AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

0

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

5/2024

OTTOBRE – NOVEMBRE - DICEMBRE

Indice

- Proselitismo sindacale all'interno dei luoghi di lavoro – Limiti di ammissibilità
  Cassazione civile – Ordinanza n. 24595 del 13 settembre 2024
- Accertamento di mansioni superiori e riconoscimento delle indennità connesse
  Cassazione civile – Ordinanza n. 24830 del 16 settembre 2024
- Illegittima riduzione della retribuzione e nullità del relativo accordo posto in essere al di fuori delle formalità previste dalla legge a tutela dei diritti sostanziali del lavoratore
  Cassazione civile – Ordinanza n. 26320 del 9 ottobre 2024
- Assistenza al soggetto disabile e limiti di liceità
  Cassazione civile – Ordinanza n. 26417 del 10 ottobre 2024
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 26514 dell'11 ottobre 2024
- Accertamento della giusta causa del licenziamento e limiti alla sindacabilità da parte della Cassazione
  Cassazione civile – Ordinanza n. 26440 del 10 ottobre 2024
- Illegittimità del licenziamento disciplinare se l'effetto diffamatorio scaturisce da evento dannoso imputabile al datore di lavoro
  Cassazione civile – Ordinanza n. 26446 del 10 ottobre 2024
- Superamento del periodo di comporto e blocco dei licenziamenti per emergenza pandemica da Covid-19
  Cassazione civile – Sentenza n. 26634 del 14 ottobre 2024
- Ritardo nella presa servizio e licenziamento
  Cassazione civile – Ordinanza n. 26770 del 15 ottobre 2024
- Quantificazione del c.d. "danno morale soggettivo"
  Cassazione civile – Ordinanza n. 27723 del 25 ottobre 2024
- Efficacia del licenziamento comminato dal cessionario
  Cassazione civile – Ordinanza n. 28406 del 5 novembre 2024
- Infortunio in itinere e infortunio sul lavoro
  Cassazione civile – Ordinanza n. 28429 del 5 novembre 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

- Impropria fruizione dei permessi sindacali e potere di controllo del datore di lavoro
  Cassazione civile – Ordinanza n. 29135 del 12 novembre 2024

- Chiarimenti della Suprema Corte in tema di mobbing
  Cassazione civile – Ordinanza n. 29310 del 13 novembre 2024
  Cassazione civile – Ordinanza n. 29400 del 14 novembre 2024

- Accomodamento ragionevole e oneri del datore di lavoro
  Cassazione civile – Ordinanza n. 30080 del 21 novembre 2024

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

Proselitismo sindacale all'interno dei luoghi di lavoro – Limiti di ammissibilità

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 24595 del 13 settembre 2024

In tema di proselitismo sindacale (trattasi del caso "*uomo sandwich*"), la Suprema Corte ha ribadito che detta attività *"incontra i limiti previsti dall'art. 26, comma 1, della l. n. 300 del 1970 e pertanto si deve ritenere consentita soltanto se effettuata senza pregiudizio per il normale svolgimento dell'attività aziendale, alla luce delle concrete modalità organizzative dell'impresa e del tipo di lavoro cui sono addetti i destinatari delle comunicazioni"* (Cfr. Cass. n. 35643/2022).

Accertamento di mansioni superiori e riconoscimento delle indennità connesse

- Cassazione Civile – Sentenza n. 24830 del 16 settembre 2024

Nell'ambito di un procedimento giudiziale vertente sull'accertamento di mansioni superiori la Suprema Corte ha ribadito che lo *"svolgimento di mansioni corrispondenti al livello o al parametro […] determinativo della possibilità che il dipendente possa essere riconosciuto come "quadro" […] non può che far conseguire oltre che il riconoscimento della qualifica anche la relativa indennità di funzione"*.

