
SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

RACCOLTA DI GIURISPRUDENZA

A cura di Alberto Massaia

Sommario

1. SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, FATTI OGGETTO DI CONTESTAZIONE	3
1.1 Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità nell'utilizzo di computer e telefoni aziendali, di internet e social network.....	3
1.2 Sentenze riguardanti contestazioni per litigi, diverbi, comportamenti violenti ecc.	6
1.2 Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità relative ad assenze (derivanti da malattie o altre cause).....	8
1.3 Sentenze riguardanti contestazioni per scarso rendimento.	14
1.4 Sentenze riguardanti contestazioni per fatti estranei al rapporto di lavoro.....	16
1.5 Sentenze riguardanti contestazioni relative ad una casistica di irregolarità lavorative.....	18
2. SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, REGOLARITÀ DELLA PROCEDURA	26
2.1 Sentenze riguardanti la tempestività e specificità della contestazione.	26
2.2 Sentenze riguardanti la pubblicazione del codice disciplinare.....	29
2.3 Sentenze riguardanti l'immutabilità della contestazione e l'impossibilità di reiterarla per gli stessi fatti.	30
2.4 Sentenze riguardanti il colloquio successivo alla contestazione.....	31
2.5 Sentenze riguardanti altre questioni connesse alla procedura disciplinare.	33
4. LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, VALUTAZIONE DEL FATTO CONTESTATO, IN PARTICOLARE VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONE FRA FATTO E SANZIONE (PRIMA E DOPO LA "LEGGE FORNERO" N.92/2012)	35
5. LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE.....	44
6. COMPUTO DEI DIPENDENTI AI FINI DEL LICENZIAMENTO	45
7 LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, REINTEGRA SUL POSTO DI LAVORO	46
8 LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, RISARCIMENTO DEL DANNO – EFFETTI SU RETRIBUZIONI E CONTRIBUTI.	48

9 LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE.....	53
10 QUESTIONI PROCESSUALI.....	55
11 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	57
11.1 Sentenze riguardanti la soppressione del posto di lavoro, il <i>repêchage</i> , le mansioni ed il demansionamento.	57
11.2 Sentenze riguardanti l'impossibilità del lavoratore di svolgere la propria prestazione (malattia oltre il termine di comporto e aspettativa, carcerazione ecc.).	64
11.3 Sentenze riguardanti l'assegnazione ad altri lavoratori delle mansioni del lavoratore licenziato.....	67
11.4 Sentenze riguardanti le motivazioni e i criteri seguiti dal datore di lavoro per il licenziamento.....	68
11.5 Sentenze riguardanti la posizione delle categorie prodotte in situazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.....	70
11.6 Altre sentenze.....	71
12 SENTENZE SU ALTRE TEMATICHE	72

Aggiornamento al 6 agosto 2015

1. SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, FATTI OGGETTO DI CONTESTAZIONE

1.1 Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità nell'utilizzo di computer e telefoni aziendali, di internet e social network.

Uso di facebook in orario di lavoro

Con sentenza n. 10955/2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento effettuato dal datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente che utilizzava, a fini personali, facebook, telefono cellulare e tablet, durante l'orario di lavoro.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come tali attività possano interrompere la prestazione lavorativa e creare un danno all'azienda in termini di produttività e di sicurezza sul lavoro (causata dalla distrazione).

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10955 del 27/05/2015

Espressioni ingiuriose contro l'azienda e contro colleghe di lavoro postate su facebook

Con ordinanza del 28 gennaio 2015, il Tribunale di Ivrea ha confermato il licenziamento comminato ad un lavoratore il quale aveva postato sul proprio profilo facebook la lettera con cui l'azienda lo riammetteva in servizio dopo un precedente contenzioso, accompagnata da commenti diffamatori nei confronti dell'azienda ed altresì da pesanti ingiurie a sfondo sessuale nei confronti di alcune colleghe di lavoro.

Secondo il giudice, tale comportamento fa cadere il vincolo fiduciario, considerando anche il fatto che quanto sopra era visibile a tutti gli utenti che si connettevano al sito ed era stato rimosso soltanto dopo un'esplicita diffida dell'azienda.

Ordinanza Tribunale di Ivrea del 28/1/2015

L'ordinanza conferma l'orientamento giurisprudenziale del licenziamento per giusta causa (Appello Torino, sentenza del 17 luglio 2014, n. 164; Tribunale Milano, sez. lav., ordinanza del 1 agosto 2014) per post denigratori a danno del datore di lavoro ma anche nei confronti delle stesse dipendenti dell'azienda (ed è questo l'elemento di novità).

Espressioni ingiuriose contro l'azienda postate su facebook

Con ordinanza del 1° agosto 2014, il Tribunale di Milano ha confermato il licenziamento comminato ad un lavoratore il quale – in orario di lavoro e sul computer aziendale – aveva visitato siti pornografici ed aveva postato sul proprio profilo facebook alcune fotografie che lo ritraevano sul posto di lavoro con altri colleghi, accompagnate da commenti ingiuriosi nei confronti dell'azienda.

Secondo il giudice, tale comportamento fa cadere il vincolo fiduciario, in quanto contrario ai doveri di diligenza, lealtà e correttezza.

Riguardo alla navigazione su siti pornografici, l'ordinanza non approfondisce se l'impresa avesse o meno adottato un disciplinare in materia di posta elettronica ed internet ed un sistema di filtri, secondo le prescrizioni del provvedimento generale del Garante privacy del 1 marzo 2007; peraltro, il controllo sul computer e sulle navigazioni in rete è stato effettuato dopo la pubblicazione su facebook delle immagini e delle relative didascalie.

Ordinanza Tribunale di Milano del 01/08/2014

Uso personale del computer aziendale

Con sentenza n. 17859/2014, la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore che, per fini personali, si era connesso con il computer aziendale ad internet ed aveva scaricato films ed altro materiale, contravvenendo a quanto previsto dal regolamento e dal codice disciplinare del contratto collettivo applicato dall'azienda. Inoltre, il lavoratore aveva copiato, senza le preventive autorizzazioni, dati aziendali riservati.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 17859 del 13/08/2014

Utilizzo improprio del computer aziendale

Con la sentenza n.26397/2013 la Cassazione ha stabilito che l'indebita utilizzazione del pc aziendale non fa scattare il licenziamento a meno che la società non dimostri di aver subito un danno a causa del comportamento contestato al dipendente. Nel caso specifico si contestava al dipendente di aver installato un programma per scaricare musica e film nel computer aziendale e di aver negato tale operazione. La Suprema Corte ha ritenuto che tale episodio – unico fatto contestato in 15 anni di attività lavorativa e privo di comprovate conseguenze dannose per l'impresa – non fosse tale da ledere il vincolo fiduciario.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.26397 del 26/11/2013

Registrazione di telefonate d'ufficio.

Con sentenza n. 26143 del 21 novembre 2013, la Cassazione ha affermato la legittimità di un provvedimento di licenziamento adottato da un'azienda ospedaliera nei confronti di un lavoratore che, violando il principio di riservatezza, aveva registrato le conversazioni di colleghi, senza che gli stessi ne fossero a conoscenza, pur se tale condotta era finalizzata a provare una situazione di mobbing.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. n. 26143 del 21/11/2013

Utilizzo improprio del computer aziendale

Con la sentenza n.25069/2013 la Cassazione, ribaltando la pronuncia della Corte d'Appello, ha stabilito che l'utilizzo protratto nel tempo del computer d'ufficio per giocare on line si configura quale giusta causa di licenziamento in quanto ha provocato, in tal modo, un danno economico e di immagine all'azienda.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.25069 del 07/11/2013

Utilizzo dell'indirizzario aziendale per criticare l'azienda

Con la sentenza n.20715/2013 la Cassazione ha stabilito che può essere legittimamente licenziato il dipendente, dirigente sindacale, che trasferisce l'indirizzario aziendale sul computer del proprio sindacato per inviare email contenenti critiche all'azienda presso la quale lavora. Per la Corte, estrarre un indirizzario interno ad uso aziendale al quale potevano accedere tutti i dipendenti (si trattava di indirizzi di dipendenti e collaboratori) e trasferirlo sul computer del sindacato per poi utilizzarlo per l'invio di alcune email, anche con volantini allegati, contenenti critiche verso la direzione aziendale, integra una condotta rilevante dal punto di vista disciplinare e tale da dichiarare legittimo il licenziamento sotto il profilo del giustificato motivo soggettivo.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.20715 del 10/09/2013

Telefonate private dal telefono dell'ufficio, valutazione

Con la sentenza n.10550/2013 la Cassazione ha stabilito che l'utilizzo eccessivo del telefono cellulare di servizio per inviare messaggi privati, non lede in modo irrimediabile il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e dipendente, tanto da giustificare il licenziamento.

La Cassazione, inoltre, si è pronunciata in merito all'applicabilità della nuova disciplina dei licenziamenti introdotta dalla legge n.92/2012, ritenendo che il nuovo testo dell'art.18 della legge n. 300/1970 sia immediatamente applicabile.

Sent. Cassazione sez. Lavoro n. 10550 del 07/05/2013

Telefonate private dal telefono dell'ufficio, reato di peculato

Con la sentenza n.19054/2013 la Cassazione Penale definisce "peculato d'uso" il comportamento del dipendente pubblico che usa privatamente il telefono dell'ufficio. Con questa sentenza, i giudici tracciano i confini della rilevanza penale del peculato d'uso, chiarendo che l'utilizzo del telefono per fini personali, "quando sia economicamente e funzionalmente non significativo" è penalmente irrilevante, anche se le telefonate private non sono urgenti ma di carattere "ricreativo".

Sent. Cass. Sez. Unite Penali n. 19054 del 02/05/2013

Telefonate private dal telefono dell'ufficio; controllo dell'attività lavorativa

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 16622/2012 ha stabilito alcuni principi in tema di controllo delle telefonate effettuate da un lavoratore sul posto di lavoro. Il caso riguardava un lavoratore di call center licenziato in quanto l'azienda aveva accertato che nell'arco di 3 mesi aveva intrattenuto 460 telefonate di lavoro di durata inferiore ai 15 secondi (secondo l'azienda tale tempistica era insufficiente per ascoltare le richieste degli utenti e dare una risposta) ed inoltre 136 telefonate di carattere personale.

Secondo la Suprema Corte, il licenziamento è illegittimo, in violazione alle norme della legge n. 300/1970 sul controllo a distanza dei lavoratori; in particolare, l'azienda avrebbe posto in essere non un controllo difensivo, bensì un controllo sulla sfera della prestazione lavorativa dei singoli lavoratori, senza alcun filtro che potesse impedire di risalire alle identità dei singoli lavoratori sottoposti a controllo.

Sent. Cass. n. 16622 del 01/10/2012

Collegamento in remoto nelle ore notturne al computer aziendale

Con la sentenza n.10432/2012 la Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento per carenza di giusta causa o giustificato motivo del lavoratore accusato di aver effettuato dei tentativi notturni di accesso al sistema informativo della banca e di aver configurato il computer aziendale con software ed hardware non autorizzati. La Corte, in questo caso, ritiene non provata la circostanza del collegamento del computer ad un modem idoneo a consentire la connessione ed il controllo remoto della postazione e, per quanto riguarda la configurazione del computer, si rileva la mancanza di prova dell'esclusività dell'uso dello stesso da parte del dipendente in questione, mentre si rileva che sul computer aveva operato un tutor della banca in sede ispettiva.

Sent. Cass. lavoro n. 10432 del 22/06/2012

Eliminazione di file dal computer aziendale e sottrazione di cd rom

Con la sentenza n.8555/2012 la Cassazione ha stabilito che il dipendente che cancella file dal computer aziendale e sottrae cd rom, risponde dei reati di furto e danneggiamento, anche se il "salvataggio" di alcuni documenti è ancora possibile, grazie all'uso di tecniche che richiedono comunque tempo e denaro. I giudici evidenziano che il recupero dei dati (spostati da un certo ambiente e inseriti in via provvisoria nel cestino) può anche essere possibile, ma con procedure che richiedono l'intervento di esperti con un aggravio di costi per l'azienda.

Sent. Cass. n. 8555 del 05/03/2012

Diffusione su facebook di un video ripreso nei locali dell'azienda.

Si segnala il caso di un video girato da un dipendente nei locali di un call center e che riprendeva un altro dipendente mentre dileggiava i clienti che si rivolgevano al call center in questione. Il video, nel quale compariva anche la ragione sociale e la sede del datore di lavoro, è stato inserito su facebook. Entrambi i dipendenti sono stati licenziati per giusta causa, per aver danneggiato l'immagine aziendale. I due lavoratori hanno impugnato in via d'urgenza i licenziamenti avanti il Tribunale di La Spezia. Il Tribunale, con due ordinanze in data 11 e 31 gennaio 2012 ha respinto entrambi i ricorsi in via d'urgenza. In particolare, il ricorso del lavoratore ripreso nel video è stato respinto argomentando che "la diffusione di video e/o immagini tramite social network determina un grave e concreto rischio di diffusione incontrollata degli stessi, indipendentemente dall'accessibilità alle informazioni ivi contenute ad un gruppo eventualmente ristretto di amici."

Tribunale di La Spezia ordinanze 11/1/2012 e 31/1/2012

Utilizzo del proprio computer da parte di terzi

Con l'ordinanza n.2056 del 2011 la Cassazione è intervenuta sull'argomento dichiarando legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore che consente a terzi l'utilizzo del proprio computer affidatogli dall'azienda in via esclusiva, violando le disposizioni datoriali sulla sicurezza informatica e arrecando grave pregiudizio al datore di lavoro che si traduce nell'impossibilità di un ragionevole affidamento di una gestione corretta delle mansioni affidategli.

Ord. Cassazione n. 2056 del 27/01/2011

1.2 Sentenze riguardanti contestazioni per litigi, diverbi, comportamenti violenti ecc..

Mancanza di autocontrollo e intenzionalità

Con sentenza n. 25015/2014, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore che nel corso di un diverbio aveva lanciato una scrivania contro un collega e si era altresì rifiutato di prestargli soccorso. La Cassazione, in particolare, ha confermato la valutazione fatta dai giudici d'appello in ordine alla mancanza di autocontrollo nell'ambiente di lavoro ed all'intenzionalità del fatto.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 25015 del 25/11/2014

Diverbio e reazione violenta

Con la sentenza n.10814/2013 la Cassazione ha stabilito che il licenziamento senza preavviso è legittimo se per futili motivi il lavoratore assume comportamenti aggressivi che ledono irrimediabilmente il rapporto fiduciario con l'azienda stessa. La Cassazione precisa inoltre che il giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito contestato, è un giudizio di fatto e come tale è riservato al giudice di merito e non è censurabile in Cassazione qualora sia stato congruamente ed adeguatamente motivato.

Sent. Cass. lavoro n. 10814 del 08/05/2013

Diverbio litigioso seguito da vie di fatto fra dipendenti

Con la sentenza n.5280/2013 la Cassazione ha stabilito, in materia di licenziamento disciplinare, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva. Tale valutazione non deve avvenire sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro. Anche se il contratto collettivo prevede un determinato comportamento come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso, il giudice investito dell'impugnativa della legittimità del licenziamento deve comunque verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore.

Sent. Cass. Lavoro n. 5280 del 04/03/2013

Scontro verbale con un superiore

Con la sentenza n.807/2013 la Cassazione, annullando un licenziamento, ha ribadito, in tema di licenziamento per giusta causa, il principio di proporzionalità tra fatto addebitato e recesso. Ogni comportamento deve essere valutato per la sua gravità al fine di comprendere se esso sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro tanto da far ritenere impossibile la continuazione del rapporto di lavoro. La gravità dell'inadempimento, precisa la Cassazione, deve essere valutata nel rispetto della regola generale della "non scarsa importanza" (art. 1455 codice civile), sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, tale cioè da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro per essersi irrimediabilmente incrinato il rapporto di fiducia.

Sent. Cass. lavoro n. 807 del 15/01/2013

Ingiurie verso il datore di lavoro

La sentenza della Corte di Cassazione n.15353/2012, esamina le conseguenze disciplinari sul rapporto di lavoro, in caso di espressioni ingiuriose proferite dal lavoratore ai danni del datore di lavoro. Più precisamente distingue le seguenti situazioni: ingiurie provocate da mobbing del datore; promesse datoriali non mantenute; e-mail ingiuriose e diffamanti all'indirizzo del datore di lavoro.

Sent. Cass. n. 15353 del 13/09/2012

Comportamento non collaborativo e offensivo del dipendente

Con la sentenza n.14575/2012 la Cassazione ha affermato che il comportamento scorretto, imbarazzante, offensivo da parte di un dipendente, comportamento protrattosi per mesi nei confronti sia dei colleghi che di soggetti esterni, sino a creare un clima di tensione nell'ambiente di lavoro, è idoneo a compromettere il rapporto fiduciario tra le parti, rendendo legittimo il licenziamento per giusta causa.

Sent. Cass. n. 14575 del 20/08/2012

Espressioni irriverenti verso il superiore donna

Con la sentenza n.10426/2012 la Cassazione ha escluso l'applicazione della massima sanzione disciplinare nel caso di un dipendente che si abbandoni in un'unica occasione a un'intemperanza verbale verso il superiore gerarchico; questo anche se l'espressione utilizzata ridicolizza professionalmente il superiore in quanto donna. La Corte, quindi, pur definendo la condotta del lavoratore spiacevole e inopportuna in quanto il destinatario era una donna, stabilisce che l'episodio occasionale, non dimostra né una volontà di insubordinazione, né un'aperta insofferenza nei confronti del potere disciplinare e organizzativo del datore di lavoro.

Sent. Cass. n. 10426 del 22/06/2012

Aggressione fisica del superiore gerarchico

Con la sentenza n.8351 del 2011 la Cassazione ha stabilito che la violenta aggressione nei confronti di un superiore gerarchico per ragioni lavorative è certamente circostanza idonea a comportare ripercussioni nell'ambiente lavorativo e a minare radicalmente la fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente; diventa perciò pienamente ricorrente la giusta causa di licenziamento che in questo caso intende sottolineare di particolare gravità la violazione di regole minime di comportamento civile.

Sent. Cass. lavoro n. 8351 del 12/04/2011

Insulto episodico a un superiore da parte del lavoratore

La Suprema Corte con la sentenza n.3042 del 2011 ha precisato che l'insulto episodico del dipendente al suo superiore non giustifica il licenziamento per giusta causa.

Sent. Cass. n. 3042 del 08/02/2011

1.2 Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità relative ad assenze (derivanti da malattie o altre cause).

Attività lavorativa svolta presso terzi durante un'assenza per infortunio

Con sentenza n. 10627/2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore che lavorava presso un'altra azienda durante il periodo di assenza per infortunio sul lavoro.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come la prestazione di attività lavorativa in favore di terzi, da parte del dipendente che goda di un periodo di riposo, è sanzionabile (anche con il licenziamento) in quanto, impedendo la reintegrazione delle energie psicofisiche, risulta pregiudizievole all'adempimento dell'obbligazione lavorativa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10627 del 22/05/2015

Uso irregolare dei permessi di cui alla legge n. 104/1992

Con sentenza n. 8784/2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato ad un lavoratore che, durante il periodo di permesso per assistenza a familiare disabile (legge n. 104/1992), è stato trovato in una discoteca. I giudici della Suprema Corte hanno rilevato

come a fronte di un permesso dato per assistere un familiare, il lavoratore abbia soddisfatto esigenze personali, compromettendo così il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 8784 del 30/04/2015

Abbandono del posto di lavoro

Con la sentenza n. 3129/2015, la Corte di Cassazione ha ribadito la legittimità del licenziamento qualora il dipendente abbandoni il posto di lavoro senza fornire alcuna giustificazione e successivamente faccia pervenire certificati medici risultati mendaci.

I giudici della Suprema Corte hanno ravvisato, nel comportamento del lavoratore, una condotta in violazione dei doveri di correttezza e di tempestiva informazione delle circostanze impeditive della prestazione, tale da giustificare la sanzione espulsiva.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 3129 del 17/02/2015

Assenze ingiustificate

Con sentenza n. 2803/2015, la Corte di Cassazione ha affermato che il datore di lavoro non può negare il congedo per lutto di un familiare (così come stabilito dall'articolo 4 della legge n. 53/2000); viceversa, ha la facoltà di concedere o meno il congedo per "gravi e documentati motivi familiari", in quanto detto congedo deve prevedere una specifica autorizzazione da parte del datore di lavoro e non può essere usufruito dal lavoratore senza autorizzazione.

In considerazione di ciò, la Suprema Corte ha valutato positivamente il licenziamento, per assenze ingiustificate, di un lavoratore che, in forza di un "allargamento" delle specifiche previste esclusivamente per il lutto di un familiare, si era assentato, in più occasioni con la scusa di "gravi motivi" senza richiedere la preventiva autorizzazione e senza alcuna verifica sulla giustificazione addotta.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 2803 del 12/02/2015

Assenze – illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n. 348/2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento comminato ad una lavoratrice nelle seguenti circostanze.

Dapprima, il 10 gennaio 2005, veniva formalizzato alla lavoratrice un licenziamento per scarso rendimento; tale licenziamento era impugnato l'11 gennaio; il datore di lavoro revocava il primo licenziamento e il 21 gennaio ne formalizzava un secondo motivato da 3 giorni di assenza ingiustificata (nel periodo 10-12 gennaio).

I giudici della Suprema Corte hanno confermato la sentenza di appello, che aveva considerato revocato il primo licenziamento ed illegittimo il secondo, disponendo la reintegra in servizio della lavoratrice. Questo per il fatto di assoluta ovvietà che non può considerarsi assenza ingiustificata l'assenza successiva al primo licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.348 del 13/1/2015

Assenza ingiustificata

Con la sentenza n. 25380/2014, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento per giusta causa, nei confronti di un lavoratore che non comunica tempestivamente le motivazioni del mancato rientro in servizio ed inoltre fornisce false informazioni riguardo l'assenza (nel caso specifico, l'assenza era dovuta a custodia cautelare in carcere).

Nel caso concreto, secondo i giudici della Suprema Corte, l'assenza prolungata ed ingiustificata ha compromesso irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.25380 del 01/12/2014

Attività svolta durante la malattia – illegittimità del licenziamento

La Cassazione, con sentenza n. 22386/2014, ha affermato l'illegittimità di un licenziamento comminato per attività lavorativa svolta durante un'assenza per malattia

I giudici della Suprema Corte hanno considerato il licenziamento illegittimo, in quanto il datore di lavoro non ha fornito prove in ordine all'incompatibilità delle attività svolte con la malattia; di conseguenza non sussistevano prove riguardo ad un possibile ritardo nella guarigione.

