AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

0

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

4/2024

LUGLIO – AGOSTO - SETTEMBRE

Indice

- Indebiti compensi trattenuti dal lavoratore e licenziamento per giusta causa
  Cassazione civile – Ordinanza n. 18015 del 1° luglio 2024
- Licenziamento collettivo e modalità applicative dei criteri di scelta
  Cassazione civile – Ordinanza n. 18046 del 1° luglio 2024
- Licenziamento collettivo e criteri di scelta del lavoratore da licenziare
  Cassazione civile – Ordinanza n. 18093 del 2 luglio 2024
- Collocamento obbligatorio e licenziamento del lavoratore affetto da handicap – Oneri a carico del datore di lavoro
  Cassazione civile – Sentenza n. 18094 del 2 luglio 2024
- Diritto a svolgere la prestazione lavorativa durante il preavviso e dimissioni per giusta causa
  Cassazione civile – Ordinanza n. 18263 del 3 luglio 2024
- Trasferimento del lavoratore reintegrato
  Cassazione civile – Ordinanza n. 18892 del 10 luglio 2024
- Assolvimento dell'obbligo di repêchage: mansioni inferiori e a tempo determinato
  Cassazione civile – Ordinanza n. 18904 del 10 luglio 2024
- Recesso a seguito di cambio appalto durante il periodo di blocco dei licenziamenti a causa dell'emergenza pandemica
  Cassazione civile – Sentenza n. 19185 del 12 luglio 2024
- Rapporto di lavoro a tempo determinato e diritto di precedenza
  Cassazione civile – Sentenza n. 19348 del 15 luglio 2024
- Insussistenza del giustificato motivo oggettivo e mancato rispetto della gradualità delle sanzioni disciplinari – Tutele applicabili
  Corte costituzionale – Sentenze nn. 128 e 129 del 16 luglio 2024
- Licenziamento collettivo dei dirigenti – Obblighi di consultazione e informazione
  Cassazione civile – Ordinanza n. 21299 del 30 luglio 2024

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

- Licenziamento disciplinare e immediatezza della contestazione
  Cassazione civile – Ordinanza n. 22617 del 9 agosto 2024

- Assenza per malattia e licenziamento
  Cassazione civile – Ordinanza n. 23852 del 5 settembre 2024
  Cassazione civile – Ordinanza n. 23858 del 5 settembre 2024

- Esercizio del diritto di sciopero e mancanza della proclamazione
  Cassazione civile – Ordinanza n. 24473 del 12 settembre 2024

- Utilizzo in giudizio di registrazioni avvenute a insaputa degli altri interlocutori
  Cassazione civile – Ordinanza n. 24797 del 16 settembre 2024

Indebiti compensi trattenuti dal lavoratore e licenziamento per giusta causa

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18015 del 1° luglio 2024

Nel caso del licenziamento per giusta causa di un dipendente che aveva ricevuto dal datore di lavoro pagamenti indebiti per un lasso di tempo considerevole e che, non avendo comunicato tale circostanza, palesava l'intento di trattenere le somme non dovute, la Suprema Corte ha ritenuto congrui gli estremi del licenziamento *"proprio in ragione del comprovato carattere doloso della condotta […] concernente la commissione in genere, anche nei confronti dei terzi, di fatti o atti dolosi che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro"*.

Licenziamento collettivo e modalità applicative dei criteri di scelta

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18046 del 1° luglio 2024

Nel caso di un recesso intimato a seguito di licenziamento collettivo, la Cassazione ha ribadito che *"il nono comma dell'art. 4* (l. n. 223 del 1991), *nella parte in cui fa obbligo all'impresa di indicare "puntualmente" le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta, è diretto a rendere trasparente la scelta operata dall'imprenditore, così da porre i lavoratori interessati, le organizzazioni sindacali e gli organi amministrativi in condizione di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi eventualmente raggiunti"* (Cfr. Cass. n. 24116 del 2004).

