

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro n° 5° Novembre - Dicembre 2023

Cassazione n. 29101 del 19 ottobre 2023 – Ambiente lavorativo “stressogeno” e responsabilità del datore di lavoro

Con la pronuncia in esame la Cassazione ribadisce il principio secondo il quale anche un solo evento traumatico è idoneo a configurare la fattispecie dello “*straining*”, con conseguente insorgere in capo al datore di lavoro della responsabilità ex art. 2087 c.c.

Sul punto, viene, dunque, confermato come “*lo straining rappresenti una forma attenuata di mobbing perché priva della continuità delle vessazioni ma sempre riconducibile all'articolo 2087 c.c., sicché se viene accertato lo straining e non il mobbing la domanda di risarcimento del danno deve essere comunque accolta (Cass. 29 marzo 2018 n. 7844, Cass. 10 luglio 2018 n. 18164, Cass. 23 maggio 2022 n. 16580, Cass. 11 novembre 2022 n. 33428)*”.

Cassazione n. 29337 del 23 ottobre 2023 – Rifiuto del dipendente a ridurre l’orario di lavoro e licenziamento per g.m.o.

La Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento per g.m.o. comminato alla lavoratrice che si era rifiutata di passare al tempo pieno a fronte di oggettive esigenze organizzative aziendali, ha precisato che, sebbene l’art. 8 co. 1 del D.lgs. n. 81 del 2015 sancisca che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale non costituisce giustificato motivo di licenziamento, tale previsione “*non preclude la facoltà di recesso per motivo oggettivo in caso di rifiuto del part time (o viceversa del full time), ma comporta una rimodulazione del giustificato motivo oggettivo e dell’onere della prova posto a carico di parte datoriale. In tal caso, ai fini del giustificato motivo oggettivo, occorre che sussistano o siano dimostrate dal datore di lavoro effettive esigenze economiche ed organizzative tali da non consentire il mantenimento della prestazione a tempo pieno (o parziale come nel caso in esame), ma solo con l’orario differente richiesto; l’avvenuta proposta al dipendente o ai dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ed il rifiuto dei medesimi; l’esistenza di un nesso causale tra le esigenze di riduzione (o aumento) dell’orario ed il licenziamento (Cass. n. 12244/2023); Cass. n. 21875/2015; Cass. n. 6229/2007)*”.

Ed ancora, “*Il rifiuto della trasformazione del rapporto di lavoro part time, come articolato, diventa pertanto una componente del più ampio onere della prova del datore che comprende le ragioni economiche da cui deriva la impossibilità di continuare ad utilizzare la prestazione a tempo parziale e l’offerta del full time rifiutata (Cass. n.*



Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

12244/2023). Ciò perché il licenziamento non deve essere intimato a causa del rifiuto ma a causa della impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo parziale e del rifiuto di trasformazione del rapporto in full time. È necessaria, dunque, non solo la prova della effettività delle ragioni addotte per il cambiamento dell'orario ma anche quella della impossibilità dell'utilizzo altrimenti della prestazione con modalità orarie differenti, quale componente/elemento costitutivo del giustificato motivo oggettivo, ferma naturalmente la insindacabilità della scelta imprenditoriale nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost. (Cass. n. 15400/2020)".

Cassazione n. 31471 del 13 novembre 2023 – Sopravvenuta inidoneità parziale e limiti al licenziamento del dipendente

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento comminato al lavoratore per sopravvenuta inidoneità parziale alle mansioni cui era adibito in quanto, a seguito delle prescrizioni del medico competente, il datore di lavoro non aveva proceduto ad effettuare semplici "accomodamenti ragionevoli" che non comportavano modifiche dei luoghi produttivi, né mutamenti organizzativi, ovvero costi aggiuntivi, per consentire al dipendente di continuare a svolgere le proprie mansioni.

Sul punto, è stato precisato che "quand'anche la conservazione del rapporto di lavoro del (omissis) comporti costi aggiuntivi in considerazione della sua ridotta produttività (dovuta a ragioni di salute), nondimeno questo non sarebbe di per se' sufficiente ad escludere l'esistenza di <accomodamenti ragionevoli> (che in astratto possono consistere anche nell'adibizione del lavoratore a diverse mansioni, pure inferiori), i quali vengono meno solo laddove comportino un sacrificio economico sproporzionato del datore di lavoro (Cass. n. 6497/2021)".

Cassazione n. 31561 del 13 novembre 2023 – Obbligo di repêchage e licenziamento per g.m.o.

