

GUIDA FISAC

Provvedimenti **DISCIPLINARI**

Le Sentenze - 2021



Nel segno dei diritti

FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATO
ASSICURAZIONI
CREDITO

INDICE GENERALE

INDICE GENERALE2

Parte 1 - SANZIONI E LICENZIAMENTI

DISCIPLINARI, Regolarità della procedura3

Sentenze riguardanti la pubblicazione del codice disciplinare e la conoscenza dei comportamenti sanzionati.....3

Sentenze riguardanti la tempestività e specificità della contestazione.....4

Sentenze riguardanti l'immutabilità della contestazione e l'impossibilità di reiterarla per gli stessi fatti.9

Sentenze riguardanti il colloquio successivo alla contestazione.....10

Sentenze riguardanti altre questioni connesse alla procedura disciplinare.....12

Parte 2 - LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE, Regolarità della procedura18

Parte 3 - SANZIONI E LICENZIAMENTI

DISCIPLINARI, fatti oggetto di contestazione... 21

Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità nell'utilizzo di computer e telefoni aziendali, di internet e social network.....21

Sentenze riguardanti contestazioni per litigi, diverbi, comportamenti violenti ecc.....25

Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità relative ad assenze (derivanti da malattie o altre cause).....28

Sentenze riguardanti contestazioni per scarso rendimento.....37

Sentenze riguardanti contestazioni per fatti estranei al rapporto di lavoro.40

Sentenze riguardanti contestazioni relative ad una casistica di irregolarità lavorative.44

Parte 4 - LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, Valutazione del fatto contestato, in particolare: FATTO MATERIALE E FATTO GIURIDICO - proporzione fra fatto e sanzione prima e dopo la "IEgge Fornero" n.92/2012 ED IL "JOBS ACT" D.LGS. N. 23/2015).....54

Parte 5 - LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI IN SENSO LATO, LICENZIAMENTI RITORSIVI, LICENZIAMENTI VIZIATI DA MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE.....79

PARTE 1 - SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, REGOLARITÀ DELLA PROCEDURA

Sentenze riguardanti la pubblicazione del codice disciplinare e la conoscenza dei comportamenti sanzionati.

Licenziamento disciplinare e mancata affissione del codice disciplinare (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 4826/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giustificato motivo soggettivo, derivante da numerose assenze ingiustificate.

In particolare, la Suprema Corte ha confermato il consolidato orientamento giurisprudenziale in tema di codice disciplinare, riprendendo le sentenze n. 22626/2013 e n.1926/2011 e ribadendo altresì che *"il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto minimo etico"*.

La Cassazione ha pertanto confermato la sentenza della Corte d'Appello di Campobasso, che dichiarava la legittimità del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 4826 del 24/02/2017

Violazione di norme organizzative interne, mancata pubblicazione del codice disciplinare, illegittimità della sanzione disciplinare (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 15218/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una sanzione disciplinare di 4 giorni di sospensione comminata ad una lavoratrice che aveva disatteso la specifica disposizione impartita da un dirigente di usufruire di un protocollo interno del settore di competenza per il deposito di documentazione attinente ad una pratica.

La Suprema Corte ha dichiarato l'illegittimità della sanzione, confermando la propria giurisprudenza sull'argomento. Infatti, la Corte ha confermato che, in tutti i casi nei quali il comportamento sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al cd. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare; invece, quando la condotta contestata al lavoratore appaia contraria non a generali obblighi di legge ma di puntuali regole comportamentali negozialmente previste e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione è necessaria.

Il caso in esame rientrava nella seconda delle ipotesi sopra descritte e la sanzione è stata pertanto considerata illegittima.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15218 del 21/07/2015

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 (ante "legge Fornero")

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.1926/2011 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

Sentenze riguardanti la tempestività e specificità della contestazione.

Contestazione generica, illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 14967/2020, ha chiuso la lunga controversia sollevata da un lavoratore di una compagnia aerea licenziato nel 2010 – quindi prima dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012 "Fornero" - per presunte appropriazioni di somme riscosse per il pagamento di biglietti aerei.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Roma, che aveva dichiarato il licenziamento privo di giusta causa con conseguente diritto alla reintegra.

In particolare, la Cassazione ha considerato corretta la valutazione dei giudici d'appello che avevano constatato "l'assoluta mancanza di riferimenti idonei a (...) individuare le condotte illecite (...) riguardo alle singole operazioni di emissione di biglietti, cambi date e cambi classe (...) non essendo stato riportato alcun elemento di fatto, neanche come riferimento temporale, a ciò idoneo, non rendendo quindi possibile alcuna difesa, se non nei limiti di una negazione a sua volta generica."

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14/7/2020 n. 14967

Contestazione intervenuta 13 mesi dopo i fatti, legittimità ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7703/2020, ha confermato il licenziamento di un lavoratore motivato da irregolarità nei rimborsi spese delle trasferte, disposto a seguito di una contestazione formalizzata 13 mesi dopo che erano avvenuti i fatti.

La Suprema Corte – confermando la sentenza della Corte d'Appello di Ancona – ha ritenuto irrilevante tale intervallo di tempo.

In particolare, ha ritenuto legittima tale tempistica in ragione di controlli particolarmente accurati effettuati sui singoli alberghi e ristoranti che avevano emesse le fatture presentate per il rimborso.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 6/4/2020 n. 7703

Tempestività del procedimento disciplinare, valutazione ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12788/2019, è ritornata sul tema della tempestività del procedimento disciplinare; in particolare, il caso riguardava un procedimento avviato solo al termine del processo penale.

La Suprema Corte ha ribadito la propria giurisprudenza sull'argomento e confermato la legittimità del licenziamento.

In particolare, ha ribadito che "l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa."

Inoltre, ha precisato che il requisito della tempestività "è posto a tutela del lavoratore ed è inteso a consentirgli un'adeguata difesa, onde il ritardo nella contestazione può costituire un vizio del procedimento disciplinare solo ove sia tale da determinare un ostacolo alla difesa effettiva del lavoratore, tenendo anche conto che il prudente indugio del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da accuse avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza."

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14/05/2019, n. 12788

Licenziamento tardivo rispetto alle controdeduzioni, illegittimità ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21569/2018, ha affrontato il caso del licenziamento di un lavoratore del settore gas e luce; il CCNL di settore prevede un termine di 10 giorni successivi alle difese del lavoratore entro cui il datore di lavoro deve formalizzare la sanzione e nel caso in esame tale termine non era stato rispettato.

La Suprema Corte – cassando la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila – ha dichiarato il licenziamento illegittimo ed ha altresì stabilito il diritto alla reintegra.

In particolare, ha ritenuto che l'illegittimità non derivasse da un vizio di procedura, ma per l'insussistenza del fatto contestato; infatti, decorso il termine di 10 giorni, le difese del lavoratore erano da intendersi come accolte e quindi il fatto contestato non era più configurabile come una mancanza sanzionabile.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 3 /9/2018 n. 21569

Licenziamento, contestazione tardiva, indennizzo monetario ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 19343/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore delle Poste licenziato per irregolarità operative accertate nel giugno 2012, ma contestate solamente nel settembre 2013.

La Corte d'Appello di Palermo – pur considerando sussistente la giusta causa - aveva ritenuto la contestazione tardiva e aveva ricondotto la tardività ad un vizio procedurale, con conseguente indennizzo monetario compreso fra 6 e 12 mensilità.

La Suprema Corte ha seguito l'indirizzo fissato dalle proprie Sezioni Unite con la sentenza n. 30985/2017, riconducendo la contestazione tardiva alla norma della "legge Fornero" che stabilisce un indennizzo compreso fra 12 e 24 mensilità nei casi di licenziamento genericamente privi di giusta causa o giustificato motivo.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 20/7/2018 n. 19343

Licenziamento, specificità della contestazione, ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione ha ribadito il proprio orientamento circa la necessità che la contestazione sia specifica. Il caso concreto riguardava un lavoratore licenziato a seguito di molestie sessuali nei confronti di alcune colleghe di lavoro; la contestazione non identificava le donne oggetto delle molestie e pertanto la Corte d'Appello di Milano aveva dichiarato il licenziamento illegittimo per vizio di forma – la genericità della contestazione – senza diritto alla reintegra ma con conseguente indennizzo monetario.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, stabilendo il seguente principio di diritto:

"Nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare (...) se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati tenuto conto del loro contesto e verificare altresì se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa".

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 20/3/2018 n. 6889

Licenziamento, contestazione tardiva, indennizzo monetario ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione a sezioni unite ha affrontato il contrasto giurisprudenziale circa la tutela spettante al lavoratore in caso di un licenziamento illegittimo per la tardività della contestazione e si è pronunciata con la sentenza n. 30985/2017, optando per una soluzione mediana rispetto alle tesi prospettate in diverse sentenze della Suprema Corte.

Infatti, non ha considerato una contestazione tardiva come un mero vizio procedurale, che avrebbe comportato un indennizzo compreso fra 6 e 12 mensilità.

Ma neppure ha seguito l'elaborazione giuridica prospettata nella sentenza n. 2513/2017 della Cassazione, vale a dire l'equiparazione del fatto contestato tardivamente ad un fatto insussistente, con conseguente diritto alla reintegra sul posto di lavoro.

Invece, le sezioni unite hanno ricondotto la contestazione tardiva alla normativa di chiusura della "legge Fornero" che stabilisce un indennizzo compreso fra 12 e 24 mensilità nei casi di licenziamento genericamente privi di giusta causa o giustificato motivo, escludendo così la reintegra sul posto di lavoro.

Corte di Cassazione, sez. unite civili, sentenza 27/12/2017 n. 30985

Contestazione tardiva, illegittimità del licenziamento disciplinare (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 23177/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice condannata - per detenzione e spaccio di banconote false - con sentenza del Tribunale di Frosinone, depositata il 12 gennaio 2009 e diventata definitiva il 15 marzo 2009; l'azienda era venuta a conoscenza di tale pronuncia a distanza di un mese.

Tuttavia, il datore di lavoro aveva formalizzato la relativa lettera di contestazione nel febbraio 2010 ed aveva infine disposto il licenziamento nel marzo 2010.

La Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento per la tardività della contestazione, rispetto al momento in cui l'impresa è venuta a conoscenza della condanna penale, confermando quindi la propria consolidata giurisprudenza sull'argomento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 4/10/ 2017 n. 23177.

Contestazioni generiche, illegittimità del licenziamento disciplinare (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 19103/2017, la Corte di Cassazione ha dichiarato l'illegittimità di un licenziamento comminato sulla base di una contestazione del tutto generica.

La Suprema Corte ha ribadito che la lettera di contestazione deve essere specifica, per consentire al lavoratore di formulare le proprie difese; pertanto, ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di

Roma, che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento, in quanto la contestazione riguardava:

"fatti privi di collocazione temporale e riferiti a terzi non meglio specificati": non era chiarito infatti, il contesto nel quale sarebbero state fornite informazioni ad un ex dipendente successivamente assunto da un'azienda concorrente, né i tempi e i soggetti dai quali sarebbe stata ascoltata la conversazione telefonica nel corso della quale erano state usate dalla lavoratrice, espressioni offensive per l'azienda (definita di "pagliaccetti").

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 1/8/2017 n. 19103

Licenziamento, contestazione tardiva, tutela monetaria e indennità di preavviso ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 10642/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un dipendente di banca licenziato nel 2013 per irregolarità operative che erano note alla banca sin dal 2011.

La Suprema Corte ha confermato la linea giurisprudenziale in tema di **tempestività della contestazione**: deve essere valutata in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza dei fatti - almeno nelle linee essenziali - addebitati al lavoratore e si deve tener conto delle ragioni che possono far ritardare la contestazione, tra cui il tempo necessario per l'espletamento delle indagini e la complessità dell'organizzazione aziendale. Tutto ciò deve essere provato dal datore di lavoro.

Nel caso concreto, la banca non ha fornito tale prova ed il licenziamento è stato dichiarato illegittimo, peraltro con il diritto al solo indennizzo monetario ai sensi della legge n. 92/2012 "Fornero" che ha modificato la legge n. 300/1970.

La Cassazione ha altresì affrontato la questione della **spettanza dell'indennità sostitutiva del preavviso**, per la quale occorrono due condizioni: 1) che il datore di lavoro receda senza preavviso; 2) che non ci sia giusta causa di licenziamento.

Al riguardo, la Cassazione ha stabilito la spettanza dell'indennità di preavviso, perché si tratta di un licenziamento illegittimo - per quanto vi sia la sola tutela monetaria - e la violazione della legge n. 300/1970 importa l'impossibilità per il datore di lavoro di far valere l'eventuale giusta causa.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 2/5/2017 n. 10642

Licenziamento, concetto d'immediatezza della contestazione (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 9285/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per il coinvolgimento in un processo penale per estorsione; i fatti riguardavano in particolare un accordo fraudolento finalizzato ad evitare il rifiuto di pezzi difettosi utilizzati nell'assemblaggio dei macchinari per l'impresa presso cui lavorava il soggetto licenziato.

La Corte d'Appello di Milano aveva dichiarato la legittimità del licenziamento; il lavoratore aveva impugnato la sentenza sostenendo

- fra l'altro - la tardività della contestazione rispetto ai fatti, avvenuta quattro mesi dopo che l'impresa era venuta a conoscenza dei fatti.

Al riguardo, la Suprema Corte ha ribadito che "il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale".

Considerando che la sentenza d'appello era allineata a tale principio di diritto, la Cassazione ha confermato la sentenza stessa e dichiarato la legittimità del licenziamento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 11/4/2017 n. 9285

Licenziamento, contestazione tardiva, insussistenza del fatto contestato, reintegra ("legge Fornero")

La **sentenza n. 2513/2017** della Corte di Cassazione riguarda un licenziamento ai sensi della "legge Fornero n. 92/2012, disposto contro una lavoratrice di Poste Italiane.

La vicenda verte su un trasferimento disposto nei confronti della lavoratrice con decorrenza 19 aprile 2012; l'interessata aveva rifiutato il trasferimento; l'azienda aveva contestato l'irregolarità con lettera del 27 maggio 2013, sfociata poi nel licenziamento.

La Corte di Cassazione ha ovviamente constatato la tardività della contestazione a fronte di un'irregolarità nota sin dall'inizio al datore di lavoro.

Ma l'aspetto di notevole interesse della sentenza è il fatto che la Suprema Corte - seguendo le argomentazioni della sentenza della Corte d'Appello di Roma - abbia ricondotto la vicenda alla previsione di mancanza di giusta causa per insussistenza del fatto contestato, con conseguente reintegra della lavoratrice sul posto di lavoro.

Il percorso logico seguito dai giudici della Cassazione è il seguente:

Un fatto non tempestivamente contestato ai sensi della legge n. 300 del 1970, art. 7 non può che essere considerato come "insussistente" non possedendo l'idoneità ad essere verificato in giudizio. (...)

Non essendo stato contestato idoneamente ex art. 7 il "fatto" è "tanquam non esset" e quindi "insussistente" ai sensi dell'art. 18 novellato.

Sul piano letterale la norma parla di insussistenza del "fatto contestato" (quindi contestato regolarmente) e quindi, a maggior ragione, non può che riguardare anche l'ipotesi in cui il fatto sia stato contestato in modo abnorme e cioè in aperta violazione dell'art. 7.

La sentenza ha quindi "ampliato" il concetto di fatto insussistente che la "legge Fornero" pone come presupposto per la reintegra del lavoratore.

Peraltro, la stessa Corte di Cassazione con **ordinanza n. 10159/2017**, constatato il contrasto giurisprudenziale sull'argomento della tardività della contestazione, ha rimesso una successiva causa al giudizio delle sezioni unite della Cassazione.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 31/1/2017 n. 2513

Cassazione Civile, sez. lavoro, ordinanza 21/4/2017 n. 10159

Licenziamento, contestazione sospesa in occasione dell'apertura di un processo penale, successiva riapertura, valutazione della tempestività ("legge Fornero")

La sentenza n. 24796/2016 della Corte di Cassazione riguarda il caso di un licenziamento comminato con le seguenti tempistiche:

- anni 2008-2010, verificarsi dei fatti;
- marzo 2012, contestazione dei fatti e simultanea sospensione del procedimento disciplinare, in quanto era stato avviato un processo penale per gli stessi fatti (abusivo accesso a posta elettronica altrui; attribuzione di falsa identità relativa ad indirizzo di posta elettronica a nome di altri, con diffusione di notizie e dati sensibili privati in ambito aziendale; appropriazione indebita aggravata di strumenti informatici);
- maggio 2013, riapertura del procedimento disciplinari sulla base delle risultanze, seppure non definitive, del processo penale;
- giugno 2013, licenziamento.

In ordine a tale sequenza di fatti, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento sotto il profilo della tempestività, in quanto il lavoratore non poteva in alcun modo ipotizzare un'eventuale acquiescenza di parte datoriale, non c'è stata una lesione al diritto di difesa del lavoratore che anzi poteva formulare una miglior difesa in ordine agli addebiti sulla base delle risultanze processuali penali.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 5/12/2016 n. 24796

Licenziamento disciplinare, provvedimento tardivo, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 10839/2016, la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare di un impiegato di banca, in quanto avvenuto senza rispettare i principi di immediatezza e tempestività prescritti per l'esercizio del potere sanzionatorio.

I giudici della Suprema Corte hanno ribadito come il requisito dell'immediatezza della procedura sia a carico del datore di lavoro che deve dimostrare sia il momento della conclusione delle indagini che la tempestività dell'intero procedimento.

Nel caso specifico, il datore di lavoro aveva comminato il licenziamento dopo circa 2 anni dall'apertura del procedimento disciplinare e dopo circa 3 mesi dall'audizione del lavoratore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 25/5/2016 n. 10839

Contestazione generica e tardiva, illegittimità (ante "legge Fornero")

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

Tempestività della contestazione (ante "legge Fornero")

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, illegittimità (ante "legge Fornero")

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

Contestazione dell'addebito disciplinare - individuazione dei fatti (ante "legge Fornero")

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

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'idonea piena difesa.

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

Tempestività del provvedimento disciplinare rispetto alla contestazione

La Suprema Corte nella sentenza n.3058/2013 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.

Il caso riguardava il licenziamento di un direttore di filiale di banca per gravi irregolarità nell'erogazione e gestione del credito; la contestazione era stata formalizzata due mesi dopo l'ispezione che aveva rilevato le irregolarità. Secondo la Cassazione, la contestazione era tempestiva, considerando la sospensione cautelare intervenuta circa 10 giorni dopo il termine dell'ispezione - che cristallizza la situazione, impedisce l'acquiescenza ed esclude la tardività - e considerando altresì la complessità della struttura organizzativa della banca.

Sent. Cass. n. 3058 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, né 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

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

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 comporto, tempestività del licenziamento

Con la sentenza n. 23423/2011 la Cassazione ha dichiarato illegittimo in quanto tardivo un licenziamento per superamento del periodo di comporto. In particolare, la Cassazione ha ritenuto eccessivo il periodo intercorso fra il superamento del comporto (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.18772/2011 la Cassazione precisa che, in materia di provvedimenti disciplinari, il principio dell'immediatezza e' fondamentale per il lavoratore che deve contrastare nel modo piu' efficace il contenuto delle accuse che gli sono state rivolte; pertanto, la tardivita' 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.

Il caso riguardava una contestazione formulata due anni dopo l'accertamento dei fatti e sfociata in un licenziamento.

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

Termine di decadenza per l'intimazione del licenziamento disciplinare

Con la sentenza n. 9767/2011 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, cio' in quanto non rispetta il diritto di difesa e la certezza del contratto.

Lo ha deciso la Suprema Corte con la sentenza n.3043/2011; il caso riguardava il licenziamento di un lavoratore del settore delle pulizie, a seguito di una contestazione formalizzata dopo due mesi dei fatti, senza che vi fosse alcuna necessità di accertamenti.

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

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

Fatto contestato è diverso da quello indicato nella lettera di licenziamento, illegittimità del licenziamento, reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4879/2020, ha confermato la propria giurisprudenza riguardo al licenziamento comminato per fatti diversi da quelli indicati nella lettera di contestazione.

La Suprema Corte ha pertanto confermato la sentenza della Corte d'Appello di Ancona, che aveva dichiarato illegittimo un licenziamento con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra, a fronte della violazione del principio d'immutabilità della contestazione disciplinare, emersa dalla comparazione tra i fatti enunciati nella contestazione stessa e gli ulteriori fatti enunciati nella lettera di licenziamento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 24/2/2020 n. 4879

Immutabilità della contestazione e conseguente illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n.26678/2017 la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore addetto a un casello autostradale, licenziato a seguito di una contestazione riguardante la fraudolenta sottrazione di una tessera viacard dalla cassa automatica del casello.

Il lavoratore aveva sostenuto di non aver sottratto la tessera, ma di averla trovata per terra; il licenziamento era stato quindi comminato per tale condotta.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto comminato per motivi diversi da quelli contestati - come già aveva stabilito la Corte d'Appello di Brescia - confermando così la propria giurisprudenza in tema di immutabilità della contestazione, a tutela del diritto di difesa del lavoratore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 10/11/2017 n. 26678.

Immutabilità della contestazione in sede processuale (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n.16332/2017 la Cassazione ha confermato il principio dell'immutabilità della contestazione anche nella fase processuale, sempre a garanzia del diritto di difesa del lavoratore.

Il caso riguardava una lavoratrice licenziata per presunte sistematiche alterazioni compiute nello svolgimento dell'attività di laboratorio in relazione a controlli antidoping. In tribunale, l'azienda aveva invece modificato l'addebito nel senso che la lavoratrice avrebbe ordinato ad una collega di compiere le alterazioni mentre era assente per ferie.

La Suprema Corte ha condiviso le argomentazioni della Corte d'Appello di Milano, con conseguente illegittimità del licenziamento effettuato "in patente violazione della legge n. 300/1970 art. 7 sotto il profilo della non corrispondenza tra quanto contestato e posto a fondamento del recesso e quanto divenuto oggetto dei giudizi di merito (...) con evidente violazione del diritto di difesa della dipendente."

Sent. Cass. lavoro n. 16332 del 03/07/2017

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

Sentenze riguardanti il colloquio successivo alla contestazione.

Diritto di difesa nell'iter disciplinare e malattia reiterata

Con sentenza n. 980/2020, la Corte di Cassazione ha affrontato il complesso caso di un direttore di un ufficio postale licenziato per gravi irregolarità nel rilascio di carte prepagate.

Fra le numerose tematiche trattate dalla sentenza è emersa anche quelle del diritto di difesa del lavoratore nel procedimento disciplinare; nel caso specifico il lavoratore aveva chiesto di essere sentito oralmente, era stato convocato due volte, ma entrambe le volte aveva chiesto un rinvio in quanto ammalato, allegando le relative certificazioni mediche.

La Suprema Corte ha richiamato la propria giurisprudenza secondo cui "lo stato di malattia non integri, di per sé solo, un'impossibilità assoluta del lavoratore ad allontanarsi da casa, potendo anzi svolgere persino una diversa attività lavorativa, purché non comportante rischi di aggravamento della patologia né ritardi nella ripresa del lavoro". Da ciò, secondo la Cassazione, discende che il mero stato di malattia non è sufficiente a giustificare l'impossibilità di presenziare all'audizione personale richiesta, ma occorre invece che risulti dal certificato medico l'impossibilità ad allontanarsi da casa o dal luogo di cura.

Pertanto, anche in considerazione che tutti i motivi di ricorso presentati dal legale del lavoratore sono stati respinti, la Cassazione ha confermato il licenziamento, già considerato legittimo dalla Corte d'Appello di Bologna.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 17/1/2020 n. 980.

La richiesta di audizione orale nel procedimento disciplinare deve essere espressa in termini univoci (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sanzione n. 16421/2019 ha confermato il licenziamento comminato ad un dipendente di banca a seguito di gravi irregolarità poste in atto nell'esecuzione di operazioni finanziarie.

Fra i vari argomenti esaminati nella decisione della causa - di particolare complessità - vi è anche la questione della richiesta dell'audizione difensiva del lavoratore dopo la contestazione. Al riguardo, la Suprema Corte ha confermato che soltanto "ove il dipendente lo richieda espressamente, il datore di lavoro è tenuto a sentirlo oralmente, salva in ogni caso la facoltà del lavoratore di inoltrare per iscritto le proprie difese". Nel caso in esame, invece, si era accertato che il lavoratore non aveva formulato una richiesta di audizione in termini univoci.

Appare evidente come formulazioni ambigue - del genere di "mettersi a disposizione per il colloquio" o simili - non comportano il diritto ad ottenere la convocazione da parte dell'azienda.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 19/6/2019 n. 16421.

Licenziamento, rifiuto dell'impresa a rinviare l'audizione del dipendente assente per malattia, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 23510/2017, la Corte di Cassazione ha ribadito l'illegittimità di un licenziamento comminato senza effettuare il colloquio con l'assistenza sindacale, richiesto dalla lavoratrice, in quanto tale rifiuto è lesivo del diritto di difesa.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto ingiustificato il rifiuto opposto dall'impresa alla richiesta di differimento dell'audizione, per impossibilità della dipendente a presenziare a causa di una malattia correttamente certificata dal medico curante.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 9/10/2017 n. 23510.

Licenziamento, mancato colloquio, illegittimità ("legge Fornero")

Con sentenza n. 25189/2016, la Corte di Cassazione ha ribadito l'illegittimità di un licenziamento comminato - ai sensi della legge "Fornero" n. 92/2012 - senza effettuare il colloquio con l'assistenza sindacale, richiesto dal lavoratore.

Anche in questo caso, il licenziamento disciplinare è stato confermato per quanto illegittimo, con la spettanza della sola indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità, per vizi di natura formale e procedurale.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 7/12/2016 n. 25189

Licenziamento, difese scritte e colloquio, sommatoria ("legge Fornero")

Con sentenza n. 17166/2016, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale, pur se il lavoratore, nell'ambito di una procedura disciplinare, ha presentato per iscritto le proprie

giustificazioni ed ha altresì richiesto esplicitamente di essere sentito personalmente, il datore di lavoro deve concedere il colloquio, anche se considera completa ed esaustiva la risposta scritta.

Nel caso di specie, il successivo licenziamento disciplinare è stato confermato pur essendo illegittimo ed il datore di lavoro, con rinvio alla Corte di Appello, è stato condannato al pagamento di una indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità, per vizi di natura formale e procedurale.

Si trattava di un licenziamento disciplinato dalle nuove norme introdotte dalla legge "Fornero" n. 92/2012.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 18/8/2016 n. 17166

Procedura di licenziamento, stato di malattia, omissione del colloquio (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 22025/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un dipendente di banca nei confronti del quale era stata avviata procedura di licenziamento con due lettere di contestazione (del giugno e dicembre 2007). Subito dopo la prima contestazione, il lavoratore si era ammalato; rispondeva alla contestazione con una lettera e chiedeva di essere sentito personalmente, chiedendo altresì di poter esaminare la documentazione della banca a sostegno delle contestazioni. La banca fissava due date per il colloquio (agosto 2007 e febbraio 2008) che però non aveva luogo a causa del protrarsi della malattia. Infine, la banca disponeva il licenziamento nel giugno 2008.

La Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento, non solo per l'omissione del colloquio, ma anche perché la banca non ha consentito al lavoratore di prendere visione della documentazione, considerata necessaria per la difesa vista la complessità della vicenda oggetto di contestazione e come tale rilevante ai fini della correttezza e buona fede.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22025 del 18/10/2015

Convocazione al colloquio durante le ferie (ante "legge Fornero")

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 ricollegarsi 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 disculparsi 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 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

Sentenze riguardanti altre questioni connesse alla procedura disciplinare.

Licenziamento disciplinare per fatti accertati dal superiore gerarchico e da ispettori interni, legittimità.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21888/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per scarsa diligenza e gravi inosservanze degli obblighi e dei doveri nello svolgimento delle mansioni; i fatti contestati erano stati accertati dal superiore gerarchico e dagli ispettori dell'azienda.

La Suprema Corte ha ritenuto il licenziamento legittimo, confermando le sentenze del Tribunale e della Corte d'Appello di Roma.

In particolare, ha considerato legittima l'attività degli ispettori interni, precisando che le norme della legge n. 300/1970 sul controllo dei lavoratori "non hanno fatto venire meno il potere dell'imprenditore di controllare direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo e che è conosciuta dai dipendenti, l'adempimento delle prestazioni cui costoro sono tenuti e, quindi, di accertare eventuali mancanze specifiche dei dipendenti medesimi, già commesse o in corso di esecuzione".

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 9 ottobre 2020 n. 21888

Controlli sulla posta elettronica aziendale e privata, limiti e divieti.

La sentenza della Corte d'Appello di Milano dell'8 settembre 2020 riguarda una causa di lavoro avente per oggetto il risarcimento dei danni arrecati da alcuni dipendenti per concorrenza sleale. Tuttavia, affronta un argomento ricorrente anche nelle cause d'impugnazione di licenziamenti e sanzioni disciplinari.

In particolare, la sentenza ha affrontato il tema della legittimità o meno dei controlli attuati dal datore di lavoro sulle caselle di posta elettronica – sia aziendale che privata - dei dipendenti, controlli che nel caso in esame erano stati attuati per dimostrare la concorrenza sleale.

La Corte d'Appello ha dichiarato l'illegittimità dell'accesso del datore di lavoro a una casella di posta privata del lavoratore, anche se installata sul computer aziendale è sempre illegittima e configura il reato di cui all'art. 616 codice penale.

Invece, ha stabilito la legittimità dell'accesso alla posta elettronica aziendale, tuttavia ciò può avvenire solo alle seguenti condizioni:

- che sia stata fornita al dipendente l'informativa circa i controlli;
- che vi sia proporzionalità tra il controllo effettuato e la finalità;
- che vi sia il fondato sospetto di lesione dell'interesse del datore di lavoro.

Corte d'Appello di Milano sez. lavoro, sentenza 8 settembre 2020

Licenziamento disciplinare per fatti accertati da ispettori interni che hanno raccolto una spontanea ammissione, legittimità.

