

## Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 4° Agosto-Settembre-Ottobre 2023

### **Cassazione n. 22391 del 25 luglio 2023 – Licenziamento del dirigente – Soppressione del posto di lavoro e riorganizzazione aziendale**

Con la pronuncia in oggetto, resa nell'ambito di una controversia vertente sul licenziamento di un dirigente per soppressione del posto di lavoro, la Corte Suprema ha ribadito che *“la nozione di giustificatezza del recesso si discosta da quella di giustificato motivo ed è ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base ad elementi oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione. Il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di cui all'articolo 41 Cost. (Cass. n. 9665/2019)”*.

Ed ancora, *“Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 Cost., nonché, sui limiti del sindacato di legittimità sull'applicazione di un concetto giuridico indeterminato quale la giustificatezza del recesso in rapporto di lavoro dirigenziale (Cass. n. 88/2023; Cass. n. 12668/2016; Cass. n. 3819/2020)”*.

### **Cassazione n. 23420 dell'1° agosto 2023 – Licenziamento disciplinare – Violazione di norme di legge e dei doveri fondamentali – Irrilevanza dell'affissione del codice disciplinare in azienda**

La Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore che si era appropriato indebitamente dei beni aziendali di valore non irrisorio, ha, sul punto, ribadito che ai fini della validità del licenziamento *“non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità*



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)

*di specifica previsione che declina il medesimo principio nelle ipotesi di condotta contraria al c.d. minimo etico, ossia quando la condotta addebitata sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito (Cass. 14.4.2022, n. 12321; Cass. 9.7.2021, n. 19588)”.*

#### **Cassazione n. 23445 del 1° agosto 2023 – Ricorso abusivo alla somministrazione a termine**

In tema di somministrazione di lavoro a termine, la Corte Suprema ha confermato che la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la medesima impresa utilizzatrice *“non debba oltrepassare il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione delle norme imperative ai sensi dell'articolo 1344 c.c. e, specificamente, degli obblighi e delle finalità imposti dalla Direttiva, da cui discende, secondo l'ordinamento interno, la nullità dei contratti”*. Ed ancora *“Il fatto che il D.lgs. n. 81 del 2015, e prima ancora il Decreto Legislativo n. 276 del 2003, non contenga alcuna previsione esplicita sulla durata temporanea del lavoro tramite agenzia interinale non impedisce di considerare tale requisito come implicito ed immanente del lavoro tramite agenzia interinale, in conformità agli obblighi imposti dal diritto dell'Unione, non comportando una simile lettura una interpretazione contra legem”*.

Nel caso di specie, di fatto, i Giudici della Corte hanno ritenuto illegittimo il rinnovo, senza soluzione di continuità, di tre rapporti di somministrazione a termine con la stessa lavoratrice e con invarianza di mansioni per un periodo complessivo di oltre quattro anni, superiore, quindi, al limite massimo dei 36 mesi all'epoca previsto per i contratti a termine c.d. "diretti".

#### **Cassazione n. 23826 del 4 agosto 2023 – Infortunio sul lavoro – Rischio elettivo e responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 del c.c.**

In tema di infortunio sul lavoro, la Cassazione ha ritenuto sussistente la responsabilità esclusiva del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. per non aver adottato tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore e per non aver informato lo stesso circa la pericolosità della sua condotta.

Sul punto, la Corte Suprema ha ribadito che la *“responsabilità esclusiva del lavoratore per c.d. <rischio elettivo> sussiste soltanto ove questi abbia posto in essere un contegno*

**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)

*abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere (Cass. n. 798 del 2017; Cass. n. 12779 del 2012; Cass. n. 21694 del 2011)"; Ed ancora, il "<rischio elettivo> è solo quello che, estraneo e non attinente all'attività lavorativa, sia dovuto ad una scelta arbitraria del dipendente, che crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella ad essa inerente".*

#### **Cassazione n. 24576 dell'11 agosto 2023 – Contratti a termine e risoluzione per mutuo consenso**

La Cassazione è tornata a pronunciarsi sul rapporto di lavoro a tempo determinato, ribadendo che la risoluzione per mutuo consenso di un contratto a termine si configura solo a seguito di una manifestazione di volontà negoziale, anche se tacita.