La Suprema Corte prosegue confermando come *"l'effettiva garanzia di imparzialità viene assicurata dalla conoscenza delle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta"* e la specificità di tale indicazione *"è funzionale a garantire al lavoratore destinatario del provvedimento espulsivo la piena consapevolezza delle ragioni per cui la scelta è caduta su di lui, in modo da consentirgli una puntuale contestazione della misura espulsiva"* (Cfr. Cass. n. 19576 del 2013).

Licenziamento collettivo e criteri di scelta del lavoratore da licenziare

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18093 del 2 luglio 2024

Secondo la Cassazione, *"in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, la comparazione tra lavoratori di professionalità equivalente addetti a diverse unità produttive deve tener conto non solo delle mansioni concretamente svolte in quel momento, ma anche della capacità professionale degli addetti ai settori da sopprimere, mettendo quindi a confronto tutti coloro che siano in grado di svolgere le mansioni proprie dei settori che sopravvivono, indipendentemente dal fatto che in concreto non le esercitino al momento del licenziamento collettivo"* (Cfr. Cass. n. 6086 del 2021).

La Suprema Corte ha, dunque, ribadito che il concetto di fungibilità, nella comparazione dei lavoratori da licenziare, *"implica la necessità di ricostruzione del complessivo bagaglio di esperienza e conoscenza del lavoratore […]"* e *"la relativa esclusione non può, pertanto, essere ancorata solo all'esclusivo riferimento ai compiti svolti in concreto […], occorrendo una più complessiva valutazione della sua professionalità che tenga conto delle esperienze pregresse, della formazione, del bagaglio di conoscenze acquisito"* (Cfr. Cass. n. 24882 del 2019).

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Collocamento obbligatorio e licenziamento del lavoratore affetto da handicap – Oneri a carico del datore di lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18094 del 2 luglio 2024

  Nel caso di licenziamento per soppressione del posto di un lavoratore assunto ex L. 68/99, la Cassazione ha ribadito che il datore di lavoro non può procedere al recesso sulla scorta di una *"unilaterale valutazione circa l'incompatibilità della condizione fisica della persona con disabilità con l'espletamento di altre mansioni"*, in quanto vige il principio secondo cui la risoluzione del rapporto può avvenire "*solo nel caso in cui la speciale commissione integrata* [di cui all'art. 10, comma 3, della l. 12 marzo 1999, n. 68] *accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno della azienda anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro"*.

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Diritto a svolgere la prestazione lavorativa durante il preavviso e dimissioni per giusta causa

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18263 del 3 luglio 2024

  Nel caso della compressione del diritto a svolgere la prestazione lavorativa durante il periodo di preavviso, la Suprema Corte ha riformato la sentenza d'appello con la quale era stata negata "*l'esistenza di una giusta causa di recesso del lavoratore dando rilievo preminente alla (breve) durata dell'inadempimento datoriale anziché alla complessiva condotta della società e senza tenere adeguatamente conto dei principi generali dell'ordinamento, che qualificano come illegittima la condotta datoriale, di sospensione unilaterale del rapporto di lavoro (nella specie, senza nemmeno predeterminazione di durata) ove tenuta a fronte (non di una condotta illecita del dipendente ma) del legittimo esercizio del diritto del lavoratore, anche se dirigente, di recedere con preavviso*".

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Trasferimento del lavoratore reintegrato

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18892 del 10 luglio 2024

Nel caso di un lavoratore trasferito successivamente alla reintegra in servizio, la Cassazione ha confermato come *"alla declaratoria di illegittimità di un licenziamento, con il conseguente ordine di reintegrazione, il datore di lavoro ottemperi innanzitutto con il riammettere il lavoratore nella stessa sede di lavoro nella quale questi operava all'atto dell'illegittimo licenziamento; salvo disporre successivamente il suo trasferimento nel concorso delle condizioni richieste dalla legge"* (Cfr. Cass. n. 12123 del 2002).

