

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 2° marzo aprile 2023

Cassazione n. 6008 del 28 febbraio 2023 – Eccessivo carico di lavoro e risarcimento del danno

Con la pronuncia in oggetto, la Corte Suprema affronta il tema della risarcibilità del danno non patrimoniale in favore del lavoratore leso dall'eccessiva mole di lavoro cui è stato sottoposto e del riparto dell'onere probatorio, ribadendo il principio di diritto secondo cui *“la responsabilità ai sensi dell’art. 2087 c.c. ha natura contrattuale e incombe sul lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell’attività lavorativa, un danno alla salute, l’onere di provare l’esistenza di tale danno, come pure la nocività dell’ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l’uno e l’altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro – una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze – l’onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo”*. La pronuncia prosegue, inoltre, confermando l’orientamento secondo cui *“la disposizione di cui all’art. 2087 c.c. si qualifica alla stregua di norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione, ed impone all’imprenditore l’obbligo di tutelare l’integrità fisio-psichica dei dipendenti con l’adozione – e il mantenimento perfettamente funzionale – di tutte le misure di tipo igienico-sanitario o antinfortunistico idonee, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione nell’ambiente o in circostanza di lavoro anche in relazione ad eventi che non sono coperti specificamente dalla normativa antinfortunistica, giustificandosi l’interpretazione estensiva della cennata norma sia in base al rilievo costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.), sia per il principio di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.) cui deve essere improntato e deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro”*.

Cassazione n. 6336 del 2 marzo 2023 – Licenziamento per superamento del periodo di comportamento ed obbligo motivazionale

La Cassazione conferma il principio di diritto secondo cui, ai fini del rispetto dell’art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966, il datore di lavoro che intenda procedere con il licenziamento per superamento del periodo di comportamento è quantomeno tenuto ad



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

indicare il numero complessivo di assenze dal lavoro per malattia, non essendo necessaria una elencazione puntuale delle stesse, fermo restando, ovviamente, l'onere di specifica allegazione in sede di eventuale giudizio. Viene, pertanto, richiamato l'orientamento secondo cui *“in tema di licenziamento per superamento del comparto, non assimilabile a quello disciplinare, il datore di lavoro non deve specificare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive; tuttavia, anche sulla base del novellato art. 2 della legge n. 604 del 1966, che impone la comunicazione contestuale dei motivi, la motivazione deve essere idonea ad evidenziare il superamento del comparto in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, dando atto del numero totale di assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato”*.

Cassazione n. 7106 del 9 marzo 2023 – Licenziamento collettivo e criteri di scelta

La Cassazione ritorna a pronunciarsi in tema di licenziamenti collettivi e di criteri di scelta, ribadendo la legittimità della scelta datoriale di limitare il processo di riduzione di personale ad un dato settore/reparto, ovvero a determinati stabilimenti, purché tale decisione risulti congrua rispetto alle ragioni sottese al licenziamento stesso e di ciò ne sia data esaustiva notizia alle organizzazioni sindacali nell'ambito degli obblighi comunicazionali di cui alla legge n. 223/1991.

In particolare, l'ordinanza in oggetto conferma che *“legittima è la delimitazione della platea, qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva, ben potendo le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché il datore indichi - come nella specie - nella comunicazione prevista dall'art.4, terzo comma citato 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, al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti”*. Inoltre, con specifico riguardo ai criteri di scelta, viene confermato come gli stessi, individuabili anche con *“accordo sindacale concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentino senza che occorra l'unanimità”*, debbano *“rispettare il principio di razionalità e di coerenza con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori (Cass. 20/3/2013, n. 6959; Cass. 5/2/2018, n.2694), oltre a risultare conformi al principio di non discriminazione e ragionevolezza (Cass. 20/3/2013, n. 6959)”*, in quanto *“secondo la giurisprudenza di legittimità, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si*

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, agli addetti ad essi sulla base soltanto di oggettive esigenze aziendali, il criterio di scelta limitato al personale addetto a tale settore o unità, è legittimo, purché sia dotato di professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre (Cass. 11/7/2013, n. 17177; Cass. 12/1/2015 n.203; Cass. 1/8/2017 n. 19105; Cass. 11/12/2019, n. 32387)”.

Cassazione n. 7306 del 13 marzo 2023 – Permessi ex art. 33, legge n. 104/1992 ed equo contemperamento tra dovere di assistenza del disabile e tutela delle esigenze personali del lavoratore che assiste

Con la pronuncia in oggetto, la Suprema Corte ribadisce l'orientamento secondo cui il lavoratore che assiste il familiare affetto da disabilità grave non è tenuto ad assicurare una prestazione assistenziale continuativa, essendo sufficiente che venga garantita la finalità assistenziale cui l'istituto in oggetto risulta preposto.