I Giudici della Corte hanno, pertanto, affermato che *"è necessaria una chiara e certa volontà consensuale di porre definitivamente fine ad ogni rapporto lavorativo, mentre non è sufficiente un atteggiamento meramente remissivo del lavoratore, che non può essere inteso come acquiescenza se finalizzato a favorire una nuova chiamata o addirittura una possibile stabilizzazione (Cass. n. 20704/2015; 10715/2019)".*

#### **Cassazione n. 24906 del 21 agosto 2023 – Riduzioni collettive di personale per soppressione dell'intero reparto – Licenziamento del lavoratore disabile**

La Corte Suprema, nel ritenere legittimi i licenziamenti collettivi effettuati nell'ambito di una ristrutturazione aziendale con soppressione di un intero reparto, ha precisato che *"non è necessario procedere ad accomodamenti ragionevoli per assicurare la conservazione del posto di lavoro al lavoratore invalido"*, dovendosi, in tali ipotesi, verificare esclusivamente l'effettiva sussistenza delle ragioni addotte a base del recesso e l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, tenuto, peraltro, conto delle situazioni di inidoneità connesse alla condizione psico-fisica dello stesso.



**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. 25603 del 1° settembre 2023 – Infortunio sul lavoro – Transazione e successivo aggravamento delle condizioni di salute**

In tema di infortunio sul lavoro regolato nell'ambito di una transazione stragiudiziale, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui *“il danneggiato che abbia transatto la lite può sempre chiedere il risarcimento dei danni (alla persona) manifestatisi successivamente e non prevedibili al momento della transazione, quand'anche le parti abbiano fatto riferimento in transazione ai danni futuri (Cass. n. 11592 del 31/05/2005; Cass. n. 20981 del 12/10/2011)”*.

Ed ancora, ai fini della revisione del risarcimento, *“è necessario che la parte individui specificamente «gli elementi idonei [...] a consentire la revisione della liquidazione del danno a causa di aggravamenti successivi e sopravvenuti alla formazione del giudicato», che sono da ricondurre «(a) ad un'obiettiva impossibilità di accertare, al momento della prima liquidazione, fattori attuali capaci, nell'ambito di una ragionevole previsione, di determinare l'aggravamento futuro; (b) all'impossibilità, ancora con riferimento alla prima liquidazione, di prevederne gli effetti; (c) all'insussistenza di un evento successivo avente efficacia concausale dell'aggravamento» (Cass. n.31574 del 25/10/2022 e Cass. 27 dicembre 2016 n. 27031)”*.

**Cassazione n. 25969 del 6 settembre 2023 – Licenziamento per giusta causa – Proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato**

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento comminato alla lavoratrice con qualifica dirigenziale rea di aver attuato una serie di comportamenti disciplinarmente rilevanti (tra cui, svolgimento telefonico di attività di cartomanzia in orario di lavoro, occultamento di capi di abbigliamento destinati alla vendita, assenze dal negozio senza autorizzazione, minacce ai colleghi) tali da ledere definitivamente il rapporto fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro, ed ha, sul punto, ribadito che *“ai fini della valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata, il giudice di merito deve esaminare la condotta del lavoratore, in riferimento agli obblighi di diligenza e fedeltà, anche alla luce del <disvalore ambientale> che lo stesso assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, può assurgere, per gli altri dipendenti dell'impresa, a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi”*.

**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. 26043 del 7 settembre 2023 – Procedimento disciplinare – Limiti alla richiesta di differimento dell’audizione orale**

Nell’ambito di un procedimento disciplinare promosso nei confronti di un dipendente che si era rifiutato di sottoscrivere un ordine di servizio sull’orario di lavoro e che aveva contestualmente aggredito verbalmente un collega, la Cassazione ha confermato che qualora il lavoratore intenda richiedere il differimento dell’audizione orale fissata dal datore di lavoro, *“è onere del lavoratore medesimo allegare la sussistenza di esigenze difensive alla base della richiesta (Cass. n. 23510/2017)”*.

**Cassazione n. 26343 del 12 settembre 2023 – Limiti al trasferimento del dipendente ex art. 33, comma 5, della L. n. 104/1992 e s.m.i. – Assistenza al familiare disabile**

La Cassazione, con riguardo al caso di una lavoratrice che aveva richiesto il trasferimento nella sede di lavoro più vicina al domicilio del familiare disabile cui prestare assistenza ex art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992 e s.m.i., ha ribadito che spetta al datore di lavoro l’onere di fornire *“la prova dell’esistenza di ragioni ostative al trasferimento ovvero della sussistenza di una lesione consistente delle esigenze economiche, produttive ed organizzative che in un bilanciamento degli opposti interessi avrebbe impedito il trasferimento della lavoratrice a tutela del diritto di cui era pacificamente titolare”*.

Nella pronuncia in esame si legge ancora come il diritto del genitore o del familiare che assiste con continuità un portatore di handicap di scegliere la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso *“non si configura come un diritto assoluto o illimitato perché detto diritto può essere fatto valere allorquando - alla stregua della regola di un equo bilanciamento tra i diritti - il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive o organizzative del datore di lavoro e per tradursi con l’interesse della collettività e che l’inciso, <ove possibile> indicato nella stessa norma (L. n. 104 del 1992, articolo 33), richiede un adeguato bilanciamento degli interessi in conflitto e il recesso del diritto stesso ove risulti incompatibile con le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro, sostenendo in definitiva che il diritto al trasferimento ai sensi della L. n. 104 del 1992, articolo 33, comma 5, deve essere, comunque, pur sempre compatibile con le <esigenze economiche, produttive o organizzative> del datore di lavoro, esigenze cui tale diritto resta subordinato e con le quali esso deve essere necessariamente coordinato”*.