La Corte d'Appello di Caltanissetta, con la sentenza n. 288/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore di banca licenziato per aver ottenuto da un correntista un prestito di € 5.000 facendo credere che l'operazione fosse bancaria e non personale.

In particolare, la sentenza ha confermato la legittimità delle indagini preliminari svolte dal datore di lavoro – anche mediante l'audizione dell'interessato – per verificare la sussistenza o meno dell'illecito disciplinare. E ha confermato altresì la validità della ammissioni del lavoratore nel corso di tali indagini preliminari.

Ovviamente, tale fase d'indagini per essere legittima deve essere seguita da una procedura disciplinare ai sensi della legge n. 300/1970.

Corte d'Appello di Caltanissetta sez. lavoro, sentenza 18 giugno 2020 n. 288

Licenziamento disciplinare per fatti accertati da un investigatore privato, legittimità.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11697/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato in quanto in periodo di malattia con prescrizione di riposo assoluto era stato visto pedalare in bicicletta e passeggiare con il figlio sulle spalle; i fatti contestati erano stati accertati a seguito d'indagini svolte da un'agenzia privata d'investigazioni.

La Suprema Corte ha ritenuto il licenziamento legittimo, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Genova.

In particolare, ha precisato che la legge n. 300/1970, artt. 2, 3 e 4, vieta l'utilizzo di investigatori privati per controllare l'esecuzione della prestazione lavorativa, ma tali modalità di controllo sono invece legittime per verificare l'adempimento delle obbligazioni riguardanti comportamenti tenuti al di fuori dell'ambito lavorativo e disciplinarmente rilevanti.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 17 giugno 2020 n. 11697

Licenziamento disciplinare dell'apprendista e garanzie procedurali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2365/2020, ha stabilito che le garanzie procedurali dettate dalla legge n. 300/1970, art. 7, si applicano anche al licenziamento disciplinare intimato a un apprendista.

Il caso riguardava un lavoratore che, prima della scadenza del termine dell'apprendistato, aveva ricevuto la comunicazione di "disdetta anticipata dal contratto di apprendistato in essere a seguito delle numerose lamentele ricevute e del suo mancato apprendimento professionale".

La Cassazione Corte ha osservato, in primo luogo, che il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bifasico, nel quale la prima fase presenta una causa mista (allo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale) mentre la seconda fase, condizionata al mancato recesso, rientra nell'ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Una volta acclarato che il periodo di apprendistato è assimilabile a quello di lavoro subordinato, ne discende che anche nella fase dell'apprendistato - salvo il recesso al termine del periodo contrattualmente prestabilito - sono applicabili le tutele della legge n. 300/1970, art. 7.

Pertanto, la Suprema Corte ha considerato la disdetta anticipata dal contratto di apprendistato come un licenziamento illegittimo e ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Catania.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 3 febbraio 2020 n. 2365

Licenziamento comminato prima del termine, illegittimità e tutela monetaria "forte" ("jobs act")

Il Tribunale di Venezia con la sentenza del 14 gennaio 2020 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per "negligenza nello svolgimento di una pratica post vendita". Il licenziamento era stato comminato senza attendere il decorso del termine entro cui il lavoratore poteva presentare le proprie difese.

Il Tribunale ha ritenuto che il caso fosse riconducibile non a un vizio di forma, ma a una lesione del diritto di difesa e come tale privo di giusta causa; pertanto, ha dichiarato il licenziamento illegittimo e ha disposto la tutela monetaria "forte" pari ad un massimo di 36 mensilità (dopo le modifiche apportate dal "decreto dignità" al decreto legislativo n. 23/2015, art. 3).

Tribunale di Venezia sez. lavoro, sentenza 14 gennaio 2020 n. 11

Consegna a mano della lettera di adozione del provvedimento disciplinare

Con la sentenza n. 7306/2019, la Corte di Cassazione ha chiuso la lunghissima vicenda di un lavoratore al quale erano stati comminati 10 giorni di sospensione per assenza ingiustificata.

La causa era passata al vaglio del Tribunale e della Corte d'Appello di Milano e poi della Corte di Cassazione che con la sentenza n. 12555/2011 aveva cassato la sentenza d'appello. Era seguita una nuova sentenza della Corte d'Appello di Milano, nuovamente impugnata avanti la Cassazione.

La questione verteva sulla consegna a mano della busta chiusa con la lettera recante il provvedimento disciplinare, che il lavoratore aveva rifiutato di ritirare.

La Suprema Corte, con l'ultima sentenza, ha dichiarato la sanzione illegittima: la busta è stata rifiutata ed il rappresentante dell'azienda non l'ha aperta e non ne ha letto il contenuto all'interessato, che quindi non poteva conoscere la decisione aziendale, anche in considerazione della pluralità di procedure disciplinari in allora pendenti.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 14 marzo n. 7306

Valutazione della recidiva

Con la sentenza n. 138/2019, la Corte di Cassazione ha confermato il licenziamento per giusta causa, comminato ad un lavoratore in relazione ad un'assenza ingiustificata seguita a due analoghe

condotte sanzionate con la sospensione dal servizio e in relazione alla mancata formazione obbligatoria.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto corretta l'applicazione del CCNL nell'articolo che prevedeva fra i casi di licenziamento la recidiva nell'assenza ingiustificata.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 7 gennaio 2019 n. 138

Due successivi licenziamenti disciplinari in capo allo stesso lavoratore.

Con la sentenza n. 79/2019, la Corte di Cassazione ha chiuso una complessa vicenda giudiziaria che aveva coinvolto un direttore di filiale di banca: dapprima era stato licenziato per giusta causa nel 2011 per gravi irregolarità nell'erogazione e gestione del credito; il lavoratore aveva impugnato il licenziamento; nelle more del giudizio, era stato comminato nel 2014 un secondo licenziamento per ulteriori anomalie creditizie accertate successivamente; il lavoratore aveva impugnato anche il secondo licenziamento.

La sentenza n. 79/2019 riguarda il secondo licenziamento. La Suprema Corte ha affermato che è legittimo comminare due successivi licenziamenti purché basati sulla contestazione di fatti diversi. Tuttavia, avendo accertato che la precedente sentenza n. 6477/2018 della stessa Corte di Cassazione aveva dichiarato la legittimità del primo licenziamento, ha dichiarato inammissibile il ricorso contro il secondo licenziamento, in quanto non c'era più interesse del lavoratore ad impugnare un licenziamento divenuto superfluo.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 4 gennaio 2019 n. 79

Utilizzo di investigatori privati, valore probatorio (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15094/2018 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per presunte irregolarità lavorativa durante le trasferte su vari cantieri dell'impresa, riguardanti in particolare la mancata esecuzione dei compiti di verifica e controllo sui cantieri stessi. La contestazione era basata sulle relazioni di un'agenzia investigativa privata.

La Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento, smentendo la sentenza della Corte d'Appello di Roma che è stata cassata con rinvio.

In particolare, la Suprema Corte ha dichiarato che *"il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa, non possa riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore (...), ma deve limitarsi agli atti illeciti non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione lavorativa"*.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 11 giugno 2018 n. 15094

Verbale ispettivo, valore probatorio

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9408/2018 ha affrontato il caso di un lavoratore di banca licenziato per irregolarità operative nel rilascio di un carnet di assegni.

La Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento, come già avevano ritenuto le sentenze di merito nei precedenti gradi di giudizio.

In particolare, gli addebiti non erano provati, in quanto erano basati solo su una relazione ispettiva, che è un semplice documento interno della banca, privo delle caratteristiche di prova documentale o testimoniale.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 17 aprile 2018 n. 9408

Esame della documentazione relativa alla contestazione disciplinare, richiesta del lavoratore (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7581/2018, ha affrontato la questione dell'accesso alla documentazione rilevante ai fini disciplinari.

La vicenda riguardava un licenziamento di un ferroviere per il presunto svolgimento di altra attività lavorativa - praticante in uno studio legale - sia durante l'orario di lavoro sia durante i periodi di malattia. Poiché i fatti contestati erano risalenti nel tempo e relativi a condotte episodiche il lavoratore aveva chiesto di visionare la documentazione alla base della contestazione - in specie il prospetto elaborato dal sistema di rilevazione delle presenze - ma il datore di lavoro si era rifiutato.

La Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila, dichiarando illegittimo il licenziamento.

In particolare, la sentenza sottolinea il dovere di correttezza contrattuale, in base al quale il datore di lavoro deve mettere a disposizione tale documentazione qualora sia necessaria per un'adeguata difesa; ciò vale anche nel caso in cui la contestazione non richiami documenti esterni.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 27 marzo 2018 n. 7581

Valore probatorio delle email (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 5523/2018, la Corte di Cassazione - fra le varie tematiche - ha fissato alcuni principi in materia di valore probatorio della corrispondenza via email, che nel caso concreto erano state considerate come la prova delle irregolarità operative contestate ad un dirigente di una società telefonica.

La Cassazione, ha dichiarato illegittimo il licenziamento comminato su tali presupposti - come già stabilito dalla Corte d'Appello di Roma - ed ha precisato che:

"Il messaggio di posta elettronica è riconducibile alla categoria dei documenti informatici (decreto legislativo n. 82/2005, art. 1, comma 1, lett. p). Quanto all'efficacia probatoria dei documenti informatici, l'art. 21 del medesimo decreto (...) attribuisce l'efficacia prevista dall'art. 2702 c.c. solo al documento sottoscritto con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale, mentre è liberamente valutabile dal giudice (...) l'idoneità di ogni diverso documento informatico (come l'e-mail tradizionale) a soddisfare il requisito della forma scritta, in relazione alle sue caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità."

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 8 marzo 2018 n. 5523

Licenziamento formalizzato via email, legittimità (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 29753/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato una complessa e articolata vertenza sollevata da un pilota dell'aviazione civile, licenziato durante il periodo di prova.

Fra le molte tematiche, la sentenza ha anche esaminato l'efficacia del licenziamento formalizzato per mezzo di un'e-mail, in relazione all'obbligo dell'atto scritto, ai sensi della legge n. 604/1966.

Sul punto specifico, la Suprema Corte ha confermato la propria giurisprudenza, secondo cui *"il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità"*.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 12 dicembre 2017 n. 29753

L'avvio di un procedimento disciplinare può anche essere provocato da uno scritto anonimo

Con la sentenza n.28974/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver indebitamente concesso numerosi esoneri dall'obbligo di pagamento fatture telefoniche, anche a proprio favore.

La sentenza è d'interesse soprattutto per le considerazioni svolte in ordine al fatto che la contestazione sia stata avviata a seguito di una lettera anonima giunta all'azienda.

Al riguardo, la Suprema Corte ha stabilito che *"nessuna norma di legge vieta che l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro possa essere sollecitato a seguito di scritti anonimi, restando escluso solo che questi possano essere lo strumento di prova dell'illecito, né un simile divieto può desumersi dal generale principio di correttezza e buona fede"*.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 4 dicembre 2017 n. 28974

Il rifiuto di ricevere la lettera di licenziamento sul posto di lavoro equivale alla ricezione della stessa (ante "legge Fornero").

Con la sentenza n. 23503/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un dirigente licenziato per giustificato motivo oggettivo.

Fra le varie questioni giuridiche esaminate nella sentenza, è da segnalare il rifiuto da parte del lavoratore a ritirare copia della lettera di licenziamento nel corso di un colloquio svolto nella sede di lavoro.

Al riguardo, la Suprema Corte ha confermato che la lettura del testo alla presenza del lavoratore, a fronte del rifiuto di cui sopra, equivale alla ricezione della comunicazione. Ciò deriva dal fatto che nel rapporto di lavoro, sussiste l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni sul posto di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale egli è sottoposto; sussiste altresì un obbligo di ascolto delle comunicazioni da parte dei superiori del lavoratore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 9 ottobre 2017 n. 23503

Esame della documentazione relativa alla contestazione disciplinare, richiesta del lavoratore (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 23408/2017, la Corte di Cassazione ha esaminato il caso di un lavoratore licenziato per aver svolto un'attività in concorrenza con il datore di lavoro.

Fra le varie questioni giuridiche affrontate dalla sentenza, è da segnalare la questione dell'esame da parte del lavoratore della documentazione posta a sostegno della contestazione disciplinare.

In particolare, la Suprema Corte ha osservato che la legge n. 300/1970, art. 7, non preveda un obbligo per il datore di lavoro di fornire spontaneamente tali documenti al lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione. Invece, è tenuto - in base ai principi di correttezza e buona fede - ad offrire in consultazione i documenti aziendali all'incolpato che ne faccia richiesta, laddove l'esame sia necessario per predisporre un'adeguata difesa. Nel caso in questione, il lavoratore non aveva avanzato alcuna richiesta e quindi la mancata visione dei documenti non inficia la legittimità del licenziamento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 6 ottobre 2017 n. 23408.

Licenziamento, richiesta di documentazione aziendale per replicare alla contestazione disciplinare ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 15966/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore con mansioni di piazzista, al quale era stato contestato di essersi appropriato di merce mediante falsa indicazione dei resi.

In sede giudiziale, il lavoratore eccepiva - fra l'altro - la mancata consegna da parte dell'impresa della documentazione considerata necessaria per la difesa dalla contestazione.

La Suprema Corte ha confermato il licenziamento, affermando che "il datore di lavoro è tenuto ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere un'adeguata difesa; ne consegue che (...) il lavoratore che lamenta la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine (Cass. 28/11/2010 n. 23304, conforme Cass. 13/3/2013 n. 6337)."

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 27/6/2017 n. 15966

Contestazione disciplinare, lettera di controdeduzioni inviata dopo la scadenza del termine, validità (ante "lex Fornero").

Con sentenza n. 23140/2015, la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento disciplinare comminato senza dare corso al colloquio richiesto dalla lavoratrice. Il colloquio era stato rifiutato, in quanto la lettera di controdeduzioni contenente altresì la richiesta di essere sentita personalmente, era stata inviata dopo la scadenza del termine.

In particolare, la Suprema Corte ha dichiarato che *"ancorché il termine di cinque giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare - (...) entro il quale il lavoratore deve manifestare la volontà di essere sentito a sua discolpa - non sia stato rispettato dal lavoratore, tuttavia la sanzione disciplinare è illegittima se, prima della sua infrazione, il datore di lavoro abbia ricevuto la manifestazione di volontà del lavoratore e l'abbia ignorata."*

Per quanto ovvio, pur trattandosi di un'elaborazione giuridica di particolare interesse, è assolutamente prudente inviare le controdeduzioni e/o la richiesta di colloquio prima della scadenza del termine.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 12/11/2015 n. 23140

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

PARTE 2 - LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE, REGOLARITÀ DELLA PROCEDURA

Licenziamento per giusta causa di un dirigente, intimato senza dare corso al procedimento disciplinare.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4685/2019, ha affrontato il caso di un dirigente licenziato per una presunta "giusta causa oggettiva" non prevista dall'ordinamento – risultava indagato per un reato - senza la previa contestazione e senza raccogliere le difese del dirigente stesso.

La Suprema Corte ha ribadito la propria giurisprudenza, che considera necessaria la procedura fissata dalla legge n. 300/1970, art. 7, anche in caso di licenziamento di un dirigente. Ha così confermato la sentenza della Corte d'Appello di Roma, che dichiarava il licenziamento ingiustificato con conseguente spettanza degli indennizzi monetari previsti per i dirigenti dal contratto di riferimento.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro, sentenza 18/2/2019 n. 4685

Licenziamento del dirigente, motivazioni (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 20876/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso del licenziamento di un dirigente; la Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato il licenziamento illegittimo, in quanto rientrante in un licenziamento collettivo (ai sensi della legge n. 228/1991, non applicabile ai dirigenti).

La Suprema Corte ha invece evidenziato come "il motivo posto a base del recesso non consisteva né si esauriva nel fatto stesso del ricorso ad una riduzione del personale ma consisteva anche nella necessità di procedere ad una riduzione dei costi e dell'organico attraverso una radicale riorganizzazione dell'azienda."

Pertanto, ha cassato la sentenza d'appello, in quanto non aveva accertato "se le enunciate esigenze di riorganizzazione aziendale fossero state effettivamente sussistenti ed avessero in concreto coinvolto la posizione del dirigente licenziato."

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 20876 del 21/08/2018

Licenziamento del dirigente, garanzie di legge

Con la sentenza n. 17676/2018, la Corte Cassazione ha affrontato il caso di un dirigente licenziato per un presunto giustificato motivo oggettivo – quindi senza contestazione – identificato in un atteggiamento non collaborativo del dirigente stesso che risultava 'incapace di espletare gli incarichi affidatigli, con l'impossibilità di ricollocarlo utilmente in analogo ruolo.

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento illegittimo, confermando quanto già statuito dal Tribunale e poi dalla Corte d'Appello di Roma, in quanto il licenziamento aveva natura disciplinare ed era quindi ingiustificato per mancata contestazione

dell'addebito in violazione della legge n. 300/1970 applicabile anche ai dirigenti.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17676 del 05/07/2018

Licenziamento di un dirigente di vertice, esecuzione di direttive illegittime.

Il Tribunale di Treviso, con la sentenza n. 340/2018, ha confermato la legittimità del licenziamento di un dirigente di vertice di una banca.

Il Tribunale ha considerato irrilevante il fatto che il dirigente si fosse limitato ad eseguire gli ordini e le indicazioni del direttore generale; anzi, il Tribunale ha ritenuto che tale comportamento fosse una violazione dei doveri insiti nel ruolo dirigenziale: l'interessato, anziché tenere un comportamento passivo, avrebbe dovuto opporsi agli ordini illegittimi oppure segnalare la situazione agli organi competenti o almeno esplicitare il proprio dissenso.

Tribunale di Treviso, sentenza n. 340 del 21 giugno 2018

Licenziamento del dirigente, garanzie di legge

Sentenza della Corte di Cassazione n. 15204/2017: ha affrontato il caso di un dirigente licenziato senza previa lettera di contestazione disciplinare.

Sentenza della Corte di Cassazione n. 29056/2017: ha affrontato il caso di un dirigente licenziato a seguito degli accertamenti svolti da una commissione d'inchiesta nel febbraio 2009 e formalizzati con lettera di contestazione nel luglio 2010.

In entrambi i casi, la Suprema Corte ha ribadito che le garanzie procedurali, previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, valgono per la generalità dei lavoratori subordinati, compresi i dirigenti apicali, ogni volta che il licenziamento sia motivato da comportamenti negligenti o colpevoli in senso lato o comunque tali da far cadere il vincolo fiduciario.

Inoltre, la sentenza n. 29056/2017, una volta accertata la tardività della contestazione e la conseguente violazione del diritto di difesa, ha dichiarato il licenziamento illegittimo, senza che avesse più rilevanza l'accertamento o meno della giusta causa.

Entrambe le sentenze hanno stabilito che in conseguenza della violazione delle citate garanzie, deriva l'applicazione dell'indennità risarcitoria fissata dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 29056 del 5/12/2017

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.15204 del 20/06/2017

Licenziamento del dirigente che abbia maturato il diritto alla pensione

Con la sentenza n. 13988/2017, la Corte Cassazione ha stabilito la legittimità del licenziamento di un dirigente motivato unicamente

dal fatto che avesse compiuto i 65 anni di età, con diritto alla pensione di vecchiaia.

Secondo la Suprema Corte, nel caso in esame vigeva il regime di libera recedibilità, con il riconoscimento della sola indennità di mancato preavviso. La maturazione del diritto alla pensione è quindi un motivo sufficiente per il licenziamento, senza necessità di ulteriori ragioni a sostegno del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.13988 del 06/06/2017

Licenziamento del dirigente, giusta causa e principio di proporzionalità, inapplicabilità

Con la sentenza n. 26464/2016, la Corte Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un dirigente motivato dal fatto che si era attribuito in modo unilaterale un periodo di ferie, mentre il CCNL di riferimento stabiliva che dovessero essere concordate con il datore di lavoro.

Al riguardo, la Suprema Corte ha ribadito che il licenziamento del dirigente può essere giustificato da qualunque motivo, purché sorretto da motivi apprezzabili sul piano del diritto che escludano soltanto l'arbitrarietà. Non è pertanto applicabile il giudizio di proporzionalità tra l'infrazione disciplinare e il licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.26464 del 21/12/2016

Termine di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento - applicabilità anche ai dirigenti

Con sentenza n. 22627/2015, la Corte Cassazione ha stabilito che il termine di 60 giorni per impugnare il licenziamento, previsto dalla legge n. 604/1966 si applica anche ai dirigenti.

La Suprema Corte ha argomentato la propria decisione considerando che il termine in questione opera in relazione al dato oggettivo della invalidità del licenziamento e non dell'inquadramento del lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22627 del 05/11/2015

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 "giustificatazza" 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

PARTE 3 - SANZIONI E LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, FATTI OGGETTO DI CONTESTAZIONE

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

Licenziamento per interrogazioni indebite su un conto corrente, legittimità del licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25977/2020, ha affrontato il complesso caso di licenziamento di un lavoratore di una società informatica bancaria che - fra i diversi fatti contestati - aveva effettuato interrogazioni indebite sul conto corrente del marito di una collega di lavoro e aveva riferito il saldo alla collega stessa.

In particolare, secondo la Cassazione, gli accertamenti effettuati dal datore di lavoro a seguito del reclamo del correntista, rientravano nella categoria dei "controlli difensivi" - diretti ad accertare comportamenti illeciti - e pertanto esulavano dall'ambito della legge n. 300/1970, art. 4. Inoltre, era in vigore un accordo sindacale che disciplinava le modalità dei controlli ai sensi della citata legge n. 300/1970 e prevedeva l'utilizzo delle informazioni raccolte in presenza d'indizi di reato, come si era verificato nel caso in esame.

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento legittimo, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Bologna, che aveva ritenuto dimostrati gli addebiti contestati al lavoratore oltretutto la giusta causa di recesso e la proporzionalità del licenziamento.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 16 novembre 2020 n. 25977

Licenziamento per utilizzo indebito dei dati aziendali, validità dell'informativa circa i controlli sugli strumenti di lavoro, anche se anteriore al D.Lgs. n. 151/15

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4871/2020, ha confermato il licenziamento di una lavoratrice di banca che aveva effettuato interrogazioni di conti correnti non giustificate da ragioni di servizio.

La sentenza della Corte d'Appello di Roma aveva accertato l'adempimento da parte della Banca dell'obbligo informativo di cui alla legge n. 300/1970 art. 4 (come modificato dal decreto legislativo n. 151/2015) sull'uso degli strumenti informatici e dei relativi controlli sui dipendenti. Inoltre, aveva ritenuto che i fatti contestati fossero dimostrati e che fossero tali da giustificare il licenziamento, per la rilevanza del divieto di eseguire interrogazioni sui conti correnti non sostenute da ragioni di servizio, divieto volto a prevenire danni alla riservatezza e alla sicurezza della clientela e il rischio di azioni risarcitorie dei clienti stessi in caso di condotte lesive di tali beni.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili le argomentazioni della sentenza d'appello e ha altresì ritenuto adeguata l'informativa data ai lavoratori della Banca prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 151/2015, una volta accertato che fosse corretta anche ai sensi della normativa del 2015, senza necessità di reiterare l'informativa stessa.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 24 febbraio 2020 n. 4871

Messaggi denigratori su una chat di whatsapp, accesso limitato a tali messaggi ("jobs act")

Un lavoratore era stato licenziato per avere riportato su una chat privata di whatsapp alcune dichiarazioni relative a un superiore gerarchico e ad alcuni colleghi, considerate dal datore di lavoro come offensive, minatorie e razziste.

Il Tribunale di Firenze, con la sentenza del 16 ottobre 2019, ha ripreso un principio stabilito dalla sentenza n. 21965/2018 della Corte di Cassazione, secondo cui i messaggi ad accesso limitato e come tali accessibili a una cerchia ristretta di persone non integrano una condotta diffamatoria, in quanto tale condotta presuppone una diffusione nell'ambiente sociale (come avviene, ad esempio, per i messaggi postati su una bacheca facebook visibili da un numero indefinito di persone).

Pertanto, il giudice ha considerato il licenziamento privo di giusta causa in quanto il fatto contestato era insussistente perché privo di valenza disciplinare; di conseguenza ha disposto la reintegra anche secondo la normativa del decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act".

Tribunale di Firenze, sentenza 16/10/2019

Abuso dell'utilizzo di internet, licenziamento.

La Corte d'Appello di Roma, con sentenza dell'11 marzo 2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver abusato nell'utilizzo di internet e della casella di posta privata in orario di lavoro e sul computer aziendale.

Il datore di lavoro si trovò nella necessità di svolgere accurati controlli sui computer aziendali causa di un virus che aveva causato seri danni al sistema informatico dell'impresa, criptando cartelle e documenti sull'intero server.

Le verifiche avevano accertato che il virus informatico derivava da un sito internet visitato dalla lavoratrice; ulteriori accertamenti avevano fatto emergere che la stessa trascorrevano un tempo non giustificato su siti non pertinenti all'attività lavorativa (siti medici, immobiliari, Google Maps ecc.) e sulla propria casella di posta elettronica.

La particolarità della sentenza sta nel fatto che le verifiche del datore di lavoro siano avvenute non durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma dopo; la sentenza ritiene comunque corretta tale modalità di controllo alla luce dell'antefatto (i danni causati dal virus). Fatta questa premessa, la Corte d'Appello ha confermato il licenziamento, considerando che l'utilizzo scorretto di internet era

tale da rendere la prestazione lavorativa discontinua e inadeguata e considerando altresì i danni arrecati all'azienda.

Corte d'Appello di Roma, sentenza 11/3/2019

Controlli sulla casella di posta aziendale dopo il decreto legislativo n. 151/2015, limiti.

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 13 giugno 2018, ha esaminato il caso di un lavoratore licenziato per aver utilizzato in maniera scorretta la casella di posta aziendale.

La sentenza premette come il testo originario dell'art. 4 della legge n. 300/1970 stabilisse un divieto generale di controllo a distanza dei lavoratori; al fine di ottenere un più equo bilanciamento degli interessi, la giurisprudenza aveva quindi elaborato il concetto di "controllo difensivo" - vale a dire quei controlli finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale e ad evitare comportamenti illeciti dei lavoratori - esclusi dalle tutele previste dalla legge citata.

La sentenza continua evidenziando come il concetto di "controllo difensivo" sia ormai superato dalla "controriforma" del 2015 che ha abrogato - di fatto - il divieto generale dei controlli a distanza.

L'ulteriore conseguenza evidenziata dal giudice è che - pur nell'ambito dell'intervenuta liberalizzazione - le modeste tutele per i lavoratori (l'onere per il datore di lavoro di dare avviso delle modalità d'impiego degli strumenti e delle modalità di controllo e il richiamo alla normativa sul trattamento dei dati sensibili di cui al decreto legislativo n. 196/2003) valgono anche per i controlli difensivi.

Nel caso in esame, poiché i controlli sulla casella di posta aziendale sono avvenuti senza le tutele di cui sopra, la sentenza del Tribunale di Roma ha dichiarato il licenziamento illegittimo in conseguenza dell'illegittimità della provenienza del materiale raccolto a sostegno del licenziamento stesso.

Tribunale di Roma, sez. III lavoro, sentenza 13/6/2018

Sui limiti di liceità del controllo a distanza dell'uso degli strumenti informatici aziendali (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13266/2018 ha chiuso una lunga vertenza - giunta a 5 gradi di giudizio - relativa al licenziamento di un lavoratore che utilizzava il computer d'ufficio per giochi elettronici. Il lavoratore era stato sorpreso a giocare ed i successivi controlli avevano accertato precedenti usi impropri del computer.

La Corte di Cassazione, con la precedente sentenza n. 25069/2016 aveva dichiarato legittimo il licenziamento e cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma; la successiva sentenza d'appello si era allineata ai principi della Cassazione e aveva confermato il licenziamento; infine la sentenza n. 13266/2018 della Cassazione ha definitivamente respinto il ricorso del lavoratore.

L'ultima sentenza, ha stabilito che la normativa sui controlli a distanza è diretta a limitare le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, che siano lesive, per le modalità di

attuazione incidenti nella sfera della persona, della dignità e della riservatezza del lavoratore. Tuttavia, le tutele a favore dei lavoratori non sono applicabili quando i controlli non riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni lavorative, ma la tutela di beni aziendali; il tutto secondo un bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, rispetto alla tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Nel caso concreto, la Suprema Corte ha ritenuto che il comportamento del lavoratore rientrasse nella seconda fattispecie, con la conseguente legittimità del licenziamento.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 28 maggio 2018 n. 13266

Articoli on line in cui si sostiene la falsità di notizie dichiarate dal datore di lavoro ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10897/2018 ha affrontato il caso di un sindacalista e lavoratore di banca licenziato per aver pubblicato on line due articoli i cui sosteneva la falsità dei dati dichiarati dalla banca in relazione al welfare aziendale.

La Suprema Corte ha dichiarato legittimo il licenziamento, come già avevano ritenuto le sentenze di merito nei precedenti gradi di giudizio. In particolare, la Cassazione ha ribadito che le dichiarazioni rese da un sindacalista nello svolgimento della propria attività, devono comunque essere veritiere - e il sindacalista dovrà essere in grado di provarlo - ed espresse nel limite della contenenza delle espressioni verbali.

Peraltro, la giurisprudenza sul punto è oscillante, in quanto altre sentenze hanno sottratto le dichiarazioni dei sindacalisti dall'ambito della valutazione disciplinare.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 10 maggio 2018 n. 10897

Commenti oltraggiosi contro l'azienda postati su facebook, licenziamento, legittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10280/2018 ha confermato il licenziamento di una lavoratrice licenziata per aver postato su facebook alcune frasi oltraggiose e denigratorie nei confronti dell'azienda presso cui lavorava.

La Suprema Corte - al pari della Corte d'Appello di Bologna - ha ritenuto che il comportamento diffamatorio fosse di tale gravità da far cadere il vincolo fiduciario, in considerazione del fatto che le affermazioni oltraggiose potevano avere una diffusione presso un numero potenzialmente illimitato di persone. Ha altresì ritenuto irrilevante che il messaggio non contenesse esplicitamente il nome dell'azienda, in quanto era facilmente intuibile dal contesto.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 27 aprile 2018 n. 10280

Legittimi i controlli sull'uso del computer aziendale per accertare attività lesive dell'immagine aziendale (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 26682/2017, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore che utilizzava la casella di posta aziendale per spedire email offensive contro i vertici aziendali.