Pertanto, a differenza dei casi di "trasferimento ordinario" in cui sono sufficienti comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, il "trasferimento successivo a licenziamento illegittimo" fa insorgere in capo al datore di lavoro l'onere di provare *"l'impossibilità, dovuta a insussistenza di posti comportanti l'espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti, di riammettere il lavoratore reintegrato nella precedente sede"*. Ciò al fine di evitare ipotesi di sviamento di potere volte a coprire o dissimulare un motivo illecito (persecutorio, ritorsione).

Assolvimento dell'obbligo di repêchage: mansioni inferiori e a tempo determinato

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 18904 del 10 luglio 2024

Dopo aver ricordato come *"l'onere della prova in materia di repêchage (sia) a carico del datore di lavoro, mentre sul lavoratore non grava alcun onere, neppure di allegazione"* (Cfr. Cass. n. 2739 del 2024), la Suprema Corte ha affermato il principio di diritto secondo il quale: *"non risulta assolto l'obbligo di repêchage ove all'atto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo risultino esistenti nell'organico aziendale mansioni inferiori, anche a termine, ed il datore non abbia effettuato alcuna offerta di demansionamento al lavoratore né comunque allegato e provato in giudizio che il lavoratore non rivesta le competenze professionali richieste per l'espletamento delle stesse mansioni"* (Cfr. Cass. n. 13116 del 2015).

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Recesso a seguito di cambio appalto durante il periodo di blocco dei licenziamenti a causa dell'emergenza pandemica

- Cassazione Civile – Sentenza n. 19185 del 12 luglio 2024

In tema di successioni negli appalti, la Corte di Cassazione ha chiarito che *"la nullità del licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo intimato durante il periodo di divieto di recesso previsto dall'art. 46 del d.l. n. 18 del 2020 è esclusa solamente dall'assunzione del lavoratore presso l'impresa che è subentrata nell'appalto e dall'insussistenza di un rifiuto legittimo del lavoratore"*.

Il ragionamento seguito dal Giudice di Legittimità, infatti, circoscrive la ratio della disciplina emergenziale, *"volta a garantire la salvaguardia occupazionale del personale in un particolare momento di emergenza"*, da un lato, assicurando che la proposta di assunzione sia *"concreta ed effettiva"*, ma soprattutto *"idonea a mantenere complessivamente invariate le condizioni economiche e normative di cui godeva il lavoratore, risultandone solamente così adeguatamente tutelata la sua posizione"*. Non basta, pertanto, che vi sia un subentro *tout court*, ma occorre che il lavoratore non subisca *"sostanziali modifiche alla regolamentazione del rapporto di lavoro"* che lo inducano al rifiuto.

Rapporto di lavoro a tempo determinato e diritto di precedenza

- Cassazione Civile – Sentenza n. 19348 del 15 luglio 2024

In tema di esercizio del diritto di precedenza previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015 (nella previsione di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001 applicabile *ratione temporis*) la Cassazione ha evidenziato che *"il lavoratore che abbia prestato un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in esecuzione di uno o più contratti a termine, può esercitare, manifestando in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro un anno dalla cessazione del rapporto (e quindi anche nel corso della sua vigenza), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo entro i successivi dodici mesi dal momento di tale esercizio"*, ricavando, di fatto, dalla lettura della suindicata normativa l'assenza di un termine *a quo* a decorrere dal quale il diritto di precedenza possa essere esercitato, fermo restando la maturazione del requisito soggettivo.