**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. 26997 del 21 settembre 2023 – Limiti al licenziamento per superamento del periodo di comporta**

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporta, la Suprema Corte ha ribadito che *“il lavoratore ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive (Cass. 14.9.2020, n. 19062)”*.

Ed ancora, *“nell'ambito di detto orientamento, è stato da tempo specificato che il lavoratore assente per malattia non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporta, ma il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattia in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109 c.c., comma 2), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta; tuttavia, un tale obbligo del datore di lavoro non è ragionevolmente configurabile allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporta ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita (Cass. 27.3.2020, n. 7566; e in termini esatti o analoghi id., 5.4.2017, 8834; id., 22.3.2005, n. 6143; id., 10.11.2004, n. 21385; id., 9.4.2003, n. 5521; id., 8.11.2000, n. 14490)”*.

**Cassazione n. 27711 del 2 ottobre 2023 – Retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost.**

La Corte Suprema ha affermato il principio di diritto secondo cui *“nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa*

**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)

*entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata”.*

*Ed ancora, “Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe” potendo, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, comma 2, c.c. “fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022”.*

**Cassazione n. 27806 del 2 ottobre 2023 – Efficacia degli accordi collettivi aziendali di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011 convertito in legge n. 148/2011 e smi**

La Cassazione è tornata a precisare quali siano i requisiti di legittimità degli accordi di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 e smi, ed ha sul punto ribadito che *“L'attitudine a sostenere atti di autonomia negoziale collettiva capaci di derogare a disposizioni legali depone nel senso che, come rilevato anche dalla Corte costituzionale (sent. n. 221 del 2012), si tratti di norma che ha <carattere chiaramente eccezionale> per cui <non si applica oltre i casi e i tempi in essa considerati>”.* Ed ancora, *“tale eccezionalità è ancor più marcata in ragione della prevista possibilità che il contratto collettivo aziendale di prossimità deroghi alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dall'art. 8, comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, pur sempre nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dal diritto Europeo e dalle convenzioni internazionali sul lavoro; ne ha tratto la conseguenza che l'efficacia generale dell'accordo di prossimità, proprio perché <eccezionale>, sussiste solo ove concorrano tutti <gli specifici presupposti ai quali l'art. 8 la condiziona>. Solo la ricorrenza delle condizioni previste dal D.L. n. 138 del 2011, art. 8 come convertito, consente di distinguere il contratto collettivo ivi disciplinato e dotato di efficacia erga omnes da un ordinario contratto aziendale, provvisto di efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, ma che non supera l'eventuale espresso dissenso di associazioni sindacali o lavoratori. Invero, secondo costante giurisprudenza di legittimità, l'efficacia generale degli accordi aziendali è tendenziale - in ragione dell'esistenza di interessi collettivi della comunità di lavoro nell'azienda, i quali richiedono una disciplina unitaria -, trovando un limite nell'espresso dissenso di lavoratori o associazioni sindacali; limite coesistente alla riconducibilità anche di tali accordi, non diversamente da quelli nazionali o territoriali, a*



**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)



*un sistema di contrattazione collettiva fondato su principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale - non già legale o istituzionale - delle organizzazioni sindacali. L'accordo aziendale ordinario, quindi, non estende la sua efficacia anche nei confronti dei lavoratori e delle associazioni sindacali che, in occasione della stipulazione dell'accordo stesso, siano espressamente dissenzienti. Il loro dichiarato dissenso non inficia la validità dell'accordo aziendale, ma incide sull'efficacia, la quale quindi, in tale evenienza, risulta non essere generale (Cass. n. 52 del 2023; Cass. n. 33131 del 2021; Cass. n. 16917 del 2021; Cass. n. 19660 del 1919; Cass. n. 31201 del 2021; Cass. n. 27115 del 2017; Cass. n. 6044 del 2012; Cass. n. 10353 del 2004)''.*

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittima la riduzione dell'orario di lavoro stabilita senza il consenso del lavoratore, ma resa nell'ambito di un accordo aziendale tra la società datrice e l'organizzazione sindacale non maggiormente rappresentativa. La Cassazione ha, pertanto, escluso l'efficacia della predetta intesa e ha ribadito l'impossibilità di configurarla come un accordo di prossimità ex art. 8 del D.L. 138/2011 e smi per mancanza di requisiti.

**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)