

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

3/2024

MAGGIO - GIUGNO

Indice

- [Collocamento obbligatorio – Mancata osservanza della quota di riserva e onere della prova](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 10744 del 22 aprile 2024
- [Per la trasformazione da part-time a full-time non è decisivo il negozio costitutivo del rapporto](#)
Cassazione civile – Sentenza n. 10746 del 22 aprile 2024
- [Valida la comunicazione del licenziamento se all'interno del verbale di mancata conciliazione](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 10805 del 22 aprile 2024
- [Il lavoratore ha diritto di agire nei confronti del datore di lavoro per l'accertamento dell'omissione contributiva prima ancora che possa maturarsi un danno previdenziale](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 11730 del 2 maggio 2024
- [L'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile configura una discriminazione indiretta](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 11731 del 2 maggio 2024
- [Licenziabile il dipendente che in permesso ex 104 svolge attività non attinenti alla cura del disabile](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 11999 del 3 maggio 2024
- [Licenziabile per giusta causa il dipendente che compie telefonate strumentali alla commissione di reati gravi](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 12098 del 6 maggio 2024
- [Diffamazione a mezzo social network e licenziamento per giusta causa](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 12142 del 6 maggio 2024
- [Altra attività lavorativa svolta durante la malattia e licenziamento](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 12152 del 6 maggio 2024
- [Orario di lavoro e tempo tuta](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 12408 del 7 maggio 2024

- [Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro erogabile anche al di fuori dell'orario di lavoro ordinario](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 12790 del 10 maggio 2024
- [Rilevanza disciplinare dell'istanza di patteggiamento ai fini della valutazione del licenziamento per giusta causa](#)
Cassazione civile – Sentenza n. 13748 del 17 maggio 2024
- [Riconoscimento del tempo intercorrente tra luogo di timbratura e postazione di lavoro](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 14848 del 28 maggio 2024
- [Onere della prova in caso di richiesta dell'indennità sostitutiva di ferie non godute](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 16603 del 14 giugno 2024
- [Termine per la revoca del licenziamento](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 16630 del 14 giugno 2024
- [Obbligo di repêchage e riqualificazione del dipendente](#)
Cassazione civile – Ordinanza n. 17036 del 20 giugno 2024

Collocamento obbligatorio – Mancata osservanza della quota di riserva e onere della prova

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 10744 del 22 aprile 2024](#)

Nel caso di mancata copertura della quota di riserva prevista in favore dei lavoratori appartenenti alle c.d. categorie protette, la Suprema Corte ha ribadito come *“sebbene non esista un obbligo in capo al datore di lavoro che sia tenuto ad avere nell’organico una percentuale di lavoratori invalidi di procedere ad adattamenti della organizzazione per consentirne l’utilizzazione [...], tuttavia laddove si eccepisca che non si sia potuto dar corso all’assunzione del personale avviato per una incompatibilità tra le mansioni disponibili e l’invalidità è onere del datore di lavoro [...] dimostrare tale incompatibilità assoluta con tutte le mansioni disponibili”*.

Per la trasformazione da part-time a full-time non è decisivo il negozio costitutivo del rapporto

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 10746 del 22 aprile 2024](#)

La Suprema Corte torna a pronunciarsi in merito all'ipotesi di trasformazione per fatti concludenti del rapporto di lavoro da *part-time* a *full-time*, richiamando il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui, a valle dell'accertamento circa le concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, trova applicazione il "*principio di corrispondenza del trattamento del lavoratore all'effettiva consistenza del proprio impegno*", allorquando si tratti "*di riconoscere i diritti del prestatore di lavoro per la propria attività, in quanto ciò che risulta decisivo non è il negozio costitutivo del rapporto, ma il rapporto nella concreta attuazione dalla quale sorgono siffatti diritti*".

La pronuncia precisa, altresì, che non occorre "*alcun requisito formale per la trasformazione di un rapporto a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno*" (cfr. Cass. n. 6226 del 2009) e che "*risulta del tutto inutile ogni discussione in ordine alla possibilità di riscontrare o meno una volontà novativa della parte, una volta che sia stata dimostrata la costante effettuazione di un orario di lavoro prossimo [...] a quello stabilito per il lavoro a tempo pieno*" (cfr. Cass. n. 17774 del 2011).