Insussistenza del giustificato motivo oggettivo e mancato rispetto della gradualità delle sanzioni disciplinari – Tutele applicabili

- ### Corte costituzionale – Sentenze nn. 128 e 129 del 16 luglio 2024

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la Corte costituzionale (con la sentenza n. 128) ha accolto la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Ravenna con riferimento all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), nella parte in cui non prevede che la tutela reintegratoria si applichi anche nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo viziato dalla insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. Secondo la Consulta, *"la radicale irrilevanza […] dell'insussistenza del fatto materiale nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo"* determina *"un difetto di sistematicità che ridonda in una irragionevolezza della differenziazione rispetto alla parallela ipotesi del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo"*. Argomenta, dunque, il Giudice delle Leggi che *"se il "fatto materiale", allegato dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento non sussiste, è violato il principio della necessaria causalità del recesso datoriale. Il licenziamento regredisce a recesso senza causa, quale che sia la qualificazione che il datore di lavoro dia al "fatto insussistente", vuoi contestandolo al lavoratore come condotta inadempiente che in realtà non c'è stata, vuoi indicandolo come ragione di impresa che in realtà non sussiste (perché, ad esempio, il posto non è stato soppresso). Il "fatto insussistente" è neutro e la differenziazione secondo la qualificazione che ne dà il datore di lavoro è artificiosa; in ogni caso manca radicalmente la causa del licenziamento, il quale è perciò illegittimo"*.

Al medesimo approdo giunge la Corte costituzionale con la sentenza n. 129, riferibile al licenziamento disciplinare e, segnatamente, alle condotte per le quali i contratti collettivi prevedono sanzioni conservative dalle cause di reintegrazione, intaccando così *"il tradizionale ruolo delle parti sociali nella disciplina del rapporto e segnatamente nella predeterminazione dei canoni di gravità di specifiche condotte disciplinarmente rilevanti"*. L'orientamento interpretativo della Consulta, in questo caso, ri-espande la portata regolatoria della fonte pattizia in ragione della rinnovata validità del principio di proporzionalità delle sanzioni disciplinari irrogabili.

Licenziamento collettivo dei dirigenti – Obblighi di consultazione e informazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 21299 del 30 luglio 2024

Richiamando la procedura di infrazione n. 2007/4652 - Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 13 febbraio 2014 nella causa C-596/12, la Cassazione ha ribadito che gli *"obblighi di consultazione e informazione di cui alla direttiva europea concernente ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi"* operano *"in tutti i casi di licenziamento collettivo"* e *"si devono applicare anche ai dirigenti"*.

L'impresa che, pertanto, *"intenda procedere a licenziamento collettivo anche di dirigenti deve attenersi, informando e consultando le loro rappresentanze, tanto nei casi di licenziamenti collettivi per riduzione del personale quanto nei casi di licenziamenti collettivi post-mobilità; ciò perché l'esclusione di tale categoria di dipendenti dalle procedure previste dalla normativa europea è risultata in contrasto con la stessa e ha determinato una specifica modifica normativa proprio per rispettare gli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea"*.

Licenziamento disciplinare e immediatezza della contestazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 22617 del 9 agosto 2024

In materia di licenziamento disciplinare, la Suprema Corte richiama il consolidato orientamento secondo cui *"l'immediatezza della contestazione, espressione del generale precetto di correttezza e buona fede, si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro (Cass. n. 19115 del 2013; n. 15649 del 2010; n. 19424 del 2005; n. 11100 del 2006) e va inteso in senso relativo, potendo, nei casi concreti, esser compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, in ragione della complessità di accertamento della condotta del dipendente oppure per l'esistenza di una articolata organizzazione aziendale (Cass. n. 14726 del 2024; n. 1248 del 2016; n. 281 del 2016; n. 15649 del 2010; Cass. n. 22066 del 2007), restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo (Cass. n. 23346 del 2018; n. 16841 del 2018; n. 281 del 2016; n. 20719 del 2013 n. 19115 del 2013)*.

Assenza per malattia e licenziamento

- Cassazione Civile – Ordinanze n. 23852 e n. 23858 del 5 settembre 2024

Nel caso di un lavoratore licenziato perché, benché in malattia, aveva preso parte a una partita di calcio, la Suprema Corte ha ribadito che *"lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, può configurare 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* (Cfr. Cass. n. 10416 del 2017 e n. 26496 del 2018).

