

# SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

2/2024

MARZO – APRILE

## Indice

- [Rilevanza di addebiti penali ai fini del licenziamento per giusta causa](#)
- [Inosservanza del termine massimo per l'irrogazione della sanzione disciplinare e reintegrazione del lavoratore](#)
- [Licenziamento disciplinare e proporzionalità della sanzione](#)
- [Demansionamento e onere della prova](#)
- [Permessi ex legge 104/92 e attività investigativa sul corretto utilizzo del diritto](#)
- [Rinuncia al preavviso ed effetti sull'indennità sostitutiva](#)
- [Indennità di mensa e computo ai fini del TFR](#)
- [Annullabilità delle dimissioni del lavoratore rassegnate dietro minaccia di licenziamento](#)
- [Cassa integrazione guadagni straordinaria – Obblighi di comunicazione e mancata applicazione del criterio rotativo](#)
- [Lavoro stagionale e omessa informazione sul diritto di precedenza](#)
- [Licenziamento ingiustificato e tutela reintegratoria](#)
- [Cassa integrazione guadagni straordinaria e danno alla professionalità per inattività](#)

## Rilevanza di addebiti penali ai fini del licenziamento per giusta causa

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 4458 del 20 febbraio 2023](#)

Con riguardo ai casi di un licenziamento per giusta causa comminato a seguito di un accertamento di una condanna penale per associazione di stampo mafioso intervenuta a distanza di oltre venti anni rispetto alla contestazione, la Suprema Corte ha ritenuto illegittimo il recesso, rilevando come detta condanna *“pur essendo teoricamente infamante, non ha però inciso sul rapporto di lavoro in atto, né messo in pericolo il corretto adempimento delle prestazioni future, né compromesso l’affidamento del datore di lavoro sui futuri adempimenti”*, anche in considerazione del fatto che il lavoratore era adibito a mansioni rispetto alle quali *“non ha né potere gerarchico su altri soggetti [...], né potere decisionale nell’ambito della società”*.

Sul punto, il Giudice di legittimità ha anche ribadito come il parametro della “giusta causa” integri non solo *“la condotta ontologicamente disciplinare, ma anche quella che, pur non essendo stata posta in essere in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e magari si sia verificata anteriormente ad esso, nondimeno si riveli ugualmente incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza e sempre che sia stata giudicata con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto”*.

## Inosservanza del termine massimo per l'irrogazione della sanzione disciplinare e reintegrazione del lavoratore

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 5485 del 1° marzo 2024

3

Nel caso del licenziamento per giusta causa di un lavoratore reo di aver reso dichiarazioni a mezzo stampa ritenute lesive dell'immagine della società e di aver esercitato indebite pressioni su un collega per ricevere appoggio in fase testimoniale, la Suprema Corte – sovvertendo quanto statuito nel merito – ha dichiarato l'illegittimità del recesso in quanto intervenuto dopo lo spirare del termine ultimo previsto dal Ccnl per l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Ciò in quanto *“l'indicazione di un termine per il compimento di un'attività giuridicamente rilevante e la previsione di una determinata conseguenza per l'ipotesi di mancato compimento entro tale termine”* da un lato rappresenta un *“arricchimento delle garanzie di difesa dell'incolpato da parte della contrattazione collettiva”*, dall'altro, attribuisce un *“determinato significato al comportamento del datore di lavoro”*, a cui consegue *“necessariamente l'obbligo di procedere all'indicata specifica attività entro il termine stabilito e la fictio dell'intervenuta accettazione delle giustificazioni nel caso di inottemperanza al suddetto obbligo”*.

D'altro canto, la Cassazione ha anche evidenziato come il licenziamento in esame non possa considerarsi *“semplicemente inefficace per il mancato rispetto di un termine procedurale [...], bensì illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato, per avere il datore di lavoro accolto (per effetto giuridico stabilito dalla regolamentazione contrattuale collettiva) le giustificazioni del dipendente e dunque per la totale mancanza di un elemento essenziale della giusta causa”*.

