

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 1° gennaio-febbraio 2022

Cassazione 4 gennaio 2022 n. 74 – Adesione implicita per fatti concludenti al contratto collettivo integrativo

Con la pronuncia in esame la Cassazione ribadisce il principio secondo cui l'applicazione costante e prolungata della quasi totalità delle previsioni normative ed economiche contenute in un contratto collettivo interaziendale configura, di fatto, un'adesione implicita per fatti concludenti alla medesima regolamentazione nella sua totalità, non potendo, in tal caso, incidere in alcun modo le dinamiche associative intercorrenti tra l'azienda e l'associazione datoriale sottoscrittrice del suddetto contratto. Ne consegue, pertanto, l'illegittimità della decisione aziendale di non riconoscere ai propri dipendenti una parte, seppur residuale, dei trattamenti economici previsti contrattualmente. In particolare, la Corte ha precisato che *"i contratti collettivi postcorporativi di lavoro, che non siano stati dichiarati efficaci erga omnes ai sensi della L. 14 luglio 1959, n. 741, costituiscono atti aventi natura negoziale e privatistica, applicabili esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti fra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti ovvero che, in mancanza di tale condizione, abbiano espressamente aderito ai patti collettivi oppure li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente desumibile da una costante e prolungata applicazione, senza contestazione alcuna, delle relative clausole al singolo rapporto. Ne consegue che, ove una delle parti faccia riferimento, per la decisione della causa, ad una clausola di un determinato contratto collettivo di lavoro, non efficace erga omnes, in base al rilievo che a tale contratto entrambe le parti si erano sempre ispirate per la disciplina del loro rapporto, il giudice del merito ha il compito di valutare in concreto il comportamento posto in essere dal datore di lavoro e dal lavoratore, allo scopo di accertare, pur in difetto della iscrizione alle associazioni sindacali stipulanti, se dagli atti siano desumibili elementi tali da indurre a ritenere ugualmente sussistente la vincolatività della contrattazione collettiva invocata (Cass. n. 10213 de 2000; Cass. n. 10375 del 2001; da ultimo, Cass. n. 24336 del 2013; Cass. n. 14944 del 2014; Cass. n. 18408 del 2015; Cass., Sezioni Unite, n. 2665 del 1997)".*

Cassazione 17 gennaio 2022 n. 1269 – Prova del rischio specifico

In materia di responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., la Corte di Cassazione ha affermato che *"il concetto di specificità del rischio, da cui consegue l'obbligo del datore di provare di avere adottato le misure idonee a prevenire ragioni di danno al*



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

lavoratore, va inteso nel senso che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che l'infortunio o la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi (Cass. nn. 24742 e 26495 del 2018)".

Cassazione 18 gennaio 2022 n. 1379 – Licenziamenti collettivi: criteri di delimitazione della platea

La Cassazione è tornata a pronunciarsi in materia di licenziamenti collettivi e, nel ribadire come l'individuazione della platea dei lavoratori licenziabili debba avvenire nell'ambito dell'intero complesso aziendale - in particolar modo nell'ipotesi, come nel caso di specie, di riduzione del personale per ragioni strutturali inerenti all'esigenza di rinnovamento delle strategie aziendali -, ha, altresì, affermato come *"la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale possa essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore o sede territoriale, ma <purché il datore indichi nella comunicazione L. n. 223 del 1991, ex articolo 4, comma 3, 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>, con la conseguenza che <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 del 2015; Cass. n. 22178 del 2018; v., ancora di recente, Cass. n. 12040 del 2021)".* Ed ancora, *"la delimitazione della platea dei lavoratori destinatari del provvedimento di messa in mobilità o di licenziamento è, peraltro, condizionata - come anche recentemente ribadito da questa Corte (cfr. Cass. n. 981 del 2024; Cass. n. 14800 del 2019) - agli elementi acquisiti in sede di esame congiunto, non potendo rappresentare l'effetto dell'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma dovendo essere giustificata dalle esigenze organizzative fondanti la riduzione del personale adeguatamente esposte nella comunicazione di cui alla L. n. 223 del 1991, articolo 4, comma 3, onde consentire' alle OO.SS. di verificare il nesso fra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intenda concretamente espellere (Cass. n. 32387 del 2019; Cass. n. 203 del 2015; Cass. n. 880 del 2913; Cass. n. 22825 del 2009)".*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione 18 gennaio 2022 n. 1386 – Obbligo di repêchage e onere di prova in capo al datore di lavoro

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha ribadito come, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetti al datore di lavoro l'onere di dimostrare che, al momento del recesso, non era possibile adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte.