Sempre sul tema, la stessa Corte, con ordinanza n. 23858, ha, però, precisato che in tali casi "*grava sul datore di lavoro la prova che la malattia sia simulata ovvero che l'attività svolta nei giorni di assenza sia potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio (cfr. Cass. n. 6047 del 2018, la quale osserva che il lavoratore assente per malattia non per questo deve astenersi da ogni altra attività, quale in ipotesi un'attività ludica o di intrattenimento, anche espressione dei diritti della persona, purché compatibile con lo stato di malattia e in conformità all'obbligo di correttezza e buona fede, gravante sul lavoratore, di adottare le idonee cautele perché cessi lo stato di malattia)*".

Esercizio del diritto di sciopero e mancanza della proclamazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 24473 del 12 settembre 2024

In tema diritto di sciopero, la Cassazione riprende il consolidato orientamento in base al quale *"l'assenza di una deliberazione di natura collettiva di indizione dello sciopero cui far aderire liberamente i lavoratori* porta *ad escludere che l'astensione in questione* sia *collocabile nel concetto di esercizio concreto del diritto in discussione".*

Secondo il Giudice di legittimità, infatti, *"gli elementi che qualificano l'astensione dal lavoro come sciopero legittimo sono costituiti dalla natura dell'interesse collettivo da tutelare e dunque dalla decisione concordata e preventiva circa l'adozione del comportamento di astensione dal lavoro. Tale ultimo elemento (deliberazione collettivamente assunta) risulta infatti funzionale a dar conto proprio della diffusività dell'interesse (anche se riferito solo ad un gruppo di lavoratori addetti ad una singola funzione) e della natura collettiva dell'azione dimostrativa. Diversamente, ove la decisione dell'astensione e delle modalità di esecuzione dello sciopero siano lasciate totalmente ai singoli interessati, senza una loro predeterminazione, il datore di lavoro potrebbe essere esposto alla seria impossibilità di prevenire eventuali rischi per la salute di tutti i lavoratori ovvero rischi sulla produttività aziendale"* (Cfr. Cass. n. 23552 del 2004).

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Utilizzo in giudizio di registrazioni avvenute a insaputa degli altri interlocutori

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 24797 del 16 settembre 2024

Nel caso riguardante l'utilizzo in giudizio da parte di un lavoratore di registrazioni aventi ad oggetto colloqui intercorsi con altri colleghi, la Suprema Corte, in coerenza con gli orientamenti giurisprudenziali nazionali e comunitari, ha riaffermato il principio della *"legittimità del trattamento di dati personali senza il consenso dell'interessato, purché effettuato nel rispetto del criterio della "minimizzazione" ove sia indispensabile per la tutela di interessi vitali della persona che li divulga o della sua famiglia"* (Cfr. Cass. n. 9922 del 2022).

Quanto sopra in ragione del fatto che *"il diritto di difesa in giudizio consente […] di prescindere dal consenso della parte interessata, a condizione che i dati siano trattati esclusivamente per tale finalità e per il periodo strettamente necessario al suo perseguimento, e non è limitato alla pura e semplice sede processuale, ma si estende a tutte quelle attività dirette ad acquisire prove in essa utilizzabili, ancor prima che la controversia sia stata formalmente instaurata"* (Cfr. Cass. n. 33809 del 2021).

Ne consegue, dunque, che *"l'utilizzazione dei dati pur senza il consenso dell'interessato è ritenuta lecita quando si tratti di difendere un diritto fondamentale e inoltre, quando i dati siano stati utilizzati in giudizio, come nella specie, è il giudice di quel giudizio a dover bilanciare gli interessi in gioco ed ammettere o meno le prove che comportano il trattamento di dati di terzi, posto che la titolarità del trattamento spetta in questo caso all'autorità giudiziaria e in tal sede vanno composte le diverse esigenze, rispettivamente, di tutela della riservatezza e di corretta esecuzione del processo"* (Cfr. Cass. n. 9314 del 2023).

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it