Valida la comunicazione del licenziamento se all'interno del verbale di mancata conciliazione

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 10805 del 22 aprile 2024](#)

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte afferma il principio secondo cui *“alcuna esigenza di tutela degli interessi del lavoratore potrebbe plausibilmente giustificare l’assunto che la comunicazione del licenziamento al lavoratore debba necessariamente intervenire in un contesto distinto dal verbale redatto in sede d’incontro davanti alla commissione apposita, a patto beninteso che per la comunicazione del licenziamento già espressa in quella sede siano osservate le ulteriori prescrizioni in tema di licenziamento, a cominciare da quella della forma scritta ex art. 2, comma 1, l. n. 604/1966”*.

Il lavoratore ha diritto di agire nei confronti del datore di lavoro per l'accertamento dell'omissione contributiva prima ancora che possa maturarsi un danno previdenziale

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 11730 del 2 maggio 2024](#)

La Suprema Corte torna sul tema del diritto del lavoratore ad agire nei confronti del datore di lavoro per l'accertamento dell'omissione contributiva prima ancora che venga a configurarsi la fattispecie del danno previdenziale, ribadendo come *“a fronte di una irregolarità contributiva, il lavoratore ha la possibilità, prima del raggiungimento dell'età pensionabile, di esperire un'azione di condanna generica al risarcimento del danno ex art.2116 c.c. oppure un'azione di mero accertamento dell'omissione contributiva quale comportamento potenzialmente dannoso”*.

L'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile configura una discriminazione indiretta

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 11731 del 2 maggio 2024](#)

La pronuncia in esame trae origine dal licenziamento per superamento del periodo di comporto di un dipendente in situazione di handicap derivante da una grave patologia cronica.

La Cassazione, dopo aver ricordato come l'istituto del comporto sia riconducibile a quel *“punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a disporre d'un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di una malattia o infortunio e quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all'organizzazione aziendale”* (Cass. n. 27334 del 2022), riafferma l'orientamento giurisprudenziale secondo cui, in tema di licenziamento, costituisce *“discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili [...] converte il criterio, in apparenza neutro, del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto, siccome in posizione di particolare svantaggio”* (Cass. n. 9095 del 2023).

La Suprema Corte, annoverando l'istituto nella *“più ampia categoria dei c.d. “accomodamenti ragionevoli”* (Cass. n. 6497 del 2021), precisa che nelle ipotesi di licenziamento per superamento dell'ordinario periodo di comporto del lavoratore disabile non vi sia un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, in virtù del quale al datore di lavoro spetta *“l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori”* (Cass. n. 25543 del 2018).

Di analogo tenore si veda **Cassazione Civile – Sentenza n. 14316 del 22 maggio 2024**, secondo cui, sia nel caso in cui il datore di lavoro abbia colpevolmente ignorato la disabilità del dipendente, che nel caso in cui il fattore di protezione, pur non risultando espressamente portato a conoscenza del medesimo datore, avrebbe potuto essere desunto dal complessivo comportamento del dipendente improntato a diligenza, per il datore di lavoro sorge, prima di adottare un provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comporto, un

onere di acquisire informazioni - cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - circa la eventualità che le assenze siano connesse ad uno stato di disabilità, per valutare, quindi, gli elementi utili al fine di individuare eventuali soluzioni alternative al recesso dal rapporto.

Licenziabile il dipendente che in permesso ex 104 svolge attività non attinenti alla cura del disabile

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 11999 del 3 maggio 2024](#)

Nel caso di un lavoratore licenziato per giusta causa per aver svolto attività non attinenti con l'assistenza al disabile durante la fruizione dei permessi ex art. 33 L. n. 104/1992, la Suprema Corte ha ribadito come sebbene detta assistenza non possa *“intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita”* tuttavia *“essa deve comunque garantire al familiare disabile [...] un intervento assistenziale di carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione”*. Pertanto, *“ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo”* (Cass. n. 19580 del 2019).

Licenziabile per giusta causa il dipendente che compie telefonate strumentali alla commissione di reati gravi

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 12098 del 6 maggio 2024](#)

10

La Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente condannato per associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti, anche a causa di alcune telefonate svolte mentre si trovava al lavoro e connesse alla commissione della suddetta fattispecie delittuosa.

