AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

0

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

4/2025

LUGLIO – AGOSTO - SETTEMBRE

Indice

- Codatorialità e regime solidale delle obbligazioni
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 16839 del 23 giugno 2025
- Subentro nell'appalto e accertamento del trasferimento d'azienda
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 17379 del 28 giugno 2025
- Rinunciabilità al riposo nelle giornate coincidenti con le festività infrasettimanali
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 17383 del 28 giugno 2025
- Uso aziendale e condizioni per la modificabilità
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 17687 del 30 giugno 2025
- Repêchage e mantenimento dell'orario di lavoro
  Cassazione Civile – Sentenza n. 18063 del 3 luglio 2025
- Licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza
  Cassazione Civile – Sentenza n. 19367 del 14 luglio 2025
- Obbligo di repêchage e rifiuto del lavoratore a essere adibito a mansioni di livello inferiore
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 19556 del 15 luglio 2025
- Fruizione delle ferie residue al termine del rapporto di lavoro e obblighi del datore
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 20035 del 18 luglio 2025
- Successione nel tempo di più provvedimenti di licenziamento e riflessi del giudicato
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 20572 del 22 luglio 2025
- Risarcimento da licenziamento illegittimo e deducibilità di quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 20686 del 22 luglio 2025
- Inadempimenti datoriali sequenziali e illegittimità del licenziamento
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 21965 del 30 luglio 2025
- Licenziamento disciplinare per insubordinazione
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 23565 del 19 agosto 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

- Licenziamento disciplinare a seguito di condanna penale per fatti estranei all'attività lavorativa
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 24100 del 28 agosto 2025

- Tutela reintegratoria attenuata in caso di nullità genetica del patto di prova
  Cassazione Civile – Sentenza n. 24201 del 29 agosto 2025

- Controlli a distanza sulla posta elettronica privata di ex dipendenti
  Cassazione Civile – Sentenza n. 24204 del 29 agosto 2025

- Licenziamento discriminatorio e onere probatorio "attenuato"
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 24245 del 31 agosto 2025

- Sviamento della finalità del congedo parentale
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 24922 del 9 settembre 2025

- Licenziamento per sopravvenuta inidoneità
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 24994 dell'11 settembre 2025

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

Codatorialità e regime solidale delle obbligazioni

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 16839 del 23 giugno 2025

La Cassazione torna a pronunciarsi sul tema della codatorialità, ribadendo come *"qualora uno stesso dipendente presti servizio contemporaneamente a favore di diversi datori di lavoro, titolari di distinte imprese, e l'attività sia svolta in modo indifferenziato […] è configurabile l'unicità del rapporto di lavoro e tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative"* (cfr., sul punto, Cass. n. 11107/2006).

Ne discende che *"lo schema plurisoggettivo […] non muta la natura delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro"* (con espresso riferimento al credito-debito retributivo e alla protezione da licenziamento illegittimo) e, pertanto, risulta *"infondata la domanda di accertamento del diritto a una ulteriore retribuzione, perché la codatorialità determina una situazione di solidarietà, non di cumulo o raddoppio del rapporto di credito-debito, in assenza di prova del danno o di ragioni di maggiorazioni retributive; così come, in mancanza di impugnativa del recesso nei confronti di tutti i co-datori di lavoro, non opera la solidarietà passiva derivante dall'unicità del rapporto"*.

Subentro nell'appalto e accertamento del trasferimento d'azienda

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 17379 del 28 giugno 2025

Nel caso di un lavoratore che aveva intimato la retrodatazione della propria anzianità lavorativa alla società subentrante nell'appalto sulla base di un titolo esecutivo originariamente ottenuto nei confronti del precedente datore, la Cassazione ha ribadito che, ai sensi dell'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, *rationae temporis*, *"occorre accertare in concreto che vi sia stato un trasferimento di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., mediante il passaggio di beni di non trascurabile entità, nella loro funzione unitaria e strumentale all'attività di impresa, o almeno del* know how *o di altri caratteri idonei a conferire autonomia operativa ad un gruppo di dipendenti".*

Anche nella versione novellata dall'art. 30 della l. n. 122/2016, del resto, *"in caso di subentro di un nuovo appaltatore dotato di una propria struttura organizzativa e operativa, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto non integra l'ipotesi di trasferimento d'azienda se il complesso di elementi organizzativi e produttivi introdotti dal subentrante è caratterizzato da profili di novità tali da interrompere il nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà precedentemente sussistente tra i fattori della produzione che consentivano l'esecuzione dell'appalto".*