In particolare – fra i vari profili giuridici - la Suprema Corte ha considerato non applicabili le tutele previste dalla legge n. 300/1970 art. 4 sui controlli a distanza (si consideri che i fatti risalgono al 2010, quindi prima della nuova normativa restrittiva introdotta dal decreto legislativo n. 151/2015 nell'ambito del "jobs act").

Ciò per il motivo che "esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale".

Inoltre, è risultato che il lavoratore "era preventivamente informato dei controlli periodici svolti dalla società sulle registrazioni contenute nei computer aziendali".

Sent. Cassazione Sez. Lavoro, 10 novembre 2017 n. 26682

Il controllo del datore di lavoro sull'uso privato del computer aziendale è legittimo, ma soltanto a precise condizioni.

La vicenda era quella di un ingegnere rumeno licenziato per aver utilizzato il computer e la casella di posta aziendale per spedire email private.

Dapprima, la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, IV Sez., sentenza 2 gennaio 2016 aveva dichiarato il licenziamento legittimo, in quanto il monitoraggio della casella di posta non rappresentava una violazione della privacy.

Il lavoratore ha proposto appello contro tale sentenza davanti alla Grande Camera: questa, con sentenza del 5 settembre 2017, ha dichiarato il licenziamento illegittimo, per violazione dell'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

In particolare, prima di avviare il monitoraggio, il datore di lavoro deve:

- 1) avvisare il lavoratore;
- 2) verificare se sia possibile che il regolare utilizzo di internet, posta elettronica e altri strumenti informatici aziendali, sia sorvegliato con metodi meno invasivi del monitoraggio e lettura dei messaggi di posta.

Tale sentenza appare più garantista rispetto alle previsioni dell'attuale normativa italiana, in quanto il decreto legislativo n. 151/2016 – facente parte del cosiddetto "jobs act" - prevede soltanto il previo avviso.

Corte Europea per i Diritti dell'Uomo (CEDU), Grande Camera, sentenza 5 settembre 2017, su ricorso n. 61496/08 Barbulescu

Uso di internet a fini privati in orario di lavoro ("legge Fornero")

Con sentenza n. 14862/2017, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo di un lavoratore che utilizzava internet durante l'orario di lavoro a fini personali e in forma non sporadica ma sistematica (45 ore di connessione internet fra aprile e maggio 2013).

La Suprema Corte, in particolare, ha condiviso le argomentazioni della Corte d'Appello di Bologna in materia di correttezza del licenziamento in relazione alla normativa sulla riservatezza.

Infatti, la contestazione disciplinare individuava i dettagli esclusivamente quantitativi del traffico internet (data, ora, durata della connessione e importo del traffico), senza alcuna indicazione di elementi riferibili alla persona dell'utente e di sue scelte o attitudini politiche, religiose, culturali, sessuali del dipendente licenziato.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 14862 del 15/06/2017

Uso di facebook in orario di lavoro ("legge Fornero")

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 ("legge Fornero")

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.

L'ordinanza conferma l'orientamento giurisprudenziale del licenziamento per giusta causa (Appello Torino, sentenza del 17 luglio 2014, n. 164; Tribunale Milano, 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).

Ordinanza Tribunale di Ivrea del 28/1/2015

Espressioni ingiuriose contro l'azienda postate su facebook ("legge Fornero")

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

Utilizzo personale del computer aziendale (ante "legge Fornero")

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; 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 e 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 e' 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

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

Licenziamento per insubordinazione, legittimità

Con la sentenza n. 13411/2020, la Corte di Cassazione ha fornito la propria interpretazione del concetto d'insubordinazione.

Il caso era quello di un lavoratore licenziato perché al termine di un diverbio con la responsabile dell'amministrazione - riguardante una chiavetta per il distributore di caffè - l'aveva chiusa in ufficio e minacciata.

In particolare, la Suprema Corte ha stabilito che l'insubordinazione non è limitata al rifiuto di adempimento delle direttive dei superiori gerarchici, ma riguarda "anche l'inosservanza delle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro", confermando quindi la legittimità del licenziamento.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 1° luglio 2020 n. 13411

Stalking e licenziamento legittimo

Con la sentenza n. 1890/2020, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un dipendente responsabile di minacce e molestie nei confronti di una collega, con la quale in passato aveva avuto una relazione sentimentale. Tale condotta - protrattasi per anni - era stata accertata con sentenza del Tribunale penale di Verona.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto condivisibili le argomentazioni della Corte d'Appello di Venezia, che aveva ricondotto la vicenda ad una norma del CCNL di categoria (previsione del licenziamento "per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi") e aveva altresì ritenuto la condotta di gravità tale da rappresentare una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 28 gennaio 2020 n. 1890

Minacce verbali, licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 31155/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver minacciato di morte un superiore gerarchico.

La Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato il licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto contestato, in quanto la minaccia appariva priva di serietà.

La Cassazione ha invece affermato che:

"l'effetto della minaccia è quella della sua idoneità ad incutere timore nel soggetto passivo (...) e non di essere necessariamente prodromica e connessa all'esecuzione del fatto prospettato. Pronunciata, poi, in un ambiente lavorativo, è necessario considerare (...) l'effetto gravemente destabilizzante sull'attività aziendale, allorché l'episodio diventa pubblico nell'ambiente lavorativo, nonché di considerare che rappresenta intrinsecamente una violazione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione."

Pertanto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza con rinvio ad altra sezione della Corte d'Appello.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 3 dicembre 2018 n. 31155

Diritto di satira e licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14527/2018 ha affrontato il caso di 5 lavoratori della FCA licenziati per un episodio avvenuto nello stabilimento di Pomigliano d'Arco.

Il fatto consisteva nel "suicidio" di un pupazzo raffigurante l'amministratore delegato, accompagnato dal testamento nel quale si ricordava il suicidio di due operai e la "deportazione" di numerosi altri.

La Corte d'Appello di Napoli aveva dichiarato illegittimo il licenziamento, in quanto la vicenda rientrava "nell'esercizio del

legittimo diritto di critica dei dipendenti, in quanto rispettosa dei limiti di continenza sostanziale (per la rispondenza al criterio della verità soggettiva, in considerazione della lettera lasciata da uno dei dipendenti morto suicida che riconduceva la ragione della tragica scelta alla condizione lavorativa e delle opinioni dello stesso tenore rilasciate da altra dipendente suicidatasi e di continenza formale (per l'assenza di violenza o di espressioni offensive, sconvenienti o eccedenti lo scopo della denuncia che si voleva realizzare) e trattandosi di fatti già portati all'attenzione dell'opinione pubblica".

La Suprema Corte ha invece cassato la sentenza di cui sopra e ha considerato legittimi i 5 licenziamenti.

In particolare, ha stabilito che *"il diritto di satira non si sottrae al limite della c.d. continenza formale (...) ossia non può essere sganciato da ogni limite di forma espositiva."* Questo per il motivo che è necessario bilanciare l'interesse della persona oggetto della satira e l'interesse contrapposto di chi ne sia l'autore, con la conseguenza che il diritto di satira non deve recare pregiudizio all'onore, alla reputazione e al decoro di chi ne è oggetto.

Pertanto, tale tesi non sembra tenere pienamente conto della realtà di forte tensione politica e sindacale presente nell'impresa presso cui è accaduto il fatto e in molte altre imprese.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 6 giugno 2018 n. 14527

Licenziamento disciplinare per fatti che il CCNL punisce con una sanzione conservativa, illegittimità ("legge Fornero")

Con sentenza la n. 11027/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per una presunta insubordinazione.

Al riguardo, la Suprema Corte ha condiviso la scelta della Corte d'Appello di Roma, che aveva qualificato i fatti come mero diverbio - per di più verificatosi al caffè poco prima dell'inizio dell'orario lavorativo - per il quale il CCNL di riferimento prevede solo una sanzione conservativa. Da ciò è derivato l'illegittimità del licenziamento e la conseguente reintegra del lavoratore.

E' da rimarcare come la Cassazione abbia dichiarato quanto segue.

"Proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, le eventuali difformi previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative."

Tale principio giuridico è importante: il licenziamento era stato infatti comminato ai sensi della "legge Fornero" n. 92/2012 ed i giudici hanno ritenuto anche in tal caso le norme disciplinari dei CCNL devono rispettare il criterio di proporzionalità di cui all'art. 2106 codice civile ed in caso contrario, il giudice ha il dovere di dichiararne la nullità.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.11027 del 5/05/2017

Demansionamento illegittimo, successive minacce, licenziamento (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 1912/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore adibito illegittimamente a mansioni inferiori, che successivamente aveva minacciato il datore di lavoro ed infine era stato licenziato.

Secondo la Suprema Corte, l'illegittimo demansionamento "può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa, purché tale reazione sia connotata da caratteri di positività, risultando proporzionata e conforme a buona fede, dovendo in tal caso il giudice adito procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti." Tuttavia, non può giustificare "comportamenti illegittimi, quali l'occupazione di spazi aziendali o l'uso di espressioni ingiuriose e sprezzanti nei confronti del datore o del superiore gerarchico."

Alla luce di tale argomentazione giuridica, la Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.1912 del 25/01/2017

Licenziamento per comportamenti ingiuriosi nei confronti del datore di lavoro (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 17435 del 2 settembre 2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato nei confronti di un lavoratore che, con i suoi comportamenti minacciosi ed ingiuriosi, crea un generale clima di tensione all'interno dell'azienda.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il provvedimento espulsivo sia da considerare proporzionato, soprattutto in considerazione del fatto che il dipendente non è riuscito a dimostrare che il suo comportamento era una reazione ad un presunto atteggiamento persecutorio da parte del datore di lavoro.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17435 del 02/09/2015

Mancanza di autocontrollo e intenzionalità (ante "legge Fornero")

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 correttamente accertato e 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 nei confronti 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 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

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

Licenziamento per fruizione di permessi di cui alla legge n. 104/1992 in continuità con giorni festivi

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20243/2020, ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore in stato di disabilità grave che aveva fruito dei permessi previsto dalla legge n. 104/1992 in continuità con giorni festivi.

Il licenziamento era già stato dichiarato illegittimo con conseguente diritto alla reintegra sia dal Tribunale che dalla Corte d'Appello di Brescia, in quanto il comportamento del lavoratore era stato considerato privo di connotati disciplinari. La Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello enunciando il principio di diritto secondo cui tali permessi "sono riconosciuti al lavoratore portatore di handicap in ragione della necessità di una più agevole integrazione familiare e sociale, senza che la fruizione del beneficio debba essere necessariamente diretto alle esigenze di cura".

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 25 settembre 2020 n. 20243

Licenziamento per assenze legate alla necessità di assistere la figlia in didattica a distanza, illegittimità (legge "Fornero")

Il Tribunale di Trento, con la sentenza dell'8 settembre 2020, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per presunte assenze ingiustificate.

In particolare, la lavoratrice aveva chiesto di fruire del congedo parentale per la figlia di nove anni per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche previsto dalla normativa d'urgenza successiva all'epidemia di covid 19. Tale richiesta non era stata rinnovata alla scadenza del decreto del 9 marzo 2020 - peraltro prorogato da successivi decreti - e il datore di lavoro aveva considerato tali assenze come ingiustificate.

Il Tribunale ha ritenuto il fatto contestato come insussistente, in quanto il comportamento della lavoratrice era privo di connotati disciplinari. Infatti, la richiesta della lavoratrice di assentarsi doveva essere interpretata dal datore di lavoro secondo i principi di correttezza e buona fede contrattuale, in un'ottica di bilanciamento fra l'interesse aziendale e la situazioni di difficoltà personale della lavoratrice, che di fatto era impossibilitata a recarsi al lavoro per assistere la figlia durante la sospensione delle lezioni.

Tribunale di Trento sez. lavoro, sentenza 8 settembre 2020

Licenziamento per svolgimento di attività incompatibili con la malattia

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13980/2020, ha confermato il licenziamento di un lavoratore che durante un'assenza per malattia era andato in vacanza al mare ad agosto.

La Suprema Corte, ha ribadito la propria giurisprudenza riguardo al comportamento in periodo di malattia.

In particolare, ha confermato che le attività lavorative o extra-lavorative svolte durante la malattia rappresentano una giusta causa di licenziamento quando "si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione".

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 7 luglio 2020 n. 13980

Licenziamento per mancato rientro al lavoro al termine del comports e utilizzo arbitrario delle ferie

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7566/2020, ha confermato il licenziamento di una lavoratrice che, alla scadenza del comports per malattia, aveva continuato l'assenza imputandola a ferie senza l'assenso del datore di lavoro, in attesa della visita d'idoneità lavorativa.

La Suprema Corte ha ribadito che le ferie devono essere autorizzate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2109 codice civile e che la visita d'idoneità - prevista dall'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 - non esime il lavoratore dal presentarsi in azienda, pur potendo ottenere l'assegnazione provvisoria ad altre mansioni in attesa della visita.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 20 marzo 2020 n. 7566

Licenziamento per utilizzo irregolare dei permessi per l'assistenza a un parente disabile

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1394/2020, ha confermato la propria linea giurisprudenziale secondo cui i permessi ai sensi della legge n. 104/1992 sono riconosciuti al lavoratore in ragione e in relazione causale diretta con l'assistenza al disabile, senza che ne sia consentito l'utilizzo in funzione compensativa delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza stessa.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento del dipendente che a fronte dell'utilizzo di 4 giorni di permesso, si era recato presso il padre disabile solo per 15 minuti.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 22 gennaio 2020 n. 1394

Assenza del lavoratore dal domicilio alla visita di controllo, cause di giustificazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24492/2019, ha confermato la propria linea giurisprudenziale secondo cui l'assenza del lavoratore in occasione della visita di controllo dello stato di malattia, è giustificata non soltanto nei casi di "forza maggiore" ma

anche in altri casi che rendano plausibile l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio, casi caratterizzati da "un'improvvisa e cogente situazione di necessità che renda indifferibile la presenza del lavoratore in luogo diverso dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità."

Il caso in esame riguardava un'assenza motivata dall'accompagnamento in ospedale del figlio per una visita programmata da tempo.

La Suprema Corte ha ritenuto che il caso di specie non presentasse le caratteristiche di cui sopra e ha pertanto considerata legittima la sanzione disciplinare della multa comminata al lavoratore, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Roma.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 1° ottobre 2019 n. 24492

Licenziamento per assenza ingiustificata dopo il trasferimento (ante "legge Fornero").

Con la sentenza n. 22100/2019, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore che si era assentato dal servizio dopo il trasferimento ad altra sede.

In particolare, la Suprema Corte ha considerato l'assenza come ingiustificata, in quanto il trasferimento era avvenuto in presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 4 settembre 2019 n. 22100

Permessi legge n. 104/1992, correttezza dell'assistenza al familiare disabile, licenziamento ("legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21529/2019, ha affrontato la complessa vicenda di un lavoratore licenziato per aver utilizzato i permessi di cui alla legge n. 104/1992 solo durante le ore notturne, peraltro coincidenti con i turni di lavoro.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra, confermando la sentenza Corte d'Appello di Roma.

In particolare, i giudici hanno accertato come il lavoratore assistere il familiare nelle ore serali in quanto erano quelle più pericolose per l'incolumità del medesimo (che più volte aveva tentato il suicidio in ore notturne), utilizzando quindi i permessi per finalità assistenziali e non per altre attività di proprio interesse.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 20 agosto 2019 n. 21529

Nullità del licenziamento per superamento del periodo di comports, se quest'ultimo non è ancora trascorso (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 19661/2019, ha affrontato il caso di un licenziamento per un presunto superamento del periodo di comports, che in realtà non era avvenuto.

La Corte d'Appello di Catania ha aveva dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente tutela monetaria ai sensi della legge n. 604/1966 (si trattava di azienda al di sotto dei requisiti dimensionali previsti dalla legge n. 300/1970).

Invece, la Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento nullo poiché disposto in violazione dell'art. 2110 codice civile; di conseguenza il licenziamento è da intendersi come mai intervenuto ed il rapporto di lavoro non è mai cessato; ciò a prescindere dalle dimensioni aziendali.

Corte di cassazione sez. lavoro, sentenza 22 luglio 2019 n. 19661

Abuso di permessi legge n. 104/1992, licenziamento ("legge Fornero")

Con sentenza n. 18411/ 2019, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore per abuso dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992, comportamento che per il disvalore sociale ed etico era stato ritenuto tale da far decadere il vincolo fiduciario.

L'abuso era stato accertato da investigatori privati assunti dal datore di lavoro, che avevano accertato come nei giorni di fruizione dei permessi non si era recato presso l'abitazione della zia invalida.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 9 luglio 2019 n. 18411

Irregolarità nella gestione delle assenze per malattia, licenziamento ("legge Fornero")

Con sentenza n. 18283/2019, la Corte di Cassazione ha stabilito la legittimità del licenziamento di un lavoratore per recidiva reiterata in irregolarità nella giustificazione di assenze per malattia, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Cagliari.

Tali irregolarità erano descritte nella sentenza d'appello, confermata dalla Cassazione.

"La comunicazione effettuata entro le prime due ore dell'orario base (come richiesto dall'art. 28 del CCNL applicato) è sempre prossima alla scadenza di queste, nonostante l'appellante sia pienamente a conoscenza della propria malattia e, dunque, della circostanza che non si sarebbe recato al lavoro, essendo comunque già in ritardo rispetto all'orario di ingresso. Per altri giorni invece la comunicazione è effettuata oltre l'orario consentito. Inoltre, la malattia risulta manifestarsi il giovedì e durare anche per il venerdì, salvo riprendere il lunedì e durare uno o due giorni ancora. Ed ancora il certificato medico se comunicato - viene comunicato sempre in ritardo e senza neppure coprire tutti i giorni fruiti."

I giudici hanno considerato detto comportamento come intenzionale, di notevole gravità e tale da arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, posta nella condizione di non poter mai attivare il controllo spettivo previsto in caso di malattia del dipendente.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 8 luglio 2019 n. 18283

Attività svolta durante la malattia (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7641/2019, ha dichiarato la legittimità di un licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore che aveva svolto un'attività presso terzi durante un periodo di assenza a seguito d'infortunio.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Napoli, riprendendo la giurisprudenza ormai consolidata che ravvisa la giusta causa di licenziamento nel caso in cui l'attività svolta - nella fattispecie in esame, guida di automezzi con carico e scarico di merci - renda più lunga e difficoltosa la guarigione, rappresentando un inadempimento degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà e una violazione dei doveri generali di correttezza e di buona fede.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 19 marzo 2019 n. 7641

Periodo di comporto e assenze per malattie professionali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5749/2019, ha confermato la propria giurisprudenza in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto.

In particolare, ha ribadito che le assenze per infortunio sul lavoro o a malattia professionale sono normalmente computabili nel periodo di comporto e per essere detratte dal periodo stesso non è sufficiente che abbiano un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che sussista una responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 codice civile.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 27 febbraio 2019 n. 5749

Licenziamento per scadenza del periodo di comporto per malattia, assenza per infortunio

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 26498/2018, ha dichiarato legittimo il licenziamento di una lavoratrice motivato dal superamento del periodo di comporto per infortunio sul lavoro o malattia professionale stabilito dal CCNL del terziario, distribuzione e commercio.

Secondo la Suprema Corte, le assenze per infortunio sul lavoro o malattia professionale sono escluse dal comporto solo nei casi previsti dai contratti collettivi oppure nei casi in cui l'infortunio o la malattia non solo siano connessi alla prestazione lavorativa, ma siano anche derivanti da una responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 codice civile.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 19 ottobre 2018 n. 26498

Cassazione: periodo di comporto e mancato avvertimento del datore di lavoro (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 20761/2018, la Corte di Cassazione ha affermato che non lede i principi di buona fede il datore di lavoro che omette di comunicare al proprio dipendente in assenza per malattia, la prossimità della scadenza del periodo di comporto previsto dalla contrattazione collettiva.

La Suprema Corte ha premesso di come si tratti "un'autonoma fattispecie di licenziamento (...) assimilabile ad uno per giustificato motivo oggettivo, anziché per motivi disciplinari: si tratta d'una mera "assimilazione" (e non identificazione), affermata al solo fine di escludere la necessità d'una previa completa contestazione (indispensabile, invece, in tema di responsabilità disciplinare).

La Cassazione ha pertanto dedotto da tale premesso che "non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto."

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 17/8/2018 n. 20761

Licenziamento per scadenza del periodo di comporto per malattia, inserimento di assenze ingiustificate, illegittimità

La Corte di Cassazione, con sentenza n.19927/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per superamento del periodo di comporto; in particolare, dopo aver terminato il comporto per malattia, aveva fruito di un'aspettativa non retribuita ed infine aveva fatto registrare 12 giorni di assenza ingiustificata.

La Corte d'Appello di Roma aveva considerato il licenziamento legittimo. Invece, la Suprema Corte lo ha ritenuto illegittimo ed ha pertanto cassato la sentenza d'appello, in quanto le assenze ingiustificate non rientrano nel comporto per malattia, ma rappresentano un illecito disciplinare. Il licenziamento è illegittimo per un erroneo mutamento del titolo, in quanto doveva essere basato su tale illecito e non sul superamento del comporto.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 27 luglio 2018 n. 19927

Licenziamento per presunta simulazione della malattia, senza il ricorso agli strumenti di legge ("legge Fornero")

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 19 giugno 2018, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per una presunta simulazione della malattia; in particolare la contestazione era basata sul fatto che l'interessato era risultato presente ad un evento musicale durante l'assenza in questione.

Il Giudice ha evidenziato come il controllo dello stato di malattia del lavoratore debba avvenire con gli strumenti previsti dall'art. 5 della legge n. 300/1970 - in primis con l'utilizzo delle visite fiscali, che nel caso in esame non sono state disposte - e non con mere presunzioni.

Pertanto, ha dichiarato il licenziamento illegittimo, con applicazione dell'indennizzo monetario.

Tribunale di Milano, sentenza 19 giugno 2018

Licenziamento per scadenza del periodo di comporto per malattia, errata indicazione della scadenza

La Corte di Cassazione, con sentenza n.15095/2018, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per superamento del periodo di comporto, sulla base di una lettera di contestazione che indicava una data di scadenza errata.

La Suprema Corte ha considerato irrilevante il fatto che il comporto fosse comunque scaduto al momento del licenziamento ed ha considerato il licenziamento stesso come illegittimo, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Roma.

In particolare, la Cassazione ha ribadito "*il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale qualora il datore di lavoro, pur non essendovi tenuto, indichi analiticamente nella lettera di licenziamento le giornate di assenza per malattia che hanno, a suo avviso, determinato il superamento del periodo di comporto, l'indicazione è vincolante e preclude la possibilità di considerare, ai fini della legittimità del recesso, altre giornate di assenza*".

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 11 giugno 2018 n. 15095

Nullità del licenziamento comminato prima della scadenza del periodo di comporto per malattia

La Corte di Cassazione a sezioni unite, con sentenza n.12568/2018, ha risolto il contrasto esistente fra le proprie pronunce in tema di licenziamento comminato prima della scadenza del comporto per malattia.

In particolare, la Suprema Corte ha stabilito che un licenziamento con tali modalità - basato sull'unica contestazione del perdurare delle assenze per malattia - è nullo con conseguente diritto alla reintegra e non soltanto inefficace in attesa della scadenza del comporto medesimo.

Corte di Cassazione, sez. unite, sentenza 22 maggio 2018 n. 12568

Licenziamento per irregolarità durante la malattia ("legge Fornero")

Con sentenza n. 6047/2018, la Corte di Cassazione ha ribadito la propria giurisprudenza in materia di attività lavorative piuttosto che ludiche svolte durante un'assenza per malattia.

Il caso riguardava l'attività di musicista svolta durante una sagra da un lavoratore assente per malattia; l'esibizione era stata segnalata da un giornale locale e su facebook.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Genova, che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento. In particolare, la Cassazione ha ribadito il seguente principio:

"Lo svolgimento di altra attività da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà ove tale attività esterna, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia (...), ovvero quando (...) l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore."

Corte di cassazione sez. lavoro, sentenza 13/3/2018 n. 6047

Licenziamento e verifica del periodo di comporto (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 1634/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto.

La Suprema Corte, ha premesso che tale forma di licenziamento rientra nella categoria del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e pertanto *"Ne consegue che il datore di lavoro non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficiente (...) l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato."*

L'ulteriore conseguenza è che il datore di lavoro deve provare la riconducibilità a malattie di tutte le assenze indicate nella lettera di licenziamento, ma la sola busta paga - in quanto documento di provenienza datoriale - non è una prova sufficiente.

Pertanto, la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento con conseguente reintegra sul posto di lavoro, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Venezia.

Corte di cassazione sez. lavoro, sentenza 23/1/2018 n. 1634

Abuso dei congedi parentali; legittimità del licenziamento ("legge Fornero")

Con sentenza n.509/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato un caso di abuso di congedi parentali per assistenza al figlio minore di 3 anni ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 151/2018.

Il licenziamento era stato comminato perché il lavoratore aveva usufruito di 10 giorni di permesso ma si era dedicato al figlio solo per la metà del tempo.

Questi si è difeso sostenendo che si tratta di permessi retribuiti solo al 30% e non risulta un obbligo di esclusività e neppure di continuità nell'assistenza.

La Cassazione ha confermato il licenziamento: in particolare ha considerato contrario a buona fede il comportamento del genitore che utilizzi i permessi in questione ma trascuri la cura del figlio per

dedicarsi ad una qualsiasi altra attività, pur non essendo richiesto una rigida sovrapposizione temporale fra orario di lavoro e cura del figlio.

Corte di cassazione sez. lavoro, sentenza 11/1/2018 n. 509

Congedo biennale per assistenza a familiare in stato di grave invalidità; licenziamento per presunte mancanze nell'assistenza; illegittimità ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21667/2017, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per presunte irregolarità nella fruizione di un congedo di due anni (ai sensi dell'art. 42 del decreto legislativo n.151/2001) per assistere la madre convivente in situazione di grave invalidità.

A seguito di accertamenti investigativi, il datore di lavoro aveva contestato che in alcuni giorni il lavoratore non si era recato a casa della madre. Peraltro, il lavoratore aveva presentato idonea documentazione medica, da cui risultava che l'assistenza era necessaria in ore notturne ma non diurne.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, come già aveva stabilito la corte d'appello di L'Aquila. In particolare, ha osservato che in caso di congedo biennale, l'assistenza *"non possa intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita (...) sempre che risultino complessivamente salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile."*

Inoltre, la Cassazione ha considerato il fatto contestato come un mero fatto materiale, irrilevante sotto il profilo giuridico e pertanto ha disposto la reintegra sul posto di lavoro.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 5/12/2017 n. 29062

Attività lavorative svolte durante la malattia; non sempre giustificano il licenziamento (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 21667/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento irrogato ad un dipendente che a seguito di accertamento svolti da un investigatore privato, risultava che svolgesse alcune attività nel negozio del figlio (ad esempio spostava qualche piantina o abbassava la saracinesca con un telecomando).

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, confermando la propria linea giurisprudenziale.

In particolare, secondo la Cassazione, lo svolgimento di un'altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia, è idoneo a giustificare il licenziamento soltanto se fa presumere una fraudolenta simulazione della malattia, oppure quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 19 settembre 2017 n. 21667

Presunte irregolarità nei permessi legge n. 104/1992, insussistenza del dolo ("legge Fornero")

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 30 giugno 2017, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per utilizzo abusivo di permessi di cui alla legge n. 104/1992, attribuiti per l'assistenza alla madre invalida.

Il Tribunale ha accertato che la lavoratrice aveva dapprima richiesto un permesso legge n. 104/1992 e successivamente avevo fatto richiesta di un periodo di ferie in sostituzione dei permessi.

Ne consegue che il fatto contestato appare una mera anomalia procedurale commessa in buona fede e come tale priva di rilevanza disciplinare. L'ulteriore conseguenza è l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, che comporta l'illegittimità del licenziamento stesso e la reintegra sul posto di lavoro.

Tribunale di Roma, sentenza 30 giugno 2017.

Presunte irregolarità nei permessi legge n. 104/1992, irrilevanza disciplinare ("legge Fornero")

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 16 giugno 2017, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per utilizzo abusivo di permessi di cui alla legge n. 104/1992. In particolare, avrebbe utilizzato alcuni ore - nell'arco di 3 giorni - per svolgere altre attività.

Il Tribunale ha accertato che la lavoratrice aveva assistito il padre per più giorni ed anche di notte; le ore rimaste libere erano comunque insufficienti per ripresentarsi al lavoro.

Pertanto, tale comportamento non è di per sé rilevante sotto il profilo disciplinare, dovendone valutare le concrete ragioni. Il licenziamento è quindi illegittimo, con conseguente reintegra.

Tribunale di Milano, sentenza 16 giugno 2017.

Licenziamento per irreperibilità alla visita di controllo di malattia (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 24681/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento irrogato ad un dipendente che era risultato irreperibile a cinque visite di controllo effettuate dall'INPS durante i periodi di malattia.

La Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento, in quanto il dipendente non può limitarsi a produrre il certificato medico attestante l'effettuazione di una visita specialistica, ma deve dare dimostrazione delle comprovate necessità che impediscono l'osservanza delle fasce orarie. Ciò avviene solo nel caso in cui la visita non potesse essere effettuata in altro orario al di fuori delle fasce stesse, oppure che la necessità della visita fosse sorta negli orari di reperibilità.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 2/12/2016 n. 24681

licenziamento per superamento del periodo di comporto e richiesta di ferie (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 7433/2016, la Corte di Cassazione ha affermato che se un lavoratore malato supera il periodo di comporto perché, pur chiedendo le ferie, queste non sono state concesse dal datore di lavoro (senza alcuna motivazione connessa ad esigenze organizzative), il successivo licenziamento va considerato come invalido.