In particolare, viene confermato l'orientamento secondo cui *“l'art. 3 della l. n. 604 del 1966 richiede non solo la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso e la reperibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali – insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, perché effettivi e non simulati – diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad incremento di redditività, ma anche l'impossibilità di rimpiego del lavoratore in mansioni diverse: elemento, quest'ultimo, che, inespreso a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore (Cass. 2° ottobre 2017, n. 24882). Ed ancora, “Spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato, in quanto requisito di legittimità del recesso datoriale (Cass. 22 marzo 2016, n. 5592; Cass. 13 giugno 2016, n. 12101; Cass. 5 gennaio 2017, n. 160; Cass. 20 ottobre 2017, n. 24882)”*.

Cassazione 22 gennaio 2022 n. 2246 – Licenziamento del dirigente

La Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento comminato al dirigente reo di aver inviato ai vertici aziendali una e-mail astiosa e polemica, integrando, simile comportamento, una violazione dei generali principi di correttezza e buona fede posti alla base del vincolo fiduciario.

In particolare, la Corte ha, sul punto, precisato che *“ai fini della <giustificatezza> del licenziamento del dirigente, non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente (Cass. n. 34736 del 30/12/2019), sicché assume rilevanza qualsiasi motivo che sorregga, con motivazione coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, il recesso (Cass. n. 6110 del 17/03/2014)”.

Cassazione 7 febbraio 2022 n. 3824 – Calcolo dell’indennità risarcitoria

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui *“In base alla L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 4, , come modificato dalla L. n. 92 del 2012, articolo 1 comma 42, la determinazione dell'indennità risarcitoria deve avvenire attraverso il calcolo dell'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, a titolo di aliunde perceptum o percipiendum, e, comunque, entro la misura massima corrispondente a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, senza che possa attribuirsi rilievo alla collocazione temporale della o delle attività lavorative svolte dal dipendente licenziato nel corso del periodo di estromissione; se il risultato di questo calcolo è superiore o uguale all'importo corrispondente a dodici mensilità di retribuzione, l'indennità va riconosciuta in misura pari a tale tetto massimo”.*

Cassazione 10 febbraio 2022 n. 4404 – Rifiuto del dipendente a trasferirsi presso la nuova sede aziendale - Licenziamento disciplinare

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa comminato al lavoratore che si era rifiutato di trasferirsi presso una diversa sede di lavoro a seguito della soppressione dell’unità organizzativa di provenienza. Simile comportamento, infatti, integrerebbe, a parere dei Giudici, una violazione dei doveri di buona fede e correttezza, giustificando, quindi, il recesso datoriale. Quanto sopra, rileva anche nell’ipotesi in cui – come nel caso di specie – il trasferimento avvenga in violazione dei criteri dell’art. 2103 c.c. da parte del datore di lavoro.

Viene, pertanto, ribadito che *“in caso di trasferimento adottato in violazione dell'articolo 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'articolo 1460 c.c., comma 2, alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede (per tutte v. Cass. n. 11408 del 2018)”; ed ancora, “l’inottemperanza del lavoratore al provvedimento di trasferimento illegittimo dovrà, quindi, essere valutata, sotto il profilo sanzionatorio, alla luce del disposto dell’articolo 1460 c.c., comma 2, secondo il quale, nei contratti a prestazioni corrispettive, la parte non inadempiente non può rifiutare l’esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede. La relativa verifica (...) dovrà essere condotta sulla base delle concrete circostanze che connotano la specifica fattispecie nell’ambito delle quali si potrà tenere conto, in via esemplificativa e non esaustiva, della entità dell’inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto, della concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore, della puntuale, formale esplicitazione delle ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base del provvedimento di trasferimento, della incidenza del comportamento del lavoratore organizzazione datoriale e più in generale realizzazione degli interessi aziendali, elementi questi che dovranno essere considerati nell’ottica del bilanciamento degli opposti interessi in gioco anche alla luce dei parametri costituzionali di cui agli articoli 35, 36 e 41 Cost. (Cass. n. 21391 del 2019; Cass. n. 1168 del 2000 e 8621 del 2001, n. 5444 del 2002, n. 16530 del 2003, n. 16822 del 2003, n. 10477 del 2004, n. 20678 del 2005, n. 11430 del 2006; Cass. n. 13627 del 2017)”.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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