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

Illegittima riduzione della retribuzione e nullità del relativo accordo posto in essere al di fuori delle formalità previste dalla legge a tutela dei diritti sostanziali del lavoratore

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26320 del 9 ottobre 2024

  Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte ha ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui *"il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato dall'art. 2103 c.c., implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto"* (Cfr. da ultimo Cass. n. 23205/2023).

  Nel caso di specie, infatti, oltre alla convalida in sede protetta, mancava anche il presupposto del mutamento di mansioni, pertanto, il Giudice di legittimità ha specificato che *"se la retribuzione è irriducibile, salvo accordo in sede protetta e a determinate condizioni in caso di mutamento di mansioni, a maggior ragione la retribuzione è irriducibile se neppure un mutamento di mansioni ricorra, comunque al di fuori della sede protetta".*

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

Assistenza al soggetto disabile e limiti di liceità

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26417 del 10 ottobre 2024

Nel caso di una dipendente licenziata in quanto accusata di aver usufruito in maniera impropria dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992, la Suprema Corte ha confermato il principio secondo cui *"l'assistenza non può essere intesa riduttivamente come mera assistenza personale al soggetto disabile presso la sua abitazione, ma deve necessariamente comprendere lo svolgimento di tutte le attività che il soggetto non sia in condizioni di compiere autonomamente"* (Cfr., da ultimo, Cass. n. 12679/2024 e n. 6468/2024), anche in considerazione del fatto che *"al momento della richiesta il dipendente può ancora non sapere esattamente quali incombenze dovrà adempiere nell'interesse del disabile assistito e quanto tempo sarà necessario per il loro assolvimento".*

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26514 dell'11 ottobre 2024

Alle medesime conclusioni di cui sopra approda la pronuncia in esame nella quale si sottolinea che *"elemento essenziale della fattispecie […] è l'esistenza di un diretto nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile"* che *"va inteso non in senso così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione col permesso, delle proprie esigenze personali o familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara e inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile, senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro."*.

Accertamento della giusta causa del licenziamento e limiti alla sindacabilità da parte della Cassazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26440 del 10 ottobre 2024

Relativamente a un licenziamento disciplinare comminato a un lavoratore che si era rivolto a un cliente in modo sgarbato e scurrile, la Cassazione pur affermando che *"la valutazione effettuata dal giudice di merito circa l'applicazione delle clausole generali non sfugge a una verifica in sede di giudizio di legittimità*", ha ribadito che *"l'accertamento della ricorrenza, nel caso concreto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano una "giusta causa" di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al solo giudice di merito e, come tale, incensurabile in sede di legittimità"*.

Illegittimità del licenziamento disciplinare se l'effetto diffamatorio scaturisce da evento dannoso imputabile al datore di lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26446 del 10 ottobre 2024

Nel caso di un licenziamento per giusta causa inflitto a seguito di pubblicazioni sui social network conseguenti a comportamenti del datore di lavoro successivamente ritenuti ingiusti, la Suprema Corte – dopo aver chiarito la portata della nozione di "insubordinazione" (Cfr. Cass. 7795/2017 e 13411/2020) – ha precisato che *"l'uso di espressioni, obiettivamente offensive e diffamatorie, proferite in una situazione in cui il rischio di un evento, più volte denunciato, si era invece verificato"* potessero essere puniti con la sanzione conservativa della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, accedendo al recente orientamento secondo cui *"in tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile […], il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo"* (Cfr. Cass. 11165/2022 e 20780/2022).

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

Superamento del periodo di comporto e blocco dei licenziamenti per emergenza pandemica da Covid-19

- Cassazione Civile – Sentenza n. 26634 del 14 ottobre 2024

  Nel licenziamento per superamento del periodo di comporto di una lavoratrice avvenuto durante il periodo pandemico, la Suprema Corte ha ribadito l'orientamento secondo cui tale fattispecie di recesso non si colloca all'interno della tutela prevista dall'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020.

