

# SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

1/2024

GENNAIO – FEBBRAIO

## Indice

- [Fallimento dell'azienda e divieto di licenziamento della lavoratrice madre](#)
- [Limiti al diritto di critica](#)
- [Malattia e richiesta di ferie ai fini dell'interruzione del comparto](#)
- [Valutazione della rilevanza disciplinare del fatto contestato](#)
- [Jobs Act: la Corte costituzionale fa salvi i licenziamenti collettivi](#)
- [Congedo di malattia e svolgimento di altra attività lavorativa](#)
- [Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: repêchage e soluzioni organizzative](#)
- [Licenziamento illegittimo e indennità sostitutiva del preavviso](#)
- [Licenziamento illegittimo e termine per la ripresa del servizio](#)
- [Infrazione di lieve entità – Illegittimità del licenziamento disciplinare](#)
- [Mancato rispetto dell'orario di presa e fine servizio e rifiuto di modifica della sede di lavoro – Licenziamento per giusta causa](#)
- [Novazione contrattuale per \*facta concludentia\*](#)
- [Tutela reintegratoria e casi di nullità del licenziamento non espressamente richiamati dal D.lgs. n. 23 del 2015](#)

## Fallimento dell'azienda e divieto di licenziamento della lavoratrice madre

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 35527 del 19 dicembre 2023](#)

Nel caso di specie, vertente sulla richiesta di reintegro di una lavoratrice licenziata dalla Curatela al rientro dal congedo obbligatorio di maternità, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul concetto giuridico di *“cessazione dell'attività dell'azienda”* ai fini dell'operatività della deroga al divieto di licenziamento di cui all'art. 54, comma 3, lett. b), del D.Lgs. n. 151 del 2001 ribadendo che la deroga al divieto di licenziamento *“in considerazione del fatto che l'estinzione del rapporto si presenta come evento straordinario o necessitato, non può essere interpretata in senso estensivo”* e *“opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale”*.

Il Giudice di Legittimità, dunque, ha condiviso l'orientamento della Corte territoriale nella parte in cui *“aveva accertato che, sia al momento della dichiarazione di fallimento che successivamente ad essa [...], erano in corso attività conservative dell'impresa e non di sua liquidazione”*, ritenendo, di fatto, condivisibile e corretta in punto di diritto la statuizione circa la ritenuta mancata cessazione dell'attività aziendale, rilevante ai fini dell'applicazione della lett. b) del comma 3 dell'articolo 54.

## Limiti al diritto di critica

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 35922 del 22 dicembre 2023](#)

Nel caso del licenziamento di un lavoratore ricoprente il ruolo di sindacalista, reo di aver leso con commenti sui *social network* l'immagine dell'azienda datrice di lavoro, la Cassazione ha ribadito come al lavoratore sia *“garantito il diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro [...] ma ciò non consente di ledere sul piano morale l'immagine del proprio datore di lavoro con riferimento a fatti non oggettivamente certi e comprovati, poiché il principio della libertà di manifestazione del pensiero di cui all'art. 21 Cost. incontra i limiti posti dall'ordinamento a tutela dei diritti e delle libertà altrui e deve essere coordinato con altri interessi degni di pari tutela costituzionale”* (Cass. n. 19350 del 2003) (punto n. 27 del *considerato in diritto*).

La Suprema Corte ha ricordato che i limiti al diritto di critica si applicano anche al lavoratore che sia rappresentante sindacale, poiché mentre nell'attività sindacale *“si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo”* (v. Cass. n. 7471 del 2012 e n. 18176 del 2018), negli altri casi è *“soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti”* (punto n. 29 del *considerato in diritto*).

## Malattia e richiesta di ferie ai fini dell'interruzione del comporto

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 582 dell'8 gennaio 2024](#)

Nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto, la Cassazione ha ribadito come *“al lavoratore assente per malattia (sia) consentito di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto; ove una richiesta di ferie sia stata avanzata e, sia pure parzialmente, accolta prima del superamento del periodo di comporto, la dedotta successiva rinuncia alla fruizione delle ferie nel periodo indicato dal datore di lavoro deve essere provata in maniera chiara e inequivoca, attesa la garanzia costituzionale del diritto alle ferie e il rilevante e fondamentale interesse del lavoratore a evitare, con la fruizione delle stesse o di riposi compensativi già maturati, la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto, con la ulteriore conseguenza della perdita definitiva della possibilità di godere delle ferie maturate”* (ex multis, Cass. 17/12/2001, n. 15954, 09/04/2003, n. 5521 e 10/11/2004, n. 21385).