Tale decisione si inserisce nel solco di un orientamento giurisprudenziale secondo il quale è possibile sostituire la malattia con la fruizione delle ferie maturate ma non ancora godute, con il fine esplicito di sospendere la decorrenza del periodo di comporto.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza n. 7433/2016

Assenze ingiustificate dopo il demansionamento e licenziamento (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 6260/2016 la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale le assenze ingiustificate non sono da ritenersi meno gravi nel caso in cui l'imprenditore abbia demansionato il dipendente, lasciandolo in completa inattività. Anche in caso di inattività il lavoratore ha il dovere di rendere la propria prestazione lavorativa: da qui la legittimità del licenziamento.

Tale indirizzo si pone in antitesi con la decisione adottata dalla stessa Corte di Cassazione (sentenza n. 1693/2013), ove è stato evidenziato il principio di "autotutela" contenuto nell'art. 1640 c.c., secondo il quale il rifiuto di rendere la prestazione lavorativa (che si concretizza in una sostanziale inattività) viene ritenuto legittimo ove posto in correlazione con l'illegittimo comportamento del datore ed in linea con la buona fede.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza n. 6260/2016

Utilizzo irregolare di permessi legge 104/1992 ("legge Fornero")

Con sentenza n. 5574/2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento per giusta causa un lavoratore, al quale era stata contestata l'irregolare fruizione di permessi per l'assistenza a familiare disabile (previsti dalla legge n. 104/1992).

In particolare, era stata accertato come a fronte della fruizione di 24 ore di permesso, il lavoratore aveva prestato assistenza al congiunto per circa 4 ore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 22/03/2016 n. 5574

Permessi legge n. 104/1992 - irrilevanza ai fini del superamento del periodo di comporto ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 3065/2016, la Corte di Cassazione ha affermato che in caso di licenziamento di un lavoratore per superamento del periodo di comporto, nel computo dello stesso non devono rientrare i periodi di aspettativa non retribuita, usufruiti ai sensi della legge n.

104/92, anche se questi ultimi sono consecutivi ad un periodo di assenza per malattia o aspettativa.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 17/02/2016 n. 3065

Assenza per malattia, svolgimento di altre attività

Si segnala una campionatura di una decina di sentenze della Corte di Cassazione riguardanti lo svolgimento di svariate attività durante le assenze per malattia.

Le sentenze mostrano una certa oscillazione, tuttavia emergono alcuni punti fermi:

- lo svolgimento di un'attività non è vietato in maniera assoluta durante la malattia;
- possono costituire giusta causa di licenziamento le attività – di lavoro piuttosto che di hobby – che dimostrano come la malattia sia simulata oppure che compromettano o ritardino la guarigione;
- in alcuni casi (sentenze n. 4237/2015 e 3254/2015) i giudici hanno considerato il licenziamento sproporzionato rispetto all'irregolarità comportamentale durante la malattia, ritenendo adeguata una sanzione conservativa.

La Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento, non solo per l'omissione del colloquio, ma anche perché la banca non ha consentito al lavoratore di prendere visione della documentazione, considerata necessaria per la difesa vista la complessità della vicenda oggetto di contestazione e come tale rilevante ai fini della correttezza e buona fede.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.586/2016 - n.22726/2015 - n.22410/2015 - n.21438/2015 - n.20090/2015 - n.16465/2015 - n.13955/2015 - n.11481/2015 - n.10627/2015 - n.4237/2015 - n.3254/2015

Licenziamento per superamento del periodo di comportamento, conteggio dei giorni di assenza per infortunio sul lavoro e malattia professionale, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 22823/2015, la Corte Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per superamento del periodo di comportamento.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Catanzaro e ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento.

In particolare, i giudici hanno accolto la tesi difensiva del lavoratore, secondo la quale le assenze per infortunio e per malattia professionale, non potevano essere considerati ai fini del computo del periodo di comportamento per malattia.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22823 del 09/11/2015

Superamento del periodo di comportamento e tempestività del licenziamento (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 20722/2015, la Corte di Cassazione ha ribadito che per effettuare un licenziamento per superamento del periodo di comportamento è indispensabile la tempestività della comunicazione.

La Suprema Corte ha osservato altresì che la riammissione in servizio del lavoratore, dopo che quest'ultimo ha superato il periodo massimo di tutela del posto di lavoro, è da considerare come una implicita manifestazione di volontà del non volersi avvalere del potere recessivo e quindi fa venire meno il nesso causalità tra superamento del periodo di tutela e il licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.20722 del 14/10/2015

Uso irregolare dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 ("legge Fornero")

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 adottata.

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

Assenze - illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 deponevano 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 alla 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

Sentenze riguardanti contestazioni per scarso rendimento.

Malattia senza superamento del periodo di comporto e licenziamento per scarso rendimento ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 31763/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per un elevato numero di assenze (157 giorni in un periodo di 2 anni e 3 mesi) dovute a brevi malattie coincisi per il 74% dei casi in adiacenza di fine o inizio settimana e festività; il tutto con negativi riflessi sull'organizzazione aziendale.

La Corte di Cassazione ha ricondotto il licenziamento allo scarso rendimento e l'ha considerato illegittimo, seguendo la consolidata giurisprudenza (con particolare riferimento alle due sentenze della Cassazione a Sezioni Unite n. 2072/1980 e n.12568/2018), che considera nullo per violazione dell'art. 2110 codice civile il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporta.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro sentenza 7 dicembre 2018 n. 31763.

Licenziamento per scarso rendimento, criteri di valutazione ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 17685/2018, ha confermato il licenziamento per scarso rendimento di un lavoratore, basato sul fatto che il lavoratore stesso impiegava circa 3 ore e mezza per svolgere una lavorazione che un operaio con esperienza analoga avrebbe eseguito in poco più di mezz'ora.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro sentenza 5 luglio 2018 n. 17685.

Licenziamento per scarso rendimento, assenze per malattia nei limiti del periodo di comporta (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10963/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore di un'azienda di trasporto pubblico licenziato per scarso rendimento, in seguito a numerose assenze per malattia. Tali assenze restavano nei limiti del periodo di comporta, l'azienda non contestava la veridicità dei certificati medici, ma secondo l'azienda stessa rendevano inadeguata la prestazione lavorativa "sul piano delle esigenze organizzative e produttive aziendali".

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento illegittimo, come già dichiarato nella sentenza della Corte d'Appello di Firenze.

In particolare, La Cassazione ha ribadito che lo scarso rendimento "è caratterizzato da colpa del lavoratore (...) e può consistere nell'inadeguatezza qualitativa o quantitativa della prestazione, ma a tali fini deve tenersi conto delle sole diminuzioni di rendimento determinate da imperizia, incapacità e negligenza e non anche di quelle determinate dalle assenze per malattia e permessi."

Corte di Cassazione sez. Lavoro, sentenza 8 maggio 2018 n. 10963

Licenziamento per scarso rendimento, criteri di valutazione (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 26859/2017, ha affrontato il caso di un lavoratore delle Poste licenziato per scarso rendimento, "misurato" in base al rapporto fra il peso della corrispondenza consegnata e le ore lavorate, in comparazione con altri lavoratori di pari mansioni.

La Suprema Corte ha confermato il licenziamento, come già aveva stabilito la corte d'appello di Milano; in particolare ha ritenuto che il ricorso del lavoratore non aveva fornito elementi adeguati per dimostrare l'erroneità o illegittimità del criterio di misurazione del rendimento.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro sentenza 14 novembre 2017 n. 26859.

Licenziamento per scarso rendimento ricondotto a precedenti sanzioni disciplinari, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 3855/2017, la Cassazione ha dichiarato illegittimo un licenziamento per "scarso rendimento", che l'impresa aveva motivato con l'elevatissimo numero di sanzioni disciplinari, 22 sanzioni comminate nell'arco di 3 anni.

La Suprema Corte ha ribadito che lo scarso rendimento è da intendersi "in termini di violazione evidente della diligente collaborazione dovuta dal dipendente ed a lui imputabile" e pertanto "non può essere di per sé dimostrato dai plurimi precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, salvo volere ammettere una indiretta sostanziale duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite".

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.14/2/2017 n. 3855

Licenziamento per scarso rendimento, illegittimità ("legge Fornero")

Con sentenza n. 23735/2016, la Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento per "scarso rendimento", che l'impresa aveva qualificato - surrettiziamente - come licenziamento per giustificato motivo oggettivo, privo di valenza disciplinare in quanto riconducibile alla sopravvenuta inadeguatezza addebitabile al lavoratore, per mancato adeguamento della prestazione alle mutate condizioni di mercato.

La Corte d'Appello di Roma aveva ritenuto configurabile un giustificato motivo oggettivo di licenziamento e lo aveva dichiarato illegittimo per violazione dell'obbligo di *repechage*; aveva considerato inapplicabile la reintegrazione nel posto di lavoro - escludendo la manifesta insussistenza del fatto contestato - ed aveva quindi disposto un risarcimento pari a 22 mensilità.

Al riguardo, la Cassazione ha premesso come il licenziamento per scarso rendimento sia caratterizzato da colpa del lavoratore ed abbia quindi una natura disciplinare: al datore di lavoro è precluso presentarlo alla stregua di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sulla base della seguente elaborazione giuridica.

"Tale orientamento che sottrae alla disponibilità del datore la possibilità di qualificare giuridicamente la ragione (...) del licenziamento, a prescindere dalla sostanza di esso, va ancor più condiviso nel vigore della legge n. 92/2012 che ha novellato la legge n. 300/1970, art. 18, nel senso di attribuire alla tutela reintegratoria

(...) del licenziamento per giustificato motivo oggettivo un ruolo ancor più residuale di quello assegnato nel licenziamento disciplinare. Sicché (...) il datore di lavoro con un mero atto di autoqualificazione del recesso (...) potrebbe selezionare ad libitum il rischio di una tutela per lui meno gravosa."

Pertanto, La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, esigendo un nuovo esame anche delle tutele spettanti al lavoratore.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.23/11/2016 n. 23735

Licenziamento per scarso rendimento, illegittimità ("legge Fornero")

Con sentenza del 24/12/2015, il Tribunale di Roma ha affrontato il caso di un licenziamento comminato per scarso rendimento, dichiarandone l'illegittimità e disponendo la reintegra del lavoratore.

Secondo il datore di lavoro, la prestazione lavorativa non era proficuamente utilizzabile a fronte delle frammentarie ed imprevedibili assenze verificatesi fra il 2010 ed il 2014. La motivazione era la seguente: *"il controllo dell'assenteismo, attualmente ben oltre i limiti di tolleranza fisiologica, rappresenta un imperativo gestionale non solo per garantire il servizio appaltatoci nel rispetto della tempistica contrattualizzata (...), ma anche per ottimizzare l'assetto organizzativo aziendale e fornire un tangibile segno di rispetto nei confronti di chi lavora con profondo spirito collaborativo.*

Il Tribunale ha osservato che *"l'assenteismo va inteso come tendenza ad assentarsi dal posto di lavoro senza motivi legittimi"*, mentre nel caso concreto le assenze erano giustificate da certificati medici (mai contestati come falsi) e non superavano il periodo di comporto.

Il Tribunale di Roma ha concluso che: *"in assenza di una specifica individuazione del fatto addebitato al dipendente non è possibile verificare in concreto la sussistenza del fatto contestato e dunque la fondatezza dell'addebito (che riguarda l'effettività delle malattie).*

A fronte della mancanza di prove circa l'esistenza del fatto contestato, il Tribunale ha applicato la norma della "legge Fornero" che dichiara illegittimo il licenziamento e prevede altresì la reintegra sul posto di lavoro.

Tribunale di Roma, sentenza del 24/12/2015

Licenziamento per scarso rendimento, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 16472/2015, la Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento comminato per "scarso rendimento", essendo il medesimo dovuto essenzialmente all'elevato numero di assenze per malattia.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come lo scarso rendimento debba avere parametri scollegati dalla malattia, per la quale è possibile risolvere il rapporto di lavoro esclusivamente qualora si superi il periodo di comporto.

Si segnala che la Corte di Cassazione, con la precedente sentenza n. 18678/2014 aveva invece confermato un licenziamento in cui oltre ad un numero significativo di assenze (ma al di sotto del periodo di comporto) era stato accertato come la prestazione lavorativa non fosse più utilizzabile: *"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"*.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.16472 del 02/09/2015

Licenziamento per scarso rendimento, legittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 14310/2015, la Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento comminato per scarso rendimento, confermandone la legittimità

I giudici della Suprema Corte hanno stabilito la seguente premessa:

"Nel contratto di lavoro subordinato, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, poiché si tratta di lavoro subordinato e non dell'obbligazione di compiere un'opera o un servizio (lavoro autonomo). Ove tuttavia, siano individuabili dei parametri per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento dai detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione."

Fatta tale premessa, la Corte di Cassazione ha condiviso le argomentazioni della Corte d'Appello di Torino, che aveva riscontrato una totale sproporzione tra l'attività lavorativa del ricorrente rispetto a quella dei suoi colleghi - anche di inquadramento inferiore e di minore anzianità - valutata su un congruo arco di tempo. A titolo indicativo, la Corte d'Appello aveva accertato una produttività che oscillava fra 2 e 4 pratiche evase alla settimana a fronte di una media degli altri lavoratori di circa 200 alla settimana.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 14310 del 9/7/2015

Scarso rendimento ("legge Fornero")

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 (ante “legge Fornero”)

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 comporto

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 comporto (né il comporto 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

Sentenze riguardanti contestazioni per fatti estranei al rapporto di lavoro.

Condanna penale per patteggiamento e licenziamento per giusta causa.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5897/2020, ha ribadito la propria linea giurisprudenziale in materia di licenziamento per condanna penale derivante da patteggiamento.

La Suprema Corte ha pertanto con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva patteggiato una condanna per spaccio di stupefacenti.

In particolare, la Cassazione ha dichiarato che la sentenza penale emessa a seguito di patteggiamento costituisce elemento di prova per il giudice di merito e questi, ove intenda disconoscere tale efficacia probatoria, ha il dovere di spiegare le ragioni per cui l'imputato avrebbe ammesso una sua insussistente responsabilità e per cui il giudice penale abbia prestato fede a tale ammissione; tale sentenza può essere pertanto utilizzata come prova nel corrispondente giudizio civile.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 3 marzo 2020 n. 5897

Licenziamento a seguito di condanna antecedente all'assunzione ("legge Fornero")

Il caso di un dipendente licenziato nel 2013 a seguito di una condanna patteggiata in sede penale prima dell'assunzione, ha generato una lunghissima vicenda giudiziaria.

Dapprima, il Tribunale di Napoli (nel 2014) e poi la Corte d'Appello di Napoli (nel 2015) avevano dichiarato il licenziamento illegittimo, ma avevano riconosciuto solo la tutela monetaria. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24259/2016, aveva cassato con rinvio la sentenza d'appello e aveva stabilito il seguente principio di diritto:

"Condotte costituenti reato possono (...) integrare giusta causa di licenziamento sebbene realizzate prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, purché siano state giudicate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto e si rivelino (...) incompatibili con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza."

Successivamente, la Corte d'Appello di Napoli (nel 2018) dichiarava nuovamente il licenziamento illegittimo e riconosceva la reintegra.

Da ultimo, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3076/2020, ha di nuovo cassato anche la seconda sentenza d'appello, rinviando ancora una volta il caso alla stessa Corte d'Appello in diversa composizione. In particolare, pur condividendo che il licenziamento fosse privo di giusta causa, ha ritenuto che la sentenza d'appello non abbia valutato se il fatto addebitato, certamente sussistente nella sua materialità, presentasse o meno caratteri di illiceità ovvero se rientrasse fra le "altre ipotesi" di cui alla legge n. 300/1970 così come modificata dalla legge n. 92/2012 che giustificano soltanto una tutela indennitaria.

In dettaglio, la Suprema Corte ha indicato che "la verifica sul carattere di illiceità non deve essere rapportata alla responsabilità disciplinare, non configurandosi un obbligo di diligenza e/o di fedeltà ex art. 2104 e 2105 c.c., ma deve essere parametrata alla rilevanza giuridica che il comportamento del soggetto può rivestire, con riguardo al disvalore sociale oggettivo del fatto commesso".

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 29 novembre 2016 n. 24259

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 10 febbraio 2020 n. 3076

Condanna per possesso di stupefacenti, licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31531/2019, ha confermato il licenziamento di un lavoratore che in sede penale aveva patteggiato una condanna per possesso di stupefacenti.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili ed esaustive le argomentazioni svolte nella sentenza della Corte d'Appello di Campobasso.

In primo luogo, ha ritenuto che la sentenza d'appello "ha fatto corretta applicazione dei principi elaborati dalla giurisprudenza di Cassazione laddove ha affermato che, in tema di responsabilità disciplinare del lavoratore, la sentenza di patteggiamento è equiparabile ad una sentenza resa all'esito del dibattimento", con la conseguenza che il fatto era riconducibile alla norma del CCNL che prevedeva il licenziamento del lavoratore condannato con sentenza passata in giudicato anche in caso di condotta commessa al di fuori del rapporto di lavoro.

In secondo luogo, ha considerato avulsa dal contesto disciplinare la norma contrattuale sul recupero dei lavoratori tossicodipendenti.

In terzo luogo, ha escluso che il trasferimento disposto in attesa della sentenza non era una sanzione disciplinare e quindi non pregiudicava il successivo esercizio della potestà disciplinare che si era estrinsecata nel licenziamento.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 3 dicembre 2019, n. 31531

Condotta extra-lavorativa irrilevante ai fini del licenziamento (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 8390/2019, ha definito la lunghissima vertenza di un lavoratore di banca licenziato nel 2005 a seguito di una condanna per minacce nei confronti di una persona estranea al rapporto di lavoro.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Catania, che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra. In particolare, i giudici hanno ritenuto che "una minaccia pronunciata fuori dall'ambiente lavorativo e nei confronti di soggetti estranei ha una valenza diversa (...) rispetto a quella nei confronti del datore di lavoro o in ambito lavorativo, perché non incide sugli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione cui è tenuto il dipendente nei confronti di un suo superiore (...) né si manifesta come una condotta gravemente lesiva delle norme dell'etica e del vivere civile tale da costituire giusta causa di licenziamento."

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 26 marzo 2019 n. 8390

Licenziamento e spaccio di stupefacenti

Con sentenza n. 4804/2019, la Corte di Cassazione ha confermato un licenziamento basato sulla contestazione di detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti, affermando che tale condotta può rientrare in astratto nella nozione legale di giusta causa di licenziamento, in quanto ha rilievo penale ed è contraria alle norme dell'etica e del vivere civile.

Inoltre, ha ritenuto sufficiente il decreto di giudizio immediato emesso dal GIP; questo per il fatto che il giudice civile può autonomamente valutare ogni elemento probatorio, comprese le prove raccolte in un processo penale anche se non ancora giunto a sentenza.

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 19 febbraio 2019 n. 4804

Condotta extra-lavorativa antecedente l'assunzione (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 428/2019 ha affrontato il complesso caso di un lavoratore licenziato una prima volta nel 2006 per fatti penalmente rilevanti e riassunto a seguito di una transazione nel 2007, che stabiliva l'assenza di conseguenze dall'esito del processo penale in corso, limitatamente ai fatti già contestati in occasione del precedente licenziamento. A seguito di nuovi fatti rilevanti emersi dal processo, il lavoratore era stato licenziato una seconda volta nel 2008.

La Suprema Corte ha considerato legittimo il secondo licenziamento. In particolare, ha confermato la propria giurisprudenza secondo cui anche un fatto avvenuto prima della costituzione del rapporto di lavoro - nel caso in esame, fatti avvenuti prima dell'inizio del secondo rapporto di lavoro, instauratosi con la transazione - possono rappresentare una giusta causa di licenziamento ogniqualvolta facciano venire meno il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 10 gennaio 2019 n. 428

Sulla rilevanza nel rapporto di lavoro di comportamenti ad esso estranei del dipendente ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21958/2018 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato dopo una sentenza di condanna per maltrattamenti in famiglia.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Milano.

Infatti, pur non escludendo a priori che anche comportamento del lavoratore estranei al rapporto di lavoro possono giustificare una sanzione e pure il licenziamento, la Cassazione ha precisato che tali comportamenti, per essere rilevanti, devono ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto

fiduciario. Nel caso in esame, invece, non emergeva alcun grave pregiudizio né effettivo né potenziale dell'azienda.

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 10 settembre 2018 n. 21958

Licenziamento per giusta causa a seguito di una condanna penale a seguito di patteggiamento - legittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30328/2017, ha affrontato una causa di lavoro particolarmente complessa, che verteva su un trasferimento, un presunto demansionamento, una presunta azione di mobbing ed infine il licenziamento per giusta causa.

Ci limitiamo al solo licenziamento, derivante da una condanna penale a seguito di patteggiamento per sfruttamento della prostituzione, reato fra l'altro commesso ai danni di una collega di lavoro.

La Suprema Corte ha confermato la propria giurisprudenza, secondo cui *"in sede civile può legittimamente attribuirsi piena efficacia probatoria alla sentenza di patteggiamento, atteso che in tal caso l'imputato non nega la propria responsabilità e accetta una determinata condanna, (...) dovendo invece il giudice civile - nel caso in cui non intenda attribuire tale efficacia alla sentenza di patteggiamento - spiegare le ragioni per cui l'imputato avrebbe ammesso una sua insussistente responsabilità ed il giudice penale abbia prestato fede a tale ammissione."*

Pertanto, la Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Milano.

Corte di cassazione sez. lavoro, sentenza 18/12/2017 n. 30328

Licenziamento per giusta causa a seguito di un processo penale non ancora concluso - legittimità ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 25485/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato sulla base di quanto riportato negli atti d'indagine di un processo penale - per il reato di truffa - non ancora concluso.

La Suprema Corte ha confermato il licenziamento, sostenendo che non occorre il definitivo accertamento del fatto in sede penale, ma è sufficiente che il fatto stesso sia specificatamente individuato nei suoi elementi soggettivi ed oggettivi. In particolare, la sentenza ha stabilito che "il giudice del lavoro può fondare il suo convincimento sugli atti assunti nel corso delle indagini preliminari, anche qualora sia mancato il vaglio critico del dibattimento, posto che la parte può sempre contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale."

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 26 ottobre 2017 n. 25485

Licenziamento per giusta causa a seguito della condanna per spaccio di stupefacenti - legittimità (ante "legge Fornero")

Con le sentenze n. 8132/2017 e n. 24023/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato due casi - distinti ma assolutamente simili - di lavoratori licenziati per giusta causa in quanto avevano patteggiato una condanna a una pena detentiva per detenzione e spaccio di stupefacenti.

In entrambi i casi la Suprema Corte ha confermato la legittimità dei licenziamenti, anche se riguardante fatti del tutto estranei all'attività lavorative.

Riportiamo i principi giuridici esposti nella sentenza n. 24023/2016, esemplificativi della giurisprudenza ormai consolidata in materia.

"Secondo indirizzo ormai consolidato di questa Corte, il concetto di giusta causa (...) si estende anche a condotte extralavorative che, tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa, nondimeno possano essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti (da ultimo: Cass. 18 agosto 2016, n. 17166).

Nondimeno, è pur sempre necessario che si tratti di comportamenti che, per la loro gravità, siano suscettibili di scuotere irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro perché idonei, per le concrete modalità con cui si manifestano, ad arrecare un pregiudizio, anche non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali (Cass. 18 settembre 2012, n. 15654): in particolare, quando siano contrari alle norme dell'etica comune e del comune vivere civile (Cass. 1 dicembre 2014, n. 25380).

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 29/3/2017 n. 8132

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 24/11/2016 n. 24023

Licenziamento per giusta causa - fatti estranei al rapporto di lavoro - legittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 4633/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore che era stato licenziato a seguito di una condanna penale in primo grado per spaccio di sostanze stupefacenti.

In particolare - pur essendo la vicenda del tutto estranea al rapporto di lavoro - la Suprema Corte ha ritenuto che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata, e si estenda a comportamenti che per la loro natura e per le loro conseguenze appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 9/03/2016 n. 4633

Atti di violenza nei confronti della propria moglie (ante "legge Fornero")

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

Sentenze riguardanti contestazioni relative ad una casistica di irregolarità lavorative.

Utilizzo indebito del telepass aziendale ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 10540/2020, ha confermato il licenziamento di un lavoratore, motivato dal reiterato utilizzo indebito ed extra lavorative del telepass aziendale.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili le argomentazioni della Corte d'Appello di Milano, che aveva considerato il fatto contestato sussistente e il licenziamento proporzionato al fatto stesso, anche in considerazione della posizione gerarchica del lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 3/6/2020, n. 10540

Valutazione dell'obbligo di fedeltà ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con le sentenze n. 26023/2019 e n. 30558/2019, ha affrontato il tema della valutazione dell'obbligo di fedeltà in capo al lavoratore dipendente, con particolare riferimento al caso in cui venga a conoscenza di irregolarità commesse da altri dipendenti.

La sentenza n. 26023/2019 riguarda la complessa vicenda di una lavoratrice di banca licenziata per giusta causa a seguito della consegna di materiale aziendale riservato all'ex direttore generale, al tempo dei fatti sottoposto a processo penale per gravi irregolarità operative. In questo caso la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento, come già aveva stabilito la Corte d'Appello di L'Aquila.

La sentenza n. 30558/2019 riguardava invece il comportamento di un lavoratore di una ditta di autonoleggio licenziato per giusta causa a seguito della mancata segnalazione delle irregolarità di cui era a conoscenza nella procedura di aggiudicazione delle gare aventi ad oggetto la riparazione dei veicoli aziendali e per avere contribuito allo svolgimento delle stesse e al conseguente affidamento dei lavori. Anche in questo caso la Suprema Corte ha dichiarato la legittimità del licenziamento, cassando con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che era giunta alla conclusione opposta.

Entrambe le pronunce hanno ribadito il principio di diritto secondo cui *"il lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti*

espressamente vietati dall'art. 2105, ma anche da qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le sue possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima."

Inoltre, la sentenza n. 26023/2019 ha ribadito come il rapporto fiduciario sia particolarmente intenso nel settore bancario e la condotta dei lavoratori debba essere *"valutata con particolare rigore ed a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro."*

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 15/10/2019, n. 26023

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 22/11/2019, n. 30558

Licenziamento del direttore di banca che non vigila sul suo sottoposto, valutazione della diligenza ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15168/2019, ha esaminato il caso di un direttore di filiale di banca, licenziato per omessa vigilanza su un impiegato che aveva sottratto fraudolentemente 900.000 euro.

La Corte d'Appello di Bologna aveva dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto i fatti contestati erano insussistenti o privi di rilievo disciplinare, disponendo la reintegra.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, stabilendo il principio di diritto secondo cui, fra i vari elementi per stabilire la sussistenza o meno della giusta causa di licenziamento, occorre valutare il grado di diligenza richiesto al lavoratore ai sensi dell'art. 2104 codice civile. Nel caso in esame tale valutazione deve avvenire su basi rigorose, tenendo anche conto dell'importanza e delicatezza delle funzioni attribuite al lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 4/6/2019, n. 15168

Rifiuto di svolgere l'aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30907/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore sanzionato con 2 giorni di sospensione per non aver svolto l'aggiornamento professionale obbligatorio per svolgere le proprie mansioni, senza che fosse rilevante – secondo l'impresa – il fatto che il lavoratore fosse assente per varie ragioni.

La Suprema Corte – confermando la sentenza della Corte d'Appello di Firenze – ha annullato la sanzione in quanto illegittima, dichiarando fra l'altro che *"l'attività di aggiornamento professionale (...) rientra nel più lato concetto di attività di lavoro (...) e pertanto non potrebbe che essere svolto in orario di lavoro, spettando al datore di lavoro, laddove la contrattazione collettiva nulla disponga in merito, stabilire con quali modalità va organizzato il tempo di lavoro dedicato a tale adempimento (cfr. Cass. n. 23178/2017).*

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 30907 del 29 novembre 2018

Licenziamento per rifiuto di svolgere mansioni non corrispondenti alla qualifica, legittimità

Con sentenza n. 24118/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per avere rifiutato di svolgere mansioni non corrispondenti a quelle previste dalla propria qualifica.

La Suprema Corte ha considerato legittimo il licenziamento, sostenendo che la lavoratrice avrebbe dovuto agire in giudizio per ottenere che le mansioni fossero ricondotte a quelle previste dalla qualifica di appartenenza. Il rifiuto delle mansioni, sempre secondo la Cassazione, può invece avvenire *"solo nel caso di totale inadempimento dell'altra parte o se l'inadempimento datoriale sia tanto grave da incidere irrimediabilmente sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo o da esporlo a responsabilità penale"*.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 24118 del 3 ottobre 2018

E' legittimo il licenziamento del dipendente responsabili di gravi irregolarità, sia pure effettuate su ordine del superiore gerarchico (ante "legge Fornero")

La vicenda giudiziaria prende avvio dal seguente contesto lavorativo. Si accerta che nella contabilità aziendale non sono registrati alcuni lavori appaltati negli anni passati e constatata l'impossibilità di una modifica in procedura, il responsabile dell'ufficio decide di "forzare" la procedura inserendo fittiziamente tali lavori ex novo come se fossero stati eseguiti all'attualità.

Tale vicenda sfocia in un'azione disciplinare contro i lavoratori coinvolti, uno di questi impugna il licenziamento e la causa di lavoro si snoda sino al giudizio in Cassazione.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23600/2018, ha dichiarato il licenziamento legittimo.

Sono da segnalare in particolare tre argomentazioni sostenute dalla Suprema Corte in ordine al venire meno del vincolo fiduciario.

- Il datore di lavoro ha legittimamente ritenuto di non potere più fare affidamento sul futuro esatto adempimento della prestazione nei confronti di chi si era posto supinamente - anche se non intenzionalmente - in condizioni di violare in modo ripetuto i doveri di diligenza e fedeltà, forzando le procedure interne.
- Il fatto che non vi fosse una procedura alternativa che consentisse l'aggiornamento della cartografia e del patrimonio aziendale non vale a rendere automaticamente legittimo ogni possibile stratagemma utile ad aggirare le rigidità del sistema, essendo certamente ipotizzabili interventi migliorativi sulle procedure e i dipendenti dovrebbero anzi segnalazione di inefficienze o limiti del sistema stesso.