Analogo orientamento in ordine all'onere della prova gravante sul datore di lavoro è stato seguito dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 4869/2014. Un orientamento meno severo per il datore di lavoro è stato seguito invece dalle sentenze della Corte di Cassazione n. 17625/2014, n. 21093/2014, n. 25162/2014.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 22386 del 22/10/2014

Lavori svolti durante la malattia

La Cassazione, con sentenza n. 21093 del 2014, ha ribadito la possibilità, da parte del datore di lavoro, di licenziare per giusta causa il lavoratore in malattia che durante detto periodo svolga altri lavori incompatibili con il proprio stato di salute.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 21093 del 07/10/2014

Attività svolta durante la malattia

Con sentenza n. 17625/2014, la Cassazione ha affermato che è illegittimo il comportamento di un lavoratore che durante lo stato di malattia svolga un'altra attività, pur se la stessa è compatibile con la patologia impeditiva ma interferisca con i doveri di cura e di riposo prescritti dal medico curante. Il caso di specie era relativo a un operatore di casello autostradale che durante un'assenza per malattia aveva svolto per due giorni l'attività di fantino ippico.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17625 del 5/08/2014

Irregolarità durante un'assenza per malattia

La Corte di Cassazione, nella sentenza n.15365/2014, ha stabilito come legittimo il licenziamento del dipendente che durante il periodo di malattia svolga la stessa attività lavorativa presso terzi. Nel caso esaminato si trattava di un dipendente di un supermercato del reparto macelleria che durante l'assenza per malattia era andato a lavorare presso un'altra macelleria.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15365 del 04/07/2014

Assenza ingiustificata - Disvalore ambientale

Con la sentenza n.12806/2014 la Cassazione, nell'ambito della responsabilità disciplinare, ha stabilito come possa essere rilevante l'elemento costituito dal "disvalore ambientale" nella condotta del dipendente nei confronti dell'azienda, in quanto modello diseducativo e disincentivante anche nei confronti degli altri dipendenti. Nel caso in esame è stato quindi considerato legittimo il licenziamento di un lavoratore che si era assentato dal servizio a seguito del diniego ad usufruire

delle ferie nel periodo desiderato, anche se era l'unico episodio di insubordinazione in una lunga carriera lavorativa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 12806 del 06/06/2014

Assenze ingiustificate

La Corte di Cassazione ha stabilito, con sentenza n. 10352/2014, che rientra tra gli obblighi di correttezza e diligenza del prestatore di lavoro anche quello di comunicare tempestivamente al datore di lavoro eventuali impedimenti nel regolare espletamento della prestazione che determinino la necessità di assentarsi. Il mancato rispetto di tale obbligo può giustificare il licenziamento, poiché la mancata comunicazione dell'assenza dal lavoro, anche se in astratto dovuta a motivi legittimi, è idonea ad arrecare alla controparte datoriale un pregiudizio organizzativo, derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10352 del 13/5/2014

Assenze ingiustificate ed onere probatorio in capo al datore di lavoro

Con sentenza n. 7108/2014, la Cassazione ha ribadito che in tema di licenziamento per giusta causa dovuto ad assenze ingiustificate del lavoratore, l'onere della prova è in capo al datore di lavoro. In pratica, spetta al datore di lavoro provare le assenze del lavoratore, mentre in capo al lavoratore permane la possibilità di dimostrare che tali assenze non derivino da cause addebitabili allo stesso.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 7108 del 26/03/2014

Assenteismo e condotta scorretta del lavoratore malato

Con sentenza n. 1777/2014, la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento nei confronti del dipendente per lunghi periodi di malattia, qualora quest'ultimo assuma comportamenti scorretti che impediscono la prosecuzione del rapporto di lavoro. La Suprema Corte ha precisato che il recesso del datore è giustificato, in quanto la conservazione del posto durante la malattia non ha ragion d'essere in presenza di una condotta di tale gravità da non consentire nemmeno temporaneamente la continuazione del rapporto.

Nota bene:

si rammenta che la giurisprudenza della Corte di Cassazione sull'argomento è basata sul principio che lo stato di malattia:

- A) non preclude l'irrogazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragion d'essere la conservazione del posto durante la malattia in presenza di un comportamento che non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto (v. tra le altre Cass. 1.06.05 n. 11674 e 27.02.98 n. 2209);
- B) parallelamente sospende l'efficacia del licenziamento per giustificato motivo o il decorso del periodo di preavviso (se la malattia sia intervenuta durante tale periodo) (Cass. 10.10.13 n. 23063 e 4.07.01 n. 9037). Ne consegue che il licenziamento, che non sia irrogato per giusta causa, durante lo stato di malattia è sospeso fino alla guarigione e da quel momento riprende la sua efficacia (Cass. 7.01.05 n. 239 e 6.08.01 n. 10881).

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.1777 del 28/01/2014

Attività sporadica ed occasionale svolta durante il periodo di malattia

Con la sentenza n.23365/2013 la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore che durante il periodo di malattia aveva svolto una sporadica attività presso

l'agenzia immobiliare di un congiunto. I giudici, rilevando che l'attività in questione era caratterizzata da occasionalità e sporadicità e quindi non assimilabile ad una prestazione lavorativa, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.23365 del 15/10/2013

Ritardo reiterato a lavoro e falsificazione della presenza

Con sentenza n. 21203/2013, la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato al lavoratore che si reca ripetutamente in ritardo al lavoro falsificando, inoltre, l'orario di ingresso. La Suprema Corte, in tal modo, ha ritenuto corretta la valutazione del datore di lavoro secondo cui la condotta del dipendente integrava un'ipotesi ex articolo 2119 del codice civile e cioè "un comportamento talmente grave da ledere irrimediabilmente il nesso di fiducia che deve sostenere il rapporto". Riprendendo quanto riferito dai giudici di merito, la Corte ha evidenziato la gravità della condotta posta in essere dal ricorrente, sottolineando che non si è trattato di un episodio isolato, ma di più episodi avvenuti in più riprese in breve lasso di tempo, per cui le modalità della condotta e la frequenza degli episodi contestati depongono per la mala fede del lavoratore, il quale aveva finito, in tal modo, per ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che avrebbe dovuto sorreggere il rapporto di lavoro".

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 21203 del 17/09/2013

Mancata comunicazione dell'assenza per malattia

Con la sentenza n.10552/2013 la Cassazione ricorda che il lavoratore dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente la propria impossibilità a svolgere le mansioni alle quali adibito, a cominciare dalla sua presenza sul posto di lavoro. Per la Cassazione, quindi, la violazione di tale obbligo, configura il licenziamento per giusta causa, motivato dalla mancata comunicazione dell'informazione al datore di lavoro in modo corretto e tempestivo, prima ancora di comunicarne le ragioni.

Sent. Cass. lavoro n. 10552 del 07/05/2013

Ritardato invio del certificato di malattia

Con la sentenza n.106/2013 la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva inviato con cinque giorni di ritardo la certificazione di malattia della durata di tre mesi. La Suprema Corte ha valutato la sanzione espulsiva eccessiva rispetto alla previsione del contratto di settore in considerazione anche del fatto che l'imprenditore era a conoscenza dello stato di salute del dipendente, avendo ricevuto in precedenza altri certificati medici non oggetto di alcuna contestazione.

Sent. Cass. n. 106 del 16/01/2013

Attività non gravosa durante un'assenza per malattia

Con la sentenza n.15476/2012 la Cassazione ha stabilito, in base a quanto definito nell'art.2110 del codice civile, che il lavoratore non è tenuto a fornire nessuna ulteriore prova a conferma della certificazione medica e della perdurante inabilità lavorativa. Pertanto, lo svolgimento di un'altra attività lavorativa la cui gravosità non è comparabile a quella di un'attività lavorativa piena, non è idonea a configurare un inadempimento ai danni dell'interesse del datore di lavoro e, il suo comportamento non contrasta con gli obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro.

Sent. Cass. lavoro n. 15476 del 14/09/2012

Mancato rientro al lavoro dopo il periodo di maternità

La Corte di Cassazione nella sentenza n.14905/2012 ha stabilito come legittimo il licenziamento della lavoratrice che al fine del periodo di maternità si rifiutava di rientrare al lavoro giustificando tale scelta per il fatto che non gli era stata pagata una mensilità. La Corte ha valutato come valido il licenziamento facendo una valutazione che teneva conto anche dell'atteggiamento precedente della lavoratrice (in particolare, il rifiuto di fornire le coordinate bancarie per il ritiro delle sue competenze).

Sent. Cass. lavoro n. 14905 del 05/09/2012

Lavoratore affetto da depressione

Con la sentenza n.11798/2012 la Corte di Cassazione ha stabilito che se il dipendente ha disturbi di ansia, soffre di attacchi di panico e abbia una labilità emotiva esasperata, che nel tempo si trasforma in una vera e propria sintomatologia depressiva, il licenziamento disciplinare è illegittimo. Trattandosi di una vera e propria malattia, al lavoratore viene riconosciuta la tutela stabilita in base al contratto collettivo, compresa quella sul periodo di comporto.

Sent. Cass. Lavoro n. 11798 del 12/07/2012

Mancato invio del certificato medico

Con la sentenza n.2003 del 13 febbraio 2012, la Corte di Cassazione ha stabilito che è legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore in malattia, assente alle visite domiciliari di controllo e che invia i certificati che risulta assente alle visite domiciliari o di controllo disposte dall'Inps e che invia in ritardo i certificati medici. Si tratta, infatti, di un atteggiamento che testimonia una volontà di pregiudicare l'interesse datoriale ad esser posto in condizione di effettuare un'adeguata verifica dello stato di malattia del dipendente assente e che compromette in maniera irrimediabile il vincolo fiduciario.

Sent. Cass. Lavoro n.2003 del 13/2/2012

Abbandono ingiustificato del posto di lavoro

Con la sentenza n.18955 del 2011 la Cassazione ha stabilito che l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro è sanzionabile con un'ammonizione o una multa e la sospensione, ma non con il licenziamento, che si configura illegittimo, nel caso in esame, anche in considerazione del mancato adempimento di affissione preventiva del codice disciplinare.

Sent. Cass. n. 18955 del 17/09/2011

Alterazione del foglio presenze, rilevanza disciplinare

La Suprema Corte con la sentenza n.5019 del 2011, ha precisato che è legittimo licenziare il dipendente che esce in anticipo sull'orario di lavoro, alterando il foglio delle presenze, solo se sussistono le circostanze che, nel loro complesso, indicano una minore rilevanza disciplinare di tale condotta. Nel caso in esame la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento in quanto il lavoratore aveva terminato i compiti che gli erano stati assegnati ed era uscito in anticipo di pochi minuti.

Sent. Cass. n. 5019 del 01/03/2011

Ferie, imprudenze, malattie: rilevanza disciplinare

Con la sentenza n.1699 del 2011 la Cassazione richiama il principio della correttezza e della buona fede (art.1175 e 1375 del Cod. proc. civ.) che deve presiedere all'esecuzione del contratto, il quale assume rilevanza non solo sotto il profilo del comportamento in relazione a specifici obblighi di prestazione, ma anche sotto il profilo delle modalità di comportamento delle parti, nel rispetto di diritti ed obblighi. Nel caso in esame il lavoratore, sottoposto a provvedimento disciplinare e quindi licenziato, ha usufruito più volte delle ferie per recarsi in Madagascar dove ha contratto la malaria la quale lo ha portato ad assentarsi per malattia per lunghi periodi; il giudice di merito ha ritenuto il comportamento del lavoratore scorretto ed ha quindi stabilito come legittimo il licenziamento.

Sent. Cass. Lavoro n. 1699 del 25/01/2011

1.3 Sentenze riguardanti contestazioni per scarso rendimento.

Scarso rendimento

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 1341 del 19 gennaio 2015, riprendendo la sentenza della Corte di Cassazione n. 18678/2014, ha riconosciuto la legittimità del licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente – ed a lui imputabile – in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

La Suprema Corte aveva evidenziato come *“la malattia non viene in rilievo di per sé... ma in quanto le assenze in questione, anche se incolpevoli, davano luogo a scarso rendimento e rendevano la prestazione non più utile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale”*. Nel caso in oggetto il licenziamento non è pertanto meramente fondato sulla durata dei periodi di malattia fruiti da lavoratore ma sullo scarso rendimento della prestazione da lui resa in rapporto alla compagine organizzativa.

Sent. Tribunale Milano n. 2341 del 19/01/2015

Scarso rendimento - morbilità eccessiva

Con la sentenza n. 18678/2014, la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore che con una pluralità di malattie agganciate principalmente ai giorni di riposo, aveva fornito «una prestazione lavorativa non sufficiente e proficuamente utilizzabile dall'azienda». Secondo i giudici della Suprema Corte, il licenziamento non è dovuto al superamento del periodo di comporto, ma esclusivamente allo scarso rendimento del lavoratore che con malattie brevi e mirate, rende non più utile la prestazione lavorativa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.18678 del 04/09/2014

Scarso rendimento

Con la sentenza n.17371/2013 la Cassazione ha stabilito che il rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale non implica necessariamente un inadempimento degli obblighi contrattuali del

lavoratore. L'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa oppure a fattori non dipendenti dal lavoratore. Il datore di lavoro che intende avviare un licenziamento per giustificato motivo soggettivo in ragione dello scarso rendimento, deve provare il mancato raggiungimento del risultato atteso ed eventualmente la sua oggettiva esigibilità, dimostrando un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore. La Suprema Corte ha pertanto dichiarato illegittimo il licenziamento disposto da un'amministrazione provinciale nei confronti di un tecnico informatico a fonte della valutazione negativa riguardo a soli 6 incarichi.
Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17371 del 17/07/2013

Scarso rendimento

Con la sentenza n.14758/2013 la Cassazione ha stabilito quando ricorre il caso di licenziamento per scarso rendimento. La Suprema Corte richiede che venga provata un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente ed imputabile al dipendente stesso, in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione dei lavoratori e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento.

Sent. Cass. n.14758 del 12/06/2013

Scarso rendimento - assenze per malattia nel limite del comporta

Con la sentenza n.1568/2013 la Cassazione ha affrontato uno dei numerosi casi di contenzioso derivanti dal "modello Pomigliano". Il caso riguardava il licenziamento per giustificato motivo soggettivo di un operaio a seguito di una contestazione che faceva un riferimento del tutto generico a frequenti assenze per malattia che rendevano impossibile utilizzare proficuamente la prestazione lavorativa. La Cassazione, confermando la sentenza della corte d'appello, ha dichiarato illegittimo il licenziamento in quanto in violazione dell'art. 2110 codice civile. In particolare, la Cassazione ha rilevato che le assenze per malattia non avevano superato il periodo di comporta (né il comporta secco né quello per sommatoria), le competenti strutture sanitarie avevano accertato l'idoneità alle mansioni, la parte padronale non aveva formulato alcuna contestazione disciplinare per irregolarità di sorta nella giustificazione delle assenze. Il contenuto non solo giuridico ma anche politico e sindacale della vicenda è di tutta evidenza, vista l'assoluta pretestuosità del licenziamento.

Sent. Cass. n. 1568 del 23/01/2013

Scarso rendimento - mancato raggiungimento di un risultato finale

Con la sentenza n.17337/2012 la Cassazione ha confermato l'illegittimità di un licenziamento per mancato raggiungimento di risultato, in quanto in primo luogo mancava l'indicazione di fatti specifici che costituiscono sul piano oggettivo la violazione degli obblighi disciplinari, ovvero di violazioni del dovere di diligenza così gravi da imporre la cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, la contestazione mossa al lavoratore per il mancato raggiungimento di un risultato finale (quale ad esempio, l'attuazione del programma di informatizzazione dei servizi aziendali), non è ascrivibile ad un lavoratore subordinato, che è invece tenuto solo all'obbligazione di mezzi.

Sent. Cass. Lavoro n. 17337 del 11/10/2012

1.4 Sentenze riguardanti contestazioni per fatti estranei al rapporto di lavoro.

Atti di violenza nei confronti della propria moglie

Con sentenza n. 2550/2015, la Corte di Cassazione ha affermato che è legittimo il licenziamento di un lavoratore a fronte di comportamenti che, pur essendo estranei al rapporto di lavoro, sono in contrasto con i doveri connessi al rapporto di lavoro.

Nello specifico, il lavoratore si era reso responsabile di ripetuti atti di violenza nei confronti della moglie, anch'essa lavoratrice della stessa impresa, violenze che si erano realizzate sia in azienda che fuori da essa.

I giudici della Suprema Corte evidenziano come gli obblighi di diligenza e fedeltà, insieme a quelli di correttezza e buona fede (artt. 1175, 1375, 2104 e 2105 codice civile), richiesti al lavoratore durante il rapporto di lavoro, costituiscono obbligazioni fondamentali per la continuazione del rapporto stesso. Detti obblighi vanno letti in senso lato e cioè devono riguardare anche comportamenti extralavorativi.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 2550 del 12/02/2015

Attività sportiva dannosa, conseguente inidoneità parziale alle mansioni

Con la sentenza n. 144 del 9 gennaio 2015, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente che, pur essendo da tempo affetto da una patologia che ne aveva determinato la inidoneità sopravvenuta parziale alle mansioni e pur avendo ottenuto la ricollocazione in nuove mansioni compatibili con tale inidoneità, era stato scoperto a svolgere un'attività sportiva che comportava sforzi fisici decisamente incompatibili con l'inidoneità dichiarata e certificata.

I giudici della Suprema Corte hanno rimarcato il fatto che l'attività svolta dal lavoratore afflitto da una patologia che ne limita la capacità di lavorare, per quanto effettuata al di fuori del rapporto di lavoro, pregiudica ulteriormente le condizioni fisiche e ne rende più improbabile un possibile miglioramento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.144 del 9/1/2015

Licenziamento di un dipendente di banca in presenza di gravi problemi finanziari privati

Con due successive ordinanze del 7/06/2013 e 24/02/2014, il Tribunale di Roma ha affermato la legittimità del licenziamento comminato ad un dipendente di banca che versava in una situazione di personale dissesto finanziario (con protesti di effetti cambiari, emissioni di assegni senza provvista, pignoramenti). Il Tribunale, in particolare, ha sottolineato come il rapporto di lavoro bancario presuppone un vincolo fiduciario particolarmente stretto, tale da essere irrimediabilmente incrinato anche da fatti riguardanti il disordine finanziario privato.

Ordinanze Tribunale di Roma del 7/06/2013 e 24/02/2014

Condanna per tentato omicidio

Con la sentenza n.27129/2013 la Corte di Cassazione, ha affrontato il caso di un dipendente di banca licenziato per giusta causa dopo una condanna per tentato omicidio. La Suprema Corte ha considerato legittimo il licenziamento, ritenendo irrilevante il fatto che la condanna non fosse definitiva – il licenziamento è stato comminato dopo la sentenza di primo grado – e che l'imputato non fosse ancora in stato di carcerazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.27129 del 04/12/2013

Licenziamento di un dipendente di banca per emissione di assegni senza provvista

Con la sentenza n.23598/2013 la Cassazione ha confermato la legittimità di un licenziamento per giusta causa, comminato per fatti estranei all'attività lavorativa. Il caso riguardava un dipendente di banca, che aveva tratto alcuni assegni senza provvista, poi protestati. La Cassazione ha osservato che tale situazione ha fatto venire meno il vincolo fiduciario anche in considerazione dei possibili rischi riguardo all'operatività di banca nei confronti della clientela.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.23598 del 17/10/2013

Condanna per spaccio di stupefacenti

Con sentenza n. 20158/2013 la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento di un dipendente che al di fuori dell'azienda sia stato arrestato, e successivamente condannato, per spaccio di sostanze stupefacenti. La Suprema Corte ha evidenziato che seppur non presente nell'elencazione delle condotte legittimanti l'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore è di una gravità tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario tra le parti.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 20158 del 03/09/2013

Detenzione di sostanze stupefacenti per uso personale

Con la sentenza n.6498/2012 la Cassazione esprime una discutibile interpretazione della legge, essa ha infatti stabilito che anche il consumo extra lavorativo di hashish e marijuana fa venir meno il vincolo fiduciario con il conseguente licenziamento per giusta causa. In particolare, la Cassazione sottolinea che, quando il licenziamento è dovuto a comportamenti tenuti nella vita privata (in genere connessi a commissioni di reati), occorre verificare che il fatto commesso dal dipendente non comprometta l'immagine del datore di lavoro all'esterno, e se abbia o meno avuto ripercussioni all'interno dell'ambiente di lavoro. Quindi, il consumo di hashish e marijuana, per essendo un fenomeno sociale molto diffuso, può essere ricondotto al novero dei comportamenti gravi che, anche se tenuti al di fuori dell'ambiente lavorativo, possono giustificare il recesso per giusta causa.

Sent. Cass. n. 6498 del 26/04/2012

Abuso di alcol

La Suprema Corte nella sentenza n.23063 ha stabilito che non è licenziabile il lavoratore che in reperibilità sia stato sorpreso con un tasso alcolemico superiore alla norma in quanto la reperibilità non è equiparabile al servizio effettivo ed inoltre non vi era state chiamate che interessassero il turno di reperibilità del lavoratore. Il lavoratore era stato fermato dalla polizia stradale alla guida di un veicolo e dopo il controllo gli era stata ritirata la patente.

Sent. Cass. n. 23063 del 07/11/2011

1.5 Sentenze riguardanti contestazioni relative ad una casistica di irregolarità lavorative.

Appropriazione di documenti aziendali

Con sentenza n. 4596/2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento disciplinare nei confronti di un dipendente che si appropria di documenti aziendali riservati, fotocopiandoli. I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come dette violazioni ledono gli obblighi di riservatezza e fedeltà in capo al lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 4596 del 06/03/2015

Comportamento illecito del lavoratore a favore di un cliente

La Cassazione, con sentenza n. 19612/2014, ha confermato il licenziamento di un direttore di filiale di banca che aveva avvisato un cliente delle indagini in corso a suo carico da parte dell'autorità giudiziaria.

La sentenza in questione s'inserisce nel solco della giurisprudenza che responsabilizza i lavoratori dipendenti sotto il profilo dell'osservanza dei valori generali dell'ordinamento giuridico.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 19612 del 17/09/2014

Falsa attestazione di qualifica

Con sentenza n. 12884/2014 la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa inflitto alla lavoratrice perché non in possesso del titolo di studio richiesto per quella determinata qualifica ricoperta. Questo per il motivo che il datore di lavoro era a conoscenza, fin dalla data di assunzione, della mancanza del requisito formale e non aveva evidenziato ciò al momento della stipula del contratto individuale. In conseguenza di ciò, i giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come non si trattasse di alcuna falsa attestazione di qualifica in capo alla lavoratrice.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 12884 del 09/06/2014

Cassiera di supermercato che lascia uscire un cliente che non ha pagato; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.12882/2014 la Cassazione ha stabilito che grava sul datore di lavoro l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento e, quindi, anche dell'elemento soggettivo della condotta addebitata al lavoratore. Nel caso in questione, la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento della cassiera di un supermercato che aveva lasciato uscire un cliente che non aveva pagato la spesa. La Suprema Corte ha infatti considerato la condotta della lavoratrice un mero errore materiale, riconducibile alla fattispecie della colpa lieve, non avendo il datore di lavoro fornito alcuna prova circa il dolo e l'intenzionalità della condotta.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 12882 del 09/06/2014

Incidente stradale e danneggiamento della merce trasportata

Con sentenza n. 9597/2014, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo in capo al lavoratore che durante la propria attività lavorativa ha provocato un incidente stradale danneggiando anche la merce trasportata. Secondo la Suprema

Corte, l'episodio non può essere considerato estraneo al rapporto di lavoro in quanto si è verificato nel pieno svolgimento delle mansioni espletate dal lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 9597 del 5/5/2014

Comportamenti conflittuali

Con la sentenza n.8975/2014 la Cassazione specifica che il licenziamento ritorsivo ricorre quando il datore di lavoro pone in essere un'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, utilizzando il licenziamento come una ingiustificata vendetta o rappresaglia. La ritorsione è esclusa quando il dipendente si sia reso colpevole di una serie di comportamenti che abbiano irrimediabilmente leso il rapporto fiduciario che sta alla base del rapporto di lavoro. Il caso si era verificato in una società consortile e riguardava una serie di comportamenti gravemente conflittuali messi in atto da un dirigente nei confronti del presidente del consorzio stesso.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 8975 del 17/04/2014

Mancata reperibilità in periodo feriale; illegittimità del licenziamento

Con sentenza n. 27057/2013, la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento adottato da un Ente Pubblico nei confronti di un dipendente resosi irreperibile (con impossibilità ad essere richiamato) durante un periodo di ferie. Il recesso, secondo l'Ente, trovava il proprio fondamento nell'art. 23 del contratto di comparto e nell'art. 18 del CCNL.

