AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

0

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

1/2025

GENNAIO - FEBBRAIO

Indice

- Rilevanza della condanna penale ai fini della giusta causa di licenziamento
  Cassazione civile – Sentenza n. 31866 dell'11 dicembre 2024
- Licenziamento del dirigente e criterio della giustificatezza
  Cassazione civile – Ordinanza n. 33154 del 18 dicembre 2024
- Cessazione dell'attività aziendale e licenziamento della lavoratrice madre
  Cassazione civile – Ordinanza n. 33298 del 19 dicembre 2024
- Insussistenza del fatto, tutela reintegratoria e risarcimento del danno – Questioni interpretative inerenti alla rilevanza del periodo di disoccupazione involontaria non coperto dalla indennità
  Cassazione civile – Ordinanza n. 33310 del 19 dicembre 2024
- Recesso dal ruolo di RSPP per dichiarata incompatibilità con il datore di lavoro – Rifiuto ingiustificato di assolvimento delle mansioni e licenziamento disciplinare
  Cassazione civile – Ordinanza n. 34553 del 27 dicembre 2024
- Straining e dovere di protezione ex art. 2087 c.c
  Cassazione civile – Ordinanza n. 123 del 4 gennaio 2025
- Licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comporto ordinario
  Cassazione civile – Ordinanza n. 170 del 7 gennaio 2025
- Licenziamento disciplinare e onere della prova
  Cassazione civile – Ordinanza n. 172 del 7 gennaio 2025
- Tempestività degli effetti della contestazione disciplinare
  Cassazione civile – Ordinanza n. 276 del 7 gennaio 2025
- Il licenziamento per motivi economici non esclude necessariamente il suo carattere discriminatorio
  Cassazione civile – Ordinanza n. 460 del 9 gennaio 2025
- Ragionevole accomodamento e tutela del lavoratore disabile
  Cassazione civile – Sentenza n. 605 del 10 gennaio 2025
- Controlli sulla e-mail aziendale
  Cassazione civile – Ordinanza n. 807 del 13 gennaio 2025

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

- Quantificazione e qualificazione del tempo dedicato all'assistenza al disabile
  Cassazione civile – Ordinanza n. 1227 del 17 gennaio 2025

- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di repêchage
  Cassazione civile – Ordinanza n. 1364 del 20 gennaio 2025

- Limiti al ricorso alla disciplina in materia di whistleblowing
  Cassazione civile – Sentenza n. 1880 del 27 gennaio 2025

- Licenziamento per trasferimento di azienda
  Cassazione civile – Sentenza n. 2301 del 31 gennaio 2025

- Uso improprio del congedo parentale e licenziamento
  Cassazione civile – Sentenza n. 2618 del 4 febbraio 2025

- Dequalificazione professionale e prova del danno
  Cassazione civile – Ordinanza n. 3400 del 10 febbraio 2025

- Licenziamento, controllo investigativo del datore di lavoro e profili attinenti alla violazione della privacy del dipendente
  Cassazione civile – Ordinanza n. 3607 del 12 febbraio 2025

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

Rilevanza della condanna penale ai fini della giusta causa di licenziamento

- Cassazione Civile – Sentenza n. 31866 dell'11 dicembre 2024

Con la pronuncia in esame, la Cassazione è tornata ad affrontare il tema della rilevanza sul rapporto di lavoro della condanna penale per fatti extra lavorativi, con specifico riguardo alla configurabilità della giusta causa di licenziamento. In particolare, nel caso di specie la Suprema Corte ha affermato come, pur non sussistendo un automatismo tra l'esito del processo penale e la configurabilità della giusta causa di licenziamento, quest'ultima debba ritenersi sussistere allorquando, anche tenendo conto dello specifico ruolo rivestito dal lavoratore, venga irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario, atteso il disvalore morale e sociale dei comportamenti extra-lavorativi oggetto della condanna.