L'assenza di danni economici per l'impresa non è stata considerata un'esimente per il lavoratore che ha commesso l'irregolarità.

Corte di cassazione, sentenza 28 settembre 2018 n. 23600

Licenziamento a seguito del rifiuto del dipendente di adempiere a un trasferimento ingiustificato (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11408/2018, ha affrontato la questione del licenziamento di un lavoratore che aveva rifiutato un trasferimento irregolare. La materia è stata affrontata più volte dalla Cassazione con esiti contrastanti, a volte favorevoli al lavoratore, altre volte favorevoli all'impresa.

La presente sentenza ha seguito un orientamento intermedio ed ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo.

In particolare, la Suprema Corte ha indicato il principio di diritto al quale dovrà attenersi la successiva pronuncia d'appello.

In caso di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 codice civile, l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa. Poiché il contratto di lavoro è a prestazioni corrispettive, si applica l'art. 1460 codice civile comma 2; in base a tale norma il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede. Pertanto, il giudice di merito deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto.

Corte di Cassazione sez. Lavoro, sentenza 11 maggio 2018 n. 11408

Segnalazione da parte di un lavoratore di comportamenti scorretti di altri dipendenti (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con le due sentenze n. 8407/2018 e 8411/2018, ha affrontato la questione della segnalazione di irregolarità da parte di un lavoratore all'impresa.

Le due pronunce hanno premesse opposte e l'esito è stato consequenziale a tali premesse.

Così, la sentenza n. 8407/2018, ha dichiarato illegittimo il licenziamento di una lavoratrice che aveva segnalato ai propri superiori un furto ad opera di un'altra lavoratrice - alle dipendenze gerarchiche della dipendente poi licenziata - ai danni dell'impresa, ma che tuttavia non era intervenuta direttamente per impedirlo. Peraltro, l'impresa non aveva dato corso a provvedimenti dopo la segnalazione del furto.

Al contrario, la sentenza n. 8411/2018 ha considerato legittimo il licenziamento di una vice direttrice di una filiale di banca, che aveva compiuto numerose irregolarità operative su richiesta del direttore

della filiale, senza opporsi e senza provvedere ad alcuna segnalazione ai superiori gerarchici.

La Suprema Corte, in particolare, ha evidenziato che l'obbligo di fedeltà e diligenza del lavoratore sono nei confronti dell'impresa e non del superiore gerarchico.

In entrambe le sentenze emerge quindi il dovere del lavoratore di segnalare condotte irregolari di altre dipendenti e rifiutare ordini superiori diretti a compiere attività irregolari.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenze 8 aprile 2018 n. 8407 e 8411.

La sottrazione di dati aziendali mediante copiatura su di una "pen drive" costituisce giusta causa di licenziamento (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.25417/2017 ha affrontato il licenziamento di un lavoratore del settore farmaceutico, al quale era stata contestata l'appropriazione di dati aziendali riservati, copiati indebitamente su una pen drive.

La Suprema Corte ha confermato il licenziamento, considerando irrilevante il fatto che i dati aziendali non fossero protetti da password e che non ci fosse stato alcun trasferimento a terzi dei dati stessi.

In particolare, la Cassazione ha considerato che la condotta contestata rientrasse nella previsione dell'art. 52 del CCNL di riferimento, che prevede il licenziamento - fra gli altri casi - per il trafugamento di disegni e schede aziendali. Inoltre, la Cassazione ha ritenuto che rappresentasse altresì una violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 codice civile.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 24 ottobre 2017 n. 25147.

Il dovere di diligenza del lavoratore non comprende prestazioni accessorie fuori dell'orario di lavoro.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.23178/2017 ha affrontato il caso di alcuni lavoratori sanzionati con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 2 giorni, a seguito di aver disatteso la disposizione aziendale di leggere alcune circolari operative al di fuori dell'orario di lavoro, ma di averle lette invece in orario di lavoro.

La Suprema Corte, ha ritenuto che il comportamento dei lavoratori non rappresentasse una violazione dell'obbligo di diligenza di cui all'art. 2104 codice civile. Ciò per il motivo che l'azienda non ha l'espletamento dell'attività di aggiornamento nell'orario normale di lavoro, in violazione dell'obbligo di adempiere ai doveri di informazione, formazione e addestramento del personale, anche attinenti alle normative di sicurezza (decreto legislativo n. 81 del 2008, art. 18, comma 1, artt. 36 e 37).

Di conseguenza, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello che aveva considerato legittime le sanzioni, rinviando la causa alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione che dovrà attenersi ai principi di diritto sopra sintetizzati.

Corte di cassazione, sentenza 4 ottobre 2017 n. 23178.

Licenziamento, diritto di denuncia nei confronti del datore di lavoro (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 22375/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver presentato querela nei confronti del legale rappresentante della società datrice di lavoro, in ordine a vari reati (fra cui lesioni personali, ingiurie, violenza privata), che si erano poi rivelati insussistenti.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, confermando la propria linea giurisprudenziale in materia. In particolare, ha escluso che *"la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda possa integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima (...) e che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti."*

In conclusione, la sussistenza o meno della giusta causa di licenziamento non può risolversi nella mera constatazione dell'archiviazione del procedimento penale derivante dalla querela del lavoratore, ma deve riguardare la complessiva valutazione dei fatti contestati, nei loro elementi soggettivi e oggettivi, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 26 settembre 2017 n. 22375

Licenziamento per utilizzo fraudolento della password aziendale o carente custodia della stessa, mancanza di prove certe, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 13373/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore di una compagnia di assicurazioni licenziato per la presunta esecuzione di circa 50 liquidazioni irregolari; in particolare il licenziamento era motivato dall'utilizzo fraudolento della password aziendale o - in subordine - della negligente custodia della stessa.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento con conseguente reintegra.

La Cassazione ha infatti ritenuto che l'unico elemento certo (utilizzo della password personale del B. per le liquidazioni irregolari) non fosse sufficiente per giustificare in maniera inequivoca che le liquidazioni irregolari fosse ascrivibili al lavoratore licenziato, in quanto si è accertato che all'epoca dei fatti il sistema operativo della società era privo di idonei e sufficienti sistemi di protezione (meccanismi sicuri di autenticazione, salva schermo con necessità di password per il ripristino, modifica periodica obbligatoria della password).

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 26/5/2017 n. 13373

Licenziamento per rimborsi spese irregolare, onere della prova dei fatti in capo al datore di lavoro, mancanza di prove, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 8820/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per presunte irregolarità nella richiesta di rimborsi spese. In particolare, si trattava di numerosi rimborsi riguardanti pranzi e cene di lavoro che oltre al lavoratore licenziato riguardavano anche altre persone, che avevano a loro volta richiesto i medesimi rimborsi.

La Suprema Corte ha ribadito che l'onere della prova della giusta causa del licenziamento spetta inderogabilmente al datore di lavoro, ai sensi della legge n. 604/1966 (vedasi da ultimo la sentenza di Cassazione n. 17108/2016) e "deve riguardare la sussistenza di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, in particolare di quello fiduciario, con riferimento agli aspetti concreti di esso, afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nella organizzazione dell'impresa, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità del fatto volitivo."

Al riguardo, la sentenza della Corte d'Appello di Bari aveva rilevato come il datore di lavoro non avesse fornito le prove della falsità della partecipazione di terzi ai pranzi rimborsati al lavoratore poi licenziato, e di conseguenza aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento. La Cassazione ha condiviso tale elaborazione e pertanto ha confermato la sentenza di appello.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 5/4/2017 n. 8820

Licenziamento per l'acquisizione di informazioni aziendali riservate (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 3739/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per violazione dell'obbligo di fedeltà stabilito dall'art. 2105 codice civile, a seguito dell'acquisizione d'informazioni aziendali riservate riguardanti un polimero (le materie prime, il loro costo, l'identità dei fornitori e dei clienti, le modalità di produzione e di trasporto), anche in assenza di prova della loro divulgazione.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Venezia, che dichiarava la legittimità del licenziamento.

In primo luogo, la condotta contestata era stata provata: *"i dati trovati in possesso del lavoratore costituivano informazioni riservate ed erano estranei al ruolo ricoperto dal medesimo nella organizzazione aziendale; il comportamento tenuto era tale da ledere il vincolo fiduciario perché contrario al dovere di fedeltà, imposto dall'art. 2105 c.c., nonché agli obblighi di correttezza e buona fede."*

In secondo luogo, era stata accertata *"l'adeguatezza della sanzione espulsiva rispetto alla condotta addebitata, valutando una pluralità di elementi (natura dell'addebito, ruolo ricoperto in azienda, anzianità di servizio)"*.

Infine, la Cassazione ha ritenuto "che l'impossessamento di documenti aziendali di natura riservata implica violazione del dovere di fedeltà anche nella ipotesi in cui la divulgazione non avvenga, perché impedita dall'immediato intervento del datore di lavoro."

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 13/2/2017 n. 3739

Licenziamento, valutazione del diritto di critica e di denuncia nei confronti del datore di lavoro (ante "legge Fornero")

Le due sentenze n. 996/2017 e n. 4125/2017 della Corte di Cassazione hanno affrontato il caso di due lavoratori licenziati per aver inviato un esposto alla Procura della Repubblica, con cui avevano dichiarato come il datore di lavoro, malgrado fosse in continua crescita economica, avesse fatto ricorso impropriamente a procedure di cassa integrazione e mobilità, realizzando una truffa a danno dello stato; la Procura non aveva riscontrato risvolti penali di sorta.

La Corte d'Appello di Roma, aveva emanato due sentenze di carattere opposto.

La Cassazione ha ovviamente attuato una *reductio ad unum*. Con la sentenza n. 996/2017 ha confermato la sentenza d'appello, che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento; con la sentenza n. 4125/2017 ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, che aveva invece dichiarato legittimo il licenziamento.

La Suprema Corte ha così confermato la precedente giurisprudenza, che aveva identificato due limiti al diritto di critica nei confronti dell'impresa: i fatti narrati devono essere veritieri e l'esposizione dei fatti stessi deve avvenire con la dovuta misura. Nel caso concreto, ha ritenuto che tali limiti fossero rispettati, in quanto la segnalazione della lavoratrice all'autorità giudiziaria riprendeva quanto già divulgato dalla stampa e discusso in sedi istituzionali, traducendosi nella istanza di vaglio di una condizione di massiccio ricorso della società agli ammortizzatori sociali, pure a fronte di un andamento estremamente positivo della attività produttiva aziendale.

Per quanto riguarda invece la mera denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, la Suprema corte ha confermato che il lavoratore è responsabile solo nel caso in cui fosse consapevole della falsità della denuncia.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 17/1/2017 n. 996

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 16/2/2017 n. 4125

Licenziamento per ostruzionismo al trasferimento (ante "legge Fornero")

La sentenza n. 23656/2016 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore, nei confronti del quale era stato disposto un trasferimento, legittimo in quanto motivato da esigenze organizzative ed integrante una misura gestionale conservativa alternativa alla mobilità. Il lavoratore, nonostante i solleciti, non aver ottemperato alla richiesta dell'impresa di presentare i documenti necessari alle

pratiche per il trasferimento – si trattava della pratica prefettizia di autorizzazione alle funzioni di guardia giurata – e pertanto era stato licenziato.

La Suprema Corte ha considerato legittimo il licenziato, alla luce della gravità del comportamento ostruzionistico, tale da rendere proporzionata la sanzione espulsiva.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 21/11/2016 n. 23656

Licenziamento per mancato aggiornamento circa gli esiti di un processo penale, illegittimità (ante "legge Fornero")

La sentenza n. 13049/2016 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore di banca che, dopo aver segnalato tempestivamente il fatto di essere stato sottoposto a procedimento penale, non aveva dato comunicazione degli sviluppi del processo medesimo, in particolare dell'appello presentato dalla Procura della Repubblica contro la sentenza di primo grado.

La Suprema Corte ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Catania e ha dichiarato il licenziamento illegittimo, in quanto *"ai fini dell'assolvimento del predetto obbligo, è sufficiente che il dipendente dia puntuale ed immediata notizia al datore di lavoro dell'azione penale (...), per cui ogni altra pretesa di comunicazione che non rientri in quelle sopra previste resta fuori della prescrizione contrattuale in esame e non può essere fatta oggetto di contestazione disciplinare."*

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 23/6/2016 n. 13049

Licenziamento per rifiuto alla modifica del luogo di lavoro (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 5056/2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento disciplinare comminato a seguito del rifiuto del lavoratore alla direttiva dell'imprenditore di prestare la propria attività non più presso il proprio domicilio ma presso i locali dell'azienda.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 15/03/2016 n. 5056

Licenziamento per mancata segnalazione agli organi competenti di gravi irregolarità

Con sentenza n. 7981/2016, la Corte d'Appello di Roma ha confermato la legittimità di un licenziamento disciplinare comminato ad un quadro direttivo di banca che era venuto a conoscenza di gravi irregolarità compiute dal vice direttore generale – suo superiore diretto – e non le aveva segnalate ai competenti organi della banca.

In particolare, la Corte d'Appello di Roma ha evidenziato che in capo al lavoratore esistevano obblighi di diligenza e fedeltà, ma tali obblighi erano dovuti non nei confronti del superiore gerarchico, ma nei confronti del datore di lavoro, vale a dire la banca.

Corte d'Appello di Roma, sentenza 29/02/2016 n. 7981

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 esser 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'ISPEL, 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'ISPEL 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 forzosa 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

PARTE 4 - LICENZIAMENTI DISCIPLINARI, VALUTAZIONE DEL FATTO CONTESTATO, IN PARTICOLARE: FATTO MATERIALE E FATTO GIURIDICO - PROPORZIONE FRA FATTO E SANZIONE PRIMA E DOPO LA "LEGGE FORNERO" N.92/2012 ED IL "JOBS ACT" D.LGS. N. 23/2015)

Comportamenti puniti dal CCNL con sanzione conservativa; preclusione all'estensione; esatta corrispondenza ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con le sentenze n. 15227/2020, n. 12841/2020 e n. 8621/2020, ha ribadito la propria giurisprudenza in tema di licenziamenti e condotte punite dai contratti collettivi con una sanzione conservativa.

Sentenza n. 15227/2020.

Riguarda il caso di una lavoratrice di un Comune (pubblico impiego privatizzato) licenziata per la calunnia commessa nei confronti del comandante della polizia municipale, ingiustamente accusato di violenza sessuale.

Dapprima, la Corte d'Appello di L'Aquila dichiarava il licenziamento legittimo.

Successivamente, la Suprema Corte ha accertato come il contratto collettivo preveda espressamente il caso di "comportamenti calunniosi nei confronti di altri dipendenti", stabilendo la sanzione massima della sospensione dal servizio per 10 giorni.

Nel caso in esame è di tutta evidenza come vi sia un'esatta corrispondenza fra la norma contrattuale che stabilisce una sanzione conservativa e il comportamento del lavoratore. Pertanto, la Cassazione ha confermato che, sia nel lavoro privato che nel pubblico impiego privatizzato, "il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti", con conseguente illegittimità del licenziamento.

Sentenza n. 12841/2020.

Riguarda il caso di un lavoratore licenziato dopo essere stato sorpreso a fumare in un locale aziendale senza rischi di danni né a persone né a macchinari o merci.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra - confermando la sentenza della Corte d'Appello di Genova - in quanto il contratto collettivo prevede il licenziamento solo nei casi in cui il lavoratore sia trovato a fumare dove può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, mentre prevede una sanzione conservativa per la violazione del mero divieto di fumare.

Nel caso in esame è di tutta evidenza come vi sia un'esatta corrispondenza fra la norma contrattuale che stabilisce una sanzione

conservativa e il comportamento del lavoratore, con conseguente illegittimità del licenziamento.

Sentenza n. 8621/2020.

Riguarda invece il caso di un lavoratore licenziato per non aver segnalato al datore di lavoro la sistematica manomissione dei dispositivi di sicurezza da parte dei sottoposti.

La Corte d'Appello di Roma aveva ritenuto il licenziamento legittimo; il lavoratore aveva ricorso per Cassazione sostenendo che la condotta contestata fosse riconducibile alla norma del CCNL che stabiliva una sanzione conservativa per il caso di mancata informazione al superiore di guasti o irregolarità di funzionamento dei macchinari.

La Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento. In particolare, ha ribadito che nel caso in cui il contratto collettivo ricolleggi a un determinato comportamento solamente una sanzione conservativa, il giudice è vincolato dal contratto, trattandosi di una condizione di favore per il lavoratore; tuttavia, il giudice non può attuare un'interpretazione estensiva di tali norme a comportamenti non previsti dal contratto medesimo.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 16 luglio 2020 n. 15227

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 26 giugno 2020 n. 12481

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 7 maggio 2020 n. 8621

Mancanza di proporzione fra fatto contestato e licenziamento, illegittimità, tutela monetaria ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza n. 459/2020, ha affrontato il caso di un responsabile di cantiere licenziato per la mancata segnalazione ai superiori gerarchici di talune difformità di opere edilizie.

La Corte d'Appello ha riscontrato che solo alcuni dei fatti contestati erano ascrivibili al lavoratore; inoltre ha accertato la tenuità oggettiva degli addebiti, l'assenza di un danno economico per l'impresa, la mancanza di dolo e l'assenza di precedenti disciplinari.

Tuttavia, la Corte ha comunque osservato come alcuni dei fatti fossero accertati nella loro esistenza e avessero una rilevanza disciplinare, senza apparire riconducibili a condotte punite con una sanzione conservativa dal contratto collettivo di riferimento.

In conclusione, i giudici hanno dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato, ma hanno disposto soltanto la tutela monetaria, riconoscendo al lavoratore un indennizzo pari a 18 mensilità.

Corte d'Appello di Milano, sez. lavoro, 23 giugno 2020 n. 459

Presunte irregolarità durante un'assenza per malattia, insussistenza dei fatti contestati in quanto privi d'illiceità, reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11702/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato a seguito di una contestazione circa una generica collaborazione all'attività commerciale della moglie durante il periodo di malattia.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo e disposto la reintegra sul posto di lavoro, confermato la sentenza della Corte d'Appello di Napoli.

In particolare, la Cassazione ha ribadito la propria giurisprudenza che in caso di assenza per malattia attribuisce rilevanza disciplinare all'ipotesi di simulazione della malattia e anche all'ipotesi in cui la guarigione del lavoratore ammalato sia messa in pericolo dal comportamento imprudente dello stesso. Nel caso in esame, la Corte d'Appello aveva escluso entrambe le circostanze, considerando pertanto il fatto contestato come insussistente per mancanza d'illiceità.

Quale ulteriore conseguenza, la sentenza di Cassazione ha confermato la reintegra del lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 17 giugno 2020 n. 11702

Mancanza di proporzione fra fatto contestato e licenziamento, illegittimità, tutela monetaria ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato illegittimo il licenziamento del responsabile dell'ufficio contabilità di una fondazione, licenziamento motivato dall'aver imputato al bilancio preconsuntivo dell'anno 2014 un rilevante numero di fatture riferite ad esercizi sociali precedenti.

I giudici d'appello avevano riscontrato che nonostante i fatti contestati il bilancio era comunque veritiero - lo scostamento era dell'1% - e non si era verificato un danno economico per la fondazione.

Di conseguenza avevano ritenuto il licenziamento privo di giusta causa in quanto sproporzionato. E alla luce di un'interpretazione costituzionalmente orientata della legge del 2012, aveva anche disposto la reintegra, ritenendola applicabile anche nel caso in cui il contratto collettivo prevedesse non una casistica di comportamenti ma solo una norma generale o di chiusura nella quale il comportamento contestato potesse essere incasellato.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11701/2020, ha invece seguito la lettura più rigorosa e ormai consolidata della legge n. 92/2012. In particolare, ha ribadito che la reintegra spetta - fra i vari casi - nell'ipotesi in cui i fatti contestati siano specificamente contemplati nel contratto collettivo e che ad essi corrisponda una sanzione conservativa; al di fuori di tale caso la sproporzione tra la condotta e licenziamento rientra nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa, per le quali è prevista la sola tutela monetaria.

In conclusione, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma, rinviando la causa ad altra sezione che

dovrà attenersi al principio di diritto enunciato dalla pronuncia della Cassazione.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 17 giugno 2020 n. 11701

Licenziamento basato su accertamenti svolti da un investigatore privato risultati inattendibili, insussistenza del fatto ("legge Fornero")

Il Tribunale di Bologna, con sentenza n. 167/2020, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per utilizzo indebito dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, a seguito degli accertamenti svolti da un investigatore privato.

Il Tribunale ha ritenuto poco attendibili tali accertamenti, svolti con modalità non allineate alle pratiche in uso nel settore. Infatti, le indagini erano svolte da un solo investigatore che non era in grado di sorvegliare i due ingressi dell'abitazione della lavoratrice e che si appostava anche per 12 ore consecutive al giorno, con inevitabili momenti di distrazione.

Il giudice ha pertanto considerato il fatto contestato come non provato e come tale insussistente, con conseguente illegittimità del licenziamento e diritto alla reintegra.

Tribunale di Bologna, sez. lavoro, 17 marzo 2020 n. 167

Licenziamento per mancato superamento del patto di prova e nullità del patto medesimo (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6633/2020, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per il mancato superamento del patto di prova.

La Corte d'Appello di Venezia aveva accertato che la lavoratrice aveva svolto le stesse mansioni per la stessa impresa (portalettere per le Poste Italiane) in tre precedenti contratti a termine, superando ogni volta il periodo di prova. Pertanto, la sentenza d'appello aveva dichiarato nullo il patto di prova con la conseguente illegittimità del licenziamento in quanto privo di giusta causa.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello, considerando altresì irrilevante il fatto che le stesse mansioni svolte in due province diverse (Lecce e Belluno).

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 marzo 2020 n. 6633

Licenziamento per una pluralità di fatti contestati, valutazione dei singoli fatti o del loro complesso ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 113/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato a seguito di una contestazione che indicava una pluralità di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, uno solo dei quali - l'affermazione che il presidente della cooperativa si era appropriato di 36.000 euro - era stata considerata sufficiente per giustificare il licenziamento.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento legittimo, confermando la sentenza dalla Corte d'Appello di Milano; infatti, ha ritenuto che ciascuno degli episodi contestati, anche considerato autonomamente, costituisce base idonea per giustificare il licenziamento; spetta invece al lavoratore provare che i fatti contestati debbano essere presi in considerazione congiuntamente, nella loro gravità complessiva, per costituire una condotta che sia una giusta causa di licenziamento.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 7 gennaio 2020 n. 113

Licenziamento per un fatto privo di rilevanza disciplinare, illegittimità e diritto alla reintegra ("jobs act")

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 3002/2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver dato del "ladro" al datore di lavoro durante un diverbio.

Il Tribunale ha verificato che il fatto era realmente accaduto; tuttavia, ha anche accertato come in precedenza si fossero verificati numerosi inadempimenti nel pagamento delle retribuzioni, a fronte dei quali aveva anche richiesto un intervento sindacale. L'episodio contestato era avvenuto proprio in occasione della consegna di una busta paga mancante di una parte della retribuzione.

Pertanto, il Tribunale ha considerato il licenziamento illegittimo in quanto il fatto contestato era irrilevante sotto il profilo disciplinare e come tale insussistente, con conseguente diritto alla reintegra anche in applicazione del regime di applicazione del decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act", in linea con quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 12174/2019.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, 30 dicembre 2019 n. 3002

Licenziamento per litigio e passaggio a vie di fatto, sproporzione, illegittimità, tutela risarcitoria ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 29090/2019, ha affrontato il caso di un quadro direttivo licenziato per un comportamento qualificato nella contestazione come rissa.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, ma ha riconosciuto soltanto la tutela risarcitoria - pari a 24 mensilità - come già deciso dalla Corte d'Appello di L'Aquila.

In particolare, la sentenza ha escluso che si sia verificata una rissa - sanzionata dal CCNL con il licenziamento - ma piuttosto un litigio sfociato in vie di fatto, in considerazione della breve durata, della cessazione del diverbio dopo l'intervento di una sola persona e dell'assenza di colpi violenti. La sentenza ha quindi considerato sproporzionato il licenziamento, ma non ha rinvenuto una norma del CCNL che inquadrasse l'episodio e stabilisse una corrispondente sanzione conservativa.

In conclusione, la Suprema Corte ha considerato il licenziamento privo di giusta causa, ma ha attribuito soltanto il risarcimento e non la reintegra.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 11 novembre 2019 n. 29090

Licenziamento di una guardia giurata che dormiva in servizio, previsioni sanzionatorie del CCNL, illegittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 25573/2019, ha affrontato il caso di una guardia giurata licenziata perché assente dal posto di servizio, in quanto sorpresa a dormire in un locale adiacente.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, con conseguente diritto alla reintegra, condividendo le argomentazioni della sentenza della Corte d'Appello di Venezia.

In particolare, quest'ultima aveva osservato come il CCNL di riferimento prevedesse il licenziamento in caso di abbandono del posto di servizio, mentre gli accertamenti processuali avevano escluso tale circostanza. Inoltre, erano emerse altre circostanze tali da indurre a ritenere comunque sproporzionato il licenziamento. Pertanto, la Corte d'Appello aveva ricondotto il caso della guardia che si addormenta in servizio, caso sanzionato dal CCNL con la sospensione da uno a sei giorni.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 10 ottobre 2019 n. 25573

Licenziamento per aver zittito il datore di lavoro con espressioni volgari, illegittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 21549/2019, ha chiuso la lunghissima vicenda processuale di un lavoratore licenziato perché durante un diverbio originato dal mancato pagamento del salario aveva zittito il presidente della cooperativa con espressioni volgari in dialetto.

Tale licenziamento era stato dichiarato illegittimo dal Tribunale di Palmi; la Corte d'Appello di Reggio Calabria lo aveva invece dichiarato legittimo; la Corte di Cassazione (sentenza n. 6165/2016) aveva cassato con rinvio tale pronuncia; la Corte d'Appello di Catanzaro - in linea con i principi indicati dalla Suprema Corte - ne aveva invece stabilito l'illegittimità; la cooperativa aveva ulteriormente presentato ricorso in Cassazione.

Ora la Suprema Corte ha definitivamente dichiarato sproporzionato e illegittimo il licenziamento in questione, ritenendo che la Corte d'Appello di Catanzaro abbia seguito correttamente i principi di diritto indicati sentenza n. del 2016 - in particolare *"la pronuncia di espressioni sconvenienti non seguita dal passaggio a vie di fatto non realizza la fattispecie disciplinare di cui al CCNL applicato in azienda, del diverbio litigioso o oltraggioso seguito da via di fatto"*.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 21 agosto 2019 n. 21549

Licenziamento per presunte false accuse al datore di lavoro, insussistenza del fatto ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 18410/2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per una denuncia nei confronti del

legale rappresentante della società datrice di lavoro, considerata calunniosa dalla società stessa.

L'antefatto era un'ordinanza cautelare del tribunale che dichiarava illegittima l'assegnazione della lavoratrice alle mansioni di pulizia dei bagni, a causa di un'allergia ai prodotti chimici utilizzati. La lavoratrice aveva denunciato l'impresa per la dolosa inadempienza a tale ordinanza; secondo l'impresa, la lavoratrice era consapevole della infondatezza delle accuse, poiché il provvedimento non era stato notificato all'impresa stessa.

Il Tribunale e poi la Corte d'Appello di Venezia avevano dichiarato illegittimo il licenziamento e disposto la reintegra, in quanto il fatto contestato non sussisteva: non c'era alcuna prova della falsità delle accuse, anzi era stato accertato come la società avesse presentato ricorso contro l'ordinanza che quindi era perfettamente conosciuta.

La Corte di Cassazione ha confermato tale sentenza, riconoscendo l'insussistenza del fatto contestato.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 luglio 2019 n. 18410

Licenziamento, insussistenza dei fatti contestati per temporanea incapacità di intendere e di volere ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 28 giugno 2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver dato in escandescenze contro i colleghi di lavoro.

I giudici d'appello hanno confermato la sentenza del Tribunale di Milano ed hanno dichiarato il licenziamento illegittimo, per insussistenza del fatto contestato.

In particolare, la sentenza della Corte d'Appello ha ritenuto – sulla base della perizia psichiatrica redatta dal consulente tecnico d'ufficio – che la lavoratrice al momento dei fatti fosse incapace di intendere e di volere; la lavoratrice stessa non è imputabile delle condotte che le sono state addebitate e pertanto il licenziamento è illegittimo per insussistenza del fatto contestato, con conseguente diritto alla reintegra.

Corte d'Appello di Milano, 28 giugno 2019

Il licenziamento per recidiva non preclude al giudice la valutazione della gravità dei singoli episodi (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15566/2019, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato applicando in modo automatico la previsione della recidiva stabilita dal contratto collettivo di settore.

La Corte d'Appello di Bari aveva dichiarato il licenziamento illegittimo, ma la Suprema Corte ha cassato tale sentenza, osservando che non era stata valutata la gravità della condotta contestata in occasione del licenziamento e delle precedenti condotte colpite da sanzioni conservative; tale valutazione è invece sempre necessaria al fine di stabilire l'esistenza o meno di una giusta causa di

licenziamento, senza che sia consentito alcun automatismo, neppure se previsto dal contratto collettivo.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 10 giugno 2019 n. 15566

Comportamenti puniti dal CCNL con sanzione conservativa e non con licenziamento ("legge Fornero")

Cassazione n. 12365/2019

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato perché era stato sorpreso addormentato durante il lavoro. Dapprima il Tribunale di Gorizia e poi la Corte d'Appello di Trieste avevano dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra, considerando il fatto contestato equivalente all'allontanamento dal servizio che il CCNL di settore puniva con una sanzione conservativa.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello: in particolare, ha stabilito che solo nel caso in cui il fatto contestato sia espressamente previsto dal CCNL come punibile con una sanzione conservativa, il licenziamento sarà illegittimo e meritevole della reintegra. Ma ha escluso che le condotte punite da contratto con una sanzione conservativa possano essere individuate in via analogica da quelle indicate nel contratto stesso.