La Suprema Corte ha affermato che la lettura dei due articoli contrattuali non era esatta, in quanto è ben vero che il lavoratore ha l'obbligo di comunicare la propria residenza, se diversa dalla dimora abituale (necessaria per inviare eventuali comunicazioni), ma ciò si arresta di fronte alle ferie che sono un diritto costituzionalmente garantito che si coniuga con la privacy. Inoltre, il lavoratore ha diritto ad andare dove ritiene per recuperare le proprie energie psico-fisiche, cosa difficile se, quotidianamente, si debbono indicare le coordinate per essere reperibile. Ma anche la lettura dell'art. 18 del CCNL è sbagliata in quanto il datore può ben revocare e spostare in avanti le ferie, ma lo deve fare prima che queste abbiano inizio.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 27057 del 3/12/2013

Errori di progettazione, valutazione del grado di diligenza

Con la sentenza n.22965/2013 la Cassazione sottolinea che il grado di diligenza richiesto per la prestazione lavorativa va valutato alla luce del contenuto oggettivo della prestazione e non dalla rappresentazione soggettiva che di essa possa avere il lavoratore. Ne deriva che il mancato raggiungimento del risultato atteso dal datore di lavoro non è indifferente, laddove risulti che il lavoratore non ha fatto tutto il possibile per svolgere i propri compiti secondo il livello di diligenza richiesto dalla natura delle mansioni affidategli. L'inosservanza dei doveri di diligenza comporta non solo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, ma anche l'obbligo del risarcimento del danno cagionato all'azienda per responsabilità contrattuale. Il caso riguardava un dirigente, licenziato e chiamato a rispondere dei danni derivanti da scelte progettuali errate.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22965 del 09/10/2013

Diniego ad una richiesta del superiore; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.21692/2013 la Cassazione sottolinea la differenza tra il tentativo di convincimento e un ordine. Il diniego a fronte di un tentativo di persuasione è meno grave dell'insubordinazione; quest'ultima, nell'ambito di una gerarchia, giustifica sul piano disciplinare

un giudizio di maggiore severità. Con tale spiegazione la Suprema Corte ha respinto il ricorso di una compagnia di navigazione che aveva licenziato un dipendente perché nel corso di uno sciopero non aveva aderito alla richiesta – diversa dall’ordine gerarchico - del comandante della nave di scendere dall’imbarcazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.21692 del 23/09/2013

Concorrenza sleale nei confronti del datore di lavoro

Con la sentenza n. 19096/2013, la Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento intimato ad un dipendente di un laboratorio di analisi che aveva partecipato ad una SRL, peraltro ubicata nelle vicinanze del posto di lavoro, finalizzata alla creazione di uno studio medico associato. La Suprema Corte ha ritenuto violato l’obbligo di fedeltà per l’attività “solo progettuale per la costituzione di una società operante in concorrenza con l’impresa del datore di lavoro”, nulla contando la successiva dismissione dalla partecipazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 19096 del 09/08/2013

Rifiuto a svolgere un incarico rischioso eccedente le mansioni e senza preventiva formazione; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.17713/2013 la Cassazione chiarisce quando il lavoratore può legittimamente opporre un rifiuto alla richiesta del datore di lavoro di svolgere un determinato incarico. La Suprema Corte ha stabilito che non può essere licenziato il lavoratore che si rifiuta di svolgere un compito che non gli compete, sempre che il rifiuto sia proporzionato all’illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede. Nel caso specifico, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il rifiuto opposto da un lavoratore "invitato" a svolgere il ruolo di direttore di un supermercato - servizio che comporta l’assunzione del ruolo nei suoi riflessi anche penalistici – una volta dimostrato che si tratta di un compito non rientrante nella qualifica di competenza del lavoratore e che questi non ha conoscenze adeguate per lo svolgimento del ruolo stesso.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 17713 del 20/07/2013

Disorganizzazione contabile e amministrativa, valutazione del grado di diligenza; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.17316/2013 la Cassazione ha stabilito che l’obbligo di diligenza comporta non solo l’esecuzione della prestazione lavorativa secondo la particolare natura di essa, ma anche nell’esecuzione di comportamenti accessori che si rendono necessari in relazione all’interesse del datore di lavoro ad un’utile prestazione. Il lavoratore pertanto, anche in assenza delle direttive del datore di lavoro, deve eseguire la propria prestazione secondo la particolare qualità dell’attività dovuta, quale risulta dalle mansioni e dai profili professionali che la definiscono. Ciò trova però un limite nella natura delle mansioni stesse. Pertanto, la Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un direttore di museo: infatti, allo stesso non erano affidate mansioni di controllo contabile e come tale non poteva essere responsabile della disorganizzazione contabile e amministrativa riscontrata in sede ispettiva.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17316 del 15/07/2013

Accettazione di una somma di denaro da un fornitore

Con la sentenza n.15926/2013 la Cassazione interviene in materia di licenziamento per giusta causa, considerando, nel giudizio di proporzionalità e adeguatezza della sanzione, la causa dell’illecito

commesso, che deve essere tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Il giudice di merito deve quindi effettuare la valutazione sulla base del complessivo comportamento del lavoratore. Tale comportamento è da esaminare sia con riguardo al contenuto e alla natura del rapporto e al grado di affidamento richiesto dalle mansioni espletate, sia con riguardo alle particolari circostanze e condizioni in cui lo stesso è stato posto in essere. Il caso riguardava il licenziamento di un lavoratore che aveva accettato da un fornitore, un'agenda contenente altresì cinque buoni benzina per un valore complessivo di 50 euro; la Suprema Corte ha cassato la sentenza della corte d'appello ritenendo che la stessa non avesse motivato in modo corretto ed adeguato la propria decisione in ordine all'idoneità del comportamento contestato a giustificare la sanzione espulsiva.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15926 del 25/06/2013

Denunce del lavoratore contro l'impresa, limiti del diritto di critica

Con la sentenza n.7499/2013 la Cassazione ha riconosciuto al lavoratore la facoltà di criticare pubblicamente il datore di lavoro, entro però i limiti generalmente riconosciuti. Il lavoratore non si era limitato a denunciare i fatti al datore di lavoro, in adempimento a obblighi gravanti su di lui in relazioni alle mansioni svolte, ma aveva comunicato il proprio dissenso anche fuori l'azienda (esposti all'ISPESL, all'ASL, all'ispettorato del lavoro, all'INAIL e al RINA), violando gli obblighi di lealtà, correttezza e buona fede, configurando così gli estremi per il licenziamento. In particolare un'ispezione dell'ISPESL aveva comportato la fermata degli impianti, senza che l'ispezione evidenziasse alcuno dei pericoli denunciati dal lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 7499 del 26/03/2013

Denunce del lavoratore contro l'impresa, liceità del diritto di critica

Con la sentenza n.6501/2013 la Cassazione ha specificato che il datore di lavoro non può licenziare il dipendente solo perché quest'ultimo lo ha denunciato, usando documenti aziendali riservati. La presentazione di un esposto o la denuncia all'autorità giudiziaria deve essere sempre considerata lecita. La denuncia assume un carattere illecito solo qualora fosse provata la volontà del dipendente di danneggiare il datore di lavoro, mediante accuse false e con provata mala fede.

Sent. Cass. n. 6501 del 14/03/2013

Diffusione di notizie sulla prossima chiusura della società

Con la sentenza n.4859/2013 la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente che, nel diffondere la notizia di un'imminente chiusura di una delle sedi aziendali, procura un danno all'immagine per il datore di lavoro. Ciò fa venir meno il rapporto di fiducia che costituisce parte fondamentale nel rapporto di lavoro, soprattutto considerando che il lavoratore che fornisce tale indiscrezione è considerato attendibile rispetto al ruolo che ricopre all'interno dell'azienda.

Sent. Cass. n. 4859 del 27/02/2013

Abbandono del posto di lavoro in stato di emergenza (dopo un infortunio); illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.4197/2013 la Cassazione ha stabilito che è illegittimo il licenziamento per abbandono del posto di lavoro se il codice disciplinare aziendale richiede, per comminare tale sanzione, che il comportamento del lavoratore abbia determinato un danno o un pericolo all'azienda o a persone e che tale presupposto manchi nel caso specifico. In questa occasione si era verificato

un infortunio sul lavoro che ha avvalorato le affermazioni del lavoratore circa l'esistenza di una situazione di emergenza. Al tempo stesso, la Cassazione ricorda che il licenziamento è giustificato solo se la condotta del lavoratore fa venir meno la fiducia del datore di lavoro nell'esattezza delle future prestazioni.

Sent. Cass. n.4197 del 20/02/2013

Mancato rispetto dell'orario, inattività imposta dal datore di lavoro; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.1963/2013 la Cassazione ha stabilito l'illegittimità del licenziamento intimato nei confronti del lavoratore che non rispettava l'orario di servizio, qualora lo stesso sia stato costretto dal datore di lavoro ad uno stato di inattività forzata e la contestazione non sia stata immediata. La Cassazione rileva che la condotta del lavoratore va contestualizzata, per cui la forzata inattività contribuisce a ridimensionare l'inadempienza del lavoratore. Inoltre la Suprema Corte evidenzia che la tardiva reazione del datore di lavoro, quando si tratta di licenziamento per giusta causa, potrebbe essere indice di mancanza di interesse all'esercizio del diritto di licenziare; inoltre la tempestività della contestazione permette al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti contestatogli e quindi una più efficace difesa.

Sent. Cass. n. 1963 del 24/01/2013

Rifiuto del trasferimento da parte del lavoratore, malafede del datore di lavoro; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.6/2013 la Cassazione ha dichiarato l'illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo verificatosi nelle seguenti circostanze. Il datore di lavoro aveva proposto una ricollocazione, che il lavoratore aveva rifiutato; tuttavia, il datore di lavoro aveva taciuto sul fatto che la proposta di ricollocazione lavorativa rappresentasse l'unica alternativa al licenziamento per soppressione del posto di lavoro. Attraverso questa sentenza la Cassazione ricorda che il datore di lavoro è tenuto al rispetto del principio di buona fede nella gestione del rapporto contrattuale con i propri dipendenti, pertanto, i provvedimenti adottati in violazione di tale principio sono a tutti gli effetti considerati illegittimi.

Sent. Cass. civ. n. 6 del 02/01/2013

Rifiuto della prestazione lavorativa nella giornata destinata a riposo

Con la sentenza n.16248/2012 la Cassazione ha stabilito che il rifiuto alla richiesta dell'azienda di prestare attività lavorativa nel giorno destinato al riposo (in questo caso si tratta del sabato e in sostituzione di un operaio che sarebbe stato assente dal lavoro), giustifica il licenziamento disciplinare. A nulla è valso invocare la violazione della normativa contrattuale nonché della legislazione generale, quando il contratto di categoria prevede espressamente che il lavoratore non poteva rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Sent. Cass. n. 16248 del 25/09/2012

Lavoratore che rifiuta di modificare l'orario part-time; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.14833/2012 la Cassazione ha chiarito che non può essere considerata giusta causa di licenziamento il rifiuto del lavoratore a modificare la distribuzione dell'orario part-time precedentemente concessogli dall'azienda. Secondo la Corte, la scarsa flessibilità nell'accettare nuovi orari non può essere considerata giusta causa di licenziamento.

Sent. Cass. n. 14833 del 06/09/2012

Danneggiamento di un autocarro aziendale; illegittimità del licenziamento

La Suprema Corte nella sentenza n.10327/2012 ritiene che sia sproporzionata la sanzione del licenziamento inflitta al lavoratore che ha danneggiato l'autocarro aziendale. Questo in considerazione del fatto che il danno arrecato era minore di quanto contestato e che il lavoratore non aveva informato il datore di lavoro perché quest'ultimo era assente, ma aveva però riferito per iscritto il giorno seguente.

Sent. Cass. n. 10327 del 21/06/2012

Denuncia da parte del lavoratore di possibili irregolarità nella gestione dell'azienda; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.4707/2012 la Cassazione ha precisato che l'azione di un lavoratore dipendente che sottopone all'autorità giudiziaria fatti o atti riguardanti l'azienda, per valutare la rilevanza penale e per la verifica di specifici titoli di reato, non incide di per sé sul vincolo fiduciario fra lavoratore e datore di lavoro. Pertanto, non può avere riflesso nell'ambito del rapporto di lavoro, anche se connotato con specifico vincolo di fiducia come quello del lavoratore con qualifica dirigenziale. Quindi, la denuncia di irregolarità da parte del dirigente non costituisce un comportamento di rilievo disciplinare sanzionabile con il licenziamento.

Sent. Cass. n. 4707 del 23/03/2012

Rifiuto del trasferimento da parte del lavoratore

Con la sentenza n.2500 del 2012 la Corte di Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento di una lavoratrice alla quale erano state offerte diverse collocazioni anche superiori rispetto all'incarico precedente e che aveva rifiutato perché troppo impegnative e non compatibili con il part-time che invece avrebbe voluto effettuare per motivi familiari (madre di quattro figli con problemi di salute).

Sent. Cass. Lavoro n. 2500 del 21/02/2012

Irregolarità nell'erogazione del credito da parte di un dipendente di banca

Con la sentenza n. 2013/2012 la Corte di Cassazione ha confermato, come il principio di tassatività degli illeciti disciplinari non possa essere inteso in senso rigoroso, a differenza di quanto avviene per gli illeciti penali. Si deve invece distinguere fra illeciti relativi alla violazione di prescrizioni strettamente inerenti all'organizzazione aziendale (per lo più ignote alla collettività e quindi conoscibili soltanto se previste nel codice disciplinare, da affliggere ai sensi dell'art. 7 dello Statuto Lavoratori), e comportamenti incompatibili con le fondamentali regole del vivere civile, o manifestamente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori o che implicano la violazione di doveri fondamentali che qualificano la prestazione di lavoro. Sono casi nei quali il disvalore del comportamento del lavoratore, non solo è immediatamente percepibile dallo stesso, ma è sanzionabile in via diretta dalla legge, e determina l'insorgere di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, senza necessità di una preventiva pubblicità.

Inoltre, la Corte interviene nel tema della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso. Anche per questo punto è confermato come la giurisprudenza della Suprema Corte abbia da tempo individuato l'inadempimento idoneo a giustificare il licenziamento in ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la

continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali (cfr. per tutte Cassazione n. 14551/2000; Cassazione n. 16260/2004). Ciò che è veramente decisivo, ai fini della valutazione della proporzionalità fra addebito e sanzione, è l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

Nella vicenda in questione il principio di proporzionalità non appare rispettato in quanto la sanzione irrogata appare sproporzionata al grado di responsabilità che esprimono i fatti accertati. La Corte ribadisce, al riguardo, che il grave inadempimento degli obblighi contrattuali - che costituisce il presupposto della nozione legale di giusta causa - risulta incompatibile con comportamenti del lavoratore che, per le loro concrete modalità e per il contesto di riferimento, ed in particolare per l'esistenza di una conforme prassi aziendale nota al datore di lavoro, appaiono insuscettibili di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e di determinare la irreparabile lesione del vincolo fiduciario che ispira la relazione di lavoro.

Sent. Cass. Lavoro n. 2013 del 13/02/2012

Rifiuto di un trasferimento che comportava l'uso di attrezzature pericolose senza preventiva formazione; illegittimità del licenziamento

Con la sentenza n.1401/2012 la Cassazione, in base all'art.1460 del Codice Civile, ha ritenuto ingiustificato il licenziamento di un lavoratore che non ha eseguito la disposizione aziendale di passare da un reparto ad un altro, che comportava l'uso di attrezzature pericolose, non avendo ricevuto un'adeguata formazione e informazione necessaria per svolgere la nuova attività in sicurezza. Inoltre, la Corte ha specificatamente sottolineato che il lavoratore aveva rifiutato una determinata prestazione ma non ogni prestazione, e che alla base del comportamento del lavoratore, attivo sindacalmente, vi era anche il perseguimento della sicurezza collettiva di tutti i lavoratori in azienda.

Sent. Cass. lavoro n. 1401 del 31/01/2012

Strumentalizzazione della propria posizione di lavoro per ottenere una somma di denaro da un fornitore

Con la sentenza n. 567/2012 la Cassazione è intervenuta nel caso di un lavoratore licenziato per aver preteso da un fornitore dell'azienda presso la quale lavorava, il pagamento di una somma di denaro per "sbloccare" il saldo di una fattura. La Cassazione ha confermato il licenziamento, ritenendo che *"la strumentalizzazione per fini personali della posizione di lavoro rivestita dal dipendente costituisce giusta causa di recesso una volta accertato che il comportamento del lavoratore si sia risolto nella violazione della posizione di imparzialità che questi deve assumere nella gestione degli affari di competenza del datore di lavoro"*.

Sent. Cass. n. 567 del 17/01/2012

Ingresso al lavoro fuori dell'orario; illegittimità del licenziamento

La Suprema Corte con la sentenza n. 35 del 2011 ha precisato che in caso di licenziamento per giusta causa, il datore di lavoro deve provare che il comportamento del lavoratore è stato tale da ledere l'elemento fiduciario del rapporto. Se si dimostra che il datore di lavoro ha tacitamente accettato questo comportamento, il lavoratore non può essere licenziato.

Nel caso in esame il lavoratore era stato accusato di essere entrato in azienda al di fuori dell'orario di lavoro, ma ciò era avvenuto con il consenso del personale della reception.

Sent. Cass. n. 35 del 03/01/2011

Timbratura del cartellino marcatempo di un collega

Con la sentenza n.24796 del 2010 la Cassazione ha stabilito legittimo il licenziamento del lavoratore che timbra il cartellino marcatempo del collega, anche se quest'ultimo ritarda di pochi minuti l'ingresso sul posto di lavoro (il tempo per parcheggiare l'auto).

Tale condotta costituisce un atto tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia che intercorre tra lavoratore e datore di lavoro, per cui tale atto rappresenta un valido motivo per il licenziamento del lavoratore.

Sent. Cass. Lavoro n. 24796 del 07/12/2010

2. SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, REGOLARITÀ DELLA PROCEDURA

2.1 Sentenze riguardanti la tempestività e specificità della contestazione.

Contestazione generica e tardiva, illegittimità

Con sentenza n. 10727/2015, la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore qualora manchino alcuni elementi determinanti, tra cui la tempestività nell'emissione della contestazione e la specificità del carattere illecito delle operazioni effettuate dal lavoratore.

Nel caso specifico, i giudici della Suprema Corte hanno constatato come la contestazione sia stata formulata a 5 anni di distanza dai fatti ed inoltre che non risultava con esattezza né il fatto addebitato né la norma violata (legale o contrattuale).

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10727 del 26/05/2015

Contestazione dell'addebito disciplinare – individuazione dei fatti

Con la sentenza n.10662/2014 la Cassazione interviene in materia di contestazione dell'addebito disciplinare.

Per la Suprema Corte in tale ambito si devono applicare i seguenti principi:

- a) la previa contestazione dell'addebito, che non prevede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, ma deve assolvere alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il diritto di difesa;
- b) fornire al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella loro materialità, i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comportamenti in violazione di cui agli artt. 2104 e 2105 codice civile;
- c) non è necessario indicare esattamente giorno ed ora in cui sono stati commessi i fatti contestati, può essere sufficiente che nel tenore della contestazione consenta al lavoratore d'individuare i fatti nei quali sia stato ravvisato l'infrazione disciplinare;
- d) è ammissibile la contestazione "per relationem" mediante il richiamo al procedimento penale instaurato a carico del lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10662 del 15/05/2014

Tempestività della contestazione

Con la sentenza n. 25686/2014, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una dipendente delle poste licenziata a seguito di contestazione disciplinare formalizzata solo dopo due anni dal fatto, riguardante l'indebita appropriazione di una somma derivante dal versamento di un assegno.

Al riguardo, la Cassazione ha stabilito che la contestazione è da considerare tempestiva, anche se non è immediata rispetto al fatto addebitato, ma qualora sia comunicata a seguito della decisione di rinvio a giudizio o all'esito del procedimento penale che vede coinvolto il lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.25686 del 4/12/2014

Contestazione generica

Con la sentenza n. 25608/2014, la Corte di Cassazione ha confermato il proprio orientamento in ordine alla necessità che sanzioni e licenziamenti disciplinari siano comminati a seguito di contestazioni precise e circostanziate.

In particolare, la Cassazione ha dichiarato nulla per violazione della legge n. 300/70, art.7 una contestazione disciplinare che addebitava al dipendente un generico atteggiamento di noncuranza delle ordinarie regole collaborative, senza fornire alcuna ulteriore specificazione delle circostanze in cui tale condotta si sarebbe estrinsecata.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 25608 del 3/12/2014

Immediatezza della contestazione

Con la sentenza n.27390/2013 la Corte di Cassazione, in tema di licenziamento disciplinare, ripercorre i propri orientamenti per quanto riguarda l'aspetto dell'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto a quello della contestazione. Secondo i giudici il requisito dell'immediatezza deve comunque essere inteso in senso relativo, ciò comporta che l'imprenditore deve portare a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli legittimamente dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza, pena l'illegittimità del licenziamento. Il caso riguardava il licenziamento di un dipendente di banca, a seguito di irregolarità accertate nel corso di un'ispezione conclusasi nel novembre 1997 e oggetto di lettera di contestazione nel giugno 1998.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.27390 del 06/12/2013

Contestazione che fa rinvio a procedimenti giudiziari

Con la sentenza n.16831/2013 la Cassazione affronta il tema delle sanzioni disciplinari, soffermandosi sulla regola della specificità della contestazione dell'addebito nel caso faccia riferimento a numerosi episodi oggetto di procedimenti giudiziari per fatti di intemperanze verbali e provocazione. La sentenza pone in rilievo come il requisito della specificità nella contestazione dell'addebito non richiede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi (indicazione del giorno e dell'ora in cui gli stessi fatti sono stati commessi), come invece accade nella formulazione dell'accusa nel processo penale, ma assolve esclusivamente alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.16831 del 05/07/2013

Precisa indicazione dei fatti contestati

Con la sentenza n.15006/2013 la Cassazione precisa che il datore di lavoro che esercita il potere disciplinare, ha l'obbligo di fornire, nella previa contestazione dell'addebito, l'esatta indicazione degli elementi di fatto che consentono di evidenziare il significato dell'addebito stesso. La contestazione deve esprimersi nell'attribuzione di fatti precisi dai quali possa derivare una responsabilità del lavoratore al fine di consentire a quest'ultimo un'ideale piena difesa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15006 del 14/06/2013

Immediatezza della contestazione

La Corte di Cassazione con la sentenza n.1693/2013 ha stabilito che è illegittimo il licenziamento del dipendente per giusta causa dovuto al mancato rispetto dell'orario di lavoro, laddove il

lavoratore veniva costretto all'inattività dal proprio datore di lavoro e la contestazione disciplinare non risultava tempestiva.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 1693 del 24/01/2013

Tempestività del provvedimento disciplinare rispetto alla contestazione

La Suprema Corte nella sentenza n.3062/2013 ha stabilito che non viola il principio di immediatezza del provvedimento disciplinare, previsto dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, la sanzione disciplinare irrorata con un lasso di tempo consistente se l'azienda presenta grandi dimensioni, complessità organizzativa e moltiplicazione dei livelli decisionali.

Sent. Cass. n. 3062 del 08/02/2013

Tempestività della contestazione

Nella sentenza n.2765/2013 la Corte di Cassazione affronta il tema della tempestività della contestazione, precisando il principio secondo cui la formulazione dell'accusa non soggiace ad uno schema precostituito, nè a regole assolute ed astratte, ma si modella in relazione ai principi di correttezza ed è finalizzata all'esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare il diritto di difesa.

