

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 5° Novembre – Dicembre 2021

Cassazione 2 novembre n. 31204 – La reiterazione del comportamento aziendale diviene uso

La Cassazione, con riguardo al caso di un dipendente che si era rifiutato di partecipare ad un corso di formazione svoltosi in un luogo diverso dal posto di lavoro, ha affermato che *“la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, integra, di per sé, gli estremi dell’uso aziendale. Ed esso, in ragione della sua appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali (le quali, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un’uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un’azienda), agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale (Cass. S.U. 13 dicembre 2007, n. 26107; Cass. 28 luglio 2009, n. 17481; Cass. 25 marzo 2013, n. 7395)”*.

Cassazione 12 novembre n. 33809 – Licenziamento per giusta causa – Eliminazione dei dati contenuti nel pc aziendale

Con la pronuncia in oggetto, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa comminato ad un dipendente per aver eliminato i dati contenuti nel pc aziendale avuto in dotazione, in quanto condotta posta in essere in violazione dei doveri di diligenza e fedeltà. In particolare, la Cassazione ha precisato come, detti dati, debbano considerarsi parte integrante del patrimonio dell’azienda, integrando, la loro ingiustificata cancellazione, un comportamento disciplinarmente rilevante.

Cassazione 15 novembre n. 34425 – Licenziamento disciplinare: Genericità della contestazione disciplinare – Principio di specificità dell’addebito e diritto di difesa del lavoratore

In tema di contestazione disciplinare e di conseguente provvedimento espulsivo, la Suprema Corte ha ribadito che la specificità dell’addebito *“ha lo scopo di consentire al lavoratore l’immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità che è integrato quando sono fornite (come nella specie) le indicazioni*



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 c.c. e 2105 c.c.” Ed ancora, “Per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è comunque necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione (Cass. n. 9590/2018)”.

Cassazione 24 novembre n. 36451 – Licenziamenti collettivi e criteri di scelta

In materia di licenziamenti collettivi, la Cassazione ha ribadito che “è legittima l’adozione concordata tra le parti sociali di criteri di scelta dei lavoratori difformi da quelli legali, purché rispondenti a requisiti di obiettività e razionalità (nello specifico ritenendo conforme ai predetti requisiti l’accordo che circoscriveva l’ambito dei dipendenti coinvolti dalla procedura alla sola platea dei lavoratori “inbound” di una determinata area locale per la verificata infungibilità delle mansioni svolte dai predetti rispetto a quelle del personale “inbound” delle altre sedi, in ragione delle commesse trattate, ognuna esigente una specifica e diversa formazione)”. Ed ancora, “è del pari legittima la scelta di escludere dalla comparazione i lavoratori di equivalente professionalità che siano però addetti ad unità produttive non soppresse dislocate sul territorio nazionale in quanto la circostanza, da accertarsi in concreto e nello specifico verificata, che il mantenimento in servizio dei dipendenti appartenenti all’unità soppressa esigerebbe il loro trasferimento in altra sede, con aggravio dei costi per l’azienda e interferenza sull’assetto organizzativo può assumere rilievo ed essere un criterio legittimo che esclude la necessità di comparazione ove, come nella specie, il numero dei lavoratori coinvolti sia tale da configurare un trasferimento collettivo, che avrebbe implicato la necessità di concordare in sede sindacale la formazione di graduatorie redatte in base ai criteri predeterminati”.

Cassazione 25 novembre n. 36729 – Comunicazione obbligatoria del lavoratore in caso di variazione del domicilio e obbligo di reperibilità durante l’assenza per malattia

Con la pronuncia in oggetto la Cassazione ha confermato l’obbligo, in capo al lavoratore assente per malattia, di comunicare al datore di lavoro la variazione del domicilio avvenuta nei giorni di congedo al fine di effettuare i dovuti controlli ed ha, sul punto, ribadito che “L’assenza per malattia comporta una sospensione dell’attuazione 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 di lavoro sotto il profilo della prestazione, permanendo peraltro il regime di subordinazione e pertanto il potere direttivo e di controllo datoriale, sia pure modulato sull'effettiva consistenza del rapporto: in particolare, ben potendo il datore medesimo procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa e quindi a giustificare l'assenza, in difetto di una preclusione comportata dall'art. 5 l. 300/1970, in materia di divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore (Cass. 26 novembre 2014, n. 25162; Cass. 21 settembre 2016, n. 18507; Cass. 17 giugno 2020, n. 11697)".

Cassazione 10 dicembre n. 39397 – Licenziamento disciplinare – Principio dell'immediatezza della contestazione

Sempre con riguardo al tema dei licenziamenti disciplinari, la Suprema Corte ha ribadito che *"L'immediatezza della contestazione si configura quale elemento costitutivo del diritto del recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo l'addebito non grave o comunque non meritevole della massima sanzione (Cass. n. 19115 del 2013; Cass. n. 15649/2010; Cass. n. 19424/2005; Cass. n. 11100/2004)".* La Corte di Cassazione ha, inoltre, affermato come detto criterio di immediatezza *"esplicazione del generale principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro"* vada *"inteso in senso relativo, potendo, nei casi concreti, esser compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti, specie quando il comportamento del lavoratore consista in una serie di atti convergenti in un'unica condotta ed implichi pertanto una valutazione globale ed unitaria, ovvero quando la complessità dell'organizzazione aziendale e della relativa scala gerarchica comportino la mancanza di un diretto contatto del dipendente con la persona titolare dell'organo abilitato ad esprimere la volontà imprenditoriale di recedere, sicché risultano ritardati i tempi di percezione e di accertamento dei fatti e, quindi, di adozione dei relativi provvedimenti (Cass. 15649 del 2010; Cass. n. 22066 del 2007; Cass. n. 19159 del 2006; Cass. n. 6228 del 2004; Cass. n. 12141 del 2003)".*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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