Cassazione n. 14500/2019

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver effettuato due telefonate di contenuto erotico in presenza di una collega di lavoro.

La Corte d'Appello di Milano aveva dichiarato il licenziamento illegittimo, in quanto il fatto contestato non integrava una giusta causa; tuttavia non aveva disposto la reintegra ma solo la tutela indennitaria. Questo per il motivo che il fatto contestato sussisteva (era materialmente avvenuto ed aveva valenza disciplinare) e non rientrava fra quelli per cui il CCNL di settore prevedeva una sanzione conservativa.

La Cassazione ha confermato la sentenza d'appello, seguendo la giurisprudenza richiamata anche dalla presedente sentenza: solo nel caso in cui il fatto contestato sia espressamente previsto dal CCNL come punibile con una sanzione conservativa, il licenziamento sarà illegittimo e meritevole della reintegra, mentre negli altri casi spetta solo l'indennizzo monetario.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 28 maggio 2019 n. 14500

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 maggio 2019 n. 12365

Licenziamento per un fatto sussistente ma non illecito, reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver lanciato un pezzo di legno contro un collega di lavoro, senza colpirlo. Il Tribunale di Siena e la Corte d'Appello di Firenze dichiaravano il licenziamento illegittimo e disponevano la reintegra del lavoratore, in quanto equiparavano al fatto materialmente insussistente (previsto dalla legge) il fatto sussistente ma privo del

carattere della illiceità, non essendovi alcuna prova dell'intento di colpire il collega di lavoro piuttosto che di lanciarlo contro il muro con un gesto di stizza.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello, in base alla consolidata giurisprudenza in materia di fatto contestato insussistente.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 23 maggio 2019 n. 14054

Mancata valutazione delle previsioni del CCNL circa i comportamenti puniti con sanzione conservativa piuttosto che con licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver utilizzato la fidelity card riservata ai dipendenti, per l'acquisto di alcuni prodotti destinati alla madre, licenziamento considerato legittimo dal Tribunale e dalla Corte d'Appello di Roma.

La lavoratrice ha fatto ricorso per Cassazione, sostenendo – fra l'altro – che i giudici avevano ommesso di effettuare la comparazione tra il fatto contestato e le previsioni del contratto collettivo, che riservavano il licenziamento solamente ad ipotesi di ben maggiore intenzionalità ed offensività, integranti ipotesi di reato.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, confermando la propria giurisprudenza, secondo cui le tipizzazioni delle fattispecie previste dal contratto collettivo per individuare i comportamenti costituenti giusta causa di licenziamento non sono vincolanti per il giudice, ma la scala valoriale formulata in tale contratto deve costituire uno dei parametri per valutare la presenza o meno di una giusta causa e questo anche nel caso di assenza di una previsione specifica del fatto contestato.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 23 maggio 2019 n. 14063

Solo tutela indennitaria se il licenziamento disciplinare rappresenta una risposta sproporzionata rispetto alla mancanza ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12786/2019 ha affrontato il caso di un lavoratore – guardia giurata – che nel corso di una telefonata ad un ufficio della società di cui era dipendente, aveva usato espressioni volgari e offensive nei confronti dell'azienda. La Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato e disposto la reintegra.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza, sulla base di una giurisprudenza che si è progressivamente consolidata sull'argomento della proporzione fra fatto contestato e licenziamento.

La Corte di Cassazione ha confermato l'esclusione della giusta causa di licenziamento può derivare dalla mancanza di proporzione fra fatto contestato e sanzione espulsiva, con conseguente illegittimità del licenziamento stesso. Ma ha altresì dichiarato che la reintegra spetta solo nei due casi d'insussistenza del fatto contestato o di previsione nei contratti collettivi di una sanzione conservativa. Nelle altre ipotesi - quale il difetto di proporzionalità - spetta solo la tutela risarcitoria.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14 maggio 2019 n. 12786

Licenziamento, irrilevanza giuridica e disciplinare del fatto contestato, insussistenza ("jobs act")

La giurisprudenza di merito e di Cassazione riguardo ai licenziamenti disciplinari intimati ai sensi della legge "Fornero" n. 92/2012 è da tempo consolidata nel considerare spettante la reintegra sul posto di lavoro nel caso in cui i fatti contestati siano insussistenti, intendendo come tali anche i fatti materialmente accaduti, ma privi di valenza giuridica e disciplinare.

Il decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act" ha cercato di aggirare la giurisprudenza limitando la reintegra – oltre ai licenziamenti discriminatori – ai soli casi d'insussistenza del fatto contestato inteso come fatto materiale ed escludendo qualunque valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

La Corte di Cassazione ha ora affrontato il caso di una lavoratrice licenziata ai sensi del "jobs act" per essersi allontanata dal posto di lavoro: nel caso concreto, la Suprema Corte ha confermato che la linea giurisprudenziale elaborata in relazione alla "legge Fornero" resta valida anche in relazione al "jobs act" e ha fissato il principio di diritto per cui *"l'irrilevanza giuridica del fatto, pur materialmente verificatosi, determina la sua insussistenza anche ai fini e per gli effetti previsti dal decreto legislativo n. 23/2015"*, con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra.

È di tutta evidenza come tale sentenza ponga un argine alle tesi più estreme che si voleva portare avanti con il "jobs act", con l'intenzione di escludere la reintegra anche per licenziamenti motivati da fatti reali ma del tutto irrilevanti e pretestuosi.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 8 maggio 2019 n. 12174

Licenziamento: mancanza della prova dei fatti contestati, insussistenza ("jobs act")

La Corte d'Appello di Roma, con la sentenza n. 877 del 9 aprile 2019, ha affrontato il caso di un corriere licenziato a seguito della presunta sottrazione di due plichi di buoni pasto; tuttavia i due plichi risultavano ritirati dalle ditte destinatarie con firma di ricevuta e senza contestazione di manomissione.

I giudici hanno pertanto considerato il fatto contestato come insussistente in quanto il datore di lavoro non ha fornito alcuna prova al riguardo; hanno altresì dichiarato che la norma del decreto legislativo n. 23/2015, che prevede la reintegrazione del lavoratore licenziato nel caso in cui sia direttamente provata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale non modifica la regola generale che pone a carico del datore di lavoro la prova del motivo del licenziamento.

La sentenza ha pertanto dichiarato il licenziamento illegittimo e ha disposto la reintegra del lavoratore.

Corte d'Appello di Roma, 9 aprile 2019

Sanzione disciplinare conservativa, sproporzione rispetto ai fatti contestati

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3896/2019 ha affrontato il caso di alcuni lavoratori del trasporto pubblico che erano stati sanzionati con 5 giorni di sospensione dal servizio per non aver effettuato in una giornata lavorativa il servizio di controllo e strappo dei biglietti; tale fatto era avvenuto nell'ambito di un conflitto sindacale particolarmente aspro.

Il Tribunale di Como aveva considerato la sanzione sproporzionata e l'aveva pertanto ridotta. La Corte d'Appello di Milano, concordava sulla sproporzione, ma disponeva invece l'annullamento delle sanzioni in quanto esula dai poteri del giudice procedere ad una riduzione.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Milano, stabilendo che il potere di infliggere sanzioni disciplinari e di proporzionarne la gravità rientra nel potere di organizzazione dell'impresa e quindi è riservato esclusivamente all'impresa stessa; ne consegue che il giudice, chiamato a decidere circa la legittimità di una sanzione non può rideterminare la sanzione stessa, ma può solo annullarla o confermarla.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 11 febbraio 2019 n. 3896

Licenziamento per aver lavorato durante la malattia, fatto privo di rilevanza giuridica ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3655/2019 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa, in quanto era stato visto al lavoro per 2 ore presso la pizzeria della moglie durante un'assenza per malattia.

La giurisprudenza in argomento appare altalenante, ma la pronuncia è interessante in quanto la Suprema Corte ha fatto riferimento al principio dell'irrelevanza giuridica ed ha pertanto considerato il fatto contestato come insussistente, sulla scia di un'ormai copiosa giurisprudenza. Di conseguenza, ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila, che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo con diritto alla reintegra.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 7 febbraio 2019 n. 3655

Licenziamento: mancanza della prova dei fatti contestati, insussistenza ("jobs act")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 10 gennaio 2019, ha stabilito l'illegittimità di un licenziamento per giusta causa, riguardante un presunto furto di cuffiette audio da un'autovettura presente nell'autolavaggio presso cui era addetto il lavoratore.

Questi aveva fornito una diversa versione dei fatti che escludeva che il furto fosse mai avvenuto; il datore di lavoro era rimasto contumace in tribunale e la sentenza di primo grado aveva disposto la reintegra in quanto mancava la prova dei fatti contestati, che quindi erano da considerarsi insussistenti.

La Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza del tribunale, evidenziando che l'onere della prova dei fatti contestati grava comunque sul datore di lavoro e nel caso in esame tale prova era mancata.

Corte d'Appello di Milano, 10 gennaio 2019

Licenziamento: valutazione della gravità dei fatti ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 33027/2018, ha stabilito l'illegittimità di un licenziamento per giusta causa, in quanto sproporzionato al comportamento contestato - in particolare, un lavoratore aveva stratonato una collega durante un litigio - ma ha riconosciuto soltanto un indennizzo monetario.

La Suprema Corte ha così confermato la sentenza della Corte d'Appello di Milano, che aveva ritenuto la condotta del lavoratore come un fatto di rilievo disciplinare, aveva considerato la condotta stessa non così grave da rappresentare una giusta causa di licenziamento, ma a fronte di ciò aveva disposto la sola tutela indennitaria.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 20 dicembre 2018 n. 33027

Precedenti disciplinari, valutazione della gravità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 30564/2018, ha confermato la legittimità di un licenziamento per giusta causa, considerando il licenziamento stesso proporzionato al comportamento contestato, anche alla luce delle sanzioni disciplinari comminate in passato allo stesso lavoratore.

In particolare, la Suprema Corte ha escluso *"la necessità di previa contestazione anche dei precedenti disciplinari ove la recidiva venga in rilievo non quale elemento costitutivo del complessivo addebito, ma quale mero precedente negativo della condotta, rilevante ai fini determinazione della sanzione proporzionata da irrogare per l'infrazione commessa."*

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 26 novembre 2018, n. 30564

Fatto contestato è privo di rilevanza disciplinare, illegittimità del licenziamento, reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 30430/2018, ha confermato la linea giurisprudenziale ormai consolidata riguardo le tutele spettanti al lavoratore in caso di licenziamento disciplinare comminato a fronte di un fatto che non sussiste.

Il caso in esame riguardava il licenziamento di una hostess; nel giudizio davanti alla Corte d'Appello di Venezia, l'unico fatto accertato era che la lavoratrice aveva bloccato l'uscita dei passeggeri dalla porta anteriore dell'aereo in una situazione di emergenza, mentre non era emersa alcuna disobbedienza agli ordini del comandante.

La Suprema Corte ha pertanto stabilito l'illegittimità del licenziamento e la conseguente reintegra, in quanto *"l'insussistenza del fatto contestato (...) comprende sia l'ipotesi del fatto materiale che si riveli insussistente, sia quella del fatto che, pur esistente, nondimeno non presenti profili di illiceità."*

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 23 novembre 2018, n. 30430

Licenziamento per abituali irregolarità dichiarato illegittimo con sentenza della Corte di Cassazione, reiterazione del licenziamento per gli stessi fatti indicati singolarmente, illegittimità ("legge Fornero").

Con la sentenza n. 26815/2018, la Corte di Cassazione ha chiuso il caso di un lavoratore licenziato per due volte consecutive, che si è snodato per due interi gradi di giudizio con un totale di ben sei sentenze.

Si trattava del caso di un direttore di una filiale di banca licenziato nel luglio 2012 per gravi e abituali irregolarità comportamentali (secondo quanto contestato, il direttore incaricava gli impiegati della filiale di fargli la spesa in orario di lavoro, faceva utilizzare agli stessi le proprie chiavi, password ed il badge per segnalare l'ingresso e l'uscita dal lavoro). Il contenzioso aveva percorso tutti e tre i gradi di giudizio ed era stato definitivamente deciso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 23669/2014 che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento e disposto la reintegra del lavoratore, in quanto i fatti contestati - in particolare l'abitualità e sistematicità degli stessi - non erano stati provati.

Nel dicembre 2014 - pochi giorni dopo il deposito della sentenza di Cassazione - la banca aveva nuovamente licenziato il dipendente, per i medesimi fatti ma contestati singolarmente e non presentandoli come una condotta abituale; inoltre, erano stati aggiunti tre nuovi episodi rispetto alla precedente contestazione. Il Tribunale di Padova e poi la Corte d'Appello di Venezia avevano dichiarato il secondo licenziamento nullo per abuso di diritto e motivo illecito.

Con la sentenza n. 26815/2018, la Suprema Corte ha ora confermato la sentenza d'appello che dichiarava nullo il licenziamento; in particolare ha accertato come i motivi alla base dei due successivi licenziamenti fossero i medesimi:

"La Banca, la prima volta, ha scelto di contestare la condotta nella sua complessità, cogliendo il profilo dell'esercizio di un potere gerarchico improprio (...), la seconda volta, ha contestato quel comportamento, attraverso i singoli e specifici episodi in cui si è realizzato. Trova, dunque, applicazione il divieto di esercitare due volte il potere disciplinare per uno stesso fatto."

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 23 ottobre 2018, n.26815

Licenziamento disciplinare e condotte previste dal contratto collettivo ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.26103/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver ingiuriato alcuni colleghi di lavoro. La Corte d'Appello di Milano aveva dichiarato il licenziamento illegittimo ed aveva disposto la reintegra, in quanto il fatto è previsto e punito dal CCNL con una sanzione conservativa.

La Suprema Corte ha concordato sul fatto che il CCNL di riferimento preveda una sanzione conservativa per il comportamento di "rivolgere a colleghi o a terzi frasi offensive"; tuttavia ha osservato che tale previsione è solo esemplificativa ed inoltre prevede altresì il caso del licenziamento nel caso in cui "per natura, modalità e circostanza non costituisca più grave mancanza."

Pertanto, ha cassato con rinvio la sentenza, stabilendo che la Corte d'Appello di Milano - in diversa composizione - dovrà valutare la proporzione dei fatti contestati per inquadrarli correttamente nelle norme del CCNL sopra indicate.

Corte di Cassazione sez. Lavoro, sentenza 17 ottobre 2018 n. 26013

Licenziamento per offese rivolte all'amministratore delegato in una chat "chiusa", illegittimità ("legge Fornero")

La sentenza n. 21965/2018 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver ingiuriato l'amministratore delegato della società datrice di lavoro nel corso di una discussione su una chat accessibile solo agli iscritti di un sindacato muniti di password; il fatto era stato portato a conoscenza del datore di lavoro con uno scritto anonimo.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra, confermando la tesi sostenuta nella sentenza della Corte d'Appello di Lecce.

In particolare, la Cassazione ha osservato *"che ove la comunicazione con più persone avvenga (...) in una cerchia di persone determinate, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione (...) dei fatti e delle notizie oggetto di comunicazione, ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse."*

Ciò porta ad escludere qualsiasi intento di diffusione di affermazioni denigratorie, con conseguente mancanza di anti-giuridicità della condotta addebitata al lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 10 settembre 2018 n. 21965

Detenzione di stupefacenti, licenziamento, illegittimità ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21679/2018, ha affrontato un licenziamento per giusta causa motivato dal fatto che il lavoratore era stato sorpreso dai carabinieri, durante la pausa pranzo, in possesso di hashish; l'azienda aveva sottolineato "grave discredito" della società per l'eco della notizia pubblicata su un quotidiano locale e per il fatto che l'arresto era avvenuto mentre indossava la tuta aziendale portante il marchio Fiat (!).

Il Tribunale di Cassino e la Corte d'Appello di Roma avevano dichiarato il licenziamento illegittimo stabilendo però il solo indennizzo monetario.

La Cassazione, con una complessa argomentazione, ha condiviso la tesi della sentenza d'appello che equiparava il fatto contestato all'ubriachezza durante il lavoro, sanzionato CCNL con una misura conservativa. Invece, ha ritenuto errato il giudizio circa un presunto danno alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza, per l'intera azienda e non per il solo stabilimento (fattispecie quest'ultima per cui il CCNL prevede una sanzione conservativa) ed egualmente errato il giudizio circa l'asserito discredito a danno della società, in quanto non provato.

Pertanto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza con rinvio alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione, che dovrà riesaminare i punti sopra indicati per valutare la spettanza o meno delle reintegra.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 5 settembre 2018 n. 21679

Sospensione cautelare e licenziamento (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21665/2018, ha affrontato il caso di un dipendente delle Poste Italiane licenziato per un'irregolarità operativa, consistente nell'alterazione del cedolino di una raccomandata.

La Suprema Corte ha confermato il licenziamento, tuttavia ha derubricato la giusta causa a giustificato motivo soggettivo, con conseguente diritto all'indennità di preavviso. In particolare, ha considerato la minore gravità del fatto sulla base della mancata sospensione cautelare del lavoratore, rimasto in servizio per 4 mesi dopo l'accertamento dei fatti e durante l'iter della sanzione disciplinare.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza n. 21665 del 5 settembre 2018

Licenziamento per un fatto diverso da quello indicato nella lettera di contestazione ("legge Fornero")

La sentenza n. 21265/2018 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore al quale era stata contestata un'assenza ingiustificata di 3 giorni ed era stato licenziato per tale mancanza ed altresì per la recidiva.

La Suprema Corte ha ritenuto il licenziamento illegittimo con conseguente diritto alla reintegra, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Lecce.

Questo per il motivo che il fatto oggetto del licenziamento non coincideva con quello originariamente contestato, mancando nella lettera di contestazione ogni riferimento alla recidiva, che rappresentava elemento costitutivo della sanzione espulsiva.

Corte di cassazione, sentenza 28 agosto 2018 n. 21265

Mancato superamento del periodo di prova, nullità del patto di prova medesimo ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 17358/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per mancato superamento del periodo di prova. In realtà, già il Tribunale e la Corte d'Appello di Roma avevano accertato che il patto di prova era illegittimo - in quanto superava la durata stabilita dal CCNL - e pertanto anche il recesso del datore di lavoro era illegittimo.

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza d'appello: non si tratta di mancato superamento del periodo di prova ma di licenziamento a tutti gli effetti, che è illegittimo in quanto privo di giusta causa o giustificato motivo, con conseguente diritto alla reintegra.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 3 luglio 2018 n. 17358

Licenziamento: valutazione della gravità dei fatti (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 16434/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una cassiera di supermercato licenziata per giusta causa, per aver consentito che una cliente portasse via la spesa senza pagarne il prezzo e per non avere immediatamente denunciato l'accaduto al datore di lavoro.

La Corte d'Appello di Reggio Calabria aveva considerato come prova della gravità dei fatti contestati il fatto che la lavoratrice non avesse ammesso l'addebito ed avesse poi negato ogni responsabilità sia nel corso della procedura disciplinare sia in sede giudiziale.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza di cui sopra, evidenziando *"che l'esercizio di un diritto o di una facoltà inerenti diritti primari (...) non possono tradursi in elementi sfavorevoli rispetto alla valutazione sulla gravità del comportamento sottoposto a giudizio."*

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 21 giugno 2018 n. 16434

Licenziamento: sussistenza del fatto, proporzione, tutela indennitaria, indennità di preavviso ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 14192/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa, per aver insultato un superiore gerarchico.

La sentenza della Suprema Corte ha preso in esame diverse tematiche.

- Ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Bergamo nella parte in cui dichiarava l'illegittimità del licenziamento per difetto di giusta causa, applicando la sola tutela indennitaria, in quanto i fatti contestati erano reali e

non riconducibili ad una previsione del CCNL che stabilisse una sanzione conservativa.

- Ha ritenuto che il concetto di proporzione fra fatto contestato e sanzione fosse rilevante ai fini della presenza o meno di una giusta causa, ma non fosse rilevante per la reintegra.
- Ha cassato la sentenza d'appello nella parte in cui stabiliva l'ammontare dell'indennizzo: la Cassazione ha ribadito il proprio orientamento secondo cui all'indennizzo per il licenziamento illegittimo deve sommarsi l'indennità di preavviso.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 4 giugno 2018 n. 14192

Licenziamento: valutazione della proporzione ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 11584/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa, per aver causato un incidente stradale in cui era stato danneggiato un camion aziendale ed il veicolo di un terzo.

La Corte d'Appello di Brescia aveva ritenuto sussistente la giusta causa, valutando il licenziamento proporzionato ai fatti contestati; ma aveva considerato il licenziamento stesso tardivo rispetto ai fatti. A fronte di tale vizio di forma, la sentenza d'appello aveva considerato risolto il rapporto di lavoro, attribuendo il solo indennizzo monetario.

Il lavoratore aveva presentato ricorso per Cassazione, sostenendo che il licenziamento fosse una sanzione eccessiva e chiedendo pertanto la reintegra.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Brescia, ritenendo corretta ed esaustiva la valutazione della proporzione fra i fatti contestati e la sanzione. In particolare, ha considerato che una condotta di guida imprudente e negligente, in violazione del codice della strada, che ha provocato un sinistro stradale, sia diversa e più grave della condotta di arrecare danno per incuria al veicolo, condotta quest'ultima per la quale il CCNL prevede una sanzione conservativa. Inoltre, la corte d'appello ha preso in esame le recidive.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14 maggio 2018 n. 11584

Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, illegittimità ("jobs act")

Il Tribunale di Milano, con la sentenza del 17 maggio 2018, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per non aver superato il periodo di prova.

Il giudice ha accertato che il patto di prova era nullo, in quanto era stato aggiunto quando il contratto di lavoro era già stato stipulato;

l'impresa non ha fornito alcuna motivazione circa il mancato superamento della prova; inoltre la lavoratrice era in gravidanza al momento del licenziamento.

Alla luce di tali elementi, il giudice ha dichiarato il licenziamento nullo in quanto discriminatorio - vista la rapida sequenza temporale della segnalazione della gravidanza e del licenziamento - con conseguente reintegra della lavoratrice.

Tribunale di Milano, sentenza 17 maggio 2018

Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, illegittimità ("jobs act")

Il Tribunale di Milano, con la sentenza del 17 aprile 2018, ha affrontato il caso di una lavoratrice assunta a tempo determinato e licenziata per non aver superato il periodo di prova.

Il giudice ha accertato che in realtà il rapporto di lavoro era iniziato prima di quanto risultasse dal contratto; ciò comporta la nullità sia del termine di scadenza sia del patto di prova; di conseguenza, il contratto di lavoro è da intendersi a tempo indeterminato ed il licenziamento è in realtà motivato da presunti comportamenti negligenti della lavoratrice.

A causa della contumacia del datore di lavoro, i fatti contestati non sono provati e pertanto il Tribunale li ha considerati come insussistenti, con conseguente reintegra sul posto di lavoro.

Tribunale di Milano, sentenza 17 aprile 2018

Licenziamento: mancanze per le quali il C.C.N.L. stabilisce una sanzione conservativa, proporzione ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 9396/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa, per aver disatteso un ordine di servizio recante l'indicazione del luogo presso cui doveva presentarsi al lavoro.

La Corte d'Appello di L'Aquila aveva dichiarato il licenziamento illegittimo - in quanto non preceduto da contestazione - ma aveva disposto solo l'indennizzo monetario previsto per i vizi di forma.

La Cassazione ha invece osservato come il CCNL prevedesse per il comportamento contestato una sanzione conservativa ed ha ribadito altresì il principio secondo cui i giudici di merito devono comunque tenere presente il principio di proporzione fra condotta e sanzione anche nei casi previsti dai contratti collettivi fra le giuste cause di licenziamento.

La Suprema Corte ha quindi cassato con rinvio la sentenza d'appello.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 16 aprile 2018 n. 9396

Licenziamento: valutazione della proporzione, anche in relazione al comportamento del datore di lavoro ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 9339/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa, a seguito della contestazione di un'assenza ingiustificata di 3 giorni. Peraltro tale assenza era stata preceduta da una richiesta di ferie per gravi ed improrogabili esigenze familiari, alla quale il datore non aveva dato risposta alcuna; pochi giorni dopo la richiesta il padre del dipendente era deceduto.

La Suprema Corte ha ribadito che le clausole dei contratti collettivi che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore la sanzione del licenziamento non esimono il giudice dall'obbligo di accertare in concreto la reale gravità delle infrazioni stesse, nonché la proporzione tra sanzione e infrazione, tenendo conto delle circostanze del caso concreto e della portata soggettiva della condotta. Nel caso in esame e nell'ambito di tale complessiva valutazione, la sentenza d'appello ha ommesso di considerare la condotta del datore di lavoro, sotto il profilo del principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto.

Pertanto, la Cassazione ha considerato il licenziamento illegittimo ed ha pertanto cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Palermo.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 16 aprile 2018 n. 9339

Licenziamento: abbandono del posto di lavoro, valutazione della proporzione (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 9121/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una guardia giurata, licenziata per abbandono del posto di lavoro; in particolare, aveva posato il giubbotto antiproiettile e si era recato in un bar da dove comunque poteva osservare l'ingresso della banca ove era di sorveglianza.

Il CCNL di riferimento prevede il licenziamento in caso di abbandono del posto di lavoro, ma la Corte d'Appello di Firenze aveva ritenuto che tale comportamento si concretizzasse solo quando favorisce intrusioni non controllate e così aveva considerato il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato.

La Cassazione ha invece evidenziato nel caso in esame la necessità di valutare anche i precedenti disciplinari in capo al lavoratore, più volte sanzionato in passato per comportamenti simili. Pertanto, il giudizio sulla proporzione del licenziamento deve tenere conto della *"potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile (...) di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza."*

La Suprema Corte ha quindi accolto il ricorso del datore di lavoro e ha cassato con rinvio la sentenza d'appello.

Corte di cassazione, sez. lavoro, sentenza 12 aprile 2018 n. 9121

Licenziamento: proporzione, previsione o meno dei fatti contestati nelle norme disciplinari (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 6606/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso del licenziamento di un capotreno, motivato dal fatto che non avesse svolto il compito di assistenza e di controllo dei biglietti ferroviari ma fosse rimasto nella cabina di guida.

La Cassazione ha confermato i propri orientamenti in materia di proporzione fra i fatti contestati ed il licenziamento.

Inoltre, ha ribadito altresì che i comportamenti sanzionati con licenziamento può essere esteso oltre gli esempi del CCNL (se si tratta di condotte comunque rispondenti al modello giuridico di giusta causa) oppure ridotto (se tra gli esempi ve ne sono taluni non rispondenti a tale modello legale). Invece, condotte pur astrattamente suscettibili d'integrare giusta causa ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se il contratto collettivo le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative.

Alla luce di tali principi, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva considerato legittimo il licenziamento.

Corte di cassazione, sez. lavoro, sentenza 16 marzo 2018 n. 6606

Uso dell'auto aziendale, licenziamento, illegittimità per mancanza di proporzione (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 1377/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento per giusta causa motivato da un presunto utilizzo abusivo dell'auto aziendale, utilizzata per rientrare a casa in pausa pranzo ed altresì per rientrare a casa a fine giornata lavorativa e per poi tornare al lavoro la mattina successiva.

La Suprema Corte ha in primo luogo ribadito i consolidati e ben noti principi giurisprudenziali in tema di proporzione del fatto contestato e sanzioni disciplinare.

Premesso ciò, la Cassazione ha confermato l'interpretazione fatta dalla Corte d'Appello di Napoli, basata su due considerazioni: a) l'utilizzo dell'autovettura nelle circostanze contestate non travalicava un concetto "lato" di uso del mezzo per motivi di lavoro; b) in ogni caso, anche a voler ritenere la condotta di rilievo disciplinare, la sanzione espulsiva non era proporzionata all'intensità dell'elemento soggettivo ed all'assenza di pregiudizio derivatone alla società.

In conclusione, la Cassazione ha così dichiarato il licenziamento illegittimo, con conseguente reintegra del lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 19 gennaio 2018 n. 1377

Sottrazione di somme di denaro, proporzione fra condotta e licenziamento (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n 26599/2017 ha confermato il licenziamento di un lavoratore addetto alla cassa di un bar, al quale era stato contestato di non aver battuto alcuni scontrini fiscali, con il contestuale ammanco di tali somme dalla cassa.

Tali addebiti erano stati accertati a seguito dell'acquisizioni di testimonianze.

Secondo la Suprema Corte il comportamento era di gravità tale da far considerare proporzionato il licenziamento, senza che fossero rilevanti la tenuità delle somme mancanti e l'assenza di precedenti sanzioni.

Corte di cassazione, sez. lavoro, sentenza 9 novembre 2017 n. 26599

Licenziamento, illegittimità qualora il contratto collettivo se prevede una sanzione conservativa (ante "legge Fornero")

La sentenza n 21062/2017 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore della FCA licenziato per aver fruito di un giorno di permesso ai sensi della legge n. 53/2000 per assistere la figlia di due anni, mentre invece risultava presente alla manifestazione sindacale tenutasi alla fabbrica di Pomigliano in occasione del noto referendum, come risultava dalle fotografie pubblicate del quotidiano "La Repubblica".

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento illegittimo ed ha pertanto cassato con rinvio la sentenza d'appello, dando precise indicazioni di diritto.

In particolare, dopo aver ribadito la consolidata giurisprudenza in materia di proporzione fra fatto contestato e sanzione, la Cassazione ha confermato l'illegittimità di un licenziamento comminato per fatti puniti con una sanzione conservativa dal contratto collettivo:

"Il fatto contestato e accertato, ai fini di una corretta applicazione del principio di proporzionalità (...) deve essere comparato con le sanzioni conservative (.....) in riferimento alle ipotesi (di assenza dal lavoro o di abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo ovvero giustificazione entro il giorno successivo) stabilite dall'art. 9 del CCNL di categoria."

Corte di cassazione, sez. lavoro, sentenza 11 settembre 2017 n. 21062.