Rinunciabilità al riposo nelle giornate coincidenti con le festività infrasettimanali

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 17383 del 28 giugno 2025

Pur confermando il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione di determinate ricorrenze religiose e civili conservando la normale retribuzione giornaliera (cfr. Cass. n. 5712/1986), la Cassazione ha, tuttavia, ribadito che la rinunciabilità al riposo nelle giornate coincidenti con le festività infrasettimanali (leggi nn. 260/1949, 90/1954 e 54/1977) *"è rimessa all'accordo delle parti individuali (Cass. n. 16592 del 2015) o ad accordi sindacali stipulati da OO.SS. cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato (Cass. n. 22482 del 2016; Cass. n. 16634 del 2005, nonché Cass. 27948 del 2017 e Cass. n. 18887 del 2019)"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 29907/2021).

Uso aziendale e condizioni per la modificabilità

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 17687 del 30 giugno 2025

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha richiamato la giurisprudenza secondo cui *"la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole ai dipendenti integra gli estremi dell'uso aziendale che, essendo diretto, quale fonte sociale, a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con la collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 2996/2023).

Giova sottolineare come la pronuncia in esame si collochi in senso non uniforme rispetto a diverso orientamento che ammette il superamento della prassi per atto unilaterale del datore di lavoro a fronte di espressa disdetta da parte di questi (cfr., da ultimo, Cass. n. 16171/2025).

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

Repêchage e mantenimento dell'orario di lavoro

- Cassazione Civile – Sentenza n. 18063 del 3 luglio 2025

Nel caso di un lavoratore, titolare di permessi *ex* legge n. 104/92, licenziato per giustificato motivo oggettivo a seguito del rifiuto alla ricollocazione in orario diverso da quello c.d. "*a ciclo continuo-semicontinuo*", sempre goduto dal lavoratore nei vent'anni di rapporto, la Cassazione ha confermato l'orientamento secondo cui, qualora tale mutamento comprometta l'effettiva assistenza al disabile, il *repêchage* deve essere effettuato in modo particolarmente pregnante (cfr. Cass. n. 13934/2024).

Nel caso di specie, il fatto che il lavoratore, in sede protetta, avesse chiesto di poter essere adibito a qualsiasi lavoro anche inferiore purché su orario di lavoro a ciclo continuo (proprio per ragioni inerenti all'assistenza del coniuge), avrebbe dovuto indurre il datore *"prima di estinguere il rapporto di lavoro […]* a *offrire al lavoratore anche gli altri posti di lavoro vacanti e disponibili nell'orario di lavoro che questi già osservava e che ha successivamente riempito con l'assunzione di nuovi dipendenti*".

Licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza

- Cassazione Civile – Sentenza n. 19367 del 14 luglio 2025

Nel caso del licenziamento per giusta causa di una dipendente in stato di gravidanza, la Cassazione ha confermato, riscontrata la colpa grave della lavoratrice, l'esclusione della sussistenza del divieto di recesso *ex* art. 54, co. 3, lett. a), del d.lgs. n. 151/2005, precisando, tuttavia, che *"la verifica in ordine alla sussistenza della colpa grave che […] rende inoperante il* (predetto) *divieto […] deve estendersi ad un'ampia ricostruzione fattuale del caso concreto ed alla considerazione della vicenda espulsiva nella pluralità dei suoi diversi componenti, quali le possibili ripercussioni sui diversi piani personale, psicologico, familiare ed organizzativo della fase dell'esistenza in cui la donna si trova, con un rigore valutativo adeguato, ponendosi tale colpa come causa di esclusione di un divieto che attua la tutela costituzionale della maternità e dell'infanzia"* (cfr. Cass. n. 2004/2017).

Obbligo di *repêchage* e rifiuto del lavoratore a essere adibito a mansioni di livello inferiore

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 19556 del 15 luglio 2025

Nel caso di un lavoratore che aveva rifiutato la proposta di adibizione a mansioni di livello inferiore con corrispondente riduzione della retribuzione, la Cassazione ha ribadito come, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore sia *"tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore"* (di recente, cfr. Cass. n. 2739/2024).

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha, inoltre, precisato che detto obbligo datoriale *"anche ai sensi del novellato art. 2103, comma 2, c.c., è limitato alla ricollocazione in mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento e che non necessitano di una specifica formazione"* (cfr. Cass. n. 17036/2024 e Cass. n. 10627/2024).