Il Giudice di legittimità, inizialmente investito della lamentata violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare, ha precisato che *“il criterio della tempestività è relativo e decorre dalla conoscenza/conoscibilità dei fatti, mentre è comunque errato sostenere che la tempestività della contestazione andasse commisurata alla data di commissione dei fatti”*.

Quanto al rapporto tra entità del reato e compromissione delle funzionalità del rapporto di lavoro, la Cassazione ha confermato l’orientamento secondo cui la sussistenza di fatti *“connotati da un forte disvalore sociale”* possa inficiare irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra datore e dipendente (Cass. n. 5897 del 2020), anche se la condotta illecita è extralavorativa (Cass. n. 28368 del 2021).

Diffamazione a mezzo social network e licenziamento per giusta causa

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 12142 del 6 maggio 2024](#)

In tema di licenziamento disciplinare, l'ordinanza in esame conferma il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui *“costituisce giusta causa di recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo, la diffusione su “facebook” di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integrando tale condotta gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone”* (Cass. n. 10280 del 2018).

Altra attività lavorativa svolta durante la malattia e licenziamento

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 12152 del 6 maggio 2024](#)

In tema di licenziamento disciplinare comminato in conseguenza dello svolgimento di altre attività durante l'assenza per malattia, la Cassazione ha affermato l'insussistenza nel nostro ordinamento di *“un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, in costanza di assenza per malattia, sicché ciò non costituisce, di per sé, inadempimento degli obblighi imposti al prestatore d'opera”* (Cass. n. 2244 del 1976).

Sul punto, il Giudice di legittimità ha altresì precisato che *“il compimento di altre attività [...] non è circostanza disciplinarmente irrilevante ma può anche giustificare la sanzione del licenziamento, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, sia nell'ipotesi [...] di fraudolenta simulazione, sia quando l'attività [...] sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore”* (da ultimo, Cass. n. 13980 del 2020).

D'altro canto, spetta al *“datore di lavoro l'onere della prova di tutti gli elementi di fatto che integrano la fattispecie che giustifica il licenziamento e, dunque, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, idonee a connotare l'illecito disciplinare contestato”* (Cass. n. 13063 del 2022).

Orario di lavoro e tempo tuta

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 12408 del 7 maggio 2024](#)

Il caso trae origine dalla richiesta di differenze retributive avanzata da un lavoratore e imputabile al tempo necessario a indossare e dismettere gli indumenti per svolgere l'attività lavorativa (c.d. tempo tuta).

13

La Suprema Corte, sovvertendo quanto statuito dalla Corte territoriale, ha ribadito che *“il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro”*. In tali casi, *“l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento”* (Cass. n. 25479 del 2023). Diversamente da quanto opinato dal Giudice di merito, infatti, non rileva in via esclusiva *“la circostanza che gli indumenti costituissero dispositivo di protezione individuale”* (Cass. n. 9871 del 2021).

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro erogabile anche al di fuori dell'orario di lavoro ordinario

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 12790 del 10 maggio 2024](#)

14

In continuità con una recente pronuncia (Cass. n. 20259 del 2023), la Suprema Corte ha precisato che l'art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nella parte in cui prescrive che la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro debba avvenire "durante l'orario di lavoro" *"va interpretato nel senso che tale locuzione sia comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo"*.

Fermo, infatti, il *"carattere ineludibile per il datore di lavoro"* di assicurare tale formazione, la pretesa del ricorrente di completare la *"formazione solo nell'orario corrispondente al proprio turno costituisce espressione di un interesse che non può che essere recessivo rispetto a quelli tutelati dal legislatore"*, in quanto *"finirebbe, invero, per pregiudicare, o rendere comunque eccessivamente difficoltoso, l'adempimento [...] da parte del datore di lavoro"*.

Rilevanza disciplinare dell'istanza di patteggiamento ai fini della valutazione del licenziamento per giusta causa

- [Cassazione Civile – Sentenza n. 13748 del 17 maggio 2024](#)

Nel caso di un licenziamento disciplinare a seguito di condanna penale, la Suprema Corte ha ravvisato *“la proporzionalità della sanzione espulsiva vista l’idoneità della condotta extralavorativa a ledere gli interessi morali e materiali dell’amministrazione datrice e a compromettere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto”*. Ciò, *“anche a fronte d’una istanza di patteggiamento, in quanto il Giudice procedente è pur sempre tenuto ex art 129 cpv. c.p.p. a verificare l’eventuale sussistenza degli estremi per un’assoluzione”*.