La Suprema Corte ha anche ribadito che tale facoltà *“non è incondizionata e tuttavia il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109, secondo comma, cod. civ.), 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 adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporto. Resta fermo che, 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 comporto ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita, un tale obbligo non è ragionevolmente configurabile.”*

## Valutazione della rilevanza disciplinare del fatto contestato

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 1476 del 15 gennaio 2024](#)

La vicenda riguarda il licenziamento di un cuoco, reo di aver sottratto in modo reiterato dal luogo di lavoro generi alimentari di proprietà del datore di lavoro.



Nel caso di specie, la Cassazione ha considerato *“inadempimento importante”*, costituente giusta causa di recesso, la condotta contestata al dipendente dal momento che *“manifesta un significativo disvalore sociale e si pone in chiaro ed evidente contrasto con gli standards conformi ai valori dell’ordinamento esistenti nella realtà sociale che non consentono la sottrazione di beni aziendali attraverso comportamenti reiterati e con una sistematica predisposizione di una organizzazione per il loro trasporto”* (punto 11 del considerato in diritto).

Sul punto, la Suprema Corte ha ritenuto irrilevante l’apparente tolleranza da parte del datore di lavoro in quanto *“la modesta entità del fatto addebitato non va riferita alla tenuità del danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, dovendosi valutare la condotta del prestatore di lavoro sotto il profilo del valore sintomatico che può assumere rispetto ai suoi futuri comportamenti, nonché all’idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell’adempimento e a incidere sull’elemento essenziale della fiducia, sotteso al rapporto di lavoro”* (punto 12 del considerato in diritto).

## Jobs Act: la Corte costituzionale fa salvi i licenziamenti collettivi

- [Corte costituzionale – Sentenza n. 7 del 22 gennaio 2024](#)

La pronuncia in esame dirime una QLC (artt. 3, comma 1, e 10 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23), relativa al licenziamento di una lavoratrice a conclusione di una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ai sensi degli artt. 4 e 24, comma 1, della legge n. 223 del 1991, censurato per violazione della procedura e per la non corretta applicazione dei criteri di scelta.

Il Giudice delle Leggi ha ritenuto che il riferimento contenuto nella legge di delega ai “licenziamenti economici” riguardi sia quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, sia quelli collettivi. Ha, altresì, soggiunto come la nuova disciplina dei licenziamenti – in quanto orientata a incentivare l’occupazione e a superare il precariato – sia applicabile solo ai “giovani” lavoratori (quelli assunti dopo tale data e ai quali si applica la nuova disciplina) e non anche agli “anziani” (quelli assunti fino al 7 marzo 2015 e che conservano la più favorevole disciplina precedente, ossia la reintegrazione nel posto di lavoro), confermando, infine, l’adeguatezza della tutela indennitaria, atteso che il limite risarcitorio massimo (24 mensilità elevate a 36) costituisce un rimedio equilibrato e ragionevole.

La Corte costituzionale, con la pronuncia in esame, ha – in definitiva – dichiarato “non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 1, e 10 del d.lgs. n. 23 del 2015, censurati sotto diversi profili e con riferimento agli indicati parametri, nella parte in cui hanno modificato la disciplina sanzionatoria per la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero nell’ambito di un licenziamento collettivo, fissando, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015, la tutela economica in misura di un indennizzo determinato entro un limite massimo fissato per legge ed escludendo quella reintegratoria”.

## Congedo di malattia e svolgimento di altra attività lavorativa

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 2516 del 26 gennaio 2024](#)

La Suprema Corte ha ribadito il principio secondo cui *“lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell’ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l’inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cass. nn. 26496/2018 e 10416/2017) (punto 13 del considerato in diritto).*

7



## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: *repêchage* e soluzioni organizzative

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 2739 del 30 gennaio 2024](#)

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo derivante da una riorganizzazione produttiva, con conseguente inutilizzabilità delle mansioni prevalenti assegnate al dipendente interessato dal provvedimento espulsivo, la Suprema Corte ha ribadito che per valutare la possibilità di un utilizzo parziale del predetto lavoratore nella medesima posizione lavorativa, seppur con una riduzione dell'orario lavorativo, è necessario *“che le mansioni diverse da quelle soppresse rivestano, nell'ambito del complesso dell'attività lavorativa svolta, una loro oggettiva autonomia, non risultino cioè intimamente connesse con quelle (prevalenti) soppresse, in modo che possa ritenersi che il residuo impiego, anche part-time, nelle mansioni non soppresse, non finisca per configurare la creazione di una diversa e autonoma posizione lavorativa, con indebita alterazione dell'organizzazione produttiva”*.