Lavoratrice di supermercato che accredita sulla propria fidelity card punti per spese effettuate da clienti - licenziamento - valutazione della proporzione (ante "legge Fornero")

La sentenza n 18184/2017 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una cassiera di supermercato licenziata per aver accreditato indebitamente sulla propria carta punti l'importo della spesa fatta dai clienti, spendibile sotto forma di sconti per la somma di Euro 50.

La Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento, valutando in particolare la proporzionalità del licenziamento rispetto alla contestazione e giungendo alla conclusione che:

"Il giudice del merito ha correttamente fondato il suo giudizio di proporzionalità della sanzione sulla intensità del vincolo fiduciario sotteso alle mansioni di cassiera e sulla gravità, sotto il profilo oggettivo e soggettivo, di una condotta reiterata, consapevole e volontaria di trasgressione del regolamento aziendale che prevedeva la punibilità della infrazione commessa con il licenziamento. Tale giudizio è esente dalle critiche mosse giacché la tenuità del danno e la mancanza di precedenti disciplinari non sono circostanze in sé decisive, dovendo piuttosto verificarsi se l'inadempimento, complessivamente valutato, sia idoneo ad incidere sulla prognosi di futura correttezza dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa."

Corte di cassazione, sentenza 24 luglio 2017 n. 18184.

Licenziamento, principio di proporzione, sussistenza del fatto materiale ("legge Fornero")

La sentenza n 17723/2017 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore di una società di assicurazione con le mansioni di revisore con il compito di verificare il corretto andamento delle agenzie della società stessa, licenziato per gravi irregolarità durante le trasferte.

La Suprema Corte ha respinto il ricorso del lavoratore e confermato la sentenza della Corte d'Appello di Milano.

Il licenziamento è stato considerato illegittimo, in quanto alcune delle assenze contestate erano state autorizzate anche se non registrate; le altre assenze erano state accertate ma non erano così gravi da giustificare il licenziamento. Tuttavia, tale valutazione dei fatti - esistenti e giuridicamente rilevanti - e della conseguente sproporzione del licenziamento, non ha comportato la reintegra, ma soltanto un indennizzo monetario.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 18 luglio 2017 n. 17723.

Licenziamento, insussistenza del fatto, onere della prova, illegittimità ("Jobs Act")

Il Tribunale di Napoli, con sentenza del 27 giugno 2017, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per assenza ingiustificata.

Il Tribunale ha invece accertato che il lavoratore era stato invitato dal datore di lavoro a restare a casa in attesa di una successiva chiamata e successivamente era stato invitato a dimettersi con la promessa di una successiva riassunzione.

Pertanto, il fatto contestato è apparso in modo chiaro insussistente, anche se con prova indiretta (vale a dire con ragionamenti logico-deduttivi). La sentenza ha così dichiarato l'illegittimità del licenziamento stesso e la reintegra sul posto di lavoro.

Caso diverso, secondo la stessa sentenza, è invece quello in cui la prova dell'insussistenza del fatto sia equivoca o contraddittoria: il licenziamento sarebbe comunque illegittimo, ma spetterebbe solo la tutela indennitaria.

Tribunale di Napoli, sentenza 27 giugno 2017.

Licenziamento, fatto materiale e fatto giuridico ("legge Fornero")

La sentenza n. 13799/2017 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver postato su facebook commenti relativi al datore di lavoro, considerati dallo stesso come oltraggiosi e diffamatori.

La Corte d'Appello di Catanzaro aveva dichiarato il licenziamento illegittimo e reintegrato la lavoratrice. L'impresa aveva fatto ricorso in Cassazione, sostenendo che la legge n. 92/2012 stabiliva la reintegra sul posto di lavoro solo nel caso in cui il fatto materiale contestato sia inesistente.

Anche in questo caso, la Cassazione ha respinto la tesi del datore di lavoro e ha ribadito che "l'insussistenza del fatto contestato (...), comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché (anche) in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità)".

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 31/5/2017 n. 13799

Diritto di difesa in sede disciplinare, licenziamento, fatto materiale e fatto giuridico ("legge Fornero")

La sentenza n. 13383/2017 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato perché nella lettera di controdeduzioni ad una contestazione disciplinare aveva sostenuto che il superiore gerarchico "conduceva una guerra contro di lui", affermazione considerate dal datore di lavoro come "un ingiusto e grave nocimento all'onore, alla reputazione e all'immagine del suo superiore (...) e della società nel suo complesso."

La Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Napoli - che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo e reintegrato il lavoratore - respingendo il ricorso dell'impresa.

La Suprema Corte ha preso in esame - fra l'altro - i limiti posti al diritto di difesa e quindi la valenza materiale e giuridica del fatto contestato.

In ordine al diritto di difesa, ha dichiarato che non è condizionato ai requisiti di verità, continenza e pertinenza, che invece attengono ai diritti di cronaca e di critica; inoltre, ha escluso che la difesa potesse configurare inadempimenti contrattuali di sorta o peggio azioni delittuose.

Chiarito che il lavoratore ha esercitato un legittimo diritto di difesa, la Cassazione è passata alla valutazione del fatto contestato - affrontando la questione se la reintegra spetti anche nel caso d'inesistenza del fatto giuridico e non solo nel caso d'inesistenza del fatto materiale - e concludendo nei seguenti termini:

"Ritiene questa Corte di condividere la prima opzione interpretativa, secondo la quale nella locuzione "insussistenza del fatto contestato" il fatto deve intendersi in senso giuridico e non meramente materiale."

Licenziamento, intenzionalità del comportamento, fatto materiale e fatto giuridico ("legge Fornero")

La sentenza del Tribunale di Bari del 2/5/2017 ha affrontato il caso di una lavoratrice di un supermercato licenziata per giusta causa per la presunta appropriazione di una confezione di salmone del prezzo di euro 9,30.

La lavoratrice si è difesa sostenendo di aver semplicemente messo nella tasca del grembiule una confezione danneggiata e come tale ineditabile, ma di essersi poi dimenticata di porla nei resi.

Il Tribunale ha stabilito che il datore di lavoro non ha dimostrato l'intenzione di appropriarsi del bene, essendo possibile una mera distrazione, e ha considerato altresì le precedenti positive valutazioni della lavoratrice; pertanto ha ritenuto il fatto contestato insussistente, con conseguente illegittimità del licenziamento e reintegra della lavoratrice.

Tribunale di Bari, sentenza 2/5/2017

Licenziamento, fatto materiale e fatto giuridico ("Jobs Act")

La sentenza del Tribunale di Taranto del 21/4/2017 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa a seguito di violazione di disposizioni del datore di lavoro e per giustificato motivo oggettivo a seguito della mancanza di ordinativi.

Nel caso in esame la contestazione disciplinare mancava del tutto e pertanto il Tribunale ha dichiarato che la stessa procedura disciplinare fosse inesistente, con la conseguente insussistenza di qualunque fatto materiale. Egualmente, il giustificato motivo oggettivo posto ambiguamente come base alternativa al licenziamento, è stato considerato pretestuoso dal Tribunale.

Il Tribunale di Taranto ha così dichiarato il licenziamento nullo con conseguente reintegra, in quanto appariva come "un utilizzo distorto del potere datoriale di recesso che ne comporta la nullità per frode alla legge (...); l'intento fraudolento è costituito dalla volontà di sottrarsi alla tutela reale derivante dall'insussistenza materiale del fatto contestato."

Tribunale di Taranto, sentenza 21/4/2017

Licenziamento comminato ad un lavoratore che in sede di assunzione aveva taciuto un precedente licenziamento presso un'altra impresa, sproporzione, illegittimità (ante "legge Fornero").

Con la sentenza n. 27585/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore che era stato licenziato in quanto, nella compilazione di un questionario di assunzione, aveva taciuto di essere stato precedentemente licenziato da un'altra impresa.

Al riguardo, la Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Milano che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo

con conseguente reintegra sul posto di lavoro, in quanto la sanzione espulsiva era sproporzionata rispetto al fatto contestato.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 30/12/2016 n. 27585

Licenziamento comminato in assenza di contestazione, illegittimità per inesistenza del fatto ("legge Fornero").

Con la sentenza n. 25745/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore che era stato licenziato senza alcuna previa contestazione.

Al riguardo, la Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Trieste che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra sul posto di lavoro.

In particolare, la Cassazione ha stabilito che l'assoluta mancanza di contestazione "determina l'inesistenza della procedura (...) e non solo delle norme che lo disciplinano, con applicazione della tutela della reintegra. (...) Nella specie il fatto contestato non esiste a priori, sicché, anche sotto tale profilo, ne consegue la reintegra nel posto di lavoro."

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 14/12/2016 n. 25745

Licenziamento per abituali irregolarità dichiarato illegittimo con sentenza della Corte di Cassazione, reiterazione del licenziamento per gli stessi fatti indicati singolarmente, illegittimità ("legge Fornero").

Con la sentenza n. 647/2016, la Corte d'Appello di Venezia è ritornato su un caso di licenziamento reiterato dal datore di lavoro.

Si trattava di un direttore di una filiale di banca licenziato nel luglio 2012 per gravi e abituali irregolarità comportamentali (secondo quanto contestato, il direttore incaricava gli impiegati della filiale di fargli la spesa in orario di lavoro, faceva utilizzare agli stessi le proprie chiavi, password ed il badge per segnalare l'ingresso e l'uscita dal lavoro). Il contenzioso aveva percorso tutti i gradi di giudizio ed era stato definitivamente deciso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 23.669/2014 che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento e disposto la reintegra del lavoratore, in quanto i fatti contestati - in particolare l'abitudine e sistematicità degli stessi - non erano stati provati.

Nel dicembre 2014 - pochi giorni dopo il deposito della sentenza di Cassazione - la banca ha nuovamente licenziato il dipendente, per i medesimi fatti ma contestati singolarmente e non presentandoli come una condotta abituale; inoltre, erano stati aggiunti tre nuovi episodi rispetto alla precedente contestazione.

Il Tribunale di Padova e poi la Corte d'Appello di Venezia hanno dichiarato il secondo licenziamento nullo per abuso di diritto e motivo illecito, indicando - fra le altre - le seguenti ragioni.

In primo luogo, il datore di lavoro aveva esaurito il potere disciplinare con il primo licenziamento riguardante i medesimi fatti e già

dichiarato illegittimo. In secondo luogo, il licenziamento era ritorsivo, alla luce del contenuto e dell'immediatezza rispetto alla sentenza sul precedente licenziamento. In terzo luogo i nuovi episodi contestati apparivano di modesto rilievo e tali da far apparire sproporzionato il licenziamento.

Corte d'Appello di Venezia, sentenza 2/12/2016 n. 647

Licenziamento, limiti al diritto di critica al datore di lavoro, valutazione della proporzione fra comportamento e sanzione (ante "legge Fornero").

Con la sentenza n. 24260/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore di un ente di formazione, licenziato per giusta causa in quanto di fronte ad una platea di circa 200 persone, aveva sostenuto che l'ente organizzava dei "corsi fantasma".

La Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento, evidenziando i seguenti principi.

Il diritto di critica da parte del lavoratore deve esprimersi nel rispetto della verità oggettiva e quando si traduce in una condotta lesiva del decoro dell'impresa, costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 codice civile. Una volta accertata, tale violazione, la Cassazione ha ritenuto corretta la valutazione della proporzione fra fatto contestato e licenziamento, valutazione svolta dai giudici d'appello.

Infine, la Cassazione ha considerato irrilevante la mancata affissione del codice disciplinare in un caso - come quello di specie - di violazione di doveri fondamentali del lavoratore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 29/11/2016 n. 24260

Licenziamento, valutazione della giusta causa (ante "legge Fornero").

Con la sentenza n. 24030/2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa a seguito di un violento litigio con un altro lavoratore durante un'assemblea sindacale.

In particolare, la Cassazione ha ribadito i seguenti principi.

"La valutazione della giusta causa deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. nn. 1977/2016, 1351/2016, 12059/2015, 25608/2014).

Spetta, pertanto, al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non 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, assegnandosi, innanzi

tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente e dalla qualifica rivestita, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed in specie alla sua durata e all'assenza o presenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (v. ad es. Cass. nn. 2013/2012, 14586/2009)."

Nel caso concreto, secondo la Suprema Corte, gli accertamenti non sono stati adeguati ed ha pertanto cassato con rinvio la sentenza della di appello che dichiarava l'illegittimità del licenziamento stesso.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 24/11/2016 n. 24030

Licenziamento, fatto materiale e fatto giuridico ("legge Fornero")

La sentenza n. 18418/2016 della Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per un presunto comportamento "litigioso e maleducato" nei confronti dei colleghi, per aver rifiutato di concordare la riduzione di un superminimo salariale e per aver lamentato di essere vittima di mobbing. Il Tribunale di Bergamo e la Corte d'Appello di Brescia avevano dichiarato il licenziamento illegittimo e reintegrato il lavoratore, considerando i fatti contestati privi di valenza giuridica.

L'impresa aveva fatto ricorso in Cassazione, sostenendo che i fatti materiali contestati al lavoratore erano realmente avvenuti e ciò per la legge n. 92/2012 sarebbe sufficiente per negare la reintegra sul posto di lavoro.

La Cassazione ha respinto ancora una volta questa tesi, richiamando espressamente la tesi giuridica contenuta nella sentenza n. 20540/2015: *"l'irrelevanza giuridica del fatto contestato - pur accertato - equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione."* Peraltro, dopo il richiamo al tema del fatto materiale e del fatto giuridico, tale sentenza esclude ai fini della reintegra la rilevanza della proporzione fra fatto contestato e licenziamento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 20/9/2016 n. 18418

Licenziamento comminato dopo la scadenza del periodo di prova, illegittimità ("legge Fornero")

Con sentenza n. 16214/2016 la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un licenziamento ai sensi della legge "Fornero" n. 92/2012, intimato per mancato superamento del periodo di prova.

In particolare, il contratto di lavoro prevedeva un periodo di prova di 3 mesi; l'impresa aveva proposto una proroga di altri 2 mesi, proroga non sottoscritta dalla lavoratrice; al termine del periodo di prova - non contrattualizzato - era scattato il licenziamento.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Ancona, dichiarando il licenziamento illegittimo e disponendo la reintegra sul posto di lavoro.

Le argomentazioni svolte dalla Corte di Cassazione a motivazione della sentenza sono numerose.

In primo luogo, il patto di prova deve essere formalizzato per iscritto "ad substantiam" ai sensi dell'art. 2096 codice civile; nel caso concreto la proroga mancava della forma richiesta e come tale giuridicamente inesistente.

Inoltre, la Cassazione ha ripreso la tesi della sentenza n. 5404/2013 (relativa ad un caso antecedente alla "legge Fornero"), secondo la quale l'invalidità della pattuizione del periodo di prova rendeva privo di causa il licenziamento motivato dal mancato superamento del periodo di prova. La mancanza di causa comporta il diritto alla reintegra anche ai sensi della "legge Fornero" del 2012.

Tale motivazione - che deriva dal giudizio secondo cui "il richiamo al mancato superamento del periodo di prova è totalmente inidoneo a costituire giusta causa o giustificato motivo" - è di estremo interesse, in quanto appare estensibile anche alle previsioni del cosiddetto "Jobs Act" del 2015.

Per completezza, la citata sentenza n. 5404/2013 della Cassazione riguardava il caso di un licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, dichiarato privo di giusta causa in quanto la lettera di assunzione non precisava le mansioni che dovevano essere svolte.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 3/8/2016 n. 16214

Licenziamento, principio della proporzione (ante "legge Fornero").

La sentenza n. 11630/2016 della Corte di Cassazione affronta il principio della proporzione fra fatti contestati e licenziamento secondo la disciplina vigente prima della "legge Fornero".

Il fatto riguardava il licenziamento comminato nei confronti di un dipendente comunale per irregolarità nella registrazione dell'orario di lavoro.

La sentenza della Corte d'Appello di Torino aveva dichiarato il licenziamento illegittimo e aveva pertanto disposto la reintegra del lavoratore, in quanto il licenziamento "difettava del requisito di proporzionalità", in quanto a fronte di 18 ore lavorative registrate in forma irregolare risultavano circa 300 ore di straordinario non retribuito.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza di appello e la conseguente reintegra, affermando che

"la Corte territoriale non ha operato alcuna compensazione tra le diciotto ore che sarebbero state impropriamente registrate e le ore prestate in più rispetto al normale orario di servizio, ma ha solo fatto riferimento all'orario di lavoro in concreto osservato, ai fini della formulazione del giudizio di proporzionalità tra infrazione contestata e sanzione. Giudizio di proporzionalità fondato anche sull'assenza di precedenti disciplinari e sull'avvenuto raggiungimento degli obiettivi conseguiti anche nel periodo oggetto della contestazione disciplinare."

La sentenza è nel solco della giurisprudenza in materia di proporzionalità nei licenziamenti, consolidata prima dell'entrata in vigore dalla legge "Fornero" n. 92/2012.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 7/6/2016 n. 11630

Licenziamento, principio della proporzione ("legge Fornero")

La sentenza n. 10950/2016 della Corte di Cassazione affronta il principio della proporzione fra fatti contestati e licenziamento secondo la disciplina della "legge Fornero".

Il fatto riguardava un licenziamento comminato per violazioni dell'orario di lavoro. La sentenza della Corte d'Appello di Roma aveva confermato il licenziamento, senza affrontare il tema della proporzione in quanto non era stato oggetto di uno specifico motivo di reclamo.

La Suprema Corte ha cassato la sentenza di appello, affermando che *"per costante giurisprudenza di questa Corte Suprema, il giudice di merito, investito del giudizio circa la legittimità d'un provvedimento disciplinare, deve necessariamente valutare la sussistenza o meno del rapporto di proporzionalità tra l'infrazione del lavoratore e la sanzione irrogatagli, a tal fine tenendo conto delle circostanze oggettive e soggettive della condotta del lavoratore e di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art. 2119 c.c. - richiamato dall'art. 1 della legge n. 604/66 - alla fattispecie concreta."*

La sentenza appare di sicuro interesse, in quanto consolida la giurisprudenza che considera attuale il principio della proporzionalità nei licenziamenti disciplinati dalla legge "Fornero" n. 92/2012.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza n. 10950/2016

licenziamento per giusta causa, proporzione fra fatto contestato e sanzione (ante "legge Fornero").

Con sentenza n. 7419/2016 la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore di una società di navigazione licenziato che se era presentato al lavoro in ritardo.

In particolare, secondo il datore di lavoro, la giustificazione addotta per il ritardo (protrarsi della prestazione lavorativa nella sera precedente fino alle 23.30, a causa del ritardo di altre navi e di un incidente verificatosi durante l'imbarco del carico) era risultata mendace e come tale aveva fatto cadere il vincolo fiduciario.

Il Tribunale di Napoli e la Corte d'Appello di Napoli avevano confermato il licenziamento.

La Suprema Corte, invece, ha osservato come la sentenza d'appello mancava di *"una compiuta analisi in ordine alla gravità del fatto contestato, alla sua idoneità a ledere il vincolo fiduciario (anche in relazione alla successiva condotta sostanziata nella menzogna). In particolare risulta omesso l'apprezzamento del grado della colpa o dell'elemento intenzionale, così come anche la valutazione della*

rilevanza dell'omissione in relazione al ruolo assegnato al lavoratore e alle mansioni affidategli."

Di conseguenza, la Suprema Corte ha cassato la sentenza con rinvio alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione, che dovrà attenersi al principio di diritto sopra esposto.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza n. 7419 del 14/4/2016

Licenziamento per furto di scarsissimo valore, illegittimità (ante "legge Fornero").

Con sentenza n. 6764 del 12 aprile 2016 la Corte di Cassazione ha ritenuto eccessivo, annullandolo, un provvedimento di licenziamento di una impresa che aveva inteso punire un proprio capo reparto che non aveva pagato in cassa alcune rondelle metalliche di valore pari a 2,90 euro.

La sentenza non ha fatto altro che confermare quanto deciso dal giudice di primo grado e da quello di appello.

I tre gradi di giudizio non sono riusciti ad accertare se il lavoratore, mettendo a posto gli scaffali, aveva inserito nella propria tasca le rondelle metalliche per una sorta di riflesso condizionato o per proprie necessità personali.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 12/04/2016 n. 6764

Rifiuto di lavoro nel giorno di domenica, sanzioni disciplinari, principio della proporzione (ante "legge Fornero").

Con sentenza n. 3416/ 2016, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore delle Poste Italiane che si era rifiutato per motivi religiosi di prestare la propria attività lavorativa di domenica.

Il lavoratore era stato coinvolto in un sistema di turni domenicali organizzato dall'impresa in forma unilaterale, senza alcun accordo sindacale; pur assentandosi di domenica, si era presentato al lavoro nei giorni feriali previsti come giorni di riposo compensativo. A fronte di ciò era stato sanzionato prima con un multa e poi con la sospensione dal servizio per un giorno.

Il Tribunale e poi la Corte d'Appello di Milano avevano derubricato le sanzioni in quanto sproporzionate; la sproporzione emergeva considerando le motivazioni psicologiche del lavoratore, la buona volontà del lavoratore che si era presentato in servizio nei giorni di riposo compensativo, la previsione del decreto legislativo n. 66/2003 che prevede il diritto a un giorno di riposo dopo 6 giorni consecutivi di lavoro.

La Suprema Corte ha ritenuto conforme all'art. 2106 codice civile le argomentazioni dei giudici di merito in ordine all'elemento psicologico, *"poiché nella valutazione complessiva della proporzionalità tra l'infrazione e la sanzione irrogata rientra non solo l'illiceità in senso oggettivo della condotta, ma anche l'intensità o - come nella specie - la tenuità dell'elemento psicologico del lavoratore."*

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 22/02/2016 n. 3416

Licenziamento, valutazione della proporzione con il fatto contestato (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con le due sentenze n. 24530/2015 e n. 25044/2015 ha esaminato la questione della proporzione fra fatto contestato e licenziamento per giusta causa; entrambi i casi erano disciplinati dalla legge n. 300/1970 prima delle modifiche apportate dalla legge "Fornero" n.92/2012.

Gli esiti sono opposti.

Sentenza n. 25044/2015.

Il caso riguardava il licenziamento di un lavoratore licenziato per essersi impossessato nel magazzino aziendale di una tanica di benzina del valore di 7 euro.

In questo caso la Suprema Corte ha confermato il licenziamento: *"Nell'accertare la proporzionalità fra illecito disciplinare e sanzione applicata, ha valutato la gravità del fatto, in considerazione anche della sua reiterazione in due occasioni e del grado di affidamento richiesto dalle mansioni affidate, che comportavano la disponibilità di valori aziendali. Né osta l'esiguo danno patrimoniale arrecato (...) in relazione al profilo del valore sintomatico che lo stesso può assumere rispetto ai futuri comportamenti del lavoratore e quindi all'incidenza sul rapporto fiduciario, (...) cosicché la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento."*

Sentenza n. 24530/2015.

Il caso riguardava il licenziamento di un lavoratore di un supermercato licenziato per essersi impossessato di un portatелефonino del valore di 3 euro.

La Suprema Corte ha cassato senza rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Palermo, dichiarando il licenziamento illegittimo, sulla base della seguente argomentazione: *"tenuto conto dell'unicità dell'episodio, della particolare modestia del prodotto sottratto, dell'anzianità del lavoratore (16 anni senza sanzioni disciplinari) la sanzione disciplinare espulsiva appare obiettivamente sproporzionata e non può essere giustificata sulla sola base della condotta dopo la sottrazione del bene che comprova solo lo stato di agitazione del lavoratore. Il fatto ben poteva essere idoneamente sanzionato con una misura diversa dall'estremo ratio del recesso per giusta causa."*

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenze 11/12/2015 n. 25044 e 2/12/2015 n. 24530

Licenziamento, mancata prova dei fatti, illegittimità ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 23073/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per una presunta ed ingiustificata emissione di scontrini non fiscali dalla cassa di una piscina, emissioni non seguite dal relativo incasso. Il licenziamento risale al settembre 2012 ed è quindi disciplinato dalla "legge Fornero" del 2012.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Bologna, che – al pari della sentenza del Tribunale di Bologna – aveva stabilito l'illegittimità del licenziamento e la reintegra della lavoratrice.

In particolare, La Cassazione ha confermato che i fatti addebitati non sono stati provati dal datore di lavoro: *"i giudici d'appello hanno osservato che, a fronte della contestazione di un'abnorme emissione di scontrini non fiscali, non era stata raggiunta la prova della sistematicità della condotta, della sua volontarietà e ascrivibilità al lavoratore, mentre, con riguardo ai due episodi accertati (...) non vi era prova certa dell'impossessamento delle relative somme, essendo rimasto accertato un mal funzionamento dell'apparecchio (...) e l'avvicendamento di dipendenti alla cassa senza previa quadratura della stessa"*.

Il ricorso presentato in Cassazione dall'impresa, sosteneva la tesi per cui il numero degli scontrini non fiscali emessi fosse sufficiente come giusta causa di licenziamento, senza necessità di altre valutazioni. La tesi datoriale era quindi nel senso che nell'ambito della "legge Fornero" fosse sufficiente il mero fatto materiale, a prescindere sia dalla valenza giuridica dello stesso, sia da qualunque valutazione della proporzione fra il fatto contestato ed il licenziamento. La tesi in questione è stata del tutto negata dalla Cassazione: il fatto materiale dell'emissione di scontrini non fiscali è insignificante se non c'è prova del conseguente fatto giuridico della conseguente appropriazione di denaro.

Alla luce di quanto sopra, la Cassazione ha confermato la reintegra della lavoratrice.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 11/11/2015 n. 23073

Irregolarità nell'utilizzo della casella di posta elettronica aziendale e di internet, previsione di una sanzione conservativa nel codice disciplinare, proporzione fra fatto contestato e sanzione, illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 22353/2015, la Corte Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver utilizzato la casella di posta elettronica per scopi personali ed ha navigato in internet in orario di lavoro. Si precisa che la normativa di riferimento è quella antecedente alla legge "Fornero" n. 92/2012.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila e ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento, sotto due distinti profili.

In primo luogo, la contrattazione collettiva di riferimento prevedeva per "l'uso improprio di strumenti aziendali" - al quale si è ricondotta l'infrazione - una sanzione conservativa e non il licenziamento.

In secondo luogo, a fronte dell'accertamento di come il lavoratore non abbia sottratto una quantità di tempo rilevante alla propria prestazione lavorativa, la Suprema Corte ha ritenuto corrette le

conclusioni della Corte d'Appello circa la sproporzione fra fatto contestato e licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.22353 del 02/11/2015

Licenziamento, mancata prova dei fatti, illegittimità (ante legge Fornero)

Con la sentenza n. 20728/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver abbandonato il posto di lavoro per guardare dei film pornografici in orario di lavoro. Il licenziamento risale al 2008 ed è quindi antecedenti alla "legge Fornero" del 2012.

I fatti accertati si riducevano al fatto che alcuni sorveglianti avevano accertato la presenza del lavoratore in un locale dell'impresa ed avevano perquisito l'armadietto che ivi si trovava, trovando un computer ed alcuni DVD pornografici.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello che dichiarava illegittimo il licenziamento, in quanto gli elementi raccolti contro il lavoratore non erano *"sufficienti a fondare la certezza che durante l'orario di lavoro il dipendente si fosse dedicato alla visione dei filmati potendo, tutt'al più, alimentare il sospetto che ciò possa essere avvenuto, che però non è idoneo a ritenere provato l'addebito"*.

La Cassazione ha altresì osservato come *"le asserite ammissioni del dipendente restavano, poi, circoscritte a quelle riportate nella lettera di giustificazioni, ossia di avere visto un filmato durante la pausa pranzo, dato che la compiuta istruzione non aveva offerto elementi ulteriori, e la circostanza riconosciuta è certamente diversa dall'aver impiegato l'orario lavorativo in attività diverse dalla prestazione"*.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 14/10/2015 n° 20728

Fatto materiale e fatto giuridico nel licenziamento per giusta causa, distinzione, illegittimità del licenziamento (legge Fornero)

La Corte di Cassazione, con le due sentenze n. 20540/2015 n. 20545/2015 emanate nello stesso giorno, ha esaminato due casi di licenziamenti per giusta causa comminati ai sensi della legge "Fornero" n.92/2012.

Sentenza n. 20540/2015

I fatti contestati riguardavano un presunto comportamento "vessatorio e vendicativo" di una lavoratrice nei confronti dell'amministratore delegato della società datrice di lavoro; tale comportamento si sarebbe manifestato con doglianze, insinuazioni e polemiche esternate nei confronti di altri dirigenti e con i vertici della società.

Il Tribunale di Milano aveva dapprima confermato il licenziamento, ma successivamente la Corte d'Appello di Milano l'aveva dichiarato illegittimo, in quanto il comportamento contestato non aveva rilevanza disciplinare.

La società presentava ricorso in Cassazione, sostenendo in particolare che i fatti contestati erano realmente avvenuti e che la valutazione giuridica dei fatti stessi era estranea alla nuova formulazione della "legge Fornero".

La Suprema Corte ha dichiarato che *"l'irrelevanza giuridica del fatto equivale alla sua inesistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione"* respingendo così il ricorso e confermando l'illegittimità del licenziamento in questione.

Sentenza n. 20545/2015

I comportamenti addebitati al lavoratore (dipendente TELECOM) nelle lettere di contestazione furono: l'inserimento nel sito internet e nel profilo Facebook di un'impresa di ristorazione, dei numeri di telefono mobile e di fax assegnati al lavoratore stesso dal datore di lavoro; inoltre l'aver indicato la TELECOM come cliente dell'impresa di ristorazione. Il datore di lavoro giustificò il licenziamento con un presunto "grave nocumento morale o materiale" arrecato all'azienda da tali comportamenti.

La Cassazione ha osservato come l'accertamento del "nocumento grave" sia necessario al fine di stabilire l'esistenza dell'illecito disciplinare in questione: *"l'accertamento della sua mancanza determina quell'insussistenza del fatto addebitato al lavoratore, prevista dalla legge (...) quale elemento costitutivo del diritto al ripristino del rapporto di lavoro"*.