Riconoscimento del tempo intercorrente tra luogo di timbratura e postazione di lavoro

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 14848 del 28 maggio 2024](#)

16

Nel caso del riconoscimento, come tempo effettivo di lavoro, dei cinque minuti impiegati in entrata e in uscita per andare dal luogo di timbratura alla postazione di lavoro, la Suprema Corte ha affermato che il tempo per raggiungere il luogo di lavoro rientra *“nell'attività lavorativa vera e propria [...] allorché lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione lavorativa”* (Cass. 27008 del 2023).

Ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, infatti, *“l'art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 66 del 2003 attribuisce un espresso ed alternativo rilievo non solo al tempo della prestazione effettiva ma anche a quello della disponibilità del lavoratore e della sua presenza sui luoghi di lavoro”*. Ne consegue che è da considerarsi orario di lavoro *“l'arco temporale comunque trascorso dal lavoratore medesimo all'interno dell'azienda nell'espletamento di attività prodromiche ed accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni affidategli, ove il datore di lavoro non provi che egli sia ivi libero di autodeterminarsi ovvero non assoggettato al potere gerarchico”* (sentenza n. 13466 del 2017).

Nel caso di specie, infatti, il Giudice di legittimità ha rimarcato come sia stato lo stesso datore di lavoro a decidere *“come strutturare la propria sede, dove collocare le postazioni di lavoro [...] e il percorso da effettuare”*, oltre a regolare l'accesso agli spazi aziendali osservando *“un comportamento corretto e rispettoso delle regole stabilite”*, confermando di fatto eterodirezione e obbligatorietà.

Onere della prova in caso di indennità sostitutiva di ferie non godute

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 16603 del 14 giugno 2024](#)

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ribadisce il superamento del precedente orientamento secondo cui spettava al lavoratore che rivendicava, una volta cessato il rapporto, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute, *“l'onere di dimostrare che il mancato godimento delle stesse fosse stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da causa di forza maggiore”*.

Nel solco tracciato dalla Corte di Giustizia (Grande sezione del 6 novembre 2018 in cause riunite C-569 e C-570/2016 Stadt Wuppertal, C-619/2016 Sebastian W. Kreuziger, C- 684/2016 Max Planck) e dalla stessa Suprema Corte (Cass. n. 21780 del 2022), una volta cessato il rapporto di lavoro e fornita dal lavoratore la prova del mancato godimento delle ferie, *“sarà onere del datore di lavoro, al fine di opporsi all'obbligo di pagamento della indennità sostitutiva rivendicata, dimostrare di avere messo il dipendente nelle condizioni di esercitare in modo effettivo il diritto alle ferie annuali retribuite nel corso del rapporto, informandolo in modo adeguato della perdita, altrimenti, del diritto sia alle ferie e sia alla indennità sostitutiva”*.

Termine per la revoca del licenziamento

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 16630 del 14 giugno 2024](#)

Nelle ipotesi di revoca del licenziamento, la Cassazione ha chiarito che per il ripristino *ex tunc* del rapporto di lavoro è “*sufficiente il mero invio della revoca*” da parte del datore di lavoro entro il termine di quindici giorni previsto dall’art. 18, comma 10, L. n. 300 del 1970 e s.m.i., decorrente dalla ricezione dell’impugnativa, risultando, pertanto, irrilevante, ai fini per cui si discute, il giorno di effettiva conoscibilità della comunicazione da parte del lavoratore.

Obbligo di *repêchage* e riqualificazione del dipendente

- [Cassazione Civile – Ordinanza n. 17036 del 20 giugno 2024](#)

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la Cassazione torna sull'obbligo di *repêchage*, affermando come *“anche ai sensi del novellato art. 2103, secondo comma c.c.”* - detto obbligo sia – *“limitato alle mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale di cui il lavoratore sia dotato al momento del licenziamento, che non necessitino di una specifica formazione che il predetto non abbia”*.