Ed invero, a giudizio della Corte costituisce *"giusta causa di licenziamento una condotta extralavorativa, avente rilievo penale e sfociata in una sentenza irrevocabile di condanna, caratterizzata, sia pure nell'ambito di rapporti interpersonali o familiari, dal mancato rispetto della altrui dignità e da forme di violenza e sopraffazione fisica e psichica, non sporadiche, bensì abituali, specie ove le mansioni del lavoratore, incaricato di pubblico servizio come il conducente di autobus, comportino costante contatto col pubblico ed esigano rigoroso rispetto verso gli utenti e capacità di autocontrollo"*. Viene, pertanto, confermato l'orientamento secondo cui il lavoratore *"è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso"* (da ultimo, Cass. n. 267 del 2024).

Giova, altresì, rilevare come la Suprema Corte attribuisca peso specifico alla natura pubblicistica del servizio di trasporto e alla circostanza che un eventuale percorso riabilitativo non possa *"retroattivamente eliderne la gravità sul piano disciplinare a cagione del loro impatto negativo sulla prospettiva di corretta futura esecuzione della prestazione, in modo scevro da quegli aspetti di violenza e sopraffazione, non sporadica, ma caratterizzata da abitualità* e *[…] pericolosità in concreto in relazione alle mansioni di conducente di autobus affidate al dipendente, quotidianamente tenuto a circolare nel traffico, in condizioni quindi stressanti, e ad avere contatto con gli utenti, nei cui confronti deve essere evitato […] ogni rischio di intemperanza o reazioni scomposte, offensive o violente"*.

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

Licenziamento del dirigente e criterio della giustificatezza

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 33154 del 18 dicembre 2024

In tema di licenziamento di un dipendente con qualifica di dirigente, la Suprema Corte ha ribadito il principio secondo cui la giustificazione del recesso *"non deve necessariamente coincidere con le ragioni previste (dall')art. 3 della l. n. 604/66, posto che il principio di correttezza e buona fede, […] deve essere coordinato con quello della libertà di iniziativa economica […] che verrebbe radicalmente negata, ove si impedisse all'imprenditore, a fronte di razionali e non arbitrarie ristrutturazioni aziendali, di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa"* (cfr., Cass. n. 13719/2006 e n. 3628/2012). Viene, in tal modo, confermata la differenza tra il concetto di giustificatezza che sottende al licenziamento di tale particolare categoria di lavoratori e la nozione di giustificato motivo oggettivo che sottostà all'interruzione del rapporto di lavoro per la generalità dei dipendenti.

Inoltre, con riferimento al caso in cui la comunicazione del recesso difetti delle motivazioni, viene ribadito l'orientamento secondo cui *"pur prevedendo che, in caso di risoluzione ad iniziativa dell'impresa, quest'ultima sia tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, non sanziona tale omissione con il riconoscimento dell'indennità supplementare, ma si limita a prevedere che il dirigente, ove ritenga ingiustificato il recesso, possa ricorrere al collegio arbitrale*/(giudizio ordinario)*"* (cfr. Cass. n. 3175/2013).

Cessazione dell'attività aziendale e licenziamento della lavoratrice madre

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 33298 del 19 dicembre 2024

Con la pronuncia in esame la Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento comminato a una lavoratrice madre a seguito di cessazione dell'intera attività aziendale, sebbene non ancora certificata dalla cancellazione della società dal registro delle imprese, dal momento che il precetto normativo della "cessazione dell'attività dell'azienda" va ricondotto *"alla conclusione concreta dell'attività operativa aziendale, non già all'estinzione dell'impresa o della società"*, rilevando *"l'aspetto sostanziale della reale ed effettiva cessazione dell'attività"*.

Insussistenza del fatto, tutela reintegratoria e risarcimento del danno – Questioni interpretative inerenti alla rilevanza del periodo di disoccupazione involontaria non coperto dalla indennità

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 33310 del 19 dicembre 2024

  Nel caso di specie, vertente su un accertamento dell'insussistenza del fatto addotto a base del licenziamento con conseguente condanna dell'azienda alla reintegra e al pagamento dell'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità, la Cassazione è giunta ad affermare come il mancato assolvimento dell'onere della prova non abiliti di per sé una interpretazione della normativa in senso costituzionalmente orientato laddove il lavoratore sia rimasto senza lavoro e senza retribuzione per un tempo superiore all'anno.