D'altro canto, il Giudice di Legittimità ha ricordato il consolidato orientamento giurisprudenziale (Cass. n. 5592 del 2016) secondo cui *“spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del dipendente licenziato, senza che incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili”* (punto n. 2 del considerato in diritto), parimenti ribadendo che *“la permanente impossibilità della prestazione lavorativa può oggettivamente giustificare il licenziamento ex articolo 3 della legge n. 604 del 1966, sempre che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni non solo equivalenti, ma anche inferiori”* (punti nn. 4.1 e 4.2 del considerato in diritto).

## Licenziamento illegittimo e indennità sostitutiva del preavviso

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 3247 del 5 febbraio 2024](#)

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha ribadito che, in caso di condanna risarcitoria per licenziamento illegittimo, spetta comunque l'indennità di mancato preavviso, considerata la peculiare funzione volta a risarcire il danno derivante dalla risoluzione improvvisa del rapporto a tempo indeterminato.

Ne consegue la conferma del principio di diritto secondo cui, salvo che ricorra una giusta causa, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il recesso deve essere comunicato dal recedente rispettando il termine di preavviso fissato dalla legge, dai contratti collettivi o in difetto, dagli usi o secondo equità (art. 2118 c.c.), atteso che *“la tutela risarcitoria sancita dall’art. 18 comma 51.300/70 modificato ex lege 28/6/2012 n.92, non esclude il diritto del lavoratore a percepire anche l’indennità di preavviso in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, non essendo venute meno anche all’esito della novella del 2012, quelle esigenze proprie dell’istituto, di tutela della parte che subisce il recesso volte a consentirle di fronteggiare la situazione di improvvisa perdita della situazione occupazionale, né autorizzando la lettera e la ratio ad essa sottesa della mentovata disposizione, la restrittiva opzione ermeneutica prospettata dalla società”* (punto n. 5 del considerato in diritto)

## Licenziamento illegittimo e termine per la ripresa del servizio

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 3264 del 5 febbraio 2024](#)

La decisione della Cassazione verte sugli effetti giuridici di una missiva del datore di lavoro contenente l'invito al lavoratore a riprendere immediatamente servizio con avviso di automatica risoluzione del rapporto nel caso di mancata presentazione senza giustificato motivo.

Il Giudice di Legittimità, confermando quanto statuito in seconde cure, rileva l'infondatezza delle motivazioni addotte dal ricorrente in base alle quali il fatto che nella missiva datoriale venisse indicato un termine inferiore a 30 giorni sarebbe valso a considerare nullo l'invito (con conseguente risarcimento del danno da licenziamento dichiarato illegittimo sino alla richiesta in monitorio).

La Cassazione ha ribadito che *“il termine di trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio è stabilito nell'interesse del lavoratore illegittimamente licenziato, al quale la legge concede un congruo spatium deliberandi per consentirgli di adottare con la necessaria ponderazione le proprie determinazioni, con la conseguenza che l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere, pur in mancanza della prestazione lavorativa, la retribuzione per il periodo compreso fra la data della sentenza che ordina la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro e quella dell'effettiva ottemperanza all'ordine giudiziario viene meno non già il giorno del ricevimento dell'invito da parte del lavoratore, bensì allo scadere del trentesimo giorno successivo, solo in quest'ultima data verificandosi l'effetto (risoluzione del rapporto di lavoro) previsto dalla legge per il caso che il lavoratore non aderisca all'invito”*.

## Infrazione di lieve entità – Illegittimità del licenziamento disciplinare

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 3842 del 12 febbraio 2024](#)

L'ordinanza conferma la decisione in Appello che riteneva fondato il ricorso di un lavoratore, licenziato per aver utilizzato un macchinario della società per una piccola lavorazione (fuori dall'orario di lavoro), sebbene fosse stato autorizzato dal responsabile della produzione.

