

## Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 3° maggio-giugno-luglio 2022

### **Cassazione 27 aprile 2022 n. 13207 – Licenziamenti collettivi – Scelta dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità in un gruppo di imprese**

La Cassazione ha ribadito che, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, l'applicazione dei criteri di scelta deve essere effettuata in riferimento a tutte le società che compongono il gruppo societario laddove, tra le medesime, sussista un unico centro di imputazione di interesse e decisionale. Ciò a prescindere dal fatto che il lavoratore abbia effettivamente svolto le prestazioni in modo promiscuo in favore di due o più delle aziende interessate.

### **Cassazione 9 maggio 2022 n. 14667 – Licenziamento disciplinare e sussistenza del fatto contestato**

Con riguardo ad un licenziamento per giusta causa intimato ad una lavoratrice che aveva commesso una pluralità di comportamenti distinti ed autonomi dei quali solo alcuni dimostrati in giudizio, la Corte Suprema ha precisato che *"l'insussistenza del fatto> si configura qualora possa escludersi la realizzazione di un nucleo minimo di condotte che siano astrattamente idonee a giustificare la sanzione espulsiva, o se si realizzi l'ipotesi dei fatti sussistenti ma privi del carattere di illiceità, ferma restando la necessità di operare, in ogni caso, una valutazione di proporzionalità tra la sanzione ed i comportamenti dimostrati; ne consegue che, nell'ipotesi di sproporzione tra sanzione e infrazione, va riconosciuta la tutela risarcitoria se la condotta dimostrata non coincida con alcuna delle fattispecie per le quali i contratti collettivi o i codici disciplinari applicabili prevedono una sanzione conservativa, ricadendo la proporzionalità tra le <altre ipotesi> di cui alla L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 5, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, articolo 1, comma 42, per le quali è prevista la tutela indennitaria cd. Forte (Cass. n. 31529 del 2019)".*

In ragione di ciò, la Cassazione ha ritenuto comunque legittimo il licenziamento disciplinare comminato a detta lavoratrice, attesa la sussistenza di alcuni degli illeciti disciplinari oggetto di contestazione.



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

**Cassazione 27 maggio 2022 n. 17288 – Licenziamento disciplinare e contrattazione collettiva nazionale – Valutazione del Giudice**

La Corte Suprema, nel ritenere illegittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un dipendente per aver consumato uno snack prelevato dalla macchinetta adiacente alla propria postazione di lavoro senza averlo pagato, ha affermato che, anche in caso di infrazione punita dal contratto collettivo con il licenziamento, il Giudice ha comunque l'onore di valutare se il fatto commesso sia tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

Nel caso di specie, i Giudici della Cassazione hanno pertanto reputato che simile condotta non fosse idonea ad inficiare irrimediabilmente detto rapporto fiduciario, ritenendo, quindi, la sanzione espulsiva sproporzionata, anche tenuto conto dell'esiguità del danno arrecato al datore.

**Cassazione 31 maggio 2022 n. 17694 – Licenziamenti collettivi – Comunicazione ex art. 4 della legge n. 223/1991**

Sempre in tema di licenziamenti collettivi, la Cassazione ha ribadito che la comunicazione ex art. 4 della legge n. 223/1991 *“per assolvere alla funzione cui è normativamente preordinata, non può essere parcellizzata in tante comunicazioni (ciascuna limitata ai lavoratori fino a quel momento licenziati ed effettuata entro sette giorni dai singoli licenziamenti) ma deve essere unica, così da esprimere l'assetto definitivo sull'elenco dei lavoratori da licenziare e sulle modalità di applicazione dei criteri di scelta (Cass. 26 settembre 2018, n. 23034)”*.

In particolare, nel caso di specie, il datore di lavoro aveva fornito alle parti sociali una comunicazione che riguardava solo una parte dei dipendenti pensionabili e licenziabili e non relativa all'intera platea, risultando così, a parere dei giudici, inadeguata sotto i profili di trasparenza informativa, completezza contenutistica e di rispetto delle regole poste a fondamento della procedura di mobilità.