Sent. Cass. n. 2765 del 06/02/2013

Contestazione dell'addebito e rispetto dei termini per la sanzione

Con la sentenza n.1884/2012 la Corte di Cassazione ha stabilito che il licenziamento può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine di cinque giorni, decorrente dal momento della contestazione dell'addebito (art.7, legge 300/70), a condizione però che il lavoratore abbia comunque esercitato il diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni.

Sent. Cass. n. 1884 del 09/02/2012

Superamento del periodo di comportamento, tempestività del licenziamento

Con la sentenza n. 23423/2011 la Cassazione ha dichiarato illegittimo in quanto tardivo un licenziamento per superamento del periodo di comportamento. In particolare, la Cassazione ha ritenuto eccessivo il periodo intercorso fra il superamento del periodo di comportamento (scaduto il 27 luglio 2003) ed il licenziamento (avvenuto l'11 ottobre 2003). Si segnala che la coeva sentenza n. 24889/2011 esprime un diverso orientamento su un caso in parte simile.

Sent. Cass. n. 23423 del 10/11/2011

Tardività della contestazione disciplinare e del licenziamento

Con la sentenza n.18772 del 2011 la Cassazione precisa che, in materia di provvedimenti disciplinari, il principio dell'immediatezza e' fondamentale per il lavoratore che deve contrastare nel modo più efficace il contenuto delle accuse che gli sono state rivolte; pertanto, la tardività della contestazione e del provvedimento di recesso, induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento, ritenendo non grave e, quindi non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 18772 del 14/09/2011

Termine di decadenza per l'intimazione del licenziamento disciplinare

Con la sentenza n.9767 del 2011 la Cassazione ha stabilito che l'intimazione del licenziamento disciplinare deve essere caratterizzata dalla tempestività.

Questo può tradursi in una più specifica garanzia procedimentale prevista dalla contrattazione collettiva, che è abilitata anche a prevedere un termine perentorio di decadenza per l'intimazione del licenziamento disciplinare.

Sent. Cass. lavoro n. 9767 del 04/05/2011

Tempestività della contestazione disciplinare

E' illegittimo il licenziamento contenuto nella contestazione disciplinare che arriva dopo due mesi, ciò in quanto non rispetta il diritto di difesa e la certezza del contratto. Lo ha deciso la Suprema Corte con la sentenza n.3043 del 2011.

Sent. Cass. n. 3043 del 08/02/2011

2.2 Sentenze riguardanti la pubblicazione del codice disciplinare.

Pubblicazione del codice disciplinare

Con sentenza n. 18462/2014, la Corte di Cassazione ha affermato che il datore di lavoro è legittimato ad emanare un provvedimento disciplinare (nella fattispecie: sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) nei confronti del lavoratore che sistematicamente ritarda nel presentarsi al lavoro, anche qualora non sia affisso in azienda il codice disciplinare. Secondo i giudici della Suprema Corte, la sanzione disciplinare in questo caso scaturisce dal mancato rispetto della prestazione sinallagmatica che è alla base del rapporto di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 18462 del 29/08/2014

Fatti non previsti nel codice disciplinare, non è rilevante in relazione ai reati

Con la sentenza n.16381/2014 la Cassazione, in tema di sanzioni disciplinari, ha stabilito che il principio di tassatività degli illeciti non può essere inteso nel senso rigoroso imposto nella materia degli illeciti penali. Occorre quindi distinguere tra i comportamenti che rappresentano una violazione di prescrizioni strettamente attinenti all'organizzazione aziendale e comportamenti palesemente contrari agli interessi dell'impresa o dei lavoratori; per questi ultimi non è necessaria la specifica inclusione nel codice disciplinare. Il caso concreto riguardava il licenziamento di un medico ospedaliero che aveva inveito contro un collega, aveva fornito a terzi informazioni scorrette e denigratorie circa la corretta esecuzione di un intervento chirurgico da parte di un collega e si era rifiutato di partecipare a visite mediche collegiali dell'equipe di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 16381 del 17/07/2014

Pubblicazione del codice disciplinare

Con la sentenza n.9466/2012 la Cassazione ha stabilito che, se il lavoratore viola doveri fondamentali connessi al suo rapporto di lavoro, contravvenendo a norme deontologiche di base, la sanzione può essere comminata anche se non è prevista nel codice disciplinare esposto in luogo accessibile a tutti i dipendenti. La Cassazione, quindi, ha riconosciuto che "la garanzia di pubblicità

del codice disciplinare mediante l'affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il procedimento disciplinare faccia riferimento a situazioni che concretizzano una violazione di doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro".

Sent. Cass. n. 9644 del 13/06/2012

Pubblicazione del codice disciplinare

Con la sentenza n.3060/2012 la Cassazione ha stabilito che è legittimo il licenziamento quando ci sia, da parte del lavoratore, la violazione di fondamentali doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro stesso. L'obbligo di rendere la prestazione rientra nei doveri fondamentali e non accessori del lavoratore, con la conseguenza che la sua inosservanza, può essere sanzionata con il licenziamento e non è necessario portarne a conoscenza le sanzioni attraverso l'affissione del codice disciplinare, trattandosi di condizioni stabilite dalla legge indipendentemente dal richiamo o dalla previsione nella pattuizione collettiva.

Sent. Cass. n. 3060 del 29/02/2012

Pubblicazione del codice disciplinare, non è necessaria in relazione ai reati

Con la sentenza n.1926 del 2011 la Cassazione stabilisce che relativamente alle sanzioni disciplinari conservative (e non per le sole sanzioni espulsive), non sia necessario provvedere all'affissione del codice disciplinare nei casi in cui il comportamento sanzionato sia immediatamente percettibile dal lavoratore come illecito. Infatti il lavoratore ben può rendersi conto di comportamenti illeciti della propria condotta, contrari al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale.

Sent. Cass. Lavoro n. 1926 del 27/01/2011

2.3 Sentenze riguardanti l'immutabilità della contestazione e l'impossibilità di reiterarla per gli stessi fatti.

Immutabilità della contestazione

Con la sentenza n.2935/2013 la Cassazione ha stabilito che il principio dell'immutabilità della contestazione assolve alla funzione di garanzia del diritto di difesa del lavoratore ed impone che la sanzione debba coincidere con l'oggetto di contestazione. Pertanto, ai fini del rispetto delle garanzie previste dall'art.7 della legge n.300/1970, il contraddittorio sul contenuto dell'addebito può ritenersi violato solo quando vi sia stata una sostanziale mutazione del fatto addebitato, ossia quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa.

Sent. Cass. lavoro n. 2935 del 07/02/2013

Immutabilità della contestazione

Con la sentenza n.14235/2012 la Cassazione riprende il principio dell'immutabilità della contestazione dell'addebito al lavoratore licenziato. La Corte ricorda che non è concesso al datore di lavoro di far valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, l'aggiunta di circostanze nuove rispetto a quelle contestate, dovendo garantire al lavoratore l'effettivo diritto di difesa che la normativa nell'art.7 della legge n.300/1970 prevede.

Sent. Cass. lavoro n. 14235 del 08/08/2012

Sanzioni disciplinari - Non sono ammesse due volte per lo stesso fatto

Con la sentenza n.1062/2012 la Cassazione ha stabilito che il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del lavoratore in relazione a determinati fatti, non può esercitarlo una seconda volta per quegli stessi fatti; gli è consentito soltanto, a norma dell'ultimo comma dell'art.7 della legge n.300/1970, di tenere conto per 2 anni della sanzione applicata.

Sent. Cass. lavoro n. 1062 del 25/01/2012

Immutabilità della contestazione

Con la sentenza n.17405 del 2011 la Corte di Cassazione, ricorda che in materia di licenziamento vige il principio dell'immutabilità della causa del licenziamento, che preclude al datore di lavoro di licenziare per altri motivi, diversi da quelli contestati. Il licenziamento, quindi, intimato per eccessiva morbilità, non può essere giudizialmente dichiarato legittimo per sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore a svolgere le sue mansioni, se non è stata enunciata nell'intimazione del licenziamento.

La causa vedeva protagonista un dipendente di Poste Italiane sottoposto a procedimento disciplinare per comportamenti aggressivi nei confronti di superiori e colleghi.

Sent. Cass. lavoro n. 17405 del 19/08/2011

2.4 Sentenze riguardanti il colloquio successivo alla contestazione.

Convocazione al colloquio durante le ferie

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3984/2015, ha stabilito che, nell'ambito del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari, la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 cod. civ. non opera nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia a conoscenza dell'allontanamento del lavoratore dal domicilio e dunque dell'impedimento dello stesso a prendere conoscenza della contestazione inviata.

Nel caso concreto, la Suprema Corte ha ritenuto irregolare la convocazione per l'audizione a difesa, in quanto il lavoratore ne aveva avuto cognizione solo al rientro nel domicilio, al termine di un periodo di ferie ritualmente autorizzato dal datore di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 3984 del 27/02/2015

Dipendente che non si presenta al colloquio per motivi di salute

Con la sentenza n.3058/2013 la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare senza la preventiva audizione del lavoratore. Nel caso in questione, la Suprema Corte aveva evidenziato che l'indisponibilità ripetuta per motivi di salute, non dovesse essere usata dal lavoratore come mezzo dilatorio per rimandare sistematicamente il provvedimento disciplinare e paralizzare così il potere disciplinare del datore di lavoro, tenuto conto anche che la malattia (stato depressivo), non impediva fisicamente al lavoratore di effettuare il colloquio.

Sent. Cass. n. 3058 del 08/02/2013

Dipendente che non si presenta al colloquio per motivi di salute

Con la sentenza n.16374/2012 la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento adottato nei confronti del lavoratore che non si era presentato all'audizione del procedimento disciplinare per motivi di salute attestati da certificazione medica prodotta sia dal proprio medico curante che da una struttura sanitaria pubblica, da cui emergeva che le condizioni oggettive di salute erano incompatibili con l'espletamento dell'audizione orale.

A tal proposito la Corte stessa ricorda che l'impossibilità di svolgere attività difensiva può raccordarsi a condizioni oggettive di salute, con valutazione riservata al giudice di merito e non sindacabile in sede di legittimità se adeguatamente motivata.

Sent. Cass. n. 16374 del 26/09/2012

Audizione del lavoratore in sede disciplinare, richiesta di rinvio

Con la sentenza n.21026/2012 la Cassazione, in tema di procedimento disciplinare e rispetto a quanto definito nell'art.7 della legge n.300/1970, ha stabilito che il lavoratore è libero di discolparsi nelle forme da lui prescelte, oralmente o per iscritto, con l'assistenza o meno di un rappresentante sindacale. Ne consegue però che il datore di lavoro, una volta fissata l'audizione del lavoratore, non è tenuto ad accogliere una richiesta di rinvio di detta audizione, salvo i casi in cui il detta richiesta sia supportata da specifici e riscontrati motivi.

Sent. Cass. lavoro n. 21026 del 27/11/2012

Audizione del lavoratore in sede disciplinare, modalità

Con la sentenza n.8845/2012 la Cassazione ha stabilito che, nell'ambito del licenziamento per motivi disciplinari, il datore di lavoro non è obbligato ad ascoltare il dipendente che ne abbia fatto richiesta nella sua sede e nell'orario di lavoro, ma può convocarlo anche altrove e fuori dall'orario di impiego, purché questo non si traduca in una violazione del diritto di difesa.

La sentenza offre l'occasione per ricordare una serie di ulteriori principi stabiliti in precedenti sentenze:

- la critica al datore di lavoro è ammessa ma con limiti;
- l'infrazione grave se scuote la fiducia del rapporto di lavoro;
- l'audizione richiesta deve essere concessa;
- il legale di fiducia non deve essere necessariamente ammesso all'audizione;
- è necessario motivare la sanzione disciplinare.

Sent. Cass. n. 8845 del 01/06/2012

Audizione del lavoratore in sede disciplinare; correttezza e buona fede

La Suprema Corte con la sentenza n.21485/2011 ha fornito un'interpretazione dell'art. 7 legge n. 300/1970; tale articolo subordina la legittimità del procedimento d'irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli.

La legge non comporta per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) del lavoratore di voler essere sentito di persona (sicché nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la sua tempestiva richiesta, costituente elemento costitutivo a lui favorevole della fattispecie procedimentale).

Tuttavia, la legge presuppone che il datore di lavoro gestisca il potere disciplinare secondo i principi di correttezza e buona fede e, quindi, con modalità tali da non ingenerare equivoci nel dipendente cui si riferisce la contestazione.

Sent. Cass. lavoro n. 21485 del 18/10/2011

2.5 Sentenze riguardanti altre questioni connesse alla procedura disciplinare.

Procedura disciplinare: invio di comunicazioni al dipendente e loro mancato recapito

Con la sentenza n.25824/2013 la Cassazione afferma che la comunicazione del provvedimento di licenziamento deve essere effettuata al dipendente mediante lettera raccomandata spedita al suo domicilio, a norma dell'art.1335 del Codice civile. La comunicazione si presume conosciuta dal momento in cui giunge al domicilio del destinatario, ovvero nel caso in cui la lettera raccomandata non sia stata consegnata per assenza dal destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale. Inoltre conferma che non esiste alcun obbligo di reiterazione delle comunicazioni una volta pervenuto l'atto all'indirizzo del destinatario, come sopra evidenziato.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.25824 del 18/11/2013

Onere della prova dei fatti oggetto di contestazione

Con la sentenza n.25203/2013 la Cassazione, in tema di licenziamento per giusta causa, ricorda che l'onere probatorio, a carico del datore di lavoro comporta che questi fornisca la prova completa di tutti gli elementi della fattispecie e richiede che la prova sia certa, non essendo previsto che nel nostro ordinamento il licenziamento sia fondato esclusivamente su prove indiziarie non adeguatamente verificate. Inoltre, il giudice di merito, deve tenere conto delle modalità di svolgimento del rapporto antecedente la mancanza che ha dato luogo al licenziamento e deve considerare la durata del rapporto stesso e l'assenza di precedenti sanzioni a carico del lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.25203 del 08/11/2013

Contestazione disciplinare basata sul controllo del computer da parte del datore di lavoro

La Corte di Cassazione nella sentenza n.18443/2013 ha stabilito che per motivi di privacy il computer in uso al dipendente non può essere "perquisito" per cercare le prove di comportamenti illeciti e per avviare quindi un provvedimento disciplinare. Ciò in particolare quando il lavoratore non è informato sull'eventualità di tali controlli e quando le accuse sono di lieve entità, quali la navigazione in internet.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.18443 del 01/08/2013

Rifiuto del lavoratore di ricevere la lettera di licenziamento

Con la sentenza n.7390/2013 la Cassazione, in base all'art.1335 codice civile, ha stabilito che il rifiuto di una prestazione da parte del destinatario non può risolversi a danno dell'obbligato. Nell'ambito del rapporto di lavoro, quindi, il rifiuto da parte del lavoratore di ricevere la lettera di licenziamento non impedisce il perfezionarsi della relativa comunicazione.

Sent. Cass. lavoro n. 7390 del 25/03/2013

Procedimento disciplinare, presa visione della documentazione su cui si fonda l'addebito

Con la sentenza n.6337/2013 la Cassazione sviluppa un'interpretazione dell'art.7 della legge n.300/1970, con particolare riferimento alla mancata previsione, nell'ambito del procedimento disciplinare, di un obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore la documentazione su cui si basa la contestazione. Secondo la Cassazione, il datore di lavoro è comunque tenuto ad offrire in consultazione alla controparte i documenti aziendali al fine di permettere un'adeguata difesa, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto.

Sent. Cass. lavoro n. 6337 del 13/03/2013

Rifiuto del lavoratore di ricevere la lettera di contestazione

Con la sentenza n.21017/2012 la Cassazione ha ribadito che il rifiuto del lavoratore di ricevere la lettera di contestazione deve considerarsi equivalente.

all'avvenuta comunicazione. Questo per il motivo che il comportamento del lavoratore non può risolversi a danno del datore di lavoro che ha rispettato la procedura di cui all'art.7 dello Statuto dei Lavoratori.

Sent. Cass. n. 21017 del 27/11/2012

Procedimento disciplinare, presa visione della documentazione su cui si fonda l'addebito

Con la sentenza n.15169/2012 la Cassazione ha stabilito che, nell'ambito di un procedimento disciplinare, è obbligo del datore di lavoro mettere a disposizione la documentazione aziendale laddove l'esame degli stessi risulta necessaria al fine di permettere alla controparte un'adeguata difesa.

Sent. Cass. lavoro n. 15169 del 11/09/2012

Recesso del datore di lavoro nei casi previsti dalla legge; applicazione delle garanzie di cui all'art.7 dello Statuto dei lavoratori

Con la sentenza n.23417 del 2011 la Cassazione rammenta che, in caso di licenziamento disciplinare motivato da condotta colposa o manchevole del lavoratore, rispetto alla contestazione dell'addebito e il diritto alla difesa, esso deve ritenersi assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore, così come disciplinato dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori. Tale orientamento trova applicazione anche quando si fa riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge.

Sent. Cass. lavoro n. 23417 del 10/11/2011

Maternità e divieto di licenziamento

Con la sentenza n.19912 del 2011 la Corte di Cassazione, in merito al licenziamento della lavoratrice madre, specifica che non basta ricondurre il licenziamento nell'alveo dei comportamenti che la contrattazione collettiva indica come giusta causa di licenziamento per motivo soggettivo o per colpa; il ritardo di pochi giorni nella ripresa del lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria, non costituisce un elemento di gravità tale da giustificare il licenziamento della lavoratrice, divieto che si estende dall'inizio della gravidanza fino al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e, comunque, fino al compimento di un anno di età del bambino.

Sent. Cass. n. 19912 del 29/09/2011

4. LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, VALUTAZIONE DEL FATTO CONTESTATO, IN PARTICOLARE VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONE FRA FATTO E SANZIONE (PRIMA E DOPO LA “LEGGE FORNERO” N.92/2012)

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con sentenza n. 8928/2015, la Corte di Cassazione ha confermata la decisione dei giudici del merito che hanno dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore che, per ottenere un'aspettativa per motivi familiari, aveva erroneamente avanzato istanza di aspettativa retribuita. Secondo la Suprema Corte, il vizio di forma non rende grave l'assenza del lavoratore, nonostante l'azienda avesse più volte evidenziato al dipendente la necessità di correggere la richiesta di aspettativa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 8928 del 05/05/2015

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Il Tribunale di Firenze, con sentenza del 5/5/2015, ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore, motivato da una presunta insubordinazione.

In particolare, il Tribunale ha considerato il licenziamento ritorsivo, trattandosi di una reazione illegittima ad un atto legittimo del lavoratore, che aveva rivolto delle critiche al datore di lavoro basate su fatti veri.

Il Tribunale ha precisato altresì che l'insubordinazione non consiste nel semplice rifiuto di adempiere, essendo normalmente associata ad atteggiamenti di ingiurie, minacce o percosse poste in essere nei confronti dei superiori.

Sent. Tribunale Firenze Sez. Lavoro del 05/05/2015

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con sentenza n. 6869/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento irrogato ad una lavoratrice che, nell'ambito di una operazione di reso, aveva accettato una fotocopia dello scontrino, in luogo dell'originale, come disposto da precise disposizioni aziendali finalizzate ad evitare frodi.

La Corte di Cassazione ha confermato il licenziamento, ritenendo che il comportamento contestato ha fatto venire meno il vincolo fiduciario. Questo considerando la gravità dei fatti in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale; e considerando altresì la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.6869 del 03/04/2015

Licenziamenti disciplinare ai sensi della legge “Fornero” n. 92/2012: proporzione fra il fatto contestato e il licenziamento

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2692/2015, ha confermato la sentenza di merito della Corte d'Appello di Napoli che aveva reintegrato un lavoratore licenziato per una presunta insubordinazione.

Il fatto riguardava le offese rivolte al diritto superiore da parte di un lavoratore che si riteneva vittima di una maliziosa delazione; peraltro, il lavoratore non aveva contestato i poteri dello stesso superiore e neppure aveva rifiutato la prestazione lavorativa.

La Suprema Corte ha considerato corretta l'interpretazione delle Corte d'Appello, che aveva considerato il licenziamento sproporzionato ai fatti contestati, derubricandolo quindi ad una sanzione disciplinare conservativa. Ciò in considerazione del fatto che il contratto collettivo di categoria (nella specie per i dipendenti dell'industria metalmeccanica), parifica all'insubordinazione grave, giustificativa del licenziamento, reati accertati in sede penale, quali il furto e il danneggiamento.

Tale sentenza è di notevole importanza, in quanto conferma l'orientamento giurisprudenziale della proporzione fra fatti contestati e il licenziamento comminato ai sensi della legge "Fornero" n. 92/2012, delineatasi in diverse sentenze di tribunale, ma che era stata negata dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 23669 del 6/11/2014.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 2692 del 11/02/2015

Valutazione della recidiva

Con la sentenza n. 26741/2014 la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità di un licenziamento nei confronti di un lavoratore che aveva rifiutato di eseguire il lavoro straordinario, comportamento per il quale il lavoratore era recidivo.

Secondo la Suprema Corte, la previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva come ipotesi di giustificato motivo di licenziamento, non esclude il potere del giudice di valutare la gravità in concreto dei singoli fatti addebitati, ancorché connotati dalla recidiva. Ciò ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione espulsiva, quale conseguenza delle norme di cui agli artt. 3 legge n. 604/66, 7 legge n. 300/70 e 2119 codice civile, in base ai quali è sancito il principio che la sanzione irrogata deve essere sempre proporzionata al comportamento posto in essere.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.26741 del 18/12/2014

Licenziamenti disciplinare ai sensi della legge "Fornero" n. 92/2012: distinzione e valutazione del fatto materiale e fatto giuridico, proporzione fra il fatto contestato e il licenziamento.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23669/2014, è intervenuta su un caso di licenziamento intimato dopo l'entrata in vigore del nuovo testo dell'art. 18 della legge 300/1970, come modificato dalla ben nota "legge Fornero" n. 92/2012.

In particolare, la Cassazione ha affrontato la questione della sussistenza del fatto contestato. Come è noto, numerose sentenze di Tribunale avevano operato una distinzione fra fatto materiale e fatto giuridico e qualora il fatto fosse stato accertato come materialmente esistente ma giuridicamente irrilevante, avevano considerato il fatto stesso come non sussistente e pertanto avevano annullato il licenziamento e disposto la reintegra del lavoratore.

La Suprema Corte, smentisce ora tale interpretazione giurisprudenziale favorevole ai lavoratori, affermando che:

"La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza / insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che la verifica si risolve nell'accertamento positivo o negativo dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente alla proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato."

E' di tutta evidenza quanto sia insidioso il principio giuridico espresso nella sentenza: se il fatto contestato – per tenue che sia – sussiste e il contratto collettivo non prevede per tale fatto una sanzione conservativa, il lavoratore non avrà diritto alla reintegra, ma unicamente all'indennità compresa fra 12 e 24 mesi di retribuzione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 23669 del 06/11/2014

Valutazione della gravità dell'inadempimento

Con la sentenza n.14177/2014 la Cassazione ricorda che per stabilire l'esistenza di una giusta causa di licenziamento occorre valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, tenendo conto della portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, delle circostanze nelle quali sono stati commessi e delle intenzioni con cui ha agito il lavoratore. Le ipotesi di giusta causa di licenziamento elencate in un contratto collettivo non vincolano il giudice, che deve sempre verificare se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa come sopra identificata.