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

Fruizione delle ferie residue al termine del rapporto di lavoro e obblighi del datore

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 20035 del 18 luglio 2025

In tema di fruizione di ferie residue, la Cassazione ha escluso *"la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e dell'indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore, mediante un'informazione adeguata, sia stato posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro"* (cfr. Cass. n. 16175/2024).

Nel caso di specie, infatti, il lavoratore aveva ricevuto tardivamente la comunicazione con l'invito a usufruire delle ferie residue e aveva potuto adempiere solo in misura parziale *"residuando tuttavia ulteriori giorni di ferie […] rispetto ai quali non vi era possibilità di godimento in ragione dell'imminente cessazione del rapporto di lavoro"*. Pertanto, secondo la Cassazione, *"grava sul datore di lavoro l'onere di allegare e di provare di aver messo in condizione il lavoratore di fruire di tutte le ferie residue"* e, dunque, spetta sempre al datore offrire *"la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato"* (cfr. Cass. n. 21780/2022).

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

Successione nel tempo di più provvedimenti di licenziamento e riflessi del giudicato

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 20572 del 22 luglio 2025

In caso di successione di licenziamenti comminati in tempi e per ragioni differenti, la Cassazione ha ribadito che l'accertamento dell'illegittimità del primo atto di recesso non pregiudica l'efficacia del secondo atto interruttivo del rapporto di lavoro, con la conseguenza che *"il lavoratore non può far valere il giudicato formatosi in ordine all'illegittimità del primo licenziamento, assumendo che l'ordine di reintegrazione (emesso dopo il secondo licenziamento) contenga anche l'accertamento dell'attualità del rapporto e quindi travolga anche l'accertamento (definitivo in ragione del secondo giudicato) dell'idoneità del secondo licenziamento a risolvere il rapporto"*.

Risarcimento da licenziamento illegittimo e deducibilità di quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 20686 del 22 luglio 2025

  Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha ribadito che, anche in regime di *jobs act*, *"l'aliunde perceptum dal lavoratore illegittimamente licenziato riguarda il danno eccedente la misura minima (pari a cinque mensilità di retribuzione) garantita dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970"* (cfr. Cass. n. 3205/1992).

Inadempimenti datoriali sequenziali e illegittimità del licenziamento

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 21965 del 30 luglio 2025

Nel caso del licenziamento di una lavoratrice rea di essersi rifiutata di ottemperare al provvedimento datoriale di assegnazione ad altra sede e a mansioni asseritamente dequalificanti, la Cassazione ha ribadito l'orientamento secondo cui *"qualora una delle parti adduca, a giustificazione della propria inadempienza, l'inadempimento dell'altra"* è necessaria una *"valutazione comparativa dei comportamenti, considerando non tanto il mero elemento cronologico quanto i rapporti di causalità e proporzionalità esistenti tra le prestazioni inadempiute rispetto alla funzione economico sociale del contratto […] affinché l'eccezione di inadempimento sia conforme a buona fede e non pretestuosamente strumentale all'intento di sottrarsi alle proprie obbligazioni contrattuali"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 8911/2019), anche valorizzando, come nel caso di specie, *"la sequenza e la connessione degli inadempimenti datoriali"*.

Licenziamento disciplinare per insubordinazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 23565 del 19 agosto 2025

In tema di licenziamento disciplinare, la Cassazione ha ribadito l'orientamento *"che privilegia una nozione ampia di insubordinazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato; che non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori […], ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale* (cfr. Cass. n. 5804/1987; Cass. n. 9635/2016; Cass. n. 7795/2017; Cass. n. 9736/2018; Cass. n. 22382/2018; Cass. n. 3277/2020; Cass. n. 13411/2020; Cass. n. 7795/2021).

Licenziamento disciplinare a seguito di condanna penale per fatti estranei all'attività lavorativa

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 24100 del 28 agosto 2025

In caso di un licenziamento comminato a seguito della condanna penale a pena detentiva, la Cassazione, nel confermare il principio secondo cui l'elemento fiduciario posto a base del rapporto può risultare irrimediabilmente leso anche a fronte di condotte penalmente rilevanti commesse al di fuori dell'attività lavorativa e del tutto estranee alla stessa, ha ribadito che *"il lasso temporale tra i fatti e la loro contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi* (cfr., tra molte, Cass. n. 28974/2017), precisando, altresì, che *"il principio della immediatezza della contestazione non può considerarsi violato dal datore di lavoro il quale, avendo scelto ai fini di un corretto accertamento del fatto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale, contesti l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore gli appaiano ragionevolmente sussistenti"* (cfr. Cass. n. 5057/2016 e Cass. n. 27069/2018, ma anche e soprattutto Cass. n. 241/2006 e n. 1101/2007 nella parte in cui parlano di *"prudente indugio del datore di lavoro"*).

La Cassazione, infine, ha precisato che *"ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore è tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è irrilevante che analoga inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro"* in quanto solo l'identità delle situazioni avrebbe potuto *"privare il provvedimento espulsivo della sua base giustificativa, non potendo porsi a carico del datore di lavoro l'onere di fornire, per ciascun licenziamento, la motivazione del provvedimento adottato, comparata a quelle assunte in fattispecie analoghe"* (cfr. Cass. n. 5546/2010).

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

Tutela reintegratoria attenuata in caso di nullità genetica del patto di prova

- Cassazione Civile – Sentenza n. 24201 del 29 agosto 2025

Con la pronuncia in esame, la Cassazione è intervenuta sulle conseguenze connesse al licenziamento *ad nutum* intimato dal datore di lavoro in relazione a un patto di prova nullo.

In particolare, la Suprema Corte, alla luce dei principi statuiti dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 128/2024, ha chiarito che *"il recesso disposto per il mancato superamento di un patto di prova geneticamente nullo rappresenta una ipotesi di licenziamento privo di giustificazione per insussistenza del fatto"* e, pertanto, *"il mancato superamento di una prova che non esiste è, in sostanza, una chiara ipotesi di insussistenza del fatto materiale […]* che comporta l'applicazione di una tutela che "*non potrà che essere quella della reintegrazione cd. attenuata"*, in quanto *"recesso privo di giustificazione"*.

Controlli a distanza sulla posta elettronica privata di *ex* dipendenti

- Cassazione Civile – Sentenza n. 24204 del 29 agosto 2025

In tema di controlli sulla posta elettronica privata, la Cassazione ha ritenuto *"illegittime la conservazione e la categorizzazione dei dati personali dei dipendenti, relativi alla navigazione in Internet, all'utilizzo della posta elettronica ed alle utenze telefoniche da essi chiamate, acquisiti dal datore di lavoro […] attraverso impianti e sistemi di controllo la cui installazione sia avvenuta senza il positivo esperimento delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970 […] applicabili anche ai controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando comportino la possibilità di verifica a distanza dell'attività di questi ultimi, ed in assenza dell'acquisizione del consenso individuale e del rilascio delle informative previste dal d.lgs. n. 196 del 2003. Il trattamento di quei dati si traduce, infatti, nella violazione dell'art. 8 della menzionata legge, che vieta lo svolgimento di indagini sulle opinioni e sulla vita personale del lavoratore, anche se le informazioni raccolte non siano in concreto utilizzate* (cfr. Cass. n. 18302/2016).

Licenziamento discriminatorio e onere probatorio "attenuato"

- **Cassazione Civile – Ordinanza n. 24245 del 31 agosto 2025**

In tema di licenziamento discriminatorio, la Cassazione ha ribadito che non vi è *"un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore del ricorrente, prevedendo a carico del datore di lavoro […] 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 in ragione del sesso"* (cfr., fra le altre, Cass. n. 14206/2013; Cass. n. 23338/2018; Cass. n. 25543/2018; Cass. n. 1/2020 e Cass. n. 3361/2023).

Sviamento della finalità del congedo parentale

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 24922 del 9 settembre 2025

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale, anche mutuato dall'analoga *ratio* sottesa all'utilizzazione dei permessi *ex* legge n. 104/1992 (cfr., *ex multis*, Cass. n. 4984/2014; Cass. n. 8784/2015; Cass. n. 5574/2016; Cass. n. 9749/2016 e, più di recente, Cass. n. 23891/2018; Cass. n. 8310/2019; Cass. n. 21529/2019), relativo al legittimo licenziamento del lavoratore che, durante il periodo di congedo parentale, svolga qualunque altra attività che non si ponga in diretta relazione con l'assistenza al figlio (cfr. Cass. n. 509/2018 e, da ultimo, Cass. n. 6468 del 2024, Cass. n. 2157/2025 e Cass. n. 5906/2025).

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

Licenziamento per sopravvenuta inidoneità

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 24994 dell'11 settembre 2025

Con la pronuncia in parola, la Cassazione ha ripreso un orientamento oramai consolidato con il quale *"nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 216 del 2003, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, 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, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei 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, nella parte in cui, richiamando Cass. n. 5688/1979, indica come "ragionevole" ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale". Cfr., sempre sul tema, Cass. n. 15002/2023; n. 31471/2023; n. 35850/2023; n. 10568/2024 e n. 14307/2024).