## Licenziamento disciplinare e proporzionalità della sanzione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 5588 del 1° marzo 2024

Con la pronuncia in esame la Suprema Corte ha ribadito come *“il giudice non (sia) vincolato dalle tipizzazioni di giusta causa contenute nella contrattazione collettiva, ma, per contro, qualora un determinato comportamento del lavoratore invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponde una sanzione conservativa, ciò non può formare oggetto di autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo che si accerti che le parti non avevano inteso escludere per i casi di maggiore gravità la possibilità della sanzione espulsiva”*.

La Cassazione richiama, inoltre, l’orientamento secondo cui *“non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell’attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, tuttavia la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell’art. 2119 c.c. (da ultimo Cass. n. 2518/2023), essendo precluso al datore di lavoro di irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal CCNL applicato al rapporto in relazione ad una determinata infrazione”* (Cass. n. 6165/2016).



## Demansionamento e onere della prova

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 6275 dell’8 marzo 2024](#)

In tema di demansionamento e di relativo onere della prova, la Suprema Corte ha confermato che la prova del danno può essere data, ai sensi dell’art. 2729 c.c., *“anche attraverso l’allegazione di presunzioni gravi, precise e concordanti, sicché a tal fine possono essere valutati, quali elementi presuntivi, la qualità e quantità dell’attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata qualificazione”* (Cass. n. 3822 del 2021); *“ogni pregiudizio, di natura non meramente emotiva od interiore, ma oggettivamente accertabile sul fare areddituale del soggetto va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall’ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni”* (Cass. n. 29832 del 2008) e ancora *“quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inesatto adempimento dell’obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell’art. 2103 c.c., è su quest’ultimo che incombe l’onere di provare l’esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento, ovvero attraverso la prova che l’adibizione a mansioni inferiori fosse giustificata dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali oppure, in base all’art. 1218 c.c., a causa di un’impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile”* (Cass. n. 48 del 2024).

## Permessi ex legge 104/92 e attività investigativa sul corretto utilizzo del diritto

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 6468 del 12 marzo 2024](#)

Con riguardo al caso di utilizzo improprio dei permessi ex L. 104/92 accertato attraverso attività investigativa, la Suprema Corte ha preliminarmente richiamato il consolidato orientamento giurisprudenziale che considera *“giusta causa di licenziamento l’utilizzo [...] di permessi ex lege n. 104 del 1992 in attività diverse dall’assistenza al familiare disabile, con violazione della finalità per la quale il beneficio è concesso”* (da ultimo, Cass. n. 21529 del 2019). *“Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi – ha proseguito la Corte – 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* (Cass. n. 17968 del 2016), o [...] *una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede”* (Cass. n. 9217 del 2016).

La pronuncia ha, altresì, ribadito che *“il controllo demandato all’agenzia investigativa è legittimo ove non abbia ad oggetto l’adempimento della prestazione lavorativa ma sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, come proprio nel caso di controllo finalizzato all’accertamento dell’utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi ex art. 33 legge n. 104 del 1992”* (Cass. n. 4670 del 2019).

## Rinuncia al preavviso ed effetti sull'indennità sostitutiva

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 6782 del 14 marzo 2024](#)

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte riafferma il principio secondo cui *“in tema di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la rinuncia del datore di lavoro al periodo di preavviso, a fronte delle dimissioni del lavoratore, non fa sorgere il diritto di quest’ultimo al conseguimento dell’indennità sostitutiva, attesa la natura obbligatoria (e non reale) del preavviso, dovendo peraltro escludersi che alla libera rinunziabilità del preavviso possano connettersi a carico della parte rinunziante effetti obbligatori in contrasto con la disciplina delle fonti delle obbligazioni di cui all’art. 1173 c.c.”*.