Nella specie, viene ribadito come il nesso tra il diritto ai permessi retribuiti e l'attività di assistenza *“non è di tipo strettamente temporale, cioè tra la fruizione del permesso e la prestazione di assistenza in precisa coincidenza con l'orario di lavoro, bensì funzionale, tra il godimento del permesso e le necessità, gli oneri, gli incumbenti che connotano l'attività di assistenza delle persone disabili in condizioni di gravità. Il contenuto dell'assistenza che legittima l'assenza dal lavoro (il permesso retribuito), quindi i tempi e i modi attraverso cui la stessa viene realizzata, devono individuarsi in ragione della finalità per cui i permessi sono riconosciuti, cioè la tutela delle persone disabili, il cui bisogno di ricevere assistenza giustifica il sacrificio organizzativo richiesto al datore di lavoro.*

È quindi elemento essenziale della fattispecie di cui all'art. 33, comma 3 cit., l'esistenza di un diretto e rigoroso nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile, da intendere, come questa Corte ha già chiarito, non in senso così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione col permesso, delle proprie esigenze personali o familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara ed inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile. Ciò senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, purché risulti non solo non tradita (secondo forme di abuso del diritto) ma ampiamente soddisfatta, in base ad una valutazione necessariamente rimessa al giudice di merito, la finalità del beneficio che l'ordinamento riconosce al lavoratore in funzione della prestazione di assistenza e in attuazione dei superiori valori di solidarietà sopra richiamati (v. Cass. n. 19580/2019; Cass. n. 21520/2019; Cass. n. 30676/2018; Cass. n.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

23891/2018; Cass. n. 20098/2017)”. Ne consegue, dunque, che “ove manchi del tutto un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto o, secondo altra prospettiva, di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede, privando sine causa il datore di lavoro della prestazione e determinando uno sviamento dell'intervento assistenziale dell'Inps in cui il lavoratore in permesso ex art. 33, comma 3 cit., svolga l'attività di assistenza in tempi e modi tali da soddisfare in via preminente le esigenze ed i bisogni dei congiunti in condizione di handicap grave, pur senza abdicare del tutto alle esigenze personali e familiari altre rispetto a quelle proprie dei congiunti disabili e pure a prescindere dall'esatta collocazione temporale di detta assistenza nell'orario liberato dall'obbligo della prestazione lavorativa, non potrà ravvisarsi alcun abuso del diritto o lesione degli obblighi di correttezza e buona fede, quindi alcun inadempimento”.

Cassazione n. 8913 del 29 marzo 2023 – Rinuncia all'indennità sostitutiva del preavviso e principio del minimale contributivo

Con la pronuncia in esame, la Cassazione afferma che anche laddove, a seguito di accordo transattivo, il lavoratore abbia rinunciato a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso in luogo di diversa composizione complessiva della vertenza, permane l'obbligo in capo al datore di lavoro di versare i contributi previdenziali sulla somma non erogata al suddetto titolo, non potendo la convenzione incidere sugli aspetti previdenziali. Ciò in ossequio al principio del minimale contributivo a norma del quale la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dalla legge, indipendentemente dal compenso effettivamente corrisposto dal datore di lavoro.

Cassazione n. 9128 del 31 marzo 2023 – Licenziamento collettivo, criteri di scelta e comparazione tra lavoratori fungibili

La Cassazione interviene nuovamente in tema di licenziamenti collettivi e di corretta applicazione dei criteri di scelta, ribadendo come ben possa il datore di lavoro limitare la procedura di riduzione di personale a determinati reparti o unità produttive, fatto salvo, però, l'onere, incombente sul medesimo datore, di effettuare una comparazione

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

complessiva tra tutti i lavoratori che risultino tra loro fungibili, anche in ragione delle esperienze professionali pregresse, con conseguente allargamento del perimetro entro cui effettuare la scelta dei dipendenti da espellere.

Viene, pertanto, confermato il principio secondo cui *“in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ove la ristrutturazione della azienda interessi una specifica unità produttiva o un settore, la comparazione dei lavoratori per l'individuazione di coloro da avviare a mobilità può essere limitata al personale addetto a quella unità o a quel settore, salvo l'idoneità dei dipendenti del reparto, per il pregresso impiego in altri reparti dell'azienda, ad occupare le posizioni lavorative dei colleghi a questi ultimi addetti, spettando ai lavoratori l'onere della deduzione e della prova della fungibilità nelle diverse mansioni (Cass. n. 18190/2016, n. 2284/2018); è onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata (principio espresso sin da Cass. n. 8474/2005 e, più di recente, da Cass. n. 15953/2021, n. 33889/2022), ed anche che gli addetti prescelti non svolgessero mansioni fungibili con quelle di dipendenti assegnati ad altri reparti o sedi (cfr., tra le altre, Cass. n. 13783/2006, n. 203/2015, n. 19105/2017, n. 15953/2021)”. Ciò “perché non si può limitare la scelta ai soli addetti ad un reparto se questi sono idonei, per acquisita esperienza e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti, a svolgere altre attività, ma si deve ampliare la scelta coinvolgendo appunto lavoratori di altri reparti (cfr. Cass. n. 9888/2006, n. 26679/2011); la comparazione tra lavoratori di professionalità equivalente deve tener conto non solo delle mansioni concretamente svolte in quel momento, ma anche della capacità professionale degli addetti ai settori da sopprimere, mettendo quindi a confronto tutti coloro che siano in grado di svolgere le mansioni proprie dei settori che sopravvivono, indipendentemente dal fatto che in concreto non le esercitino al momento del licenziamento collettivo, in base a criteri oggettivi e trasparenti”.*

Cassazione n. 9453 del 6 aprile 2023 – Licenziamento per scarso rendimento

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ribadisce il principio di diritto secondo cui *“nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro – cui spetta l'onere della prova – non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell'espletamento della sua normale prestazione”. A tale fine, sempre a parere della Corte, “ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita*



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

con diligenza e professionalità medie proprie delle mansioni affidate al lavoratore, lo scostamento da essi può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un apprezzabile periodo di tempo", anche tenuto conto delle prestazioni e dei risultati riferibili alla media degli altri dipendenti adibiti a pari mansioni.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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