La Corte d'Appello aveva negato la sussistenza della giusta causa, valorizzando il carattere episodico della condotta e l'autorizzazione ricevuta dal superiore, nonché giudicando il rilievo disciplinare "lieve", in quanto afferente a una lavorazione di modesta entità, perpetrata fuori dall'orario di lavoro e da un lavoratore ritenuto idoneo a compiere quella lavorazione.

In particolare, la Suprema Corte rileva come *"la Corte di merito al termine delle proprie valutazioni ha giudicato di "scarsa importanza" l'inadempimento ravvisabile nel fatto contestato", così come non ha dubitato "che il tornio sia un macchinario pericoloso per il quale è necessaria una formazione specifica", ma ha motivatamente spiegato perché nel caso di specie questo dato fosse da ridimensionare, soprattutto valorizzando il carattere episodico della condotta e l'autorizzazione ricevuta dal superiore"*.

## Mancato rispetto dell'orario di presa e fine servizio e rifiuto di modifica della sede di lavoro – Licenziamento per giusta causa

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 3929 del 13 febbraio 2024](#)

La vicenda trae origine dal licenziamento comminato ad un dipendente reo di essersi rifiutato di recarsi presso altra sede lavorativa e di aver unilateralmente modificato l'orario di lavoro.

La Corte di cassazione, in linea di continuità con quanto definito nei primi due gradi di giudizio, ha confermato il licenziamento per giusta causa dovuto al venir meno del vincolo fiduciario fra le parti.

## Novazione contrattuale *per facta concludentia*

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 4350 del 19 febbraio 2024](#)

La Suprema Corte, intervenendo in merito alle ipotesi di novazione del rapporto lavorativo realizzatesi per *facta concludentia* e facendo leva sul “*principio di corrispondenza del trattamento del lavoratore all’effettiva consistenza del proprio impegno*”, ha affermato come “*una volta accertato che [...] le concrete modalità di svolgimento del rapporto sono state quelle tipiche del tempo pieno, la determinazione delle spettanze del lavoratore in relazione ai vari istituti retributivi non può che risultare conforme a questa realtà* (v. Cass. n. 8904 del 1996), atteso che la trasformazione da un contratto part-time ad un ordinario rapporto di lavoro a tempo pieno non è assoggettata a vincoli formali e procedurali” (ex multis, Cass. n. 5520 del 2004).

Secondo il Giudice di Legittimità, dunque, risulterebbe “*del tutto inutile ogni discussione in ordine alla possibilità di riscontrare o meno una volontà novativa della parti, una volta che sia stata dimostrata la costante effettuazione di un orario di lavoro prossimo [...] a quello stabilito per il lavoro a tempo pieno e del pari inconferente il richiamo alla disciplina codicistica in tema di conversione del contratto nullo*” (v. Cass. n. 17774 del 2011).

## Tutela reintegratoria e casi di nullità del licenziamento non espressamente richiamati dal D.Lgs. n. 23 del 2015

- Corte costituzionale – Sentenza n. 22 del 22 febbraio 2024

Con la pronuncia in esame, scaturente da un rinvio del giudice di merito volto ad accertare la legittimità dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015 con riguardo alle ipotesi di nullità non espressamente contemplate dalla predetta norma di legge, la Consulta ha sancito che *“la limitazione alla nullità testuale appare eccentrica rispetto all’impianto della delega che mira ad introdurre per le nuove assunzioni una disciplina generale dei licenziamenti di lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, a copertura integrale per tutte le ipotesi di invalidità”*. Il Giudice delle Leggi ha, dunque, affermato che *“il legislatore delegato, con la (predetta) limitazione dell’ambito applicativo [...] ai licenziamenti per i quali la nullità è espressamente prevista, ha dettato una disciplina la cui incompletezza conferma la sua incoerenza rispetto al disegno del legislatore delegante”*. Sulla scorta di quanto espresso dal criterio di delega, pertanto, il legislatore *“non poteva procedere ad alcuna “specificazione” nell’ambito della fattispecie del licenziamento nullo”,* eppure *“ha distinto le ipotesi di nullità espressa rispetto a quelle di nullità non espressa, ma, nel contemplare la tutela reintegratoria per le prime, nulla ha invece previsto per le seconde”*.

Con la pronuncia in esame, la Consulta si spinge, inoltre, a individuare altre ipotesi di nullità che – anche se non espressamente richiamate dalla normativa di legge in materia di tutele crescenti – determinerebbero l'applicabilità della tutela reintegratoria.