Sent. Cass. Lavoro n. 14177 del 23/06/2014

Valutazione dei fatti contestati, conversione da licenziamento per giusta causa a licenziamento per giustificato motivo soggettivo

Con la sentenza n.12884/2014 la Cassazione ha ritenuto ammissibile la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La Suprema Corte ha affermato che la giusta causa e il motivo soggettivo di licenziamento costituiscono mere qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro e, senza violazione del principio generale di cui all'art.112 codice di procedura civile, di valutare un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo, attribuendo al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità di questo tipo di licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 12884 del 09/06/2014

Sanzione sproporzionata in caso di uso privato del computer aziendale

Con sentenza n. 6222/2014, la Cassazione ha affermato che l'uso anche quotidiano della e-mail aziendale per ragioni private, così come l'installazione sul computer di programmi non inerenti all'attività lavorativa, non costituiscono violazioni sufficienti ad autorizzare il licenziamento del dipendente.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 6222 del 18/03/2014

Licenziamenti ai sensi della legge n. 92/2012 – giurisprudenza di merito

Si riportano di seguito alcune segnalazioni di giurisprudenza di merito riguardo a licenziamenti disposti ai sensi della legge n. 92/2012.

Ordinanza del Tribunale di Taranto del 3/6/2013

Ha affrontato il caso di una commessa di un centro commerciale che era stata licenziata per aver utilizzato indebitamente la carta fedeltà smarrita da una cliente lucrando sconti per circa 40 euro.

Il tribunale ha considerato la sanzione sproporzionata rispetto ai fatti, tuttavia ha confermato il licenziamento limitandosi ad applicare la tutela monetaria.

Il tribunale ha giustificato la propria scelta con l'osservazione che la condotta della lavoratrice non era prevista dal contratto collettivo fra quelle punibili con una sanzione conservativa. In tale

ordinanza appare evidente lo scostamento rispetto alla giurisprudenza di Cassazione consolidatasi in passato in ordine alla proporzionalità fra fatti contestati e licenziamento, giurisprudenza ormai messa in discussione dalla legge n.92/2012 Fornero.

Ordinanza del Tribunale di Lucca del 3/7/2013

Il caso riguarda un licenziamento comminato a fronte di 4 giorni di assenza ingiustificata.

La pronuncia in parte è costruita su argomentazioni simili a quella del Tribunale di Taranto sopra citata, in parte sviluppa argomentazioni molto diverse.

In primo luogo annulla il licenziamento e dispone la reintegra in quanto il CCNL di riferimento prevede il licenziamento solo in caso di assenze ingiustificate di 5 o più giorni; ma oltre a ciò fa un'approfondita valutazione dei fatti accertando come la sanzione fosse eccessiva e sproporzionata.

Ordinanza del Tribunale di Varese del 4/9/2013

Riguarda un caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il giudice ha constatato la violazione dell'obbligo di *repechage* da parte del datore di lavoro; tuttavia, ha confermato il licenziamento, stabilendo soltanto il pagamento dell'indennità monetaria.

Ordinanza del Tribunale di Bari del 19/11/2013

Tale ordinanza è basata sulla distinzione fra fatto materiale e fatto giuridico.

Il licenziamento era stato comminato per la presunta sottrazione di una somma di denaro dalla cassa di una concessionaria di automobili.

Il giudice ha accertato l'assenza di prova dell'elemento soggettivo, vale a dire la volontà in capo al lavoratore di impadronirsi della somma. Pertanto, il fatto giuridico diventava insussistente ed il lavoratore è stato così reintegrato.

Ordinanza del Tribunale di Ragusa del 16/1/2014

Il caso riguardava il licenziamento di un sindacalista che aveva denunciato gravi anomalie nell'attività di raccolta rifiuti da parte dell'impresa presso cui lavorava.

Il giudice ha dichiarato la nullità del licenziamento per insussistenza dei fatti contestati, in quanto l'impresa non ha fornito alcuna prova né per smentire la veridicità delle affermazioni del lavoratore, né per dimostrare un intento calunnioso.

Sanzioni disciplinari difformi applicate per infrazioni analoghe

Con la sentenza n.21633/2013 la Cassazione precisa che in situazioni di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore licenziato sia stato tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è di regola irrilevante che un'analogia inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro.

L'identità delle situazioni riscontrate può essere tuttavia valutata dal giudice per verificare la proporzionalità della sanzione adottata, privando così il provvedimento espulsivo dalle sua base giustificativa.

Il caso in esame riguardava gravi irregolarità nella negoziazione di assegni presso una filiale di banca, irregolarità a seguito delle quali il direttore era stato licenziato, mentre ad altri impiegati erano state comminate sanzioni non espulsive; la Corte ha comunque ritenuto che pur in presenza di analoghi fatti contestati, il licenziamento del direttore fosse giustificato dal grado e dalla responsabilità del medesimo.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.21633 del 20/09/2013

Casi di licenziamento previsti dal CCNL, valutazione del giudice

Con la sentenza n.17370/2013 la Corte di Cassazione ha stabilito che nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa, il Giudice deve sempre verificare che la previsione del contratto collettivo di lavoro sia conforme alla nozione di giusta causa e se il fatto addebitato sia idoneo a legittimare il recesso. Il caso concreto riguardava il licenziamento di un lavoratore licenziato per un'assenza ingiustificata di 3 giorni; il contratto collettivo prevedeva invece una sanzione conservativa in ordine alla più grave ipotesi del lavoratore che si assenta simulando la malattia o si sottragga con sotterfugi agli obblighi di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17370 del 16/07/2013

Proporzionalità della sanzione

Con la sentenza n.10549/2013 la Cassazione specifica che il licenziamento disciplinare è giustificato e conforme al principio di proporzionalità quando la condotta del lavoratore, per la sua gravità, scuota la fiducia del datore di lavoro, incrinando irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti. Risulta pertanto decisivo, ai fini della proporzionalità fra addebito e sanzione, l'influenza che il comportamento del lavoratore è in grado di esercitare sul rapporto di lavoro, conformandosi ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva.

(Il caso riguardava la conferma di un licenziamento di un direttore di filiale di banca, che aveva concesso a proprio favore indebite agevolazioni creditizie).

Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 10549 del 07/05/2013

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con la sentenza n.5006/2013 la Cassazione, in tema di licenziamento per giusta causa, sottolinea l'importanza di valutare quanto la mancanza contestata al lavoratore sia grave, tanto da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva. Di conseguenza, va considerato il comportamento del prestatore non solo nel suo contenuto oggettivo - ossia con riguardo alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento che sia richiesto dalle mansioni espletate - ma anche alla sua portata soggettiva e quindi, con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stato posto in essere.

Sent. Cass. lavoro n. 5006 del 28/02/2013

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con sentenza n. 3179/2013 la Corte di Cassazione ha stabilito l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato al lavoratore allontanatosi per circa 3 ore dal luogo di lavoro adducendo una giustificazione rivelatasi infondata.

La Suprema Corte ha condiviso le motivazioni della sentenza della Corte di Appello che avevano evidenziato la *"mancanza di proporzionalità tra fatto addebitato e la sanzione"* statuendo che *"costituisce principio affermato da questa Corte che il giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato è devoluto al giudice di merito, la cui valutazione non è censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria"*.

La Suprema Corte ha pertanto confermato le valutazioni utilizzate dalla Corte di Appello, per dichiarare "non proporzionato" il licenziamento: 1) l'oggettiva entità della durata della mancata prestazione lavorativa; 2) la mancanza nella lettera di contestazione di concreti elementi atti a

connotare una condotta fraudolenta; 3) la posizione lavorativa del dipendente, tale da escludere disagi o disfunzioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale a seguito dell'allontanamento.

Sent. Cass. n. 3179 del 11/2/2013

Sproporzione della sanzione espulsiva

Con la sentenza n.2510/2013 la Cassazione ha stabilito che la gravità degli addebiti disciplinari deve essere accertata verificando in particolare il rispetto della regola codicistica di proporzionalità della sanzione espulsiva.

Questo sulla base di una serie di elementi che non possono esaurirsi nelle dirette conseguenze meramente economiche prodotte al datore di lavoro dalla condotta contestata, ma debbono riguardare sia il grado di responsabilità collegato alle mansioni affidate al lavoratore, sia le modalità della condotta, specie se rilevatrice di una particolare propensione alla trasgressione, sia l'incidenza dei fatti sulla permanenza del vincolo fiduciario che caratterizza lo specifico rapporto di lavoro.

Nel caso specifico, il comportamento di un'addetta alla cassa che non emette alcuni scontrini fiscali, senza contestazione dell'appropriazione delle somme versate, non configura il reato di appropriazione indebita e neppure lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario che comporta il licenziamento del lavoratore. Il comportamento della lavoratrice aveva solo esposto l'azienda al pericolo di un danno per i riflessi fiscali delle irregolarità riscontrate.

Sent. Cass. n. 2510 del 04/02/2013

Insussistenza della giusta causa di licenziamento ai sensi della legge n. 92/2012 "Fornero"

La valutazione di una frase ritenuta offensiva deve essere rapportata al contesto e al fatto storico in cui è stata pronunciata. Se risulta essere la conseguenza di stress psicologico cui è sottoposto il lavoratore per i ritmi di lavorazione e pronunciata a seguito di altra frase immotivatamente denigratoria della professionalità del lavoratore, proveniente dal superiore gerarchico, non può costituire giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 codice civile.

L'insussistenza della giusta causa comporta l'illegittimità del licenziamento e l'obbligo di reintegrare il lavoratore, in forza del disposto dell'art. 18, comma 4, legge n. 300/1970 così come riformato dalla legge n. 92/2012.

Ordinanza del Tribunale di Bologna del 15/10/2012

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con la sentenza n.17257/2012 la Cassazione si è soffermata sulla valutazione da parte del giudice della gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi, all'intensità dell'elemento intenzionale. La corte ha stabilito che deve esistere una ragionevole proporzione tra fatti contestati e la lesione del rapporto fiduciario tale da determinare la massima sanzione disciplinare. Pertanto, la valutazione del giudice di merito può essere censurata ove non sia coerente agli standard di valutazione esistenti nella realtà; ciò anche se la disciplina collettiva contempli un determinato comportamento come giusta causa di licenziamento.

Sent. Cass. lavoro n. 17257 del 10/10/2012

Casi di licenziamento previsti dal CCNL, valutazione del giudice

La Corte di Cassazione con sentenza n.10337/2012 precisa che le previsioni di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenute nei contratti collettivi hanno valenza esemplificativa. Ne consegue

che il giudice deve sempre verificare se quella previsione è conforme alla nozione di giusta causa, se osserva il principio di ragionevolezza e proporzionalità, se il fatto addebitato è di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale o meno della condotta del lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 10337 del 21/06/2012

Casi di licenziamento previsti dal CCNL, valutazione del giudice

Con la sentenza n.1405/2012 la Cassazione ha evidenziato che, nell'accertamento dell'esistenza di una giusta causa di licenziamento, il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi.

Il giudice può quindi fare riferimento ai contratti collettivi ma, in linea di principio, l'accertamento va operato caso per caso, valutando la gravità in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determinata dai contratti collettivi.

Sent. Cass. lavoro n. 1405 del 31/01/2012

Licenziamento derivante da disposizioni aziendali prive di fondamento

Con la sentenza n.23673 del 2011 la Cassazione affronta il tema delle regole di correttezza che sono alla base del comportamento del datore di lavoro.

L'imprenditore può disporre, anche unilateralmente, di norme interne di regolamentazione attinenti all'organizzazione tecnica e disciplinare del lavoro dell'impresa, ma perché questo non si trasformi in un arbitrio è necessario che non si perda ogni collegamento con l'interesse stesso dell'attività lavorativa, devono cioè avere un fondamento logico e alla sua base ci sia l'osservanza delle regole di correttezza che non recano ingiustificato motivo di disagio al lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 23673 del 11/11/2011

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con la sentenza n.22129 del 2011 la Cassazione ha annullato il licenziamento di un lavoratore, dipendente di una catena di distribuzione, che aveva accreditato sulla propria fidelity card i punti spesa maturati da terzi.

Con questa sentenza la Cassazione ha completamente ribaltato un orientamento, della giurisprudenza di merito, affermando che le disposizioni di legge sul concetto di giusta causa e sull'applicazione della sanzione disciplinare in rapporto alle gravità degli addebiti, costituiscono clausole generali di limitato contenuto, le quali richiedono, in quanto tali, di essere specificate in sede interpretativa.

Sent. Cass. lavoro n. 22129 del 03/11/2011

Casi di licenziamento previsti dal CCNL, valutazione del giudice

Con la sentenza n.22693 del 2011 la Cassazione ha stabilito che nel caso in cui un contratto collettivo preveda talune ipotesi di giusta causa di licenziamento, ciò non deve vincolare il giudice nel suo giudizio, il quale deve verificare se tale previsione sia conforme alla nozione di giusta causa ed in particolare egli deve tener conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore, salvo il caso in cui il trattamento contrattuale sia più favorevole al lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 22693 del 02/11/2011

Pluralità di addebiti disciplinari, valutazione complessiva

Con la sentenza n.19079 del 2011 la Cassazione ha stabilito che, in caso di più episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice di merito deve esaminarli globalmente al fine di verificare se la loro rilevanza complessiva sia tale da ledere la fiducia riposta dal datore di lavoro nel dipendente.

Nella valutazione della permanenza del rapporto fiduciario, va considerato che la fiducia richiesta è di differente intensità a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, dell'oggetto delle mansioni e il grado di affidamento che queste richiedono.

Sent. Cass. lavoro n. 19079 del 19/09/2011

Valutazione della gravità dei fatti contestati

Con la sentenza n.21437 del 2011 la Cassazione precisa che per stabilire l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, è necessario valutare l'esistenza di elementi che possono mettere in discussione il rapporto di lavoro ed in particolare quello fiduciario, la cui prova incombe sul datore di lavoro.

Occorre pertanto valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, le circostanze nelle quali sono stati commessi e soprattutto l'intensità dell'elemento intenzionale, tale da giustificare la massima sanzione disciplinare.

Sent. Cass. lavoro n. 21437 del 17/10/2011

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Nella sentenza n.17739 del 2011 la Corte di Cassazione valuta come una sanzione eccessiva la richiesta di licenziamento rispetto alla gravità del fatto contestato (il furto di una piccola somma). La S.C. ha ritenuto che nel caso del licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzione fra fatto addebitato e recesso, occorre tener conto del comportamento del lavoratore che, in questo caso, non aveva commesso un atto così grave da ledere la fiducia del datore di lavoro da fargli ritenere che la continuazione del rapporto di lavoro sia pregiudizievole per gli scopi aziendali, ed anche in considerazione del fatto che alle spalle vi erano diversi anni di rapporto di lavoro ineccepibile.

Sent. Cass. lavoro n. 17739 del 29/08/2011

Differenza fra giusta causa e giustificato motivo soggettivo, valutazione dei fatti contestati

Con la sentenza n.8456 del 2011 la Suprema Corte ha ribadito che tra la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo non esistono differenze qualitative ma quantitative, differenziando le due figure soltanto dalla gravità delle mancanze che hanno dato origine al provvedimento di recesso, soprattutto in relazione al rapporto di fiducia che deve necessariamente sussistere tra le parti.

Sent. Cass. lavoro n. 8456 del 13/04/2011

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

La Suprema Corte con la sentenza n.3596 del 2011 ha precisato che la giusta causa di licenziamento deve essere valutata in base alla gravità dei fatti e alla proporzionalità della sanzione, in base all'articolo 2119 del Codice civile.

Sent. Cass. Lavoro n. 3596 del 14/02/2011

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione

Con la sentenza n.1459 del 2011 la Suprema Corte ha evidenziato l'importanza della valutazione della legittimità del licenziamento per giusta causa elencando gli elementi soggettivi ed oggettivi che determinano la massima sanzione disciplinare.

Per la valutazione della legittimità sono da considerare:

1. accertare, in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso fra le parti ed al grado di fiducia che ciò comporta, se la mancanza è idonea a ledere tale rapporto di fiducia;
2. il licenziamento è giustificato solo in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;
3. la valutazione della gravità del comportamento spetta al giudice di merito;
4. sul piano probatorio, se all'integrazione dei fatti giuridicamente legittimanti il licenziamento è necessario il dolo, è un onere datoriale provare il dolo subito.

Sent. Cass. Lavoro n. 1459 del 21/01/2011

Sproporzione fra il fatto contestato e la sanzione, pluralità di sanzioni sino al licenziamento, mobbing

Segnaliamo la sentenza n. 6907 / 2009 della Corte di Cassazione, con la quale la Suprema Corte si pronuncia sulla questione del licenziamento per giusta causa di una lavoratrice, licenziamento comminato dopo una pluralità di altre sanzioni disciplinari.

La lavoratrice fra l'aprile e l'agosto 1999 aveva ricevuto 7 provvedimenti disciplinari (multe e sospensioni dal servizio); infine era stata licenziata per giusta causa nel settembre 1999. La lavoratrice ha avviato una vertenza sostenendo che le sanzioni disciplinari iniziarono dopo un colloquio con la direzione dell'azienda durante il quale era stata invitata a dimettersi e sostenendo altresì che i fatti contestati erano insussistenti oppure irrilevanti oppure ancora tardivi. Ella chiedeva pertanto l'annullamento del licenziamento e il risarcimento dei danni derivanti da un'azione di mobbing estrinsecatasi per l'appunto nelle sanzioni disciplinari e nel licenziamento.

Il Tribunale di Milano ha accolto il ricorso della lavoratrice; la Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza di primo grado. I giudici di merito, con le due sentenze in questione, avevano stabilito che le sanzioni disciplinari ed il licenziamento erano del tutto sproporzionati alla tenuità dei fatti contestati; erano altresì pretestuose e strumentali a costringere la lavoratrice alle dimissioni oppure a precostruire un licenziamento per recidiva, esso pure sproporzionato. Ne conseguiva che le sanzioni ed il licenziamento erano illegittimi; il datore di lavoro era stato quindi condannato a reintegrare nel posto di lavoro la dipendente ed a corrispondere un risarcimento per la condotta qualificabile come mobbing.

La Corte di Cassazione sez. Lavoro, con la sentenza n. 6907 del 20 marzo 2009 ha ora confermato la sentenza d'appello favorevole alla lavoratrice, respingendo il ricorso del datore di lavoro, in gran parte basato sulla riproposizione di elementi in fatto già esaminati con adeguata motivazione dalla Corte d'Appello e come tale inammissibile in sede di giudizio di legittimità davanti alla Cassazione.

Sent. Cass. Lavoro n. 6907 del 20/3/2009

5. LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE

Licenziamento illegittimo del dirigente sindacale, reintegra

Con sentenza n. 23016/2014, la Corte di Cassazione ha affermato che il diritto alla reintegra nel posto di lavoro in favore di un lavoratore dirigente sindacale illegittimamente licenziato si soddisfa, oltre che con la ricollocazione in azienda ed il pagamento della retribuzione, anche con l'effettivo reinserimento nel reparto produttivo di provenienza.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 23016 del 29/10/2014

Licenziamento illegittimo del dirigente sindacale, reintegra

Con la sentenza n.17372/2014 la Corte di Cassazione è intervenuta in materia di reintegro del lavoratore illegittimamente licenziato, specificando le finalità di (art.18, Legge 300/1970): "restituire in integro" la relazione del lavoratore col "posto di lavoro", in ogni suo profilo, anche non retributivo.

Pertanto non ottempera all'ordine del giudice il datore di lavoro che si limiti a versare al lavoratore la retribuzione e a consentirgli l'ingresso in azienda per attività sindacale, senza permettergli di riprendere il lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 17372 del 30/07/2014

Licenziamento per motivi sindacali

Con la sentenza n.26286/ 2013 la Cassazione ha affermato che il licenziamento determinato da motivi sindacali è viziato da nullità ai sensi dell'art.4 della legge n.604/1966.

Tale previsione è applicabile, a norma dell'art.11 della stessa legge nel testo risultante dalla sentenza della Corte Costituzionale n.174/1971, a tutti i rapporti di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda. Tale licenziamento è idoneo a ledere l'interesse collettivo alla libertà ed all'attività sindacale ed il sindacato ha pertanto diritto ad agire ai sensi dell'art.28 delle legge n.300 del 1970.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.26286 del 25/11/2013

Licenziamento illegittimo del dirigente sindacale, reintegra e diritto a svolgere a pieno la sua attività

Con la sentenza n.9965/2012 la Cassazione ha stabilito che, se il datore di lavoro reintegra solo parzialmente un dirigente della rappresentanza sindacale aziendale, limitandosi a pagargli lo stipendio e riconoscergli i diritti sindacali ma rifiutando la sua prestazione lavorativa, è soggetto ad una sanzione amministrativa (comma 10, art.8 L.300/70).

La sanzione si applica perché il semplice pagamento della retribuzione e l'eventuale riconoscimento delle prerogative sindacali non sono sufficienti a essere equiparate alla reintegrazione piena (comportamento, questo, simile a quanto accaduto nel famoso "caso Melfi" che ha visto contrapposta la FIAT e tre rappresentanti sindacali aziendali).

Pertanto, questo tipo di sanzione rappresenta l'unico modo per dare una corretta tutela effettiva alle parti del processo del lavoro che, per sua natura, deve mirare a ripristinare per intero la situazione anteriore al momento in cui c'è stata la lesione di un diritto.

Sent. Cass. n. 9965/2012

6. COMPUTO DEI DIPENDENTI AI FINI DEL LICENZIAMENTO

Computo dei dipendenti occupati ai fini dell'applicazione della tutela reale in caso di licenziamento illegittimo (art.18, legge 300/70)

Con la sentenza n.22396/2012 la Cassazione ha affrontato il caso del computo dei dipendenti occupati ai fini dell'applicazione della tutela reale di cui all'art.18 della legge n.300/1970.

La Corte ha stabilito che devono comprendersi anche i dipendenti che sebbene non risultanti dal libro matricola dell'azienda, ma in quello di una ditta individuale, prestino tuttavia la propria attività per l'azienda. Ciò a causa del regime di commistione fra le due attività produttive.

Inoltre, la sentenza ha chiarito che nel computo dei dipendenti "normalmente" occupati, devono essere inseriti anche quei contratti a termine dove le mansioni del lavoratore non sono legate ad esigenze momentanee e contingenti, evitando così situazioni di simulazione con artifici nel dichiarare un numero di dipendenti inferiore a 15.

Sent. Cass. n. 22396 del 10/12/2012

Licenziamento illegittimo, onere di provare il requisito occupazionale

Con la sentenza n.7755/2012 la Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato ingiustamente il quale chiedeva che gli fosse applicata la tutela reale, riconoscendo che l'onere della prova del requisito dimensionale cade sul datore di lavoro.

La Suprema Corte ha seguito il principio stabilito dalla sentenza Cassazione Sez. Unite n.141/2006 che aveva riconosciuto come gravante sul datore di lavoro l'onere di provare il requisito occupazionale per la tutela reale.

Sent. Cass. Lav. n. 7755 del 17/05/2012

Licenziamento illegittimo, accertamento del numero dei dipendenti

Con la sentenza n.17394 del 2011 la Cassazione ha stabilito che per rendere operativa l'applicazione dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori, contro i licenziamenti individuali illegittimi, il computo dei dipendenti va accertato sulla base del criterio della normale occupazione, considerando anche i lavoratori con contratto a termine o part-time verticale.

Questo nell'ipotesi in cui la variabilità del livello occupazionale sia strutturalmente connessa al carattere dell'attività produttiva. Pertanto, il giudice deve accertare la normale attività dell'impresa facendo riferimento alla consistenza numerica del personale in un periodo di tempo anteriore al licenziamento, che deve essere congruo per durata e in relazione all'attività e alla natura dell'impresa.

Sent. Cass. lavoro n. 17394 del 19/08/2011

7 LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, REINTEGRA SUL POSTO DI LAVORO

Reintegra di lavoratore licenziato in sede di lavoro diversa da quella precedente

Con sentenza n. 7402/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento irrogato ad un lavoratore che non aveva ripreso servizio presso la sede di lavoro - diversa da quella originaria - disposta dalla società a seguito di sentenza che aveva riammesso in servizio il lavoratore per nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

Secondo la Suprema Corte, l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, implica che il reinserimento deve avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad un'altra unità produttiva.

