 – Atti illegittimi e mobbing

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha precisato che una serie di atti e provvedimenti disciplinari, anche se dichiarati illegittimi a seguito di impugnazione, non integrano automaticamente la fattispecie di mobbing, in quanto, a tal riguardo, è necessario che sia dimostrato l'intento persecutorio degli atti stessi.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 6 settembre 2019 n. 22366 – Licenziamenti collettivi e obbligo di informazione e consultazione

In tema di licenziamenti collettivi, la Cassazione ha ribadito come l'inadempimento dell'obbligo di informazione e consultazione da parte del datore di lavoro verso i lavoratori e le organizzazioni sindacali rappresenti un *vulnus* che determina l'illegittimità del provvedimento espulsivo irrogato. Sul punto, la Cassazione ha richiamato le *"linee tracciate dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, che, sul diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, consacrato dall'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea approvata il 7 dicembre 2000 a Nizza, ha avuto modo di rilevare come tali obblighi sorgano anteriormente ad una decisione del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro (Corte giustizia CEE 23 settembre 2017, C-149/16), essendo finalizzati a rafforzare la tutela dei lavoratori e ad uniformare la normativa degli Stati membri (Corte giustizia CEE 30 aprile 2015, C-80/14)"*. Inoltre, la Suprema Corte ha anche ribadito *"il ruolo fondamentale che riveste il diritto all'informazione ed alla consultazione di cui sono destinatari i rappresentanti sindacali - i quali esclusivamente lo possono esercitare - nel contesto delle procedure di licenziamento collettivo, sottolineando in particolare (vedi sentenza 16/7/09 C-12/08) che l'articolo 2 della direttiva 98/59 deve essere interpretato nel senso di impedire ad una normativa nazionale di ridurre gli obblighi del datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento collettivo rispetto a quanto statuito dallo stesso articolo 2 della direttiva (punto 3 del dispositivo della suddetta sentenza)"*. Ne consegue, dunque, che *"la procedura di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori è <evento strutturale e fisiologico nella gestione dell'impresa>, che pone a carico della parte datoriale un vincolo procedurale, elevato al rango di diritto fondamentale dell'Unione e che si pone quale contrappeso rispetto alla libertà di iniziativa economica"*.

Cassazione 12 settembre 2019 n. 22809 – Ripetizione del patto di prova

In tema di ripetizione del patto di prova in caso di successione di contratti di lavoro tra le medesime parti e per le medesime mansioni, la Cassazione, nel ribadire che detta reiterazione *"è legittima ove sia dimostrata l'esigenza datoriale di verifica ulteriore del comportamento del lavoratore rilevante ai fini dell'adempimento della prestazione, in relazione a mutamenti che possano essere intervenuti per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o problemi di salute"*, ha precisato come *"nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti del rapporto a sperimentarne la convenienza, dovendosi ritenere l'illegittimità del patto ove la suddetta verifica sia già*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di una prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro. Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in due successivi contratti di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa, in base all'apprezzamento del giudice di merito, risponda alla suddetta causa, permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. n. 10440 del 2012)".

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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