**Cassazione 3 giugno 2022 n. 17975 – Demansionamento e risarcimento del danno**

Con riguardo alla fattispecie del demansionamento e dell'eventuale risarcimento del danno, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui *“per quanto debba qualificarsi come inadempimento contrattuale la violazione degli obblighi di tutela della professionalità, della salute e della personalità morale dei lavoratori, non può dirsi*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

*derivare automaticamente da tale inadempimento datoriale l'esistenza di un danno, dovendosi pertanto distinguere tra <inadempimento> e <danno risarcibile>, quindi tra il momento della violazione degli obblighi e quello della produzione del pregiudizio, suscettibile di assumere differenti aspetti (danno professionale in senso patrimoniale, danno biologico, danno all'immagine o alla vita di relazione, s.d. danno esistenziale), così da indurre la necessità di specifica allegazione e prova da parte di chi assume di averlo subito, prova che può essere data dal lavoratore anche ai sensi dell'articolo 2729 c.c., attraverso l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, così che possano essere a tal fine valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione o anche la sola componente patrimoniale del danno professionale di cui, tuttavia, va comprovato il consistere o nell'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e nella mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno (cfr. Cass. n. 5431 del 2019, Cass. n. 25743 del 2018, Cass. n. 1327 del 2015)".*

**Cassazione 8 giugno 2022 n. 18490 – Contratti a termine – Clausola di contingentamento e onere della prova**

Con riguardo al caso di un dipendente che aveva promosso ricorso volto a far dichiarare la nullità del termine apposto al proprio contratto di lavoro per superamento dei limiti percentuali e la conseguente trasformazione del contratto a tempo determinato in rapporto indeterminato, la Cassazione ha ribadito che *"l'onere probatorio gravante, a norma dell'articolo 2697 c.c., su chi intende far valere in giudizio un diritto, ovvero su chi eccepisce la modifica o l'estinzione del diritto da altri vantato, non subisce deroga neanche quando abbia ad oggetto "fatti negativi"; così è il datore di lavoro, tenuto all'osservanza della c.d. clausola di contingentamento, che deve provare il rispetto del previsto limite percentuale, id est il mancato superamento di tale limite; ciò in base alla regola secondo cui incombe al datore di lavoro dimostrare l'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, in vista della finalità di non rendere troppo difficile l'esercizio del diritto del lavoratore, il quale, a differenza del datore di lavoro, è privo della <disponibilità> dei fatti idonei a provare il numero dei lavoratori occupati nell'impresa (Cass. n. 9867 del 2017; Cass. n. 141 del 2006)"* Ed ancora, *"è sufficiente che il lavoratore deduca l'avvenuto superamento della percentuale di contingentamento per far scattare l'onere probatorio della società (Cass. n. 8918 del 2019; Cass. n. 9201 del 2015)".*



**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

**Cassazione 8 giugno 2022 n. 18537 – Contrattazione collettiva e adesione implicita**

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha affermato che l'applicazione costante e prolungata delle previsioni normative ed economiche contenute in un contratto collettivo configura, di fatto, un'adesione implicita per fatti concludenti a detto accordo.

Sul punto, ha, pertanto, ribadito che *“i contratti collettivi non aventi efficacia erga omnes sono atti negoziali privatistici, applicabili esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti iscritti alle associazioni stipulanti o che, in mancanza di tale condizione, abbiano espressamente aderito ai patti collettivi o li abbiano implicitamente recepiti, attraverso un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione, senza contestazione, delle relative clausole al singolo rapporto (Cass. 30 dicembre 2021, n. 42001; Cass. 18 settembre 2015, n. 18408)”*.

