

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 1° gennaio-febbraio 2020

Cassazione 3 dicembre 2019 n. 31531 – Licenziamento per giusta causa – Detenzione di droga in ambito extra-lavorativo

Con riguardo al caso di un lavoratore che, accusato di possesso di stupefacenti, aveva patteggiato in sede penale, la Corte di Cassazione ha ribadito come, sebbene detta condotta risulti commessa fuori dal contesto lavorativo, il licenziamento debba comunque ritenersi legittimo in quanto *“il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche a non porre in essere, fuori dall’ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o da comprometterne il rapporto fiduciario (Cass. 16524 del 2015)”*.

Cassazione 12 dicembre 2019 n. 32699 – Svolgimento di mansioni superiori e criterio della prevalenza

Con riguardo allo svolgimento di mansioni superiori, la Cassazione ha ribadito come *“al fine di stabilire il diritto del lavoratore ad ottenere l’attribuzione della qualifica superiore ex art. 2103 c.c., qualora lo stesso, oltre alle mansioni proprie della categoria di appartenenza svolga anche altre mansioni definite dalla contrattazione collettiva come proprie della categoria superiore rivendicata, il giudice di merito deve attenersi al criterio della prevalenza e quindi deve avere riguardo al contenuto della mansione primaria e caratterizzante la posizione di lavoro”*.

Cassazione 7 gennaio 2020 n. 113 – Licenziamento per giusta causa – Pluralità di fatti addebitati

La Corte di Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore al quale erano stati contestati una pluralità di episodi rilevanti sul piano disciplinare, ha ribadito come *“ciascuno di essi, autonomamente considerati, costituisce base idonea per giustificare la sanzione; non è, dunque, il datore di lavoro a dover provare di aver licenziato solo per il complesso delle condotte addebitate, bensì la parte che ne ha interesse, ossia il lavoratore, a dover provare che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, i singoli episodi fossero tali da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro (Cass. n. 18836 del 2017; Cass. n. 12195 del 2014)”*.



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 7 gennaio 2020 n. 118 – Licenziamenti collettivi e obbligo di *repêchage* anche in presenza di accordo sindacale

Con riguardo ai licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la Cassazione, nel ribadire come la platea dei destinatari può essere limitata agli addetti di un determinato reparto o settore sulla base di oggettive esigenze aziendali, non ha ritenuto legittimo il licenziamento comminato ad un lavoratore impiegato nel reparto operativo soppresso, in quanto, pur in presenza di accordo sui criteri di scelta, il datore di lavoro non ha tenuto conto del possesso in capo al dipendente di altre professionalità equivalenti a quelle di addetti ad *“altre realtà organizzative”*. In merito al caso di specie, dunque, la Cassazione ha, pertanto, chiarito, come *“l’accordo sindacale non ha rispettato i principi di razionalità e di non discriminazione perché non ha tenuto conto delle professionalità documentate del dipendente e delle posizioni lavorative che questi avrebbe potuto occupare proprio in ragione di detta professionalità acquisita nel corso del rapporto; non è, quindi, condivisibile l’argomentazione di parte ricorrente né sull’istituto del repêchage, né sul fatto che l’accordo sindacale raggiunto avrebbe fatto venir meno ogni necessità di comparazione tra i lavoratori da parte del datore di lavoro dovendo, invece, quest’ultimo, comunque, osservare i principi sopra enunciati”*.

Cassazione 16 gennaio 2020 n. 823 – Contratto a termine stipulato ante *Jobs Act* e nullità del termine con effetto *ex tunc*

In tema di contratti a termine, la Cassazione ha ribadito come *“i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato prima dell’entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015 con rapporto di lavoro giudizialmente convertito a tempo indeterminato solo successivamente a tale decreto, in alcun modo possono essere considerati <nuovi assunti>”*. Ed ancora, *“la sentenza che accerta la nullità della clausola appositiva del termine e ordina la ricostituzione del rapporto illegittimamente interrotto, cui è connesso l’obbligo del datore di riammettere in servizio il lavoratore, ha natura dichiarativa e non costitutiva; da tale affermazione consegue quella del coerente effetto *ex tunc* della conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato operata a decorrere dalla illegittima stipulazione del contratto a termine (Cass. 26 marzo 2019, n. 8385)”*.

Cassazione 17 gennaio 2020 n. 980 – Limiti al diritto di difesa nell’*iter* del procedimento disciplinare

Con riguardo ai licenziamenti disciplinari, la Cassazione ha ribadito come un lavoratore che, durante l’*iter* di un procedimento disciplinare, chieda di essere ricevuto per discutere oralmente le proprie difese e, successivamente, non si presenti all’audizione

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

orale a causa di malattia, ha l'obbligo di documentare la natura ostativa riconducibile al proprio stato di salute, poiché *“la mera allegazione, da parte del lavoratore, ancorché certificata, non può essere ragione di per sé sola e sufficiente a giustificare l'impossibilità di presenziare all'audizione personale richiesta, occorrendo che egli ne deduca, dunque, la natura ostativa all'allontanamento fisico da casa (o dal luogo di cura) così che il suo differimento a una nuova data di audizione personale costituisca effettiva esigenza difensiva non altrimenti tutelabile”*.

