

## Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 1° Gennaio-febbraio 2023

### **Cassazione n. 35646 del 5 dicembre 2022 – Licenziamento individuale e contestualità dei motivi adottati dal datore di lavoro**

Con la pronuncia in oggetto, la Corte Suprema ha ribadito che *“In tema di licenziamento individuale, la novellazione della L. n. 604 del 1966, articolo 2, comma 2, per opera della L. n. 92 del 2012, articolo 1, comma 37, si è limitata a rimuovere l'anomalia della possibilità di intimare un licenziamento scritto immotivato, introducendo la contestualità dei motivi, ma non ha mutato la funzione della motivazione, che resta quella di consentire al lavoratore di comprendere, nei termini essenziali, le ragioni del recesso; ne consegue che nella comunicazione del licenziamento il datore di lavoro ha l'onere di specificarne i motivi, ma non è tenuto, neppure dopo la suddetta modifica legislativa, ad esporre in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto alla base del provvedimento (Cass. n. 16795/20; Cass. n. 6678/2019)”*.

Ed ancora *“Il principio evidenzia come la comunicazione indicativa della riduzione di personale quale ragione del licenziamento, (quale quella in esame), soddisfa il disposto legislativo, anche nella sua nuova formulazione, poiché' consente di individuare esattamente il motivo del recesso. Ulteriori elementi, quali, tra gli altri, i criteri di scelta del lavoratore da licenziare, attengono non già alla ragione del licenziamento ma alla concreta attuazione della determinazione datoriale anche esplicitata attraverso la modalità di selezione dei lavoratori interessati dal recesso. I criteri e la loro corretta applicazione, peraltro, possono essere oggetto di ulteriori richieste informative da parte del lavoratore e assoggettabili a specifiche contestazioni”*.

### **Cassazione n. 36861 del 15 dicembre 2022 – Licenziamento disciplinare – Valutazione della condotta del lavoratore**

La Corte di Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore per aver *“reiteratamente e in più occasioni”* intrattenuto colloqui telefonici con un ex dipendente della società indagato nell'ambito di un procedimento penale in corso e per aver, altresì, accelerato l'evasione delle pratiche segnalate da detto dipendente, ha affermato che, nonostante la tenuità del danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, è doveroso *“valutare la condotta del prestatore di lavoro sotto il profilo del valore sintomatico che può assumere rispetto ai suoi futuri comportamenti, nonché*



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)

*all'idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e ad incidere sull'elemento essenziale della fiducia, sotteso al rapporto di lavoro (Cass. n. 8816 del 2017; Cass. n. 19684 del 2014)".*

Ed ancora, la pronuncia in esame ribadisce che *"dalla natura legale della nozione di cui all'art. 2119 c.c. deriva che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; Cass. n. 27004 del 2018 e Cass. n. 3283 del 2020); valutazione nella specie compiuta dal giudice di merito, che ha sottolineato l'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore (Cass. n. 16260 del 2004; Cass. n. 8293 del 2012; Cass. n. 7948 del 2011; Cass. n. 24349 del 2006; Cass. n. 3944 del 2005; Cass. n. 444 del 2003)".*

#### **Cassazione n. 38029 del 29 dicembre 2022 – Licenziamento e onere probatorio**

In tema di licenziamento e, in particolare, della tutela applicabile ante Fornero, la Cassazione ha ribadito che *"ai fini dell'applicazione della tutela reale o obbligatoria del licenziamento di cui sia stata accertata l'invalidità, sono fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività e, sul piano processuale, dell'azione di impugnazione del licenziamento, esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'articolo 18 St. Lav., costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi che devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro. L'assolvimento di un siffatto onere probatorio consente a quest'ultimo di dimostrare, ex articolo 1218 c.c., che l'inadempimento degli obblighi derivatigli dal contratto non è a lui imputabile e che, comunque, il diritto del lavoratore a riprendere il suo posto non sussiste, con conseguente necessità di ridurre il rimedio da lui esercitato al risarcimento pecuniario, perseguendo, inoltre, la 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. del 19.4.2017, n. 9867)".*

**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 n. 90 del 3 gennaio 2023 – Cassa integrazione – L’azienda non può determinare autonomamente i criteri per individuare i lavoratori da sottoporre alla misura sospensiva**

Con la pronuncia in oggetto, la Corte Suprema ha ritenuto illegittima la procedura adottata dall’azienda per l’individuazione dei lavoratori da collocare in cassa integrazione guadagni straordinaria, avendo utilizzato criteri discrezionali nella scelta dei dipendenti da sospendere.

Sul punto, viene, infatti, affermato che *“Nella specie, gli accordi fanno riferimento a esigenze tecnico-organizzative connesse al piano di riorganizzazione ma senza alcuna indicazione dei criteri in base ai quali individuare i singoli soggetti che, in ragione di quelle esigenze, andavano, di volta in volta, sospesi. (...) In definitiva, l’azienda ha autonomamente individuato i lavoratori da sospendere senza aver dovuto rispettare predeterminati criteri che stabilissero le priorità tra i vari parametri considerati - anzianità, carichi, esigenze produttive -, le modalità applicative dei criteri medesimi, la platea dei soggetti interessati in riferimento alle qualifiche possedute e alle concrete mansioni esercitate in funzione degli obiettivi aziendali di risanamento e riorganizzazione”*.