La Corte Suprema è tornata a pronunciarsi in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, in particolare, sull'obbligo di repêchage, ribadendo che "spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili. Trattandosi di prova negativa, il datore di lavoro ha sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziario o presuntivo, idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale; usualmente si prova che nella fase concomitante e successiva al recesso, per un congruo periodo, non sono avvenute nuove assunzioni oppure sono state effettuate per mansioni richiedenti una professionalità non

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

posseduta dal prestatore (Cass. n. 6497 del 2021, Cass. n. 10435 del 2018; Cass. n. 5592 del 2016)”.

Inoltre, “pur non potendosi pregiudizialmente negare che l'obbligo di repêchage possa incontrare un limite nel fatto che il licenziando non abbia la capacità professionale richiesta per occupare il diverso posto di lavoro, tuttavia è evidente che ciò debba risultare da circostanze oggettivamente riscontrabili palesate dal datore di lavoro; diversamente ragionando si lascerebbe l'adempimento dell'obbligo alla volontà meramente potestativa dell'imprenditore, che potrebbe riservare la scelta a valutazioni che, in quanto occulte, non potrebbero essere sindacabili neanche nella loro effettività e veridicità; in altre parole se l'eterogeneità del corredo di capacità e di esperienze professionali rispetto alla diversa posizione lavorativa libera in azienda può far venire meno il fondamento stesso dell'obbligo di repêchage, che evidentemente postula che le energie lavorative del dipendente siano utilmente impiegabili nelle alternative mansioni che al medesimo debbano essere assegnate, tuttavia ciò non significa che si possa affidare al datore di lavoro la potestà di far operare la riallocazione su posto vacante secondo una sua valutazione meramente discrezionale, riservata e insindacabile, la quale si tradurrebbe nello svuotamento dell'obbligo di ripescaggio da ogni contenuto prescrittivo (Cass. n. 13809 del 2017; Cass. n. 23340 del 2018)”.

Cassazione n. 31660 del 14 novembre 2023 – Licenziamento economico ed effettività della riorganizzazione aziendale

La Cassazione, nell'ambito di una controversia resa a seguito del licenziamento per g.m.o. comminato ad un lavoratore, ha ribadito che “la ragione organizzativa e/o produttiva collegata ad una politica di riduzione dei costi deve essere valutata nella sua concreta esistenza ed entità, onde accertare l'effettività della scelta effettuata a valle con la soppressione del unico posto di lavoro (...); senza che questo trasmodi in indebita interferenza con la discrezionalità delle scelte datoriali, dato che l'ineffettività della ragione economica comunque addotta incide sulla stessa legittimità del recesso <non per un sindacato su di un presupposto in astratto estraneo alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo, bensì per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità o sulla pretestuosità della ragione addotta dall'imprenditore> (Cass. n. 25201 del 07/12/2016)”.

Nel caso di specie, la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento per gmo in quanto, il datore di lavoro, adducendo come motivazione a sostegno del recesso economico una generale necessità di contenimento dei costi, non ha dimostrato le ragioni per le quali la scelta del licenziamento interessasse un determinato lavoratore, avendo dovuto, invece, considerare anche altre posizioni di lavoro, specialmente se comparabili a quella soppressa.



AGENS

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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

Cassazione n. 32522 del 23 novembre 2023 – Conseguimento della pensione di anzianità e reintegra del lavoratore illegittimamente licenziato

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha affermato che *“il conseguimento della pensione di anzianità non integra una causa di impossibilità della reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, atteso che la disciplina legale dell’incompatibilità (totale o parziale) tra trattamento pensionistico e percezione di un reddito da lavoro dipendente si colloca sul diverso piano del rapporto previdenziale, determinando la sospensione dell'erogazione della prestazione pensionistica, ma non comporta l’invalidità del rapporto di lavoro; ne’ il risarcimento del danno spettante ex articolo 18, st. lav. può essere diminuito degli importi che il lavoratore abbia ricevuto a titolo di pensione, in quanto può considerarsi compensativo del danno arrecatogli dal licenziamento (quale “aliunde perceptum”) non qualsiasi reddito percepito, bensì solo quello conseguito attraverso l’impiego della medesima capacità lavorativa (Cass. n. 16136/2018)”*.

Cassazione n. 34521 dell’11 dicembre 2023 – Accertamento di lavoro subordinato

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione, nell’accertare la natura subordinata del rapporto intercorso tra il lavoratore e la società datrice, ha ribadito come il lavoro subordinato si qualifichi sulla base dell’effettiva valutazione delle modalità in cui si è svolta la prestazione lavorativa. In particolare, i Giudici della Corte hanno accertato l’esistenza del regime subordinato sulla base dei consolidati indici giurisprudenziali afferenti alla tipologia delle mansioni svolte, alla sottoposizione al potere direttivo e di controllo, all’osservanza di un preciso orario di lavoro, nonché, per quanto di pertinenza al caso di specie, all’attribuzione della titolarità dei brevetti conseguiti.

**AGENS**

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma

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