  Sul punto, giova, peraltro, ricordare che la stessa Cassazione, dopo aver richiamato il principio della Corte costituzionale secondo cui la *"reintegrazione non costituisce il solo e indefettibile modello di tutela del prestatore a fronte dell'illegittimità del licenziamento, che sia compatibile con la garanzia costituzionale del lavoro"* (cfr., *ex multis,* Corte cost. nn. 46/2000 e 128/2024), ha osservato come restino comunque *"aperte differenti questioni come quella concernente la qualificazione in termini di involontaria disoccupazione del periodo non coperto dall'indennità forfettizzata"* (cfr. ordinanza interlocutoria n. 22985/2024 in materia di contratto a tempo determinato e ordinanza interlocutoria n. 25399/2024).

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

Recesso dal ruolo di RSPP per dichiarata incompatibilità con il datore di lavoro – Rifiuto ingiustificato di assolvimento delle mansioni e licenziamento disciplinare

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 34553 del 27 dicembre 2024

La vicenda trae origine dal licenziamento di un lavoratore che aveva comunicato al datore di lavoro l'intenzione di recedere dall'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), inizialmente a causa dell'inconciliabilità con altre mansioni affidategli e successivamente *"per la manifesta incompatibilità con lo stesso datore di lavoro"*, rifiutandosi, dunque, di adempiere a direttive aziendali.

In particolare, la Suprema Corte, dopo aver confermato come gli estremi della "insubordinazione" si configurino a fronte del *"rifiuto del dipendente di adempimento delle disposizioni dei superiori e ricomprende(ndo) qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento delle suddette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale"*, ha precisato che tale condotta è giustificabile *"solo se l'altra parte sia totalmente inadempiente"* e non può essere corroborata dalla mera locuzione *"manifesta incompatibilità con lo stesso datore di lavoro"*.

Quanto all'invocato profilo della delega e alla conseguente possibilità per il dipendente di non accettarla, la Cassazione ha chiarito che *"la mera designazione del* RSPP *non costituisce una delega di funzioni e non è dunque sufficiente a sollevare il datore di lavoro ed i dirigenti dalle rispettive responsabilità in tema di violazione degli obblighi dettati per la prevenzione degli infortuni sul lavoro"* (cfr. Cass. pen. n. 24958/2017) e pertanto, nel caso di specie, si è trattato di una *"designazione endo-aziendale ad un dipendente della società, peraltro dopo averlo sollevato da altre mansioni, il quale si è rifiutato comunque di assolverlo"*.

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

Straining e dovere di protezione ex art. 2087 c.c

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 123 del 4 gennaio 2025

La pronuncia in esame analizza nuovamente la fattispecie del c.d. "straining", identificabile con il ricorrere di una situazione lavorativa "stressogena" che, anche in mancanza di azioni vessatorie concomitanti e riconducibili al vero e proprio "mobbing", appare suscettibile di produrre effetti dannosi nell'ambiente lavorativo e nella sfera giuridica dell'interessato.

In particolare, la Suprema Corte ha confermato la violazione dell'art. 2087 c.c. da parte del datore di lavoro che consente *"anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori"* o che reitera *"comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 15957/2024).

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

Licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comporto ordinario

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 170 del 7 gennaio 2025

Sempre in tema di licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, la Suprema Corte ha ribadito il principio secondo cui *"in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto previsto per il lavoratore non disabile al lavoratore che si trovi in condizione di disabilità"* in quanto *"la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili […] trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comporto in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto, in quanto in posizione di particolare svantaggio".*

Nel merito, viene, altresì, richiamato l'orientamento per cui insiste in capo al datore di lavoro l'onere di *"acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli"*, nonché rivolto un invito alla contrattazione collettiva di disciplinare *"in modo esplicito"* il comporto per tale specifica tipologia di lavoratori *"avendo riguardo alla condizione soggettiva"* e *"non risultando di per sé sufficiente il rilievo dato alle ipotesi di assenze determinate dal particolari patologie o connotate da una certa gravità"*.