  Prendendo le mosse dalla recente questione di legittimità costituzionale sollevata in relazione all'ipotesi di giustificatezza del licenziamento del dirigente (Cfr. Cass. 29 maggio 2024, n. 15030), la Cassazione sancisce che *"a maggior ragione, la nullità del divieto non è estensibile all'ipotesi di recesso per superamento del periodo di comporto, in quanto soggetto alle regole dettate dall'art. 2110 c.c., prevalenti, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali"* (Cfr. Cass. 19 aprile 2024, n. 10640). A corollario, il Giudice di legittimità precisa che *"la possibilità di licenziamento, anche nel periodo temporale interessato dal blocco, […] si ricava, […] dalla previsione di non computabilità, ai suoi fini, del periodo trascorso in quarantena domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva"*.

Ritardo nella presa servizio e licenziamento

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26770 del 15 ottobre 2024

Sul punto, la Suprema Corte ha ribadito che *"la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo sono anzitutto nozioni legali, ai sensi della legge 604/1966 e dell'art. 2119 c.c., alla cui stregua va valutata la gravità del comportamento in concreto tenuto dal lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo"* (Cfr. Cass. n. 88262017), pertanto, *"la tipizzazione delle cause di recesso contenuta nella contrattazione collettiva non è vincolante, potendo il catalogo delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo essere esteso"*.

Quantificazione del c.d. "danno morale soggettivo"

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 27723 del 25 ottobre 2024

La vicenda trae origine dal ricorso di una lavoratrice, vittima di violenza e stupro sul luogo di lavoro, che contestava le modalità di quantificazione, da parte dal Giudice del merito, del cd. "danno morale soggettivo", accordato a titolo aggiuntivo rispetto a quanto già liquidato a titolo di danno biologico.

Dopo aver ricordato il consolidato orientamento secondo cui *"non costituisce duplicazione risarcitoria la congiunta attribuzione di una somma di denaro a titolo di risarcimento del danno biologico, anche personalizzato, e di una ulteriore somma a titolo di risarcimento dei pregiudizi (definibili come danni morali) che non hanno fondamento medico-legale […] rappresentati dalla sofferenza interiore"* (Cfr., *ex multis*, Cass. n. 901/2018), la Suprema Corte ha, tuttavia, precisato che *"la valutazione equitativa del danno, in quanto inevitabilmente caratterizzata da un certo grado di approssimazione, è suscettibile di rilievi in sede di legittimità solo se la motivazione difetti totalmente di giustificazione o si discosti sensibilmente dai dati di comune esperienza, o sia fondata su criteri incongrui rispetto al caso concreto o radicalmente contraddittori, ovvero se l'esito della loro applicazione risulti particolarmente sproporzionato per eccesso o per difetto"* (Cfr. Cass. n. 1529/2010; Cass. n. 13153/2017; Cass. n. 31358/2021).

Efficacia del licenziamento comminato dal cessionario

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 28406 del 5 novembre 2024

Sul licenziamento comminato dal datore di lavoro cessionario a un lavoratore già destinatario del medesimo provvedimento inflitto dall'azienda cedente, la Suprema Corte ha chiarito che, in pendenza di giudizio di appello poi formatosi a seguito del perfezionamento del trasferimento del rapporto di lavoro, non rileva *"la circostanza che in sede di cessione […] nessuna delle parti avesse fatto cenno alla preesistenza di una controversia giudiziale pendente […], in quanto […] la sostituzione di un terzo ad una delle parti del rapporto assume portata generale, esplicando efficacia con riferimento a tutte le posizioni giuridiche attive e passive, incluse o generatesi nel rapporto, senza necessità di specifica o preventiva individuazione".*

Infortunio in itinere e infortunio sul lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 28429 del 5 novembre 2024

La Suprema Corte torna sulla distinzione tra infortunio in itinere e infortunio sul lavoro confermando il consolidato orientamento secondo il quale *"Il tempo per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria (e va, quindi, sommato al normale orario di lavoro come straordinario) allorché lo spostamento sia funzionale rispetto alla prestazione; in particolare, sussiste il carattere di funzionalità nei casi in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta destinato in diverse località per svolgervi la sua prestazione lavorativa"* (Cfr. Cass. n. 17511/10 e n. 5701/04).