7



## Indennità di mensa e computo ai fini del TFR

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 7181 del 18 marzo 2024](#)

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha affermato come l'indennità di mensa, salva diversa previsione dei contratti collettivi, non costituisca base di calcolo per la determinazione del TFR, non avendo natura retributiva, indipendentemente dalla circostanza che sia stata erogata in maniera continuativa, ovvero dalla mancata istituzione di un servizio mensa in azienda.

Ne consegue la riaffermazione del principio per cui *“nella disciplina dettata dall’art. 6, terzo comma, decreto legge 11 luglio 1992 n. 333 [...] il valore del servizio mensa e l’importo della prestazione sostitutiva percepita da chi non usufruisce del servizio aziendale non fanno parte della retribuzione a nessun effetto attinente ad istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro, salva la possibilità di una diversa previsione - nel senso che il servizio mensa debba considerarsi come retribuzione in natura - da parte dei contratti collettivi nazionali e aziendali, anche se stipulati anteriormente all’entrata in vigore del citato decreto”* (Cass. n. 15767 del 2001).

## Annullabilità delle dimissioni del lavoratore rassegnate dietro minaccia di licenziamento

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 7190 del 18 marzo 2024](#)

In tema di dimissioni rassegnate in conseguenza di comportamenti costrittivi del datore di lavoro, la Suprema Corte, dopo aver sottolineato la distinzione tra “reato contratto” e “reato in contratto” ai fini della riconducibilità della fattispecie alle distinte categorie della nullità e dell’annullabilità del negozio, ha sostenuto che *“le dimissioni del lavoratore rassegnate sotto minaccia di licenziamento sono annullabili per violenza morale, qualora venga accertata l’inesistenza del diritto del datore di lavoro di procedere al licenziamento per insussistenza dell’inadempimento addebitato al dipendente, dovendosi ritenere che, in detta ipotesi, il datore di lavoro, con la minaccia del licenziamento, persegua un risultato non raggiungibile con il legittimo esercizio del diritto di recesso”* (Cass. n. 41271/2021).

## Cassa integrazione guadagni straordinaria – Obblighi di comunicazione e mancata applicazione del criterio rotativo

- Cassazione Civile – Sentenza n. 7642 del 21 marzo 2024

10

Nella controversia in oggetto, vertente sull'omessa indicazione nella comunicazione ex artt. 4 e 24 L. 223/91 e s.m.i. dell'intenzione di non applicare il criterio della rotazione, i motivi di tale decisione e i criteri alternativi che consentivano di individuare in maniera univoca i lavoratori da sospendere, la Suprema Corte ha sostenuto che la suindicata informativa *“sia in caso di cessazione di una unità produttiva che nella ipotesi di trasferimento dell'attività da una unità in altri siti”* sarebbe dovuta essere *“completa ed esaustiva, [...] in ordine ai criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e delle ragioni per cui non era applicabile il criterio della rotazione, non vertendosi in un caso di infungibilità delle mansioni espletate dai lavoratori”*.

Richiamando un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'ordinanza ha precisato che: *“a) la specificità dei criteri di scelta consiste nell'idoneità dei medesimi ad operare la selezione e nel contempo a consentire la verifica della corrispondenza della scelta dei lavoratori ai criteri predeterminati; b) la comunicazione di apertura della procedura di trattamento di integrazione salariale, la cui genericità renda impossibile qualunque valutazione coerente tra il criterio indicato e la selezione dei lavoratori da sospendere, viola l'obbligo di comunicazione previsto dall'art. 1, settimo comma legge n. 223 del 1991; c) la mancata specificazione dei criteri di scelta (e la mancata indicazione delle ragioni che impediscono il ricorso alla rotazione) determina l'inefficacia dei provvedimenti aziendali che può essere fatta valere giudizialmente dai lavoratori, in quanto la regolamentazione della materia è finalizzata alla tutela, oltre che degli interessi pubblici e collettivi, soprattutto di quelli dei singoli lavoratori”* (Cass. n. 4886 del 2015).