Licenziamento disciplinare e onere della prova

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 172 del 7 gennaio 2025

Nel caso di licenziamento disciplinare comminato a seguito di una serie di comportamenti disciplinarmente rilevanti, la Cassazione ribadisce come non spetti al datore di lavoro *"dover provare di aver licenziato solo per il complesso delle condotte addebitate"*, essendo "*il lavoratore a dover provare che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, i singoli episodi fossero tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 26764/2019).

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

Tempestività degli effetti della contestazione disciplinare

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 276 del 7 gennaio 2025

Nel caso di contestazioni disciplinari plurime trasmesse a un lavoratore, la Cassazione ha ribadito che *"la comunicazione degli addebiti costituisce […] un atto unilaterale recettizio […] destinato a perfezionarsi e a produrre i propri effetti solo dal momento in cui la dichiarazione che lo esprime sia pervenuta nella sfera di conoscenza del destinatario"*, non rilevando, pertanto, il momento dell'invio, ma quello della consegna o della ricezione.

La Cassazione ha, altresì, richiamato il consolidato orientamento in tema di tempestività degli addebiti secondo il quale *"il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo i propri dipendenti, contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento, atteso che un simile obbligo, non previsto dalla legge né desumibile dai principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato, sicché la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza"* (Cfr. Cass. n. 7467/2023).

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

Il licenziamento per motivi economici non esclude necessariamente il suo carattere discriminatorio

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 460 del 9 gennaio 2025

Nel caso di una manager portatrice di handicap licenziata per motivazioni di carattere economico-organizzativo, la Cassazione ha riformato la pronuncia in appello nella quale si sosteneva che *"il licenziamento non potesse essere discriminatorio in ragione dell'esistenza dell'elemento forte del motivo riorganizzativo accertato nel giudizio"* e che *"l'accertata sussistenza di una motivazione organizzativa del licenziamento preclud*(esse) ex se *la sua natura discriminatoria".*

Al contrario, la Suprema Corte ha affermato come, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale (cfr. Cass. n. 6575/2016, n. 28453/18 e n. 9665/2019), *"il licenziamento possa essere, direttamente o indirettamente, discriminatorio anche quando concorra una ragione legittima, come il motivo economico".*

La Cassazione ha, peraltro, ravvisato anche la violazione del "criterio di alleggerimento della prova" da parte del Giudice di appello dal momento che, spostando *"tutto l'onere di allegazione e prova a carico della lavoratrice",* ha completamente capovolto l'onere probatorio che consente al lavoratore *"di fornire elementi di fatto dai quali si possa desumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori"* e pone a suo carico la dimostrazione *"che il fatto non esista ovvero le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione"* (cfr. Cass. n. 1/2020).

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

Ragionevole accomodamento e tutela del lavoratore disabile

- Cassazione Civile – Sentenza n. 605 del 10 gennaio 2025

  Nel caso di un lavoratore invalido civile a cui era stata negata la possibilità di svolgere, da remoto o in modalità agile, le stesse mansioni espletate presso la sede di assegnazione, la Suprema Corte ha individuato nello *smart working "il ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, [è] idoneo a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa"* (cfr. Cass n. 6497/2021).

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

Controlli sulla e-mail aziendale

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 807 del 13 gennaio 2025

  In tema di indagini effettuate dal datore di lavoro sulla posta elettronica aziendale del dipendente, la Cassazione ha ribadito che l'avvio di *"un controllo retrospettivo, eseguito cioè su dati archiviati e memorizzati nel sistema in epoca anteriore"* si pone *"in contrasto con l'art. 4 St. lav. che legittima unicamente controlli tecnologici* ex post*, vale a dire su comportamenti posti in essere successivamente all'insorgenza del fondato sospetto".*

  Secondo la Suprema Corte, difatti, può *"parlarsi di controllo* ex post *solo ove, a seguito del fondato sospetto del datore circa la commissione di illeciti ad opera del lavoratore, il datore stesso provveda, da quel momento, alla raccolta delle informazioni e solo tali informazioni successive potranno fondare l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare essendo invece precluso al datore di ricercare nel passato lavorativo elementi di conferma del fondato sospetto e di utilizzare gli stessi a scopi disciplinari in quanto ciò equivarrebbe a legittimare l'uso di dati probatori raccolti prima (e archiviati nel sistema informatico) e a prescindere dal sospetto di condotte illecite da parte del dipendente"*.