In questa ipotesi, il mutamento della sede deve però essere giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, e, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro deve allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato.

Nel caso in esame, il datore di lavoro non ha fornito tali prove ed il licenziamento è stato pertanto dichiarato illegittimo.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.7402 del 13/04/2015

Licenziamento illegittimo, reintegra del lavoratore nell'ufficio di origine

Con la sentenza n.13060/2014 la Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore riammesso in servizio a seguito di sentenza che accertava la nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

Secondo la Suprema Corte, ciò comporta il ripristino della posizione del dipendente, che deve quindi essere reinserito nel luogo e nelle mansioni originarie; questo per il motivo che il rapporto contrattuale s'intende come mai cessato e quindi la continuità dello stesso implica che la prestazione deve persistere nella medesima sede.

Resta salva al facoltà del datore di lavoro di disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva ma, in tal caso, devono sussistere le ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dall'art.2103 codice civile.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 13060 del 10/06/2014

Licenziamento, pensionamento, reintegra sul posto di lavoro

Con sentenza n. 1725/2014, la Cassazione ha affermato che la reintegra di un lavoratore licenziato illegittimamente e che, nel frattempo ha goduto del trattamento pensionistico, ha quale conseguenza l'obbligo di versare all'interessato la retribuzione non percepita dal momento del recesso fino a quello della effettiva reintegra, senza che il datore di lavoro possa detrarre quanto percepito dallo stesso a titolo di pensione.

In questo caso, secondo la Suprema Corte non trova applicazione il principio della compensazione tra il vantaggio ed il danno, in quanto il danno ed il vantaggio non derivano dallo stesso evento. Nel caso di specie ci si trova di fronte ad un allontanamento forzoso (collocamento a riposo) e la correlazione non esiste in quanto la pensione non scaturisce direttamente dal licenziamento, ma dai requisiti soggettivi in possesso del lavoratore (contribuzione ed età).

Ovviamente, i ratei di pensione incassati sono una entrata indebita che dovrà essere reclamata dall'Istituto che ha erogato il trattamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.1725 del 28/01/2014

Licenziamento illegittimo, invito datoriale a riprendere il servizio

Con la sentenza n.26519/2013 la Cassazione riepiloga i consolidati principi relativi all'invito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore di riprendere servizio in caso di licenziamento dichiarato illegittimo.

La Corte ricorda i seguenti principi:

- il termine di 30 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio (art.18, legge n. 300/1970), dopo aver ottenuto la reintegrazione nel posto di lavoro, è nell'interesse del lavoratore;
- nel caso in cui il lavoratore non abbia invece ripreso servizio entro i 30 giorni, va accertata la specificità dell'invito, non essendo sufficiente la manifestazione di una generica disponibilità del datore di lavoro a dare esecuzione al provvedimento di reintegrazione;
- infine, è necessario un invito concreto e specifico a rientrare in azienda, nel luogo e nelle mansioni originarie; oppure in altre mansioni se ricorrono comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.26519 del 27/11/2013.

Licenziamento illegittimo, ripresa precaria delle prestazione

Con la sentenza n.21542/2013 la Cassazione ha ribadito quanto disposto all'art. 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori, che pone l'alternativa tra la reintegra nei termini disposti da un provvedimento giudiziale di accertamento dell'illegittimità del licenziamento e l'indennità. Invece, non è possibile la ripresa precaria della prestazione lavorativa, non prevista dalla legge.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.21542 del 19/09/2013

Licenziamento illegittimo, reintegrazione in una società posta in liquidazione

Con la sentenza n.7989/2012 la Cassazione ha stabilito che, in caso di licenziamento illegittimo, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro può avvenire anche nei confronti di una società posta in liquidazione se non risulti avvenuta la cessazione di attività e l'azzeramento definitivo del personale.

Sent. Cass. lavoro n. 7989 del 21/05/2012

Licenziamenti illegittimi, autonomia dell'imprenditore in materia di reintegro del lavoratore

Con la sentenza n.17093 del 2011 la Cassazione ha stabilito, nel rispetto delle norme, come, da una parte il giudice è chiamato ad interpretare l'elasticità della norma di riferimento relativa al licenziamento per "giustificato motivo soggettivo" e dall'altra, nell'impossibilità d'imporre all'imprenditore modifiche alle proprie scelte organizzative; ne consegue che il giudizio sull'affidabilità del lavoratore licenziato non può essere espressa dal giudice violando i principi costituzionali che permettono all'imprenditore di definire il proprio assetto organizzativo a cui il giudice non può imporre modifiche.

Sent. Cass. lavoro n. 17093 del 08/08/2011

8 LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, RISARCIMENTO DEL DANNO – EFFETTI SU RETRIBUZIONI E CONTRIBUTI

Licenziamento illegittimo, effetti sulle retribuzioni non corrisposte

Con sentenza n. 18519/2014, la Cassazione ha affermato che la decisione con cui il giudice afferma l'illegittimità del licenziamento non costituisce titolo esecutivo se non consente di quantificare il credito relativo alle retribuzioni non corrisposte.

Secondo la Suprema Corte il giudice dell'esecuzione può agire soltanto in presenza di un titolo esecutivo che si fonda su elementi certi e positivi che seppur "non menzionati in sentenza, sono stati assunti dal giudice come certi ed oggettivamente già determinati, anche nel loro assetto quantitativo, perché così predisposti dalle parti e pertanto acquisiti dal processo e non desumibili da elementi esterni".

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 18519 del 02/09/2014

Licenziamento illegittimo, indennità sostitutiva della reintegrazione

Con sentenza n. 18353/2014, le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato che la rinuncia del lavoratore alla reintegra con scelta dell'opzione dell'indennità sostitutiva di 15 mensilità ha l'effetto di determinare la risoluzione del rapporto di lavoro nel momento in cui tale rinuncia viene ricevuta dal datore di lavoro.

Da ciò discende che un eventuale ritardo nella erogazione di tale indennità è regolamentato attraverso la richiesta d'interessi legali e rivalutazione monetaria e non con la retribuzione fino al momento del pagamento dell'indennità come sostenuto, in passato, dalla giurisprudenza sulla base di una sentenza della Corte Costituzionale (n. 81 del 4 marzo 1992) emanata sulla base della vecchia dizione dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

L'interpretazione della Suprema Corte vale sia per i licenziamenti intimati dopo il 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92/2012 che ha riformato l'art. 18, che per quelli verificatisi prima di tale data.

Sent. Cassazione Sez. Unite n. 18353 del 27/08/2014

Licenziamento illegittimo, pagamento dei contributi

Con sentenza n. 17180/2014, la Cassazione ha confermato la piena legittimità, da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, di richiedere i contributi relativamente al periodo che intercorre tra la data di licenziamento illegittimo ed il reintegro ordinato ai sensi dell'art. 18, legge n. 300/1970.

Ciò in quanto la mancanza di prestazioni lavorative non presuppone l'automatico venir meno del rapporto di lavoro e con esso i relativi adempimenti contributivi.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17180 del 29/07/2014

Licenziamento illegittimo, risarcimento del danno

Con la sentenza n.8006/2014 la Cassazione ha stabilito che il danno risarcibile al lavoratore illegittimamente licenziato è limitato ai 3 anni successivi al licenziamento. La Suprema Corte ha giustificato tale termine ritenendo che nell'arco di tempo di 3 anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore licenziato avrebbe potuto trovare un'altra occupazione se si fosse diligentemente attivato in tal senso.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 8006 del 04/04/2014

Licenziamento illegittimo, giustificazioni erranee del lavoratore, conseguenze sul risarcimento del danno

Con la sentenza n.22398/2013 la Corte di Cassazione è stata chiamata a giudicare in un caso di licenziamento individuale concentrandosi sul tema della responsabilità risarcitoria del datore di lavoro.

Secondo la Cassazione il licenziamento illegittimo resta tale, anche se fu deciso a seguito delle giustificazioni erranee o fuorvianti fornite dal lavoratore in sede di procedimento disciplinare. Tuttavia, il comportamento del lavoratore può incidere sulla domanda di risarcimento del danno subito per il licenziamento illegittimo. In particolare, ferma restando la misura minima garantita di 5 mensilità, sarà possibile liquidazione la parte eccedente in misura inferiore rispetto alla retribuzione spettante dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22398 del 01/10/2013

Licenziamento illegittimo, risarcimento del danno a favore del lavoratore e compensazione tecnica

Con la sentenza n.18526/2013 la Suprema Corte ha affrontato l'argomento del risarcimento del danno in caso di licenziamento illegittimo. In particolare, ha stabilito che è configurabile la compensazione quando i rispettivi crediti e debiti abbiano origine da un unico e solo rapporto e la valutazione delle pretese reciproche comporta un accertamento che ha la funzione di individuare il reciproco dare e avere. In tal caso non è necessaria la proposizione di una domanda riconvenzionale o eccezione di compensazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.18526 del 02/08/2013

Licenziamento illegittimo, risarcimento del danno

Con la sentenza n.17122/2013 la Corte di Cassazione ha ribadito l'orientamento in ordine al licenziamento in violazione dei principi formali previsti dalla legge 604/1966 nei rapporti di lavoro assoggettati alla sola tutela monetaria non produce l'estinzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la Suprema Corte ha ribadito che al lavoratore non spetta il diritto alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento inefficace, bensì solo il risarcimento del danno da determinare secondo le regole della citata legge n. 604/1966.

Il caso era relativo ad un lavoratore licenziato con forma scritta ma senza la successiva motivazione del recesso di cui il lavoratore aveva fatto richiesta.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 17122 del 10/07/2013

Licenziamento illegittimo, mancata reintegrazione e risarcimento del lavoratore

Con la sentenza n.9073/2013 la Cassazione ha stabilito che nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi con immediatezza a una sentenza che ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, il datore di lavoro si espone ad ulteriori conseguenze sul piano risarcitorio.

La giurisprudenza riconosce al lavoratore il diritto di chiedere un danno "ulteriore" rispetto a quello corrispondente alle retribuzioni dovute ai sensi dell'art.8 della legge n.300/1970. Inoltre, non sussistono ragioni di sorta per escludere il danno economico purché strettamente dipendente dall'inottemperanza datoriale all'ordine di reintegrazione e purché specificatamente provato.

Sent. Cass. lavoro n. 9073 del 15/04/2013

Licenziamento illegittimo, rifiuto del lavoratore alla riassunzione e limiti alla misura del risarcimento del danno

Con la sentenza n.699/2013 la Cassazione ha stabilito che il rifiuto opposto alla riassunzione da parte del lavoratore, anche se non vale come implicita rinuncia alla reintegrazione nel posto di lavoro, assume però rilevanza in senso riduttivo della misura del risarcimento del danno.

Tale motivazione è conforme a diritto, posto che il risarcimento del danno è istituito distinto dalla reintegrazione nel posto di lavoro, ed a determinate condizioni è suscettibile di subire una riduzione, nell'arco compreso tra il minimo ed il massimo legale di cui al 4° comma dell'art.18 della legge n.300/70.

Sent. Cass. lavoro n. 699 del 14/01/2013

Licenziamento illegittimo, quantificazione del danno da risarcire

Con la sentenza n.41/2013 la Cassazione ha stabilito che il danno da risarcire, a seguito di un licenziamento illegittimo, va commisurato alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe maturato fino al giorno del pagamento dell'indennità sostitutiva.

Secondo la Suprema Corte infatti, il sistema dell'art.18 della legge 300/1970, si fonda sul principio di effettiva realizzazione dell'interesse del lavoratore a non subire, o a subire al minimo, i pregiudizi conseguenti al licenziamento illegittimo. Inoltre, conclude la Corte, il rapporto di lavoro si scioglie con l'esercizio del diritto di opzione (fra reintegra e monetizzazione) e non è più ripristinabile ove il lavoratore abbia un ripensamento, mentre l'obbligo del risarcimento continua a sussistere.

Sent. Cass. n. 41 del 03/01/2013

Licenziamento illegittimo, quantificazione del danno da risarcire

Con la sentenza n.20600/2013 la Cassazione ha affrontato il tema del danno da risarcire in caso di annullamento di licenziamento illegittimo, di rinuncia del lavoratore alla reintegra e di opzione per l'indennità di 15 mensilità prevista dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori.

Secondo la Cassazione, tale risarcimento va commisurato alle retribuzioni che sarebbero maturate fino al giorno del pagamento dell'indennità sostitutiva e non fino alla data in cui il lavoratore ha operato la scelta; l'ammontare del risarcimento del danno da ritardo pertanto, deve essere pari alle retribuzioni perdute, fino a che il lavoratore non venga effettivamente soddisfatto, escludendo abusi e rendendo effettivo il ristoro delle conseguenze negative subite dall'illegittimo recesso.

Sent. Cass. lavoro n. 20600 del 22/11/2013

Licenziamento illegittimo, quantificazione del danno da risarcire

Con la sentenza n.20420/2012 la Cassazione dà un'interpretazione delle norme riguardanti la tutela risarcitoria del lavoratore illegittimamente licenziato che tiene conto delle ultime novità in materia, sia giurisprudenziali che normative.

I giudici di legittimità hanno precisato che il risarcimento del danno deve essere commisurato in base alle retribuzioni che sarebbero maturate fino al giorno del pagamento dell'indennità sostitutiva, e non fino alla data in cui il lavoratore ha esercitato il diritto di opzione scegliendo la monetizzazione invece che la reintegrazione sul posto di lavoro.

Sent. Cass. n. 20420 del 21/11/2012

Licenziamento illegittimo, quantificazione del danno da risarcire

Con la sentenza n.16076/2012 la Cassazione ha stabilito che il lavoratore che non si avvale dei servizi pubblici per l'impiego per cercare una nuova occupazione, non può dire di aver usato la diligenza necessaria per uscire dallo stato di disoccupazione.

Per questo motivo, quindi, dopo che viene accertata l'assenza di giustificazione del recesso, il calcolo del risarcimento a lui spettante deve essere decurtato, tenendo conto dei redditi che avrebbe potuto maturare se avesse cercato un lavoro.

(ANTICIPA LEX 92/2012)

Sent. Cass. n. 16076 del 21/09/2012

Licenziamento illegittimo, risarcimento del danno

Con la sentenza n.15519/2012 la Cassazione ha stabilito che se il dipendente sceglie l'indennizzo invece del reintegro, ha il diritto a percepire tutti gli stipendi che non ha ricevuto dalla data del recesso fino al giorno in cui tutta l'indennità sostitutiva non sia corrisposta.

Sent. Cass. lavoro n. 15519 del 17/09/2012

Licenziamento illegittimo, indennità sostitutiva della reintegrazione

Con la sentenza n.2501/ 2012 la Cassazione ha stabilito che, in caso di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione (art.18, legge n.300/1970), il momento di effettiva cessazione del rapporto non coincide con la semplice dichiarazione di scelta, ma soltanto con il pagamento dell'indennità. Ne consegue che il risarcimento del danno deve essere commisurato alle retribuzioni che sarebbero maturate fino al giorno dell'adempimento dell'obbligazione alternativa alla reintegrazione.

Sent. Cass. lavoro n. 2501 del 21/02/2012

Licenziamento illegittimo, calcolo delle differenze retributive

Attraverso la sentenza n.231/2012 il tema dell'annullamento del licenziamento e del relativo calcolo delle differenze retributive è stato soprattutto affrontato dal punto di vista delle provvidenze dovute al lavoratore a seguito del reintegro. In particolare, la sentenza ha affrontato il tema della decorrenza degli interessi legali e rivalutazione sulle somme dovute al lavoratore; ha fissato altresì il principio che la liquidazione delle somme deve avvenire al lordo delle ritenute fiscali;

Sent. Cass. n.231 del 12/1/2012

Licenziamento illegittimo, danni biologici e morali

La Suprema Corte, con la sentenza n. 30688/2011 ha ritenuto corretta la liquidazione di un danno morale ad hoc, ulteriore rispetto al ristoro dei danni biologici e morali per lesione dell'integrità psico-fisica, al lavoratore illegittimamente in ragione del pregiudizio derivante dal carattere vessatorio e ingiurioso del licenziamento.

Il caso di specie, riguardante un giornalista RAI, era stato considerato ingiurioso per le modalità di comunicazione alla stampa dell'avvenuto licenziamento.

Correttamente, dunque, la Corte d'appello aveva liquidato il danno biologico e quello morale, rapportati alle percentuali d'invalidità emerse dalla consulenza tecnica d'ufficio, e in seguito aveva proceduto alla determinazione di un ulteriore danno morale rappresentato dal pregiudizio ulteriore, derivante dalla sofferenza causata dal carattere ingiurioso del licenziamento stesso.

Sent. Cass. N. 30688 del 30/12/2011

Licenziamento illegittimo, indennità sostitutiva della reintegrazione

Con la sentenza n.21044 del 2011 la Corte di Cassazione ricorda, come già in altre sentenze, che in caso di scelta da parte del lavoratore illegittimamente licenziato, dell'indennità sostitutiva della reintegrazione (art.18, comma 5, L.300/1970), il datore di lavoro è obbligato a pagare le retribuzioni globali di fatto.

Il sistema dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori si fonda sul principio di effettiva realizzazione dell'interesse del lavoratore a non subire, o a subire al minimo, i pregiudizi conseguenti al licenziamento illegittimo e il risarcimento del danno deve ridurre il più possibile il pregiudizio subito dal lavoratore e, di conseguenza, distogliere il datore di lavoro dall'inadempimento o dal ritardo nell'adempiere l'obbligo indennitario.

Sent. Cass. lavoro n. 21044 del 13/10/2011

Licenziamento illegittimo, indennità sostitutiva della reintegrazione

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che al lavoratore è data facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto, tale facoltà è esercitabile dal lavoratore entro 30 giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro a riprendere il servizio; scaduti questi termini il rapporto si intende risolto.

Non è invece precisato a partire da quale momento possa essere esercitata tale facoltà, che quindi può essere esercitata anche prima del deposito delle sentenze; l'indennità può essere infatti richiesta con il ricorso per ottenere in via d'urgenza in provvedimento contro il licenziamento ritenuto illegittimo.

Sent. Cass. Lavoro n. 1690 del 25/01/2011

9 LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

Licenziamento del dirigente, motivazione

Con sentenza n. 3121/2015, la Corte di Cassazione ha affermato che, indipendentemente dal particolare regime lavorativo, anche per i dirigenti è necessaria la presenza di una motivazione che evidenzia la lesione al vincolo fiduciario in caso di licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 3121 del 17/02/2015

Licenziamento del dirigente, motivazione

Con la sentenza n.13958/2014 la Corte di Cassazione ricorda che il rapporto di lavoro del dirigente non prevede le tutele in materia di licenziamenti individuali di cui agli artt. 1 e 3 della legge 604/1966. Inoltre, la nozione di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, contenuta nel contratto collettivo di settore, non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dall'art.3 della legge n.604/1966.

Pertanto, il licenziamento del dirigente, non richiede necessariamente un giustificato motivo oggettivo, ma è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 13958 del 19/06/2014

Licenziamento del dirigente, presenza di un patto di durata minima

Con sentenza 13355/2014, la Corte di Cassazione afferma che qualora un contratto di lavoro stipulato con un dirigente abbia previsto un "patto di durata minima garantita", il datore di lavoro può recedere dal contratto solo dopo la scadenza del termine oppure per giusta causa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 13355 del 12/06/2014

Licenziamento del dirigente, motivazione

Con sentenza n. 6110/2014, la Cassazione ha affermato che un dirigente può essere licenziato con qualsiasi motivo. In ogni caso, tale motivo deve costituire la base per una motivazione coerente e sorretta da apprezzabili motivazioni sul piano del diritto. Accertato ciò, è sufficiente che il giudice faccia una valutazione globale che escluda l'arbitrarietà del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.6110 del 17/03/2014

Licenziamento del dirigente, motivazione

Con la sentenza n.20856/2012 la Cassazione ricorda che il licenziamento del dirigente non richiede un giustificato motivo oggettivo. Pertanto, le motivazioni possono fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione.

Ne consegue che per stabilire se sia giustificato il licenziamento di un dirigente intimato per ragioni di ristrutturazione aziendale, non è determinante la circostanza che le mansioni da questi precedentemente svolte vengano affidate, in aggiunta, ad altro dirigente.

Sent. Cass. n. 20856 del 26/11/2012

Licenziamento del dirigente, tutele di cui allo Statuto dei lavoratori

La Suprema Corte, nella sentenza n.28967/2011 ha affermato che le tutele previste dall'articolo 7, commi 2 e 3 della legge n. 300/1970 vanno applicate anche ai dirigenti, indipendentemente dalla posizione che occupano e ciò vale sia per addebiti relativi a comportamento negligente sia per condotte che recidono il vincolo fiduciario.

Sent. Cass. n. 28967 del 27/12/2011

Licenziamento illegittimo del dirigente

Con la sentenza n.14713 del 2011 la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare del dirigente per violazione degli artt.7 e 18 dello Statuto dei lavoratori.

Nello specifico il dirigente non è stato ritenuto di grado elevato (le mansioni erano solo consultive o propositive ma non aveva autonomia) e pertanto la Suprema Corte ha confermato il giudizio della Corte d'Appello che ha applicato l'art. 7 per quanto riguarda il licenziamento disciplinare (licenziamento illegittimo) e l'art. 18 in quanto il lavoratore è stato ritenuto un "pseudo dirigente" (reintegrazione nel posto di lavoro).

Sent. Cass. lavoro n. 14713 del 05/05/2011

10 QUESTIONI PROCESSUALI

Termini per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari

Con la sentenza n.10668/2014 la Cassazione ha stabilito che il biennio oltre il quale le sanzioni disciplinari perdono di efficacia (art.7 comma 8 della legge n.300/1970), non può ritenersi scaduto se il lavoratore ha impugnato entro tale biennio la sanzione con il deposito del ricorso introduttivo nel giudizio inteso ad ottenere la declaratoria dell'illegittimità del provvedimento.

Pertanto, rimane in capo al lavoratore l'interesse ad impugnare la sanzione anche se l'udienza di discussione nel giudizio di impugnazione venga fissata oltre il biennio dall'irrogazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10668 del 15/05/2014

Impugnazione dei licenziamenti, ricorso diretto in Cassazione

Con la sentenza n.10133/2014 la Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso diretto in Cassazione contro l'ordinanza che conclude la fase sommaria del rito speciale previsto dalla legge "Fornero" n. 92/2012.

L'impugnazione di una sentenza di primo grado, proponendo immediatamente un ricorso in Cassazione e "saltando" il giudizio d'appello, è una procedura prevista in via generale dall'art.360 comma 2 codice procedura civile per le sentenze appellabili e subordinato al preventivo accordo tra le parti.

Nel caso in esame la Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso sia perché mancava l'accordo tra le parti, sia perché tale strumento non è applicabile all'ordinanza conclusiva della fase sommaria previsto nella riforma del mercato del lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10133 del 09/05/2014

Licenziamenti, applicazione del nuovo articolo 18 legge 300/1970 come modificato dalla legge "Fornero" n. 92/2012

Con la sentenza n.301/2014 la Corte di Cassazione chiarisce che il nuovo articolo 18 della legge n. 300/1970 (come sostituito dalla legge n.92/2012 "Fornero"), con le limitazioni in materia di tutela in caso di dichiarazione di illegittimità del licenziamento, non ha portata retroattiva.

La circostanza che l'art. 1 comma 67 della legge n.92/2012, preveda l'applicabilità delle nuove norme processuali solo alle controversie instaurate dopo l'entrata in vigore della legge, non significa *a contrariis* che le norme sostanziali in essa contenute siano applicabili ai licenziamenti anteriormente intimati. Ciò comporta, semplicemente, che queste ultime seguono la regola generale dell'irretroattività sancita dall'art.11 delle preleggi al codice civile.