**Cassazione 15 giugno 2022 n. 19314 – Licenziamento disciplinare e immutabilità della contestazione**

La Corte di Cassazione, nel ritenere illegittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore che aveva richiesto al proprio datore di lavoro il rimborso di alcune spese sanitarie che, seppur di ingenti importi, risultavano comunque conformi al plafond concordato, ha precisato che *“il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare (dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto), ma l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare, di cui alla L. n. 300 del 1970, articolo 7, assicura al lavoratore incolpato (Cass., n. 26678 del 2017)”*.

**Cassazione 17 giugno 2022 n. 19623 – Danno non patrimoniale e onere della prova**

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui *“in caso di violazione dell'articolo 2087 c.c., il risarcimento del danno non patrimoniale, nella cui sfera deve essere ricondotto il danno morale, data la natura unitaria del primo, <è dovuto soltanto qualora sia fornita la prova della sussistenza del pregiudizio, che può*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

*essere offerta anche tramite presunzioni> (Cass. SU 6572/2006)". Ed ancora, "il danno non patrimoniale, quale <danno-conseguenza>, va allegato e provato ai fini risarcitori - in quanto non può essere considerato in re ipsa -, ma ciò può avvenire anche mediante presunzioni, poiché', <costituendo il danno morale un paterna d'animo e quindi una sofferenza interna del soggetto, esso, da una parte, non è accertabile con metodi scientifici e, dall'altra, come per tutti i moti d'animo, solo quando assume connotazioni eclatanti può essere provato in modo diretto, dovendo il più delle volte essere accertato in base ad indizi e presunzioni che, anche da soli, se del caso, possono essere decisivi ai fini della sua configurabilità> (Cass. nn. 33123/2021; 7471/2012; 13614/2011; 20987/2007; 8546/2008; 13754/2006; 11001/2003)".*

Nel caso di specie, dunque, i Giudici di questa Corte, attraverso un ragionamento per presunzioni fondato sui fatti allegati dal ricorrente, hanno ritenuto provato il danno morale "costituito dall'offesa della personalità morale del lavoratore, sottoposto quotidianamente a pericolo per la propria incolumità, da cui, all'evidenza, è derivata una patente lesione - autonoma rispetto al danno biologico - di diritti inviolabili della persona, oggetto di tutela costituzionale".

#### **Cassazione 28 giugno 2022 n. 20680 – Licenziamenti collettivi e criteri di scelta concordati con le oo.ss.**

La Cassazione è tornata a pronunciarsi in materia di licenziamenti collettivi e, con particolare riguardo ai criteri di scelta necessari ad individuare i lavoratori coinvolti nella procedura di mobilità, ha confermato che "è legittima l'adozione concordata tra le parti sociali di criteri di scelta dei lavoratori da licenziare anche difformi da quelli legali, purché rispondente a requisiti di obiettività e razionalità, qualora la ricorrenza delle effettive ragioni tecniche, produttive ed organizzative sia stata giustificata e delimitata (Cass. 12632 del 2021 anche Cass. n. 12040, 12041, 12042, 12043, 12044, 12634, 12635, 12636, 12637, 14673, 14674, 14675, 14676, 14677, 14804, 14805, 14806, 14807, 15123 e 15124 del 2021)".

#### **Cassazione 6 luglio 2022 n. 21450 – Cessazione dell'attività di impresa – Presupposti per l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro**

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha affermato che, in caso di cessione dell'attività di impresa realizzata nell'ambito di un piano di gestione di crisi aziendale, laddove l'accordo collettivo avente ad oggetto la ricollocazione del personale

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)

eccedentario non indichi espressamente i nominativi dei lavoratori interessati dall'assorbimento presso il cessionario, sarà onere del singolo lavoratore che lamenti la mancata assunzione dimostrare di essere in possesso di tutti i requisiti indicati nel suddetto accordo e in ragione dei quali avrebbe avuto diritto a transitare presso il nuovo datore di lavoro.



**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: [agens@agens.it](mailto:agens@agens.it) – sito web [www.agens.it](http://www.agens.it)