Nella sentenza impugnata non si riscontrava l'accertamento dei fatti costituenti "un grave danno", mancava quindi uno degli elementi costitutivi dell'illecito disciplinare e di conseguenza la sentenza è stata cassata con rinvio ad altro giudice, che dovrà attenersi al principio di diritto enunciato dalla Suprema Corte.

Si tratta di due sentenze di estrema importanza, sotto diversi punti di vista.

In primo luogo, la sentenza n. 20540/2015 affronta il tema della distinzione fra fatto materiale e fatto giuridico alla base di una contestazione disciplinare, che al pari del principio di proporzione fra fatti contestati e sanzione è un argomento decisivo per stabilire la legittimità o meno del licenziamento ai sensi della legge del 2012 e disporre di conseguenza la reintegrazione del lavoratore. La Cassazione, come abbiamo visto, accoglie la tesi proposta dal Tribunale di Bologna con la nota ordinanza del 15/10/2012.

In secondo luogo, la citata sentenza potrebbe addirittura mettere in discussione una delle norme più dubbie del decreto legislativo n. 23/2015, "jobs act", che prevede la reintegra sul posto di lavoro solo nel caso in cui il fatto materiale contestato sia inesistente. L'affermazione che l'irrelevanza giuridica del fatto equivale alla sua inesistenza materiale, appare infatti applicabile anche al nuovo ed insidiosissimo testo del "jobs act".

Infine, la sentenza n. 20545/2015 nega l'esistenza del fatto contestato solo quando è provata l'esistenza di tutti gli elementi costitutivi previsti dalla legge o dal contratto collettivo: nel caso concreto non era provato il "grave danno" ed il licenziamento è stato quindi dichiarato illegittimo. Anche in questo caso, la tesi sostenuta dalla Cassazione è applicabile alla norma del "jobs act" che abbiamo citato.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 20540 e n. 20545 del 13/10/2015

Irregolarità nell'erogazione del credito, mancata previsione nel codice disciplinare, proporzione fra fatto contestato e sanzione, legittimità ("Legge Fornero")

Con sentenza n. 17366/2015, la Corte di Cassazione, ha affrontato il caso del licenziamento di un direttore di banca responsabile di gravi irregolarità nell'erogazione del credito (concessione di anticipi sulla base di semplici fotocopie di fatture e delibere di mutui per importi superiori a quelli consentiti).

La Suprema Corte ha considerato irrilevante che il "codice disciplinare" non fosse affisso nei locali della filiale, in quanto il comportamento del lavoratore rappresentava una violazione delle norme basilari dell'attività creditizia.

Inoltre, ha considerato come corretta ed esaustiva la valutazione fatta dalla Corte d'Appello di Napoli della proporzione fra condotta sanzionata e licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17366 del 02/09/2015

Sproporzione fra fatti contestati e licenziamento, illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 15058/2015, la Corte di Cassazione ha nuovamente affrontato la questione della proporzione fra fatti contestati al lavoratore e licenziamento. La causa era antecedente all'entrata in vigore delle nuove norme sui licenziamenti della legge "Fornero" n. 92/2012, tuttavia le argomentazioni della Corte di Cassazione appaiono applicabili anche alle norme del 2012.

Il fatto all'origine del licenziamento era il furto di alcuni generi alimentari (4 merendine, 4 bevande e un gelato) di valore meno che modesto da parte di 5 lavoratori di un supermercato; il furto in questione era stato accertato con sentenza penale; i lavoratori erano stati quindi licenziati.

Il Tribunale di La Spezia (con sentenza del 2010) e la Corte d'Appello di Genova (con sentenza del 2012) avevano dichiarato illegittimi i licenziamenti, con conseguente reintegra dei lavoratori; il datore di lavoro aveva quindi presentato ricorso in Cassazione, sostenendo in particolare che il fatto contestato era indubitabile - in quanto accertato da una sentenza penale - e che per tale fatto il contratto collettivo di riferimento prevedeva il licenziamento per il furto di beni aziendali.

La Suprema Corte ha premesso come l'accertamento del fatto materiale - nel caso in esame - fosse un campo comune al giudizio penale ed al giudizio del lavoro, ma i due giudizi restavano comunque autonomi nelle valutazioni giuridiche.

La Cassazione ha dichiarato altresì che le norme contrattuali non possono vincolare il giudice del lavoro, in quanto il medesimo deve in primo luogo accertare proprio la legittimità delle norme contrattuali. Nel caso concreto, si trattava di accertare la conformità all'art. 2106 codice civile che stabilisce il principio di proporzione fra fatto contestato e sanzione; tale valutazione ha comportato la nullità delle norme contrattuali che prevedevano il licenziamento per condotte assoggettabili, ai sensi dell'art. 2106 c.c., solo a sanzioni conservative.

La Cassazione ha quindi argomentato come il giudice del lavoro debba altresì valutare la gravità dell'infrazione sotto il profilo oggettivo e soggettivo e sotto quello della futura affidabilità del dipendente a rendere la prestazione lavorativa.

Una volta accertato che la sentenza della Corte d'Appello di Genova aveva correttamente svolto e motivato tutte le valutazioni sopra descritte, la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso del datore di lavoro, confermando l'illegittimità dei cinque licenziamenti.

Si tratta di una sentenza di notevole interesse ed attualità. Le argomentazioni sono svolte a partire da principi di portata assolutamente generale, quali la supremazia della legge sui contratti collettivi di lavoro e la proporzionalità fra fatti contestati e sanzioni: inoltre, riprendono la distinzione fra fatto materiale e fatto giuridico. Tutto ciò appare applicabile anche alle norme sui licenziamenti introdotti dalla legge "Fornero" del 2012; il testo del "jobs act" del 2015 appare invece bloccante rispetto a tali elaborazioni giurisprudenziali.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15058 del 17/07/2015

Accettazione di regali dai clienti, mancata previsione nel codice disciplinare, proporzione fra fatto contestato e sanzione, legittimità ("legge Fornero")

Con sentenza n. 14446/2015, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato ad un quadro direttivo di banca che accettava regali di valore dai clienti.

Trattasi di licenziamento ai sensi della "legge Fornero" n. 92/2012.

La Suprema Corte ha considerato irrilevante che il comportamento sanzionato non fosse espressamente previsto nel "codice disciplinare", in quanto il comportamento del lavoratore rappresentava una violazione del "minimo etico" immediatamente percepibile come tale.

Inoltre, ha considerato come corretta ed esaustiva la valutazione fatta dalla Corte d'Appello di Roma della proporzione fra condotta sanzionata e licenziamento. Tale aspetto è da segnalare, in quanto dimostra l'attualità del principio di proporzione di cui all'art. 2106 codice civile anche nei licenziamenti disciplinati dalla legge "Fornero" del 2012.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 14446 del 10/07/2015

Sproporzione fra fatti contestati e licenziamento, illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 13158/2015, la Corte di Cassazione ha nuovamente affrontato la questione della proporzione fra fatti contestati al lavoratore e licenziamento. La causa era antecedente all'entrata in vigore delle nuove norme sui licenziamenti della legge "Fornero" n. 92/2012, tuttavia le argomentazioni della Corte di Cassazione appaiono applicabili anche alle norme del 2012.

La causa riguardava il licenziamento di un infermiere di una struttura pubblica, che aveva svolto la propria attività anche presso un centro privato convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Dapprima, il Tribunale di Venezia aveva dichiarato illegittimo il licenziamento, ritenendo che i fatti contestati non fossero di gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva. Successivamente la Corte di Appello di Venezia aveva ribaltato la sentenza di primo grado, considerando il licenziamento giustificato.

Il lavoratore aveva proposto ricorso per cassazione e la Suprema Corte, con la sentenza n. 13158/2015, ha accolto il ricorso.

E' principio consolidato della giurisprudenza di legittimità - ha ricordato la Corte - che in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione 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, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, 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.

Non è sufficiente, per ritenere giustificato un licenziamento, che una disposizione di legge sia stata violata dal lavoratore o che un obbligo contrattuale non sia stato dal medesimo adempiuto, occorrendo pur sempre che tali violazioni siano di una certa rilevanza e presentino i caratteri in precedenza enunciati. A tal riguardo, va assegnato rilievo all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo.

La Suprema Corte ha escluso che le argomentazioni della sentenza di appello siano idonee a sorreggere la decisione. Infatti la Corte d'Appello, nel ritenere che nella condotta del dipendente fosse ravvisabile un conflitto d'interessi e che tale condotta comportasse frequenti modifiche nell'orario di lavoro con conseguenti disservizi, non considera che i cambi di turno, come risulta dalle dichiarazioni dei testi, venivano effettuati praticamente da tutti i colleghi del ricorrente, previo avviso all'infermiere coordinatore o al suo sostituto.

Tanto meno - ha osservato la Cassazione - la sentenza impugnata spiega il tipo di disservizi che il cambio di orario comportava per la struttura pubblica, una volta che tale cambio veniva comunicato in anticipo. Quanto alla gravità della condotta, la Corte territoriale, nel ritenere "apprezzabile il tempo dedicato" alla struttura privata, non considera che sin trattava di 20 - 24 ore mensili. In ordine, poi, all'elemento soggettivo, se è vero che la esclusività del rapporto era prevista dal contratto individuale e da fonti normative, sussistevano deroghe a tale divieto. Infine, la Corte d'Appello non ha fatto alcun riferimento alle "responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente", al "grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi", alla "sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore" ed ai precedenti disciplinari, criteri questi previsti dalla contrattazione di categoria, ai fini del rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza.

La Cassazione ha pertanto accolto il ricorso del lavoratore, con la conseguente cassazione della sentenza impugnata.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 13158 del 25/06/2015

Proporzione fra il fatto contestato e la sanzione (ante "legge Fornero")

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 ("legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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

Licenziamento disciplinare, proporzione fra il fatto contestato e il licenziamento (ante "legge Fornero")

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 (pure riportata sul presente sito).

Vista l'importanza della pronuncia, la riportiamo per esteso in allegato.

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

Valutazione della recidiva (ante "legge Fornero")

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: distinzione e valutazione del fatto materiale e fatto giuridico, proporzione fra il fatto contestato e il licenziamento ("legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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 (ante "legge Fornero")

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'analogo inadempimento, commesso 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

PARTE 5 - LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI IN SENSO LATO, LICENZIAMENTI RITORSIVI, LICENZIAMENTI VIZIATI DA MOTIVO ILLECITO DETERMINANTE

Diritto di critica; licenziamento ritorsivo, nullità e reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31395/2019, ha dichiarato nullo in quanto ritorsivo un licenziamento comminato ad un delegato sindacale per aver rilasciato un'intervista ad un giornale locale in cui criticava il trasferimento di un collega di lavoro ad altro comune, con conseguenti difficoltà nell'espletare il servizio di raccolta rifiuti per il quale l'impresa datrice di lavoro aveva ottenuto un appalto.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili ed esaustive le argomentazioni svolte nella sentenza della Corte d'Appello di Genova, su due punti in particolare. In primo luogo, era stato accertato il rispetto della c.d. continenza sostanziale della di critica (in ordine alla veridicità dei fatti dichiarati) e dell'ulteriore requisito della continenza formale (non essendo stati utilizzati toni dispregiativi, volgari, denigratori, polemici), senza che vi fosse alcuna condotta gravemente lesiva della reputazione né alcuna violazione dei doveri fondamentali alla base dell'ordinaria convivenza civile. In secondo luogo, si era accertato il carattere ritorsivo del licenziamento, in quanto l'unico motivo che aveva giustificato il licenziamento - ossia il rilascio di dichiarazioni ritenute gravissime, lesive e foriere di danni per l'azienda - si era rilevato insussistente.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 dicembre 2019, n. 31395

Licenziamento privo di giustificazione, intimato in occasione del rientro del lavoratore da una lunga malattia; carattere ritorsivo ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23583/2019, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per un presunto giustificato motivo oggettivo al rientro da una lunga assenza per malattia.

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento nullo in quanto ritorsivo, con conseguente diritto alla reintegra, come già aveva stabilito la Corte d'Appello di Firenze.

La Cassazione ha premesso come l'intento ritorsivo debba presentare efficacia esclusiva nel determinare la volontà di licenziare il lavoratore, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo. E ciò sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussista.

Nel caso in esame, la Cassazione ha ritenuto che l'intento ritorsivo era dimostrato per presunzioni, non soltanto dalla contiguità temporale tra rientro in servizio e intimazione del recesso e dall'infondatezza del

motivo oggettivo, ma anche a seguito di una valutazione complessiva della vicenda e in applicazione delle comuni regole di esperienza.

**Corte di Cassazione sez. Lavoro, sentenza 23 settembre 2019
n. 23583**

Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, dissimulazione d'intento ritorsivo ("jobs act")

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 23/8/2019, ha affrontato il caso di un lavoratore assunto con il regime del cosiddetto "jobs act" e licenziato per il mancato superamento del periodo di prova.

Il giudice ha osservato come il licenziamento sia avvenuto in data 4 settembre 2018, dopo uno scambio di numerose e-mail e messaggi WhatsApp fra il lavoratore e la società in ordine al pagamento delle ore di lavoro straordinario, scambio iniziato ad agosto e continuato sino al giorno prima del licenziamento.

Secondo il giudice, considerando i fatti e la sequenza temporale degli stessi, il licenziamento è in realtà avvenuto unicamente come ingiusta reazione alle legittime richieste avanzate dal lavoratore e come tale ritorsivo.

Pertanto, la pronuncia del Tribunale ha dichiarato nullo il licenziamento con conseguente reintegra.

Tribunale di Milano, sentenza 23/8/2019

Licenziamento ritorsivo, valutazione delle prove ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Bologna, con la sentenza n. 406 del 30 aprile 2019, ha affrontato il caso di un presunto licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

I giudici hanno accertato non solo che i motivi del licenziamento - calo del fatturato - erano insussistenti, ma anche che il licenziamento seguiva ad una serie di comportamenti scorretti da parte del datore di lavoro, fra le quali: l'invio di lettere pretestuose e senza seguito disciplinare, presentazione di una querela infondata, mancato pagamento di straordinari e ritardato pagamento delle retribuzioni mensili con conseguenti azioni legali.

La Corte d'Appello ha effettuato una valutazione complessiva e in concatenazione tra loro di tali indizi ed ha pertanto considerato ritorsivo il licenziamento, con conseguente illegittimità dello stesso e reintegra del lavoratore.

Corte d'Appello di Bologna, sentenza 30/4/2019

Licenziamento per superamento del periodo di comparto, dissimulazione d'intento discriminatorio ("legge Fornero")

Il Tribunale di Bologna, con ordinanza del 23/1/2019, ha affrontato il caso di un lavoratore di un'impresa di costruzioni licenziato per superamento del periodo di comparto.

Il giudice ha ritenuto che vi fosse un nesso di causalità – o che almeno fosse altamente probabile – fra le gravi condizioni di salute psichica e fisica del lavoratore e la situazione lavorativa. In particolare, il giudice ha accertato numerosi atti di demansionamento e di vessazione – anche con la comminazione di sanzioni disciplinari pretestuose - da parte dell'azienda che appaiono causa delle difficoltà di salute del lavoratore.

Pertanto, secondo la pronuncia del Tribunale, il licenziamento sarebbe avvenuto attuando una discriminazione indiretta, mirata a colpire un lavoratore con problemi di salute psichica derivanti da precedenti comportamenti aziendali; la logica conseguenza è stata la dichiarazione d'illegittimità del licenziamento con conseguente reintegra.

Tribunale di Bologna, ordinanza 23/1/2019

Licenziamento ritorsivo, infondatezza, valutazione della giusta causa ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 17522/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, ma che invece eccitava un'azione discriminatoria causata dalle denunce sporte dal lavoratore ai sindacati.

Il Tribunale e la Corte d'Appello di Brescia avevano considerato il licenziamento legittimo, in quanto la discriminazione non era stata provata.

La Suprema Corte, ha cassato con rinvio la sentenza d'appello: non c'erano prove sulla discriminazione, ma i giudici di merito dovevano comunque valutare in ogni caso la sussistenza o meno del giustificato motivo addotto dal datore di lavoro.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 4/7/2018 n. 17522

Licenziamento adottato al rientro dalla malattia, ritorsione ("legge Fornero").

La Corte d'Appello di Firenze, con sentenza del 28 novembre 2017, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (soppressione delle lavorazioni alle quali era addetto) dopo un'assenza per malattia di circa 6 mesi.

La Corte d'Appello – in primo luogo - ha considerato insussistente il giustificato motivo, in quanto il lavoratore svolgeva altre mansioni oltre a quelle sopresse ed in ogni caso era stato assunto un altro dipendente.

In secondo luogo, ha ritenuto il licenziamento ritorsivo, in considerazione del breve lasso di tempo seguito al rientro in servizio. In particolare, i giudici hanno ritenuto – in linea con la giurisprudenza di Cassazione - che la ritorsione può essere accertata anche in base ad un'unica presunzione, purché grave e precisa e tale da far escludere altre motivazioni lecite.

Pertanto, la sentenza ha dichiarato la nullità del licenziamento e la reintegra sul posto di lavoro.

Corte d'Appello di Firenze, sentenza 28 novembre 2017

Licenziamento seguito alla richiesta della lavoratrice di regolarizzare il contratto di lavoro; licenziamento ritorsivo ("Jobs Act").

Il Tribunale di Ravenna, con sentenza del 26 ottobre 2017, ha affrontato il caso di una lavoratrice assunta come cameriera in un bar con contratto di apprendistato e in seguito licenziata per giustificato motivo oggettivo (presunta riduzione del personale, ma in realtà la lavoratrice era stata sostituita con una nuova assunzione).

In causa è emerso che la lavoratrice aveva chiesto la trasformazione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato, in quanto era stato stipulato senza la prescritta forma scritta e non aveva comportato alcuna attività formativa. Dopo tale richiesta, a stretto giro, il titolare aveva licenziato la lavoratrice.

Il Tribunale ha pertanto disposto con sentenza:

la trasformazione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato, con la relativa corresponsione delle differenze retributive;

dichiarato il licenziamento nullo in quanto ritorsivo con conseguente reintegra sul posto di lavoro; in particolare, il giudice ha accertato l'assenza di qualunque motivazione che non fosse la ritorsione contro le richieste della lavoratrice.

Tribunale di Ravenna, sentenza 26 ottobre 2017

Licenziamento discriminatorio di un dirigente donna con retribuzione inferiore a quella dei colleghi uomini ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Torino, con la sentenza del 25 settembre 2017, ha affrontato il caso di una dirigente donna licenziata per un presunto motivo oggettivo (situazione di crisi aziendale).

La Corte d'Appello ha dichiarato il licenziamento nullo in quanto discriminatorio, per violazione delle norme di cui al decreto legislativo n. 198/2006. In particolare, i giudici hanno constatato l'assenza di motivazioni nella scelta di licenziare l'unico dirigente donna nell'impresa e per di più sostituirla con un altro dirigente neoassunto, uomo e con stipendio maggiore. Inoltre, hanno considerato il licenziamento stesso come consequenziale ai precedenti atti di discriminazione rispetto agli altri dirigenti uomini, che percepivano stipendi più elevati in presenza di un grado eguale ed anche inferiore.

A fronte della nullità del licenziamento discriminatorio e delle discriminazioni retributive, la sentenza ha ordinato la reintegra sul

posto di lavoro e l'adeguamento dello stipendio a quello dei dirigenti uomini di pari grado.

Corte d'Appello di Torino, sentenza 25 settembre 2017

Licenziamento discriminatorio del lavoratore padre ("Jobs Act")

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 18 settembre 2017, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (presunta soppressione del posto di lavoro); il lavoratore era stato assunto dopo il marzo 2015, pertanto era applicabile il regime di cui al decreto legislativo n. 23/2015 ("Jobs Act").

In realtà, il Tribunale ha accertato come il licenziamento fosse stato comminato pochi giorni dopo la richiesta di un giorno di permesso per paternità, in concomitanza con la nascita della figlia; si trattava pertanto di licenziamento discriminatorio ai sensi del decreto legislativo n. 151/2001 (tutela della maternità e paternità) e del decreto legislativo n. 198/2016 (codice delle pari opportunità); il tutto in base ad un accertamento presuntivo, adeguato dal punto di vista probatorio.

Pertanto, il Tribunale ha dichiarato la nullità del licenziamento con conseguente reintegra sul posto di lavoro.

Tribunale di Milano, sentenza 18 settembre 2017

Licenziamento discriminatorio per attività sindacale ("Jobs Act")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 28 agosto 2017, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per un presunto giustificato motivo oggettivo; il lavoratore era stato assunto dopo il marzo 2015, pertanto era applicabile il regime di cui al decreto legislativo n. 23/2015 ("Jobs Act").

La Corte d'Appello - in linea con la precedente sentenza del Tribunale di Milano - ha considerato il licenziamento nullo in quanto discriminatorio, con conseguente reintegra. I giudici hanno ritenuto che il licenziamento fosse stato comminato a causa dell'attività sindacale del lavoratore; in particolare il licenziamento era intervenuto appena una settimana dopo che il sindacalista aveva indetto un'assemblea dei lavoratori, risultata particolarmente sgradita dal titolare dell'impresa.

Il presunto motivo oggettivo di difficoltà economiche aziendali è stato considerato irrilevante, in quanto per la discriminazione - a differenza che per la ritorsione - non è richiesto un motivo illecito esclusivo e determinante.

Corte d'Appello di Milano, sentenza 28 agosto 2017.

Licenziamento seguito da assunzione di un lavoratore con decontribuzione, nullità ("Legge Fornero").

Il Tribunale di Trento, con l'ordinanza del 18 luglio 2017, ha affrontato il caso di una lavoratrice di un'agenzia di assicurazioni licenziata per giustificato motivo oggettivo (per presunte esigenze di riduzione dei costi).

Il Tribunale ha constatato come il licenziamento sia stato seguito dall'assunzione di un'altra lavoratrice; in particolare tale nuova assunzione era agevolata dall'esonero dei contributi ai sensi della legge n. 190/2014.

Il giudice ha dichiarato il licenziamento nullo per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 codice civile e conseguente diritto alla reintegra, in quanto l'unica finalità del licenziamento era quella di assumere un'altra lavoratrice usufruendo della decontribuzione e come tale *contra legem* visto che lo scopo della norma era quello di aumentare il numero degli occupati.

Tribunale di Trento, ordinanza 18 luglio 2017

Rifiuto di aderire alla cessione di contratto di lavoro e licenziamento ritorsivo ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 1968/2017, la Corte d'Appello di Roma ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato con tali modalità.

Nel gennaio 2015 il lavoratore era stato invitato a sottoscrivere la cessione del contratto di lavoro ad altra società; tale cessione avrebbe comportato il dimezzamento della retribuzione ed il trasferimento da Roma a Milano; il lavoratore aveva quindi rifiutato la cessione. Nei mesi successivi era stato sottoposto a vessazioni dai superiori ed aveva denunciato tale fatto all'impresa nel maggio 2015. Infine, nel giugno 2015 era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo.

La Corte d'Appello di Roma ha rilevato come la denuncia delle vessazioni fosse veritiera e che il licenziamento fosse avvenuto dopo il rifiuto della cessione del contratto e dopo la citata denuncia; pertanto, ha dichiarato il licenziamento nullo in quanto ritorsivo e determinato in via esclusiva da motivo illecito, con conseguente reintegra sul posto di lavoro.

Corte d'Appello di Roma, sentenza 5/4/2017 n. 1968

Maternità e rifiuto al trasferimento, licenziamento, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 3052/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice che al rientro dalla maternità era stata trasferita da Firenze a Milano e che successivamente era stata licenziata a fronte della mancata disponibilità al trasferimento,

La Suprema Corte ha condiviso l'osservazione formulata nella sentenza della Corte d'Appello di Firenze, riguardo all'assunzione un altro lavoratore a tempo indeterminato per sostituire la lavoratrice,

sin da quando l'interessata era assente per maternità. Tale circostanza appariva idonea a dimostrare che il trasferimento era stato determinato dalla volontà di estromettere la lavoratrice, il cui stato di madre di un bimbo in tenerissima età le rendeva impossibile un cambiamento significativo del luogo di lavoro.

La Cassazione ha quindi confermato la sentenza di appello, che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 6/2/2017 n. 3052

Licenziamento comminato per presunta denigrazione del datore di lavoro, accertamento del carattere ritorsivo, illegittimità ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 2499/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver pubblicato su Facebook una vignetta considerata dall'impresa come "gravemente pregiudizievole degli interessi del datore di lavoro."

Al riguardo, il Tribunale di Firenze aveva dichiarato il licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto contestato e per la sproporzione fra il fatto stesso e la sanzione. La Corte d'Appello di Firenze aveva essa pure considerato il licenziamento illegittimo, ma per motivi discriminatori: aveva infatti constatato come il lavoratore fosse stato originariamente assunto a tempo determinato e passato a tempo indeterminato solo a seguito di una vertenza in tribunale.

La Suprema Corte ha accolto la tesi della sentenza d'appello; ha precisato che il giudizio relativo al licenziamento ritorsivo comporta due accertamenti: il motivo di ritorsione (motivo illecito) e l'assenza di altre ragioni lecite determinanti (esclusività del motivo) ed ha ritenuto che gli accertamenti svolti dai giudici d'appello fossero completi e correttamente motivati.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 31/1/2017 n. 2499

Licenziamento comminato durante il periodo di tutela per le lavoratrici madri, assenza di colpa grave, illegittimità ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 2004/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice madre licenziata durante il periodo di tutela - entro il primo anno di età del figlio - per un'assenza ingiustificata superiore ai 60 giorni, in applicazione di una specifica previsione del CCNL di categoria.

Al riguardo, la Suprema Corte ha confermato l'orientamento già seguito dalla sentenza n. 19912/2011. Ha pertanto ribadito che - ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 151/2001 - per il licenziamento non è sufficiente una giusta causa prevista nel CCNL, ma occorre l'ulteriore elemento della colpa grave, elemento che deve essere valutato alla luce di tutti gli aspetti rilevanti di natura soggettiva, oggettiva e psicologica.

La sentenza della Corte d'Appello di Roma è stata pertanto cassata con rinvio alla stessa Corte in diversa composizione, che dovrà attenersi al principio di diritto sopra citato.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 26/1/2017 n. 2004

Licenziamento comminato durante il periodo di tutela per le lavoratrici madri, nullità (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 475/2017, la Cassazione ha confermato la linea giurisprudenziale in tema di licenziamento intimato ad una lavoratrice nel periodo di tutela sino ad un anno di età del figlio, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 151/2001.

In particolare, la Cassazione ha confermato la nullità del licenziamento, con conseguente reintegra della lavoratrice e pagamento di tutti i danni derivanti dal licenziamento, in quanto il rapporto di lavoro deve ritenersi giuridicamente pendente e mai interrotto.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 11/1/2017 n. 475

Licenziamento comminato dopo una sentenza che accertava il demansionamento del lavoratore (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 22323/2016, la Corte di Cassazione ha ritenuto nulla in quanto ritorsivo il licenziamento di un lavoratore avvenuto nella seguente circostanza.

Dapprima, il lavoratore aveva il tribunale in quanto era stato demansionato; il tribunale accertava con sentenza l'avvenuto demansionamento, ordinando al datore di lavoro di assegnare nuovamente al ricorrente la qualifica e le mansioni confacenti al grado di quadro direttivo. A distanza di 20 giorni, il lavoratore era licenziato per giustificato motivo oggettivo, per la presunta ragione che l'organico della struttura prevedeva un'unica figura di quadro, già esistente.

Al riguardo, la Suprema Corte ha ritenuto il licenziamento ritorsivo non solo perché il giustificato motivo di licenziamento era inesistente - in quanto era stata dedotta a giustificazione una circostanza non vera, e cioè che all'interno del centro vi fosse un'unica figura di quadro direttivo - ma anche in considerazione del ridottissimo intervallo di tempo intercorso fra la sentenza del tribunale che accertava il demansionamento ed il licenziamento stesso.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 3/11/2016 n. 22323

Licenziamento comminato tre giorni dopo la scadenza del periodo di tutela per le lavoratrici madri, nullità in quanto discriminatorio (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 15435/2016 la Cassazione ha dichiarato la nullità del licenziamento comminato ad una lavoratrice che aveva rifiutato il trasferimento per esigenze tecnico-produttive a 150 chilometri dalla precedente sede.

Il trasferimento era stato disposto tre giorni dopo la scadenza del periodo di tutela di un anno dalla nascita del bambino previsto dal decreto legislativo n. 151/2001; successivamente al trasferimento nella sede precedente erano state assunte due persone; non era stato dimostrato l'asserito calo delle vendite.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Torino, che in particolare aveva ritenuto che gli elementi sopra indicati fossero *"idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di atti, patti o comportamenti discriminatori"*, secondo le previsioni del d. lgs. n. 198/2016, art. 40, con la conseguenza che sarebbe spettato al datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione."

Il datore di lavoro non aveva fornito le necessarie prove e il licenziamento era stato pertanto dichiarato nullo.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 26/7/2016 n. 15435

Licenziamento ritorsivo, accertamento anche mediante prove presuntive ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 20534/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, consistente in un presunto andamento negativo dell'attività aziendale. Il licenziamento risale al luglio 2012 ed è quindi disciplinato dalla "legge Fornero" del 2012.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Venezia, che aveva stabilito come in realtà il licenziamento avesse natura ritorsiva e come tale fosse illegittimo, disponendo la reintegra del lavoratore.

In primo luogo, la Suprema Corte ha confermato che il giustificato motivo oggettivo deve essere riferito ad una situazione esistente al momento del licenziamento, mentre nel caso in esame si trattava di una crisi risalente nel tempo e come tale non rappresentava un giustificato motivo di licenziamento.

In secondo luogo, la Suprema Corte ha confermato la tesi della sentenza d'appello, secondo la quale il motivo del licenziamento era in realtà ritorsivo, da identificare nel fatto che il lavoratore fosse iscritto al sindacato e che il sindacato stesso fosse intervenuto poco prima del licenziamento a tutela del lavoratore al quale erano stati imposti ferie e permessi. Sul punto