Pertanto, le nuove forme ridotte di tutela introdotte dalla legge n. 92/2012 non si applicano ai licenziamenti comminati prima dell'entrata in vigore della legge stessa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.301 del 09/01/2014

Impugnazione del licenziamento e tentativo di conciliazione

Con un'ordinanza del 10/06/2013 il Tribunale di Reggio Emilia ha precisato che l'invio delle richieste di esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione, da svolgersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro, non esonera il dipendente dall'onere di impugnare il licenziamento in forma scritta, entro 60 giorni dalla data di recesso.

Inoltre, se il lavoratore richiede il tentativo facoltativo di conciliazione, la successiva fase giudiziale deve essere avviata non più entro il termine ordinario di 180 giorni, previsto per qualsiasi giudizio in materia di licenziamento, ma, invece si applica il termine breve di 60 giorni previsto dalla legge n. 183/2010 (cosiddetto “collegato lavoro”).

Ordinanza Tribunale Reggio Emilia del 10/06/2013

Effetti espansivi dalla pronuncia di licenziamento

Con la sentenza n.167/2013 la Cassazione ha attribuito validità alla decisione dell’azienda di far coincidere gli effetti del licenziamento dal momento della lettura in aula del dispositivo con il quale la corte d’appello ribaltava il verdetto del tribunale di prima istanza favorevole al lavoratore. La lettura da parte del giudice della decisione in udienza, quindi, ha fatto scattare il licenziamento senza attendere le motivazioni della sentenza.

Sent. Cass. n. 167 del 07/01/2013

Termini per l’impugnazione del licenziamento

Con la sentenza n.15158 del 2011 la Corte di Cassazione ha stabilito che la decadenza dell’impugnazione del licenziamento deve ritenersi impedita nel momento in cui la dichiarazione d’impugnazione è emessa dal soggetto legittimato, e non, invece, nel successivo momento in cui il destinatario l’ha ricevuta; non rileva dunque, a tali fini, che la comunicazione dell’impugnazione giunga all’indirizzo del datore di lavoro.

Sent. Cass. lavoro n. 15158 del 11/07/2011

11 LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

11.1 Sentenze riguardanti la soppressione del posto di lavoro, il *repêchage*, le mansioni ed il demansionamento.

Mancato *repêchage*

Con sentenza n. 12967/2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità di un licenziamento per motivo oggettivo comminato per la soppressione del posto di lavoro, dal momento che il datore di lavoro non aveva proceduto alla verifica della ricollocazione del lavoratore all'interno dell'azienda.

Inoltre, i giudici della Suprema Corte hanno evidenziato l'assoluta irrilevanza che il lavoratore fosse stato licenziato durante il periodo di prova, in quanto la motivazione formale comunicata nella lettera era quella di soppressione del posto di lavoro e non di applicazione del principio di libero recesso nel corso del periodo di prova, previsto dall'art 2096 codice civile.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 12967 del 23/06/2015

Mancato *repêchage*

Con sentenza n. 4757/2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità di un licenziamento comminato ad un lavoratore che dopo essere divenuto invalido, non sia stato adibito a mansioni equivalenti alla sua qualifica e compatibili con la sua disabilità.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento, avrebbe dovuto, dopo aver verificato l'inidoneità fisica a quelle determinate mansioni, controllare la possibile ricollocazione del lavoratore.

Si precisa che la sentenza riguarda un licenziamento comminato prima dell'entrata in vigore della legge "Fornero" n. 92/2012.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 4757 del 10/03/2015

Adibizione a nuove mansioni poi dichiarate improduttive

Con la sentenza n. 1262/2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento comminato ad un lavoratore il quale dapprima era stato assegnato a nuove mansioni e poi era stato licenziato perché l'azienda aveva soppresso la nuova posizione lavorativa, che – secondo quanto dichiarato dall'azienda - era improduttiva.

Inoltre, i giudici della Suprema Corte, in via sussidiaria rispetto alla questione del licenziamento, hanno valutato non sussistente un caso di mobbing alla base del comportamento aziendale, in quanto non è stata provata la sussistenza del carattere persecutorio del comportamento datoriale.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.1262 del 23/1/2015

Mancato *repêchage*

Con sentenza n. 8472 del 22 settembre 2014, il Tribunale di Roma ha affermato che il licenziamento per giustificato motivo è illegittimo, con pagamento dell'indennità risarcitoria, in tutte quelle ipotesi in cui il datore di lavoro, non ha offerto un posto di lavoro disponibile anche di

livello inferiore. Il giudice critica il fatto che tre mesi prima, pur sapendo della possibilità di questo esubero, l'imprenditore abbia trasformato un contratto a termine, pur se di qualifica inferiore.

Il datore di lavoro è stato condannato al pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione: il giudice ha interpretato la legge n. 92/2012 nel senso che la violazione dell'obbligo di *repechage* comporti la corresponsione di un'indennità risarcitoria.

Dalla sentenza emergono alcune considerazioni.

1. Secondo il Tribunale di Roma l'obbligo di *repechage* prescinde dalla equivalenza delle mansioni: il datore di lavoro avrebbe dovuto offrire il posto disponibile, con mansioni inferiori, disponibile prima della stabilizzazione del lavoratore con contratto a termine;
2. Il Tribunale di Roma afferma che l'offerta doveva riguardare le mansioni inferiori a prescindere dalla tempistica, atteso che il precedente rapporto era stato trasformato tre mesi prima;
3. Il Tribunale di Roma ha ritenuto che ai fini del giudizio non è necessario che il lavoratore indichi quali delle posizioni aziendali disponibili siano compatibili con la propria qualifica.

Sent. Tribunale di Roma n. 8472 del 22/09/2014

Inidoneità alle mansioni – lavoratore tossicodipendente

Con la sentenza n.11715/2014 la Corte di Cassazione, in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ha stabilito che la motivazione del licenziamento del lavoratore tossicodipendente è supportata non dallo stato di tossicodipendenza in sé, ma dall'incertezza circa il consumo o meno di stupefacenti e la concreta impossibilità di adibire il lavoratore stesso a mansioni equivalenti. Il caso in esame riguardava un lavoratore con la qualifica di autista di mezzo pesante. La Suprema Corte ha precisato che il datore di lavoro è tenuto a valutare l'oggettiva assenza di consumo di stupefacenti, così come previsto dalla legge n.120/2010 e dall'art.187 del codice della strada. Tali norme hanno stabilito che per integrare il reato non è necessaria l'attestazione di uno stato di tossicodipendenza del guidatore, ma è sufficiente la sola assunzione di sostanze stupefacenti che generino nell'individuo alterazioni psico-fisiche che possono cagionare danni a terzi dei quali sarebbe corresponsabile anche il datore di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.11715 del 26/05/2014

Inidoneità fisica, valutazione del *repêchage* ed impossibilità alla ricollocazione

Con sentenza n. 3224/2014, la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato al lavoratore a seguito di inidoneità fisica, ascrivibile allo svolgimento di attività extra-lavorativa, rendendo impossibile la prosecuzione dell'attività lavorativa e l'utilizzazione a mansioni equivalenti.

La Suprema Corte ha escluso la responsabilità del datore di lavoro per l'aggravamento della salute del proprio dipendente, se questo è ascrivibile a fattori esterni all'attività lavorativa propria del lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.3224 del 12/02/2014

Soppressione del posto di lavoro, per chiusura delle attività del distaccatario

Con la sentenza n.27651/2013 la Cassazione ha affrontato il caso del licenziamento di un lavoratore distaccato. La Corte ha ritenuto che la circostanza che il distaccatario cessi la propria attività non è condizione sufficiente a giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto, l'azienda distaccante non può basare il licenziamento sulla semplice constatazione che l'interesse verso l'attività svolta dal lavoratore viene meno con la chiusura dell'azienda terza, ma deve piuttosto

dimostrare che risulta impossibile ricollocare il lavoratore all'interno della propria struttura organizzativa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.27651 del 11/12/2013

Mancato *repêchage*

Con la sentenza n.25197/2013 la Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un dipendente per giustificato motivo oggettivo (soppressione delle mansioni ed esternalizzazione dell'attività) in quanto il datore di lavoro non aveva provato di non poter utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con il suo livello professionale. Pertanto, ha condannato il datore di lavoro per violazione dell'obbligo di *repechage* osservando come dopo il licenziamento del dipendente, fosse stato assunto un altro lavoratore, inquadrato nello stesso livello contrattuale e con lo stesso livello professionale.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.25197 del 08/11/2013

***Repêchage* e mansioni inferiori**

Con la sentenza n.24037/2013 la Cassazione ha affrontato il caso di un'azienda che aveva licenziato un lavoratore per ragioni organizzative, senza dimostrare l'impossibilità di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori; inoltre, dall'esame della situazione economica aziendale non erano emerse ragioni che giustificassero il licenziamento. La Suprema Corte ha quindi respinto il ricorso aziendale confermando l'illegittimità del licenziamento.

La decisione è supportata dai seguenti principi in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo:

- la modifica in peggio delle mansioni del lavoratore è illegittima, salvo che sia stata disposta in accordo con il dipendente (per evitare il licenziamento o la messa in cassa integrazione);
- non costituisce violazione dell'art.2103 codice civile un accordo sindacale che, in alternativa al licenziamento per ristrutturazione aziendale, preveda l'attribuzione di mansioni anche inferiori, e di una diversa categoria con conseguente orario di lavoro più lungo.

Sent. Cass. Sez. lavoro n.24037 del 22/10/2013

Mancato *repêchage*

Segnaliamo due ordinanze - Tribunale di Roma 8 agosto 2013 e Tribunale di Varese 2 settembre 2013 – relative a casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Nei due casi i Giudici, pur avendo accertato il mancato adempimento dell'obbligo di *repechage* da parte dell'azienda, hanno dichiarato risolto il rapporto di lavoro. Hanno infatti affermato espressamente che tale violazione esuli dal concetto di "fatto posto a fondamento del licenziamento" e debba essere ricollegata alle "altre ipotesi" in cui il Giudice, pur accertando profili di illegittimità del licenziamento, dichiara comunque risolto il rapporto di lavoro e limita la condanna al risarcimento del danno (peraltro con quantificazione dell'indennità sui livelli minimi).

Tribunale di Roma 8/8/013 - Tribunale di Varese 2/9/2013

Sopravvenuta inidoneità fisica - validità del patto di dequalificazione

Con la sentenza n.18535/2013 la Cassazione, nell'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, ha affermato che il giustificato motivo oggettivo consiste non soltanto nella inidoneità del lavoratore all'attività attuale, ma anche nell'inesistenza in azienda di altre attività (anche eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore. La

possibilità di adibire il dipendente a mansioni inferiori presuppone il consenso dell'interessato ed il patto di dequalificazione rappresenta pertanto l'unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro; ciò non costituisce una deroga all'art.2103 del codice civile, ma un adeguamento del contratto ad una nuova situazione di fatto.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.18535 del 02/08/2013

***Repêchage* del lavoratore in caso di esternalizzazione**

Con la sentenza n.6346/2013 la Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore a seguito della soppressione del posto di lavoro (servizio esternalizzato) se si dimostra l'impossibilità del "repechage" del lavoratore. La legittima soppressione del posto di lavoro, consente al datore di lavoro di licenziare il dipendente per giustificato motivo oggettivo, se si dimostra l'impossibilità di una sua ricollocazione interna e spetta al dipendente l'onere di indicare in maniera concreta le posizioni di lavoro in cui poter essere impiegato.

Sent. Cass. n. 6346 del 13/03/2013

Obbligo di *repêchage*

Con la sentenza n.5963/2013 la Cassazione ha stabilito che l'azienda che sopprime un posto di lavoro non ha l'obbligo di formare il dipendente per renderlo idoneo a svolgere mansioni diverse da quelle soppresse. L'obbligo di *repechange*, pertanto va interpretato nel senso che l'azienda può limitarsi a verificare le competenze del dipendente, ma non è obbligata a curare in maniera costante la formazione professionale dei dipendenti. Questo obbligo, secondo la Corte, sussiste soltanto per le specifiche mansioni per i quali i dipendenti sono stati assunti ed utilizzati, mentre non si estende fino a comprendere mansioni diverse.

Sent. Cass. n. 5963 del 11/03/2013

***Repêchage* e demansionamento**

La Suprema Corte con la sentenza n.20603/2012 stabilisce quali sono le coordinate entro le quale valutare il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (soppressione del posto di lavoro). Il datore di lavoro ha l'onere di provare l'impossibilità di adibire il lavoratore in mansioni diverse da quelle svolte dal lavoratore, mentre il lavoratore che impugni il licenziamento deve collaborare nell'accertamento di un possibile *repechage* indicando posti di lavoro a cui poteva essere utilmente ricollocato; per quanto riguarda il possibile reimpiego in mansioni inferiori occorre che il patto di demansionamento sia anteriore o coevo al licenziamento.

Sent. Cass. n. 20603 del 22/11/2012

Sottrazione illegittima di mansioni

Con la sentenza n.17087/2012 la Cassazione riprende la nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, anche nell'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine di una più economica gestione di essa e non semplicemente per un incremento del profitto. La Cassazione ha confermato che spetta al datore di lavoro dimostrare l'impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione ma soprattutto che non può considerarsi causa di licenziamento per giustificato motivo la mancanza di mansioni assegnate dal lavoratore quando tale mancanza sia stata provocata dall'azienda con la progressiva sottrazione delle mansioni esercitate dal lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 17087 del 08/10/2012

Soppressione del posto di lavoro

Con la sentenza n.15104/2012 la Cassazione interviene in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ricordando che esso è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore (legge 604/1996, art.3).

Pertanto, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che il licenziamento individuale è legato ad effettive ragioni di carattere produttivo organizzativo e che non può essere diretto a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti.

Sent. Cass. lavoro n. 15104 del 10/09/2012

Soppressione di tutte le mansioni svolte dal lavoratore licenziato

Con la sentenza n.11402/2012 la Cassazione interviene in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, affermando che non è necessario che vengano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, in quanto le stesse possono essere diversamente ripartite e attribuite nel quadro del personale già in forza. Nella sentenza, inoltre, la Cassazione ha confermato e riepilogati i principi che caratterizzano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni produttive e dalla necessità di contenere i costi a fronte della crisi del settore.

Sent. Cass. n. 11402 del 06/07/2012

Obbligo di *repêchage*

Con la sentenza n.9656/2012 la Cassazione interviene in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, determinato per ragioni inerenti l'attività produttiva. Al riguardo, la Corte evidenzia che l'orientamento giurisprudenziale costante stabilisce l'obbligo in capo al datore di lavoro di provare, con riferimento alle capacità professionali del lavoratore ed all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento, l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle precedenti. Questo orientamento giurisprudenziale è diretto a realizzare il miglior equilibrio possibile tra i diversi interessi delle parti e trae la sua ispirazione dal rilievo attribuito al lavoro dall'ordinamento giuridico, in primo luogo dalla Carta costituzionale.

Sent. Cass. lavoro n. 9656/2012

***Repêchage* e demansionamento**

Con la sentenza n.7515/2012 la Cassazione, in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ricorda che il datore di lavoro ha l'onere di dedurre e provare in giudizio che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna altra possibilità di impiego del lavoratore con mansioni equivalenti a quelle da ultimo svolte. Inoltre, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare di aver offerto al lavoratore altre possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro in compiti professionalmente inferiori, esistenti e comunque utili per l'impresa e che questa offerta non è stata accettata, prima del licenziamento.

Sent. Cass. lavoro n. 7515 del 15/05/2012

Soppressione del posto di lavoro

Con la sentenza n.7474/2012 la Cassazione ricorda che il licenziamento è giustificato solo quando vi sia l'effettiva stabile soppressione del posto di lavoro e l'impossibilità di poter diversamente

utilizzare il dipendente. In tale ottica, la scelta di sopprimere il posto di lavoro e di organizzare diversamente la propria azienda, resta, pertanto, insindacabile dal giudice nei suoi profili di congruità e necessità. Il giudice deve invece verificare l'effettività della scelta datoriale.

Sent. Cass. lavoro n. 7474 del 14/05/2012

Repêchage

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro. In ordine a tale motivo il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. Tale prova tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repêchage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato. Il giudice non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Costituzione.

Sent. Cass., n. 7512 de 15/ 5/ 2012.

Soppressione del posto di lavoro

Con la sentenza n.6026/2012 la Cassazione ha stabilito che, nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la soppressione del posto di lavoro non può essere meramente strumentale ad un incremento del profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti. Il lavoratore ha quindi diritto a che il datore di lavoro dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo e non ad un mero incremento di profitti e, soprattutto, dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni.

Sent. Cass. lavoro n. 6026 del 18/04/2012

Soppressione del posto di lavoro a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie

Con la sentenza n.3629/2012 la Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento giustificato da un'informatizzazione di un'azienda in crisi che ha portato ad un risparmio di tempo e denaro grazie alla riduzione del classico lavoro manuale d'ufficio. Questo anche se nelle lettere di licenziamento per giustificato motivo si fa genericamente riferimento alla "crisi di settore" come causa del licenziamento stesso. Nella sentenza si specifica inoltre che se l'azienda fa parte di un gruppo, l'obbligo di *repechage* va valutato in relazione all'intero gruppo e spetta al lavoratore individuare e segnalare in quale delle società del gruppo avrebbe potuto essere utilmente impiegato e con quali mansioni.

Sent. Cass. n. 3629 del 08/03/2012

Obbligo di *repêchage*

Con la sentenza n.2712/2012 la Cassazione ha stabilito che il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo non è riconducibile alla presenza di un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale. Tale forma di licenziamento è giustificata solo dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere strumentale a un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare

situazioni sfavorevoli non contingenti. Pertanto, il datore di lavoro deve dimostrare l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale.

Sent. Cass. lavoro n. 2712 del 23/02/2012

Inidoneità fisica alle mansioni

Con la sentenza n.14872 del 2011 la Cassazione ha stabilito che in caso di licenziamento per giustificato motivo organizzativo (inidoneità fisica alle mansioni) il datore di lavoro ha l'onere di provare l'impossibilità di reimpiego in altre mansioni, mentre il lavoratore non può addossarsi altro onere che quello di allegazione della nuova possibilità di lavoro; non è ammissibile attribuire al lavoratore l'indicazione di specifici posti disponibili, che presuppongono una specifica conoscenza di complessi assetti aziendali.

Sent. Cass. lavoro n. 14872 del 06/07/2011

Impossibilità d'impiego in altre mansioni

Con la sentenza n.14517 del 2011 la Cassazione ribadisce che il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale il lavoratore avrebbe potuto essere assegnato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle dapprima svolte, ma anche di aver prospettato la possibilità di reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale.

Sent. Cass. lavoro n. 14517 del 01/07/2011

Obbligo di *repêchage*

Con la sentenza n.11356 del 2011 la Cassazione ha affermato che a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro è tenuto a rispettare l'obbligo di *repechage*. Nel caso specifico il lavoratore licenziato aveva dato la sua disponibilità ad essere reimpiegato in tutto il ramo tecnico o nell'ufficio industrializzato del prodotto, mentre il datore di lavoro pensava di adempiuto all'obbligo di *repechage* affermando che nessuno era stato assunto al suo posto dopo il licenziamento; per la Suprema Corte le sue motivazioni non sono state però considerate sufficienti.

Sent. Cass. lavoro n. 11356 del 24/05/2011

Mancato *repêchage*

Segnaliamo la sentenza n. 16579 / 2010 della Corte di Cassazione, relativa al cosiddetto obbligo di *repechage* in capo al datore di lavoro in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi della legge n. 604/1966.

La vertenza è stata sollevata da un lavoratore di una multinazionale italiana, addetto ad una filiale estera, licenziato a seguito della soppressione del posto di lavoro al quale era addetto. Dapprima il Tribunale e quindi la Corte d'Appello di Milano avevano accolto le ragioni del lavoratore; l'impresa ha fatto ricorso contro la sentenza d'appello e la Corte di Cassazione ha infine respinto tale ricorso.

La Cassazione ha dichiarato che il datore di lavoro deve giustificare il recesso dimostrando l'impossibilità di effettuare il cosiddetto *repechage*, vale a dire l'assegnazione del lavoratore in altre sedi di lavoro, e che tale onere probatorio sussiste ancor più ove il lavoratore abbia allegato l'esistenza di posti disponibili, nel caso concreto identificabili anche in posti di lavoro all'estero, presso altre società o rappresentanze riconducibili a quel datore di lavoro.

Si tratta di un principio giuridico che in tema di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo è consolidato e che già in passato è stato formulato dalla giurisprudenza della Cassazione. Ad esempio, la sentenza della Corte di Cassazione n. 9768/1998 enunciò l'obbligo (ed il connesso onere probatorio) in capo al datore di lavoro del *repechage*, cioè l'obbligazione di adibire il lavoratore licenziato in altre mansioni reperibili in azienda di analogo livello professionale.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 7717/2003 stabilì che incombe sul datore di lavoro l'onere probatorio di dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore allo svolgimento di altre mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza. La sentenza ha precisato che tale onere va assolto mediante la dimostrazione di fatti positivi, quali la circostanza che i residui posti di lavoro, riguardanti mansioni equivalenti, fossero al tempo del licenziamento stabilmente occupati da altri lavoratori, ovvero che, dopo il licenziamento e per un congruo periodo, non sia stata effettuata alcuna nuova assunzione nella stessa qualifica dei lavoratori licenziati. E tale prova deve riguardare tutte le sedi dell'azienda, salvo il caso che il lavoratore licenziato avesse previamente rifiutato il trasferimento.

Analogamente, la sentenza della Corte di Cassazione n. 12367/2003, ha stabilito che il datore di lavoro ha l'onere di provare che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo; la stessa sentenza ha inoltre stabilito che il datore di lavoro deve dimostrare di non avere effettuato per un congruo periodo di tempo successivo al recesso alcuna nuova assunzione in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato.

Sent. Cass. Lavoro n. 16579 del 15/07/2010

11.2 Sentenze riguardanti l'impossibilità del lavoratore di svolgere la propria prestazione (malattia oltre il termine di comporto e aspettativa, carcerazione ecc.).

Superamento del periodo di comporto

La Cassazione, con sentenza n. 20106/2014, ha confermato la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, fissando due principi che possono così sintetizzarsi.

1. Nel computo vanno compresi anche i giorni non lavorativi (per festività o altro) che ricadono all'interno di uno stato di malattia, atteso che opera una presunzione di continuità della morbilità che può essere superata soltanto in presenza di una prova specifica contraria.
2. Non c'è alcun obbligo legale (e nel caso di specie neanche contrattuale) che obblighi il datore di lavoro ad evidenziare all'interno della busta paga i giorni di assenza ancora usufruibili ai fini del raggiungimento del limite del comporto.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 20106 del 24/09/2014

Calcolo ed effetti del periodo di comporto

Con la sentenza n. 14756/2013 la Cassazione, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, ha affermato che nel comporto vanno calcolate le sole assenze per malattia e non quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale, che sono pertanto escluse dal comporto stesso.

Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 14756 del 12/06/2013

Carcerazione del lavoratore

Con la sentenza n.14469/2013 la Cassazione ha stabilito che lo stato di detenzione del lavoratore per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ma integra, invece, gli estremi della sopravvenuta temporanea impossibilità della prestazione. In questo caso si giustifica il licenziamento solo se l'organizzazione tecnico - produttiva, per la natura ed importanza delle mansioni del lavoratore detenuto, richieda la necessità di affidare temporaneamente ad altri le sue mansioni, senza la necessità di nuove assunzioni e che questo costituisca un giustificato motivo oggettivo di recesso, non persistendo l'interesse del datore di lavoro a ricevere ulteriori prestazioni del dipendente.

Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 14469 del 07/06/2013

Superamento dei termini di comportamento e aspettativa

Con la sentenza n.12233/2013 la Cassazione evidenzia come il superamento dei termini di comportamento e aspettativa sia condizione necessaria e sufficiente a legittimare il recesso. La Corte ha escluso ogni necessità di prova da parte del datore di lavoro, sia in ordine al giustificato motivo oggettivo, sia in relazione all'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa che a quella della correlativa impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse. E' da evidenziare come il caso riguardasse un dipendente di Poste Italiane e di come i giudici abbiano anche considerato le disposizioni contrattuali (art. 40, comma 3, del CCNL Poste).

Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 12233 del 20/05/2013

Termine del periodo di comportamento e aspettativa

Con la sentenza n.6711/2013 la Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore che al termine del periodo di comportamento per malattia aveva richiesto e ottenuto un'aspettativa non retribuita. La Cassazione ha stabilito che il datore di lavoro deve aspettare la scadenza dell'aspettativa per poi procedere al licenziamento per giustificato motivo per superamento del periodo di comportamento.

Sent. Cass. n. 6711 del 18/03/2013

Superamento del periodo di comportamento - assenze per malattia e infortunio sul lavoro

La Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento (sentenza n.14482/2012) ed in particolare sull'interpretazione dell'art.51 del CCNL per le imprese di pulizia (licenziamento per superamento del periodo di comportamento determinato dalla somma di assenze per malattia e per infortunio - sentenza n.14377 del 2012). Rispetto alla prima sentenza la Cassazione ricorda che il datore di lavoro ha l'onere di indicare specificamente i giorni di assenza, se ciò sia chiesto dal lavoratore; invece, se il lavoratore ha direttamente impugnato il licenziamento, il datore di lavoro può precisare in giudizio i motivi di esso ed i fatti che hanno determinato il superamento del periodo di comportamento, non essendo ravvisabile in ciò un'integrazione o modificazione della motivazione del recesso. Nella seconda sentenza, relativa all'interpretazione contrattuale delle imprese di pulizia, la Suprema Corte ha confermato che le assenze dovute ad infortuni sul lavoro non possono concorrere al computo del periodo di comportamento per malattia e viceversa.

Sent. Cass. n. 14377 del 10/8/2012 - n. 14482 del 14/08/2012

Conteggio dei giorni festivi nel periodo di comporta

Con la sentenza n.1885/2012 la Cassazione ha stabilito che, se alla conclusione del periodo di malattia seguono dei giorni festivi, questi non vanno conteggiati nel comporta. Nel caso specifico la lavoratrice non aveva superato il periodo di comporta, in quanto il 1° novembre era giorno festivo e il 2 novembre domenica: pertanto il licenziamento è stato riconosciuto illegittimo.

Sent. Cass. lavoro n. 1885 del 09/02/2012

Superamento del periodo di comporta

Con la sentenza n.24899/2011 la Cassazione ha stabilito che è possibile che la comunicazione al lavoratore del licenziamento per superamento del periodo di comporta possa avvenire successivamente al rientro del lavoratore in azienda; la tardività della comunicazione viene giustificata dalla necessità del datore di lavoro di capire se, al rientro sul posto di lavoro del dipendente, ci siano spazi per una sua ricollocazione, considerando che nel frattempo l'azienda può aver modificato gli assetti organizzativi.

Sent. Cass. lavoro n. 24889 del 25/11/2011

Superamento del periodo di comporta

Con la sentenza n.15282 del 2011 la Cassazione ha stabilito che il licenziamento per superamento del periodo di comporta va intimato tempestivamente; se si decide di inviare il lavoratore a visita medica legale per accertarne l'idoneità al lavoro, il datore di lavoro dimostra di aver rinunciato alla facoltà di recedere per superamento del periodo di comporta e quindi dovrà attendere l'esito della visita medica e se il lavoratore dovesse risultare idoneo non potrà più licenziarlo.

Sent. Cass. n. 15282 del 12/07/2011

Superamento del periodo di comporta

Con riferimento al licenziamento che trovi giustificazione nelle assenze per malattia del lavoratore, si applicano le regole dettate dall'art. 2 della legge n. 604/1966 sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, poiché nessuna norma speciale è al riguardo dettata dall'art. 2110 c.c. Conseguentemente, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento; ciò in forza dell'esigenza del lavoratore di poter opporre propri specifici rilievi. Nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, di dette assenze non può tenersi conto ai fini della verifica del superamento del periodo di comporta. Qualora, invece, il lavoratore abbia direttamente impugnato il licenziamento, il datore di lavoro può precisare in giudizio i motivi di esso ed i fatti che hanno determinato il superamento del periodo di comporta, non essendo ravvisabile in ciò una integrazione o modificazione della motivazione del recesso.

Sent. Cass. Lavoro n. 16421 del 13/07/2010

11.3 Sentenze riguardanti l'assegnazione ad altri lavoratori delle mansioni del lavoratore licenziato.

Attività assegnate ad un socio dell'impresa

Con sentenza n. 12242/2015, la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo collegato alla necessità di effettuare un riassetto organizzativo ed alla soppressione del posto del lavoratore, qualora l'evento sia seguito dall'assegnazione delle stesse attività lavorative in capo ad uno dei soci dell'impresa.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 12242 del 12/06/2015

Utilizzo di altri lavoratori nella medesima posizione lavorativa

La Cassazione, con sentenza n. 22696/2014, ha affermato l'illegittimità di un licenziamento comminato per "soppressione del posto di lavoro" quando l'azienda continua ad operare utilizzando altri soggetti nella medesima posizione lavorativa.

Il licenziamento era stato intimato in ragione di una ristrutturazione resasi necessaria a causa di un presunto peggioramento della situazione economica societaria e della sensibile diminuzione delle commesse degli ultimi anni.

I giudici della Suprema Corte hanno considerato il licenziamento sproporzionato in quanto dai dati rilevati non era stato dimostrato alcun calo del fatturato o altro elemento che giustificasse la soppressione del posto di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 22696 del 24/10/2014

Assunzione di altro lavoratore dopo un licenziamento per riduzione del personale

Con la sentenza n.1157/2014 la Corte di Cassazione affronta il caso di un datore di lavoro che dopo aver licenziato un dipendente per riduzione del personale e che ne abbia assunto un altro entro il termine di un anno. La Cassazione chiarisce che il datore di lavoro è tenuto alla riassunzione del dipendente licenziato ed al risarcimento del danno, salvo che non dia prova che la scelta era stata imposta dalla necessità di una diversa professionalità.

Sent. Cass. Lavoro n.1157 del 21/01/2014

Assunzioni effettuate dopo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Con la sentenza n.18416/2013 la Cassazione ha affrontato il caso licenziamento per giustificato motivo oggettivo dettato da ragioni inerenti all'attività produttiva, grava sul datore di lavoro, seguito da una nuova assunzione dopo il licenziamento. In tale caso, il datore di lavoro deve indicare e dimostrare che le assunzioni effettuate nel relativo periodo, non siano da ritenersi equivalenti a quelle svolte dal lavoratore licenziato, tenuto conto della professionalità del lavoratore medesimo. Spetta pertanto, al giudice il controllo della reale sussistenza delle esigenze tecnico-economiche dedotte dal datore di lavoro e, quindi, dell'effettività e non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.18416 del 01/08/2013

Riduzione di carico del lavoro, utilizzo dei praticanti dello studio professionale

Con la sentenza n.1697/2013 la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per motivi economici irrogato da uno studio professionale alla segretaria, giustificato dalla diminuzione

del carico lavorativo, a seguito della perdita di un importante cliente. La Cassazione ribadisce che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti. La Suprema Corte ha considerato che il caso in esame rientrasse nella fattispecie sopra esposta. Per completezza, nelle motivazioni della sentenza, è considerato come opportuno l'assegnazione degli incarichi svolti dalla segretaria ai praticanti dello studio.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 1697 del 24/01/2013

Licenziamento di lavoratore sostituito con un collaboratore a progetto

Con la sentenza n.775/2012 la Cassazione ha stabilito che se il licenziamento è intimato per motivi economici od organizzativi, non è possibile rimpiazzare il lavoratore licenziato con un collaboratore a progetto. Dall'istruttoria era infatti emerso che non c'era stata alcuna riduzione dell'attività lavorativa precedente l'atto di recesso e la prova di ciò era stata la constatazione che il lavoratore licenziato era stato sostituito con un collaboratore a progetto.

Sent. Cass. n. 755 del 20/01/2012

Riduzione del personale e precedente assunzione di un dipendente

Con la sentenza n.16925 del 2011 la Cassazione ha stabilito, secondo una consolidata giurisprudenza, che il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, deve essere valutato dal datore di lavoro, al giudice, invece, spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, attraverso un apprezzamento delle prove. Nel caso specifico l'impossibilità di utilizzazione del lavoratore licenziato in altre mansioni equivalenti non può essere motivo di licenziamento se a distanza di tempo prima del licenziamento, il datore di lavoro aveva assunto un altro lavoratore assegnandogli le stesse mansioni del lavoratore successivamente licenziato.

Sent. Cass. lavoro n. 16925 del 03/08/2011

11.4 Sentenze riguardanti le motivazioni e i criteri seguiti dal datore di lavoro per il licenziamento.

Licenziamento del lavoratore per aumentare l'utile di esercizio

Con la sentenza n.579/2013 la Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore motivato sulla base dell'esigenza di aumentare la redditività dell'impresa. Secondo la Cassazione, il motivo oggettivo di licenziamento disceso da ragioni inerenti all'attività produttiva deve essere valutato dal datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta e i criteri di gestione dell'impresa e che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art.41 della Costituzione. Da rilevare che, benché la motivazione del licenziamento fosse quella di aumentare la redditività dell'impresa, il lavoratore licenziato era stato sostituito successivamente dal rappresentante legale della società e da sua figlia.

Sent. Cass. n. 579 del 11/01/2013

Verifica giudiziale delle decisioni imprenditoriali

Con la sentenza n.20016/2012 la Cassazione ha affermato che il motivo oggettivo del licenziamento, ai sensi dell'art.3 della legge n.604/1966, richiede che le ragioni inerenti l'attività produttiva non derivino da un atto del datore di lavoro che presenti margini di arbitrarietà, ma che siano tali nella loro oggettività, tali da rendere inutilizzabile, con uno stretto nesso di consequenzialità, la posizione lavorativa. Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, deve quindi esistere uno stretto nesso di consequenzialità e necessità tra esigenze produttive ed eliminazione del rapporto lavorativo, sottoposta a verifica giudiziale senza però intaccare l'autonomia dell'imprenditore, in quanto egli rimane pur sempre libero di assumere scelte maggiormente idonee ai fini della gestione dell'impresa.

Sent. Cass. n. 20016 del 15/11/2012

Criteri di scelta imprenditoriali

Nella sentenza della Suprema Corte n.16743/2012 i giudici affermano che in tema di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro le scelte del datore di lavoro devono essere sempre improntate a criteri di correttezza e di buona fede e non solo ai criteri della "posizione lavorativa da sopprimere" o all'impossibilità del *repechage*.

Sent. Cass. n. 16743 del 02/10/2012

Valutazione delle scelte imprenditoriali

Con la sentenza n.11465/2012 la Cassazione ha stabilito che, se un'azienda ha la necessità di conseguire una gestione più efficiente per fronteggiare una situazione economica sfavorevole, può licenziare il dipendente per giustificato motivo oggettivo. Il giudice non può sindacare tale scelta ma deve limitarsi a verificare se le ragioni addotte sono realmente esistenti, senza valutare nel merito la decisione imprenditoriale. Nella nozione di giustificato motivo oggettivo, la razionalizzazione dei costi non deve servire ad aumentare il profitto dell'imprenditore ma deve essere finalizzata a impedire che situazioni di crisi strutturali danneggino l'equilibrio aziendale.

Sent. Cass. Lavoro n. 11465 del 09/07/2012

Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare

Con la sentenza n.7509/2012 la Cassazione affronta la situazione di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo per ragioni inerenti all'attività produttiva, quando la scelta del lavoratore da licenziare sia tra più persone fungibili. In tal caso, la Suprema Corte evidenzia l'obbligatorietà in capo al datore di lavoro di applicare il principio di correttezza e buona fede.

Sent. Cass. lavoro n.7509 del 15/05/2012

Riassetto organizzativo dell'azienda

Con la sentenza n.2874/2012 la Cassazione ricorda che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si verifica ogni volta che si presenta la necessità di sopprimere determinati posti di lavoro a causa di scelte attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro, con inevitabile licenziamento dei lavoratori che ricoprono detti posti e che non possono essere impiegati diversamente. In questa fattispecie rientra, pertanto, la necessità di organizzare diversamente l'azienda al fine di rendere più economica la gestione di essa, senza però porre in atto atteggiamenti pretestuosi o semplicemente per incrementare il profitto.

Sent. Cass. lavoro n. 2874 del 24/02/2012

Riduzione dei costi dell'impresa

Con la sentenza n.1461/2012 la Cassazione sottolinea che nella nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativi attuati per una più economica gestione dell'azienda, purché non pretestuosi e strumentali, ma volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli che impongono la necessità di una riduzione di costi.

Sent. Cass. lavoro n. 1461 del 02/02/2012

Riassetto organizzativo

Con la sentenza n.24501 del 2011 la Cassazione ricorda che nel concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, rientra anche l'ipotesi del riassetto organizzativo, attuato per la più economica gestione dell'impresa e senza che sia necessario che vengano soppresse al lavoratore licenziato le mansioni in precedenza assegnate; il diritto del datore di lavoro di ripartire diversamente determinate mansioni non deve però far perdere di vista la necessità di verificare il rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento, nel senso che non basta che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato risultino essere stati poi distribuiti ad altri, ma è necessario che tale riassetto sia all'origine del licenziamento anziché costituirne la causa.

Sent. Cass. lavoro n. 24501 del 21/11/2011

11.5 Sentenze riguardanti la posizione delle categorie prodotte in situazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Categorie protette e licenziamento per riduzione del personale

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.28426/2013 ha affrontato il problema della legittimità del licenziamento del lavoratore appartenente alle categorie protette. Nel caso in esame la categoria protetta era quella dei coniugi o figli di grandi invalidi, dei rimpatriati, ecc.; la motivazione del licenziamento era la sopravvenuta inutilità aziendale del soggetto rispetto alle mansioni in precedenza svolte. La Suprema Corte ha affermato la legittimità del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.28426/2013

Neo sposa in periodo protetto, licenziamento per riduzione del personale

Con sentenza n. 27055/2013 la Corte di Cassazione ha affermato che il licenziamento di una lavoratrice entro l'anno dalla data delle nozze, è illegittimo nel caso in cui lo stesso sia motivato da ragioni di ristrutturazione o di ridimensionamento dell'organico. Infatti, tale motivazione non rientra nella previsione del decreto legislativo n. 151/2001, che lo ammette soltanto nell'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 27055 del 3/12/2013

Tutela del lavoratore disabile e licenziamento per riduzione del personale

Con la sentenza n.18645/2012 la Cassazione è intervenuta sui licenziamenti per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitati nei confronti dei lavoratori occupati obbligatoriamente. La Corte ha stabilito, in base a quanto già definito nella legge n.68/1999 art.10 comma 4, che tali licenziamenti sono annullabili, qualora, al momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente, sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'art.3 di detta legge. Tuttavia le disposizioni in questione si applicano al rapporto di lavoro dei disabili "obbligatoriamente assunti", disposizioni che, invece, non coinvolgono coloro che sono stati assunti liberamente, pur rientrando in una delle categorie protette.
Sent. Cass. n. 18645 del 30/10/2012

11.6 Altre sentenze.

Distinzione fra licenziamenti collettivi e licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo.

Con ordinanza del 16 ottobre 2014, il Tribunale di Milano, riallacciandosi implicitamente, anche a quanto previsto dalla circolare n. 3/2013 del Ministero del Lavoro, ha affrontato il caso dell'attivazione della procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 7 della legge n. 604/1966, per più di 4 dipendenti nell'arco di 120 giorni. Secondo il Tribunale di Milano tali licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, sono illegittimi, per il fatto che non è stata aperta la procedura collettiva di riduzione di personale prevista dagli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.

Ciò determina l'illegittimità del licenziamento, non per vizio della procedura, ma per mancato espletamento della procedura citata, il che comporta la reintegra dei lavoratori interessati, seppur con la c.d. "indennità in misura ridotta", trattandosi di una situazione del tutto assimilabile alla violazione dei criteri di scelta in uso nel licenziamento collettivo (art. 5 della legge n. 223/1991).

Ordinanza Tribunale di Milano del 16/10/2014

Minacce di licenziamento in situazione di crisi aziendale

La Suprema Corte con la sentenza n.46678/2011 ha precisato che integra la minaccia costitutiva del reato di estorsione, il comportamento del datore di lavoro che, in un contesto di grave crisi occupazionale, prospetta ai dipendenti la perdita del posto di lavoro nel caso in cui non accettino un trattamento economico inferiore a quello risultante dalle buste paga.

Sent. Cass. penale n. 46678 del 19/12/2011

12 SENTENZE SU ALTRE TEMATICHE

Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova

Con la sentenza n. 8237/ 2015, la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento motivato dal mancato superamento del periodo di prova, qualora il lavoratore abbia svolto già in altri periodi le medesime attività presso l'azienda, ciò anche se alle dipendenze di altra società appaltatrice presso la ditta che ora lo sta licenziando.

I giudici della Suprema Corte hanno ritenuto che il datore di lavoro abbia già conosciuto le attitudini professionali del lavoratore ed assumendolo nelle medesime attività, non può usufruire del "periodo di prova".

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 8237 del 22/04/2015

Licenziamento del lavoratore malato – può avvenire solo per giusta causa

Con la sentenza n.23063/2013 la Cassazione ha stabilito che nel caso di malattia del lavoratore, le tipologie di licenziamento diverse dal licenziamento per giusta causa restano inefficaci sino alla cessazione della malattia.

La Cassazione, quindi, esclude l'efficacia immediata del recesso datoriale con preavviso, allorquando il lavoratore sia già assente per malattia; inoltre, ritiene irrilevante l'attribuzione di un'efficacia meramente obbligatoria al preavviso.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.23063 del 10/10/2013

Licenziamento e contratto d'appalto - responsabilità solidale del committente

La Corte di Cassazione con la sentenza n.22728/2013, si è espressa sulla responsabilità solidale fra committente ed impresa appaltatrice in un caso di contratto di appalto e di successivo licenziamento del lavoratore dell'impresa appaltatrice. In tale circostanza, la Suprema Corte ha escluso la responsabilità solidale del committente.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22728 del 04/10/2013

Licenziamento per rappresaglia - onere della prova

Con la sentenza n.14319/2013 la Cassazione, in tema di licenziamento a carattere ritorsivo, ha stabilito che l'onere della prova dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia. Ne consegue che, in sede di giudizio di legittimità, il lavoratore deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze omesse e l'asserito intento di rappresaglia.

Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 14319 del 06/06/2013

Licenziamento per rappresaglia – nullità in considerazione del carattere ritorsivo.

Con la sentenza n.8846/2013 la Cassazione ha affermato che il carattere ritorsivo rende nullo il licenziamento soltanto qualora la rappresaglia ne costituisca la ragione unica. Invece, tale evenienza non ricorre se il recesso trova una giustificazione obiettiva e sufficiente nelle violazioni commesse dal lavoratore.

Sent. Cassazione sez. lavoro n. 8846 del 11/04/2013

Licenziamento - normativa italiana e normativa straniera

Con la sentenza n.1302/2013 la Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore italiano, dipendente di una banca italiana, assunto con contratto di diritto degli Stati Uniti in quanto addetto ad una filiale negli Stati Uniti. Il lavoratore era stato licenziato *ad nutum* ed aveva impugnato il licenziamento davanti ad un giudice italiano, ottenendo un risarcimento. La Cassazione ha confermato la competenza del giudice italiano e la relativa sentenza, argomentando che la legge degli Stati Uniti che non prevede alcuna garanzia né di diritto sostanziale né di diritto processuale per il caso di licenziamento, è contraria ai principi di ordine pubblico del diritto italiano.

Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 1302 del 21/01/2013

Processo penale nei confronti di un dipendente di banca, rimborso spese legali

Si segnala la sentenza del 6 luglio 2012 del Tribunale di Palermo, che ha affrontato l'art. 38 del CCNL 2007 del Credito, con particolare riferimento alle spese legali sostenute da un dipendente a causa di un processo penale. Il Tribunale ha ovviamente escluso il diritto al rimborso da parte della banca nel caso oggetto della causa, in quanto il procedimento penale era relativo a reati commessi del dipendente nella gestione dei patrimoni di alcuni clienti della banca, gestione caratterizzata da gravi malversazioni a danno dei clienti ed aventi quale scopo un ingiusto profitto rappresentato da vantaggi di carriera.

Sent. Tribunale di Palermo n. 3103 del 6/7/2012.

Licenziamento per ritorsione

Con la sentenza n.17087 del 2011 la Cassazione considera nullo il licenziamento per ritorsione come quello discriminatorio, data l'analogia della struttura: ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore.

L'onere della prova, dell'esistenza di un motivo di ritorsione e del suo carattere discriminante, grava sul lavoratore mediante presunzioni, compresa la dimostrazione dell'esistenza di un diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole.

Sent. Cass. lavoro n. 17087 del 08/09/2011

Pluralità di procedimenti disciplinari

Con la sentenza n.11776 del 2011 la Cassazione ha stabilito che nell'art.7 dello Statuto dei lavoratori non vi è una desumibile regola che obbliga una separata contestazione di diversi provvedimenti disciplinari, pertanto non necessariamente ad ogni contestazione deve seguire un autonomo provvedimento disciplinare ed un autonoma sanzione, di conseguenza nella caso in esame viene considerata legittima la condotta del datore di lavoro che ha riunito più contestazioni in un unico procedimento disciplinare che ha condotto al licenziamento del lavoratore.

Sent. Cass. lavoro n. 11776 del 27/05/2011

Due provvedimenti di licenziamento in capo allo stesso lavoratore

Con la sentenza n.1244 del 2011 la Cassazione ha affermato il principio secondo cui nell'area della cosiddetta "stabilità reale" (art.18 dello Statuto dei Lavoratori) il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo intimato al lavoratore due volte (con diversa causa o motivo) produce i suoi effetti solo nel caso il giudice accerti l'illegittimità del primo licenziamento (ritenendolo illegittimo).

Infatti, l'applicazione della tutela reale, determina solo un'interruzione di fatto del rapporto di lavoro, ma non incide sulla sua continuità e ciò permette un secondo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, basato su una nuova e diversa ragione giustificatrice.

Sent. Cass. n. 1244 del 20/01/2011

Licenziamento illegittimo, revoca del recesso

La Suprema Corte con la sentenza n.36 del 2011 ha riconosciuto al lavoratore Illegittimamente licenziato con preavviso, il diritto all'indennità sostitutiva della reintegrazione in base all'articolo 18 comma 5, della legge n.300 del 1970, anche se il recesso era stato revocato ed il lavoratore aveva continuato a lavorare durante il periodo di preavviso.

La Corte poggia le sue conclusioni sui seguenti principi: la scelta tra reintegrazione ed indennità sostitutiva compete al lavoratore e non al datore di lavoro; la revoca unilaterale del licenziamento non ha efficacia ricostitutiva del rapporto ove non vi sia una manifestazione di volontà del lavoratore; il preavviso ha natura obbligatoria e non reale, sicché il licenziamento ha efficacia estintiva immediata; il lavoro prestato durante il preavviso non è valutabile come accettazione tacita del recesso.

Sent. Cass. Lavoro n. 36 del 03/01/2011