**Cassazione n. 1095 del 16 gennaio 2023 – Accertamento di lavoro subordinato e indici presuntivi**

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ripercorre gli elementi a fronte dei quali deve accertarsi la natura subordinata del rapporto di lavoro, ribadendo che, atteso l’art. 2094 c.c., *“costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, e criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo, la soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non già soltanto al suo risultato. Tale assoggettamento non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze; sicché, ove esso non sia agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l’assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria. Tali elementi, lungi dall’assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto,*



**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)

*costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatto oggetto di una valutazione complessiva e globale (Cass. civ., sez. lav., 27.9.2019, n. 24154)”.*

#### **Cassazione n. 1581 del 19 gennaio 2023 – Indennità sostitutiva del preavviso ed esclusione dal computo del TFR**

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha confermato che l’indennità sostitutiva del preavviso deve essere esclusa dal computo delle mensilità aggiuntive, delle ferie e del TFR, stante l’assenza di una prestazione lavorativa effettiva.

In particolare, la Corte di Cassazione ha ribadito che *“L’indennità di mancato preavviso non rientra nella base di computo del T.f.r. poiché’ essa non è dipendente dal rapporto di lavoro essendo invece riferibile ad un periodo non lavorato, una volta avvenuta la cessazione del detto rapporto (Cass. 29/11/2012 n. 21270 e 05/10/2009 n. 21216)”.*

Ed ancora, *“La natura obbligatoria del preavviso comporta la risoluzione immediata del rapporto, con l’unico obbligo della parte recedente di corrispondere l’indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti, a meno che la parte recedente, nell’esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l’efficacia sino al termine del periodo di preavviso (Cass. 04/11/2010 n. 22443, 11/06/2008 n. 15495 e 21/05/2007 n. 11740)”.*

#### **Cassazione n. 3437 del 3 febbraio 2023 – Licenziamenti collettivi e perimetrazione dei lavoratori da licenziare – Limiti applicativi**

In tema di licenziamenti collettivi, la Cassazione ha ritenuto illegittima la procedura di riduzione del personale intimata solo ai lavoratori dipendenti di alcune delle sedi aziendali, poiché, a detta dei Giudici, *“le ragioni tecnico-produttive che richiedevano la delimitazione territoriale della platea dei lavoratori da licenziare era <priva di ragionevolezza per due ordini di motivi>, in quanto aveva privato i singoli lavoratori della decisione di essere licenziati o piuttosto di essere trasferiti in altra sede e perché la lettera di apertura della procedura ex legge n. 223 del 1991 non conteneva criteri intellegibili in ordine alla necessità di circoscrivere i licenziamenti solamente in alcune sedi nonché alle specifiche professionalità dei dipendenti, risultando, dunque, contraddittoria la limitazione territoriale a fronte delle dedotte <ragioni strutturali conseguenti alla*

**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)

*esigenza di rinnovamento delle strategie aziendali rese necessarie per rimanere competitivi sul mercato>”.*

La Cassazione ha ribadito, inoltre, che *“l’individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire avuto riguardo al <complesso aziendale> (Cass. n. 5373 del 2019)”* e che *“la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore o sede territoriale ove ricorrano oggettive esigenze tecnico-produttive, ma è necessario che queste siano coerenti con le indicazioni contenute nella comunicazione di cui all’art. 4, terzo comma, legge n. 223 del 1991 ed è onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. n. 8474 del 2005; Cass. nn. 203, 4678 e 21476 del 2015, Cass. n. 2429 e 22655 del 2012, Cass. n. 9711 del 2011)”*.

Ed ancora, *“il datore di lavoro ben può circoscrivere ad una unità produttiva la platea dei lavoratori da licenziare ma deve indicare nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell’unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l’effettiva necessità dei programmati licenziamenti (Cass. n. 4678 del 2015). Qualora, nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell’obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali (Cass. n. 4678 e Cass. n. 22178 del 2018, Cass. n. 12040 del 2021)”*.

#### **Cassazione n. 4828 del 16 febbraio 2023 – Interposizione fittizia di manodopera e accertamento di lavoro subordinato**

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte affronta nuovamente il tema della ricostituzione del rapporto di lavoro in capo al committente nell’ambito degli appalti di servizi non genuini, confermando l’orientamento secondo cui, ai fini dell’accertamento circa la ricorrenza dei presupposti affinché si configuri l’ipotesi di interposizione fittizia di manodopera e venga, quindi, soddisfatto l’onere della prova prodromico all’accertamento del lavoro subordinato *“è fondamentale il riferimento al requisito dell’autonomia di gestione e organizzazione la cui mancanza non può che collocare il negozio tra quelli vietati”*. In particolare, anche sulla stregua dei consolidati indirizzi giurisprudenziali in materia (v. Cass. 1754/2021), viene ribadito che *“la valorizzazione, al fine dell’esclusione della genuinità dell’appalto, dell’assenza di una organizzazione di*



**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)

*impresa impiegata nello stesso e della riferibilità alla committente del concreto esercizio del potere direttivo sui lavoratori formalmente dipendenti della appaltatrice si pone in linea con l'insegnamento di questa Corte secondo il quale il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro previsto dall'art. 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore-datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo né una assunzione di rischio economico con effettivo assoggettamento dei propri dipendenti al potere direttivo e di controllo (Cass. n. 7820 del 2013; n. 6343 del 2013; n. 19920 del 2011; n. 7898 del 2011; n. 11720 del 2009; n. 16788 del 2006)".*

**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)