Impropria fruizione dei permessi sindacali e potere di controllo del datore di lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 29135 del 12 novembre 2024

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte ha valutato l'illegittimità del lavoratore che ha fruito di permessi sindacali per soddisfare esigenze prettamente ed esclusivamente personali e familiari, riprendendo l'orientamento in base al quale *"pur avendo il diritto al permesso in capo al dirigente sindacale provinciale natura di diritto potestativo, nondimeno allo stesso datore di lavoro spetta il diritto al controllo per accertare l'effettiva partecipazione dei sindacalisti, fruitori di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi, nazionali o provinciali"* (Cfr. Cass. n. 11759/2003).

Chiarimenti della Suprema Corte in tema di mobbing

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 29310 del 13 novembre 2024

  Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte precisa che *"in tema di mobbing, la responsabilità esclusiva di altro dipendente, il quale si trovi eventualmente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, è configurabile solo ai sensi dell'art. 2043 c.c. e non a titolo contrattuale, essendo egli soggetto terzo con riguardo al rapporto di lavoro. Ne consegue che la dimostrazione di tale responsabilità dovrà essere fornita applicando le regole previste per gli illeciti aquiliani, in particolare quelle sulla ripartizione dell'onere della prova, e che la relativa azione si prescriverà nel termine di cinque anni"*.

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 29400 del 14 novembre 2024

  La pronuncia in esame offre alla Suprema Corte l'opportunità di chiarire i contorni giuridici della fattispecie di *mobbing*, che *"si caratterizza […] rispetto alle altre infrazioni dell'art. 2087 c.c., per il fatto di assumere rilievo principalmente in presenza di una serie di condotte legittime del datore di lavoro che siano unificate da un intento persecutorio […] nonostante la formale correttezza dell'operato del […] datore"*.

  Secondo la Cassazione, infatti, *"gli elementi che (lo) caratterizzano sono, quindi, dei fattori di rischio che esprimono la nocività dell'ambiente di lavoro e rendono qualificabile come inadempimento azioni e omissioni che, in assenza di siffatti elementi, non sarebbero contestabili."*. In tali ipotesi, dunque, spetta al lavoratore *"non solo allegare l'inadempimento datoriale e provare il titolo del suo diritto, il danno eventualmente subito e il nesso causale fra detto inadempimento e il pregiudizio lamentato, ma, in aggiunta a ciò, è tenuto a dimostrare anche il menzionato intento persecutorio"* (Cfr. Cass. n. 10992/2020).

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

Accomodamenti ragionevoli e oneri del datore di lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 30080 del 21 novembre 2024

Nel licenziamento di un lavoratore disabile per assenza ingiustificata allo scadere dell'aspettativa non retribuita e maturato il periodo massimo di comporto, la Suprema Corte ha precisato che la valutazione concreta nel merito non possa *"prescindere […] dalla consistenza dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli gravanti sul datore di lavoro nei confronti della persona con disabilità"* (Cfr. Cass. n. 6497/2021).

Nel considerare, dunque, *"legittimo il rifiuto opposto dal lavoratore alla richiesta, avanzata dal datore, di svolgimento di compiti aggiuntivi, incompatibili con l'adibizione costante del prestatore ad un impegno lavorativo gravoso nonché ostativi al recupero delle energie psicofisiche ed alla cura degli interessi familiari del medesimo"*, la Cassazione ha richiamato un consolidato orientamento secondo cui *"il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto […] non risulti contrario a buona fede"* (Cfr. Cass. n. 11408/2018), mentre – d'altro canto – deve essere tenuto in adeguato conto *"della entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto"* e *"della concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore"* (Cfr. Cass. n. 4404/2022).