Cassazione 24 gennaio 2020 n. 1656 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Limiti dell'obbligo di *repêchage*

Con la pronuncia in esame, la Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato ad un dipendente, ha chiarito come, in un gruppo di società, solamente quella titolare del rapporto di lavoro sia tenuta ad assolvere all'obbligo di *repêchage*, a meno che il lavoratore medesimo non deduca di aver lavorato per le altre aziende del gruppo, tutte riconducibili ad un unico centro di imputazione dei rapporti. Pertanto, la Cassazione ha ribadito come *“il collegamento economico-funzionale tra imprese non è, di per sé solo, sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga rivelato dai seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo ed il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (Cass. n. 19023 del 2017)”*.

Cassazione 24 gennaio 2020 n. 1663 – Riders e applicabilità delle tutele del lavoro subordinato

La Corte Suprema, nel confermare l'applicabilità delle tutele che regolano il lavoro subordinato anche ai c.d. *riders*, ha, poi precisato come non sia necessario inquadrare detta fattispecie in un *“tertium genus”* intermedio tra il lavoro autonomo e quello subordinato, poiché *“al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione”.

Cassazione 28 gennaio 2020 n. 1888 – Licenziamento illegittimo e tutela reale in ipotesi di sopravvenuta crisi aziendale

Con riguardo ai licenziamenti illegittimi, la Cassazione ha confermato come, in caso di sopravvenuta cessazione dell'attività lavorativa o crisi aziendale, la tutela reale può non trovare applicazione. Pertanto, la Corte Suprema ha ribadito come *“qualora, nelle more del giudizio promosso dal lavoratore per la declaratoria della illegittimità di un licenziamento precedentemente intimato, sopravvenga un mutamento della situazione oggettiva e patrimoniale dell'azienda tale da non consentire la prosecuzione di una sua attività, il giudice che accerti l'illegittimità del licenziamento non può disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, ma deve limitarsi ad accogliere la domanda di risarcimento del danno, con riguardo al periodo compreso tra la data del licenziamento e quella della sopravvenuta causa di risoluzione del rapporto”*. Ed ancora *“la sopravvenuta impossibilità totale della prestazione, costituisce, in sostanza, una vera e propria causa impeditiva dell'ordine di reintegrazione e della tutela ripristinatoria apprestata dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 precludendo al lavoratore illegittimamente licenziato la possibilità di ottenere – sia pure equivalente, con la corresponsione delle retribuzioni – il soddisfacimento del suo diritto alla continuazione del rapporto (Cass. n. 12245 del 1991; n. 12249 del 1991; n. 1815 del 1993; n. 7189 del 1996)”*.

Cassazione 31 gennaio 2020 n. 2315 – Cambio appalto e Licenziamenti collettivi – Rilevanza dell'anzianità di servizio pregressa

La Cassazione, nel ravvisare gli estremi del trasferimento d'azienda con riguardo ad un'operazione di avvicendamento nell'erogazione del servizio appaltato, ha ritenuto illegittimi i licenziamenti collettivi adottati successivamente in quanto il datore di lavoro subentrante, nell'utilizzo del criterio di scelta legato all'anzianità di servizio, non aveva considerato anche il periodo precedente in cui i lavoratori espulsi risultavano in forza presso il precedente appaltatore.

Cassazione 11 febbraio 2020 n. 3277 – Licenziamenti disciplinari – Non è vincolante la fattispecie tipizzata nel Ccnl

In tema di licenziamenti disciplinari, la Corte Suprema ha ribadito il principio di diritto



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

secondo cui *“non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell’apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell’attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario (Cass. n. 14062/2019; n. 28492 del 2018)”*.

Cassazione 11 febbraio 2020 n. 3283 – Licenziamento per giusta causa – Sanzione espulsiva sproporzionata pur se prevista dal Ccnl

La Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento per assenza ingiustificata comminato ad una lavoratrice che si era assentata dal lavoro per alcuni giorni per prestare soccorso al coniuge a seguito di un incidente, affermando come, anche nei casi in cui il Ccnl preveda la sanzione espulsiva a fronte di una determinata condotta, quest’ultima, ai fini della individuazione della misura disciplinare applicabile, debba comunque essere valutata in relazione alle circostanze oggettive e soggettive che l’hanno accompagnata ed in ossequio al generale principio di proporzionalità.

Cassazione 13 febbraio 2020 n. 3628 – Licenziamenti collettivi – L’accordo sindacale non sana un vizio della procedura di mobilità

In tema di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la Cassazione ha ribadito come *“la comunicazione di avvio della procedura ai sensi della legge n. 223 del 1991, art. 4, comma 3, ha sia la finalità di far partecipare le organizzazioni sindacali alla successiva trattativa per riduzione del personale, sia di rendere trasparente il processo decisionale datoriale nei confronti dei lavoratori potenzialmente destinati ad essere estromessi dall’azienda; Sicché il lavoratore è legittimato a far valere l’incompletezza della comunicazione quale vizio del licenziamento, posto che la mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi in essa previsti invalida la procedura e determina l’inefficacia dei licenziamenti; né un tale vizio è ex se sanato dal raggiungimento di un successivo accordo sindacale, atteso che il giudice di merito può accertare che il sindacato partecipò alla trattativa, sfociata nell’intesa, senza piena consapevolezza dei dati di fatto, spettandogli l’obbligo della verifica in sede di merito dell’effettiva completezza della comunicazione (Cass. n. 15479 del 2007; n. 5583 del 2012; n. 20436 del 2015; n. 7837 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