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

Quantificazione e qualificazione del tempo dedicato all'assistenza al disabile

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 1227 del 17 gennaio 2025

  Nel caso di un licenziamento intimato a un lavoratore, reo di aver fornito assistenza al familiare disabile ex legge n. 104/1992 per meno della metà del tempo complessivo dei permessi richiesti, la Cassazione – dopo aver esaminato comparativamente la nozione di "abuso del diritto" e aver chiarito la necessaria compresenza di elementi soggettivi e oggettivi – ha chiarito che *"non sono sufficienti meri dati quantitativi, ma occorre compiere una valutazione complessiva, sia quantitativa che qualitativa, della condotta tenuta dal lavoratore, tenendo altresì conto del contesto in cui quella condotta è stata tenuta"*, precisando che *"il c.d. abuso del diritto potrà configurarsi soltanto quando l'assistenza al disabile sia mancata del tutto, oppure sia avvenuta per tempi così irrisori oppure con modalità talmente insignificanti, da far ritenere vanificate le finalità primarie dell'intervento assistenziale voluto dal legislatore".*

  Si tratta di una pronuncia particolarmente significativa che si pone in parziale controtendenza rispetto all'orientamento della stessa Corte secondo cui *"anche a non voler seguire necessariamente la figura "dell'abuso di diritto",* si è ritenuta grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede la mancata assistenza per metà del tempo dovuto (Cfr. Cass. n. 9217/2016).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di repêchage

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 1364 del 20 gennaio 2025

Con la pronuncia in esame, la Cassazione torna sull'obbligo di repêchage in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, richiamando l'orientamento secondo il quale *"il datore di lavoro non è tenuto a creare nuove posizioni o a modificare l'organizzazione aziendale per conservare il posto al lavoratore, ma deve dimostrare solo l'assenza di posti liberi compatibili con la professionalità del dipendente, non potendo il giudice, una volta emersa la prova della soppressione del posto, imporre al datore di mantenere una posizione di lavoro anche inferiore, poiché si sostituirebbe all'imprenditore nel compito di organizzazione aziendale che a lui compete"* (Cfr. Cass. n. 23301/2018).

La Suprema Corte ha, difatti, ribadito come *"l'onere del datore di lavoro si limiti alla dimostrazione dell'inesistenza di posizioni vacanti compatibili con le mansioni del lavoratore, senza obbligo di estendere la ricerca ad altre funzioni non strettamente correlate, né si spinge a dover creare posizioni nuove o adibire il lavoratore a mansioni diverse dalla professionalità di riferimento"* (cfr. Cass. n. 31520/2019).

Limiti al ricorso alla disciplina in materia di whistleblowing

- Cassazione Civile – Sentenza n. 1880 del 27 gennaio 2025

Con riguardo alla normativa in materia di *whistleblowing*, la Suprema Corte ricorda che tale specifica disciplina *"non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori. Questo tipo di conflitti infatti sono disciplinati da altre normative e da altre procedure".*

Licenziamento per trasferimento di azienda

- Cassazione Civile – Sentenza n. 2301 del 31 gennaio 2025

Con la sentenza in esame, la Suprema Corte è intervenuta in merito al licenziamento comminato per cessazione di attività connesso a un trasferimento d'azienda. Al riguardo, la Cassazione ha, in primo luogo, ribadito che *"il licenziamento causato dal trasferimento d'azienda non è nullo ma annullabile per difetto di giustificato motivo oggettivo, in quanto l'art. 2112 c.c. non pone un generale divieto di recesso datoriale ma si limita ad escludere che la vicenda traslativa possa di per sé giustificarlo"* (Cfr. Cass. n. 3186/2019).