Detta comunicazione, dunque, per essere valida ai fini della esclusione del criterio della rotazione, avrebbe dovuto specificare che l'unità produttiva interessata dalle sospensioni fosse *“del tutto autonoma sotto il profilo organizzativo ed economico”*, *“che le attività ivi svolte erano cessate e non trasferite ad altri siti”* e *“che le professionalità dei lavoratori addetti [...] fossero solo ivi utilizzabili”*.

## Lavoro stagionale e omessa informazione sul diritto di precedenza

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 9444 del 9 aprile 2024](#)

Nel caso di un lavoratore assunto con contratto a termine stagionale che non era stato edotto dall'azienda circa il diritto di precedenza previsto per legge, la Cassazione ha affermato come *“la mancata indicazione nell'atto scritto del diritto di precedenza, in mancanza di una esplicita sanzione, avrebbe come unica conseguenza quella della mancata decorrenza del termine per far valere il diritto di precedenza medesimo”*.

In particolare, in questi casi si sarebbe in presenza di un inadempimento a uno specifico obbligo che il legislatore ha *“imposto non ritenendo sufficiente, evidentemente, che la conoscibilità del diritto di precedenza derivi dalla circostanza che esso sia previsto dalla legge”*.

Ciò in quanto, l'obbligo imposto al datore di lavoro di *“richiamare espressamente”* nell'atto scritto il diritto dello stesso a essere assunto, una volta cessato il rapporto a tempo determinato, con precedenza rispetto ad altri lavoratori che il datore intenda assumere nei successivi dodici mesi, è proprio volto a far conoscere *“le condizioni di insorgenza e le modalità di esercizio del diritto stesso”*. Pertanto, la violazione di tale obbligo deve avere delle conseguenze che consistono nell'impossibilità, per il datore, di *“opporre il difetto di manifestazione di volontà del lavoratore e, se ha proceduto all'assunzione di altri lavoratori, [...] il risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza”* (Cass. n. 11737 del 2010).

## Licenziamento ingiustificato e tutela reintegratoria

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 9937 del 12 aprile 2024](#)

Con la pronuncia in esame, la Cassazione, nell'affrontare nuovamente il tema del *repêchage*, ribadisce che tale onere del datore di lavoro si estrinseca *“dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli”* (Cass. n. 6497 del 2021), precisando che, in caso di licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica (giustificato motivo oggettivo), l'accertamento della insussistenza del fatto, comprensiva della impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore, integra *“l'ipotesi di difetto di giustificazione, suscettibile di reintegrazione”* (Cass. n. 26675 del 2018), *“senza che assuma rilevanza la valutazione circa la sussistenza, o meno, di una chiara, evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti di legittimità del recesso”*.

## Cassa integrazione guadagni straordinaria e danno alla professionalità per inattività

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 10267 del 16 aprile 2024](#)

Nel caso di una lavoratrice lasciata forzatamente inattiva per oltre 10 anni, la Cassazione ha ribadito *“l’esistenza del danno alla professionalità da inattività forzata, poiché il fatto [...] oltre all’immagine professionale, può ledere professionalmente il lavoratore dal momento che [...] cagiona il depauperamento del patrimonio professionale e conseguentemente la sua ricollocabilità sul mercato del lavoro”*.

Sul punto la Suprema Corte ha affermato come la *“responsabilità del datore di lavoro [...] risulti in ogni caso discendente dalla violazione di obblighi che discendono da norme che integrano il contratto di lavoro e dunque configura sempre una forma di responsabilità di natura contrattuale”*, atteso che *“il danno alla professionalità [...] è ovviamente un danno diverso dalla mancata percezione della retribuzione per illegittima collocazione in cig; essendo il primo legato appunto alla perdita della professionalità, dell’immagine professionale e della dignità lavorativa, laddove il secondo è di natura esclusivamente patrimoniale e deriva dalla mancata corresponsione e percezione della retribuzione derivante dal contratto”*.