Partendo da tale assunto, in linea con i precedenti giurisprudenziali in materia, è stato affermato che *"l'effetto estintivo del licenziamento illegittimo intimato in epoca anteriore al trasferimento, destinato ad essere travolto dalla sentenza di annullamento, comporta che il rapporto di lavoro ripristinato tra le parti originarie si trasferisce in capo al cessionario"* (Cfr. Cass. n. 23533/2013). Tale principio, però, non può trovare applicazione nel caso in cui alla declaratoria di illegittimità del recesso consegua la tutela obbligatoria ex legge n. 604 del 1966, in quanto determinando la pronuncia giudiziale "*solo una ricostituzione da quel momento del rapporto di lavoro, e quindi, all'atto del relativo ordine giudiziale, certamente non produce effetti ripristinatori"*. Ne deriva, dunque, come non possa verificarsi la traslazione del rapporto *ex* articolo 2112 del Codice civile, con inapplicabilità della tutela reintegratoria e indennità risarcitoria a carico del solo cedente.

Uso improprio del congedo parentale e licenziamento

- Cassazione Civile – Sentenza n. 2618 del 4 febbraio 2025

La pronuncia in esame, nell'affrontare il caso del licenziamento di un lavoratore che, durante il periodo di godimento del congedo parentale, aveva svolto altra attività lavorativa, con ciò ponendo in essere una condotta in conflitto con le finalità cui detto istituto è preposto conferma come simile comportamento costituisca *"grave violazione del dovere di fedeltà gravante ex art. 2105 c.c. sul lavoratore"* e si connoti *"per il suo particolare disvalore sociale alla luce delle specifiche finalità in relazione alle quali è modulato […] ed ai sacrifici e costi organizzativi che impone alla parte datoriale a fronte dell'esercizio di tale diritto potestativo da parte del titolare".*

Secondo il Giudice di legittimità, infatti, *"la compressione della iniziativa datoriale* lato sensu *intesa ed il sacrificio imposto alla collettività in relazione ai costi sociali ed economici connessi alla fruizione del congedo parentale a giustificare una valutazione particolarmente rigorosa, sotto il profilo disciplinare, della condotta del lavoratore che si sia sostanziata nello sviamento dalle finalità proprie dell'istituto ed in un utilizzazione strumentale dello stesso per la realizzazione di finalità ad esso del tutto estranee".*

Dequalificazione professionale e prova del danno

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 3400 del 10 febbraio 2025

In tema di risarcimento del danno non patrimoniale alla professionalità, la Suprema Corte ha richiamato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale *"è risarcibile il danno non patrimoniale ogni qual volta si verifichi una grave violazione dei diritti del lavoratore, che costituiscono oggetto di tutela costituzionale, da accertarsi in base alla persistenza del comportamento lesivo, alla durata e alla reiterazione delle situazioni di disagio professionale e personale, all'inerzia del datore di lavoro rispetto alle istanze del prestatore di lavoro, anche a prescindere da uno specifico intento di declassarlo o svilirne i compiti"* (cfr. Cass. n. 24585/2019).

Con la pronuncia in esame si ribadisce la rilevanza, ai fini dell'accertamento del nocumento e, quindi, del diritto al risarcimento, di elementi presuntivi, tra cui la pregressa riassegnazione alle corrette mansioni, la durata del rapporto lavorativo e del demansionamento patito e, soprattutto, la *"velocità dell'evoluzione tecnologica del settore"* che incide in misura sempre più significativa sul depauperamento della professionalità progressivamente acquisita.

Licenziamento, controllo investigativo del datore di lavoro e profili attinenti alla violazione della privacy del dipendente

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 3607 del 12 febbraio 2025

  Nel caso di un licenziamento per falsa attestazione della presenza in servizio e per utilizzo improprio del mezzo aziendale, la Cassazione ribadisce l'orientamento secondo cui *"i controlli del datore di lavoro, anche a mezzo di agenzia investigativa, sono legittimi ove siano finalizzati a verificare comportamenti del lavoratore che possano integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo, non potendo, invece, avere ad oggetto l'adempimento/inadempimento della prestazione lavorativa, in ragione del divieto di cui agli artt. 2 e 3 St. lav."* (Cfr., *ex multis*, Cass. n. 6174/2019).

  Viene, inoltre, confermato che in casi del tipo di cui si discute *"neppure sussiste la lamentata violazione della privacy del dipendente, seguito nei suoi spostamenti, in quanto il controllo era effettuato in luoghi pubblici e finalizzato ad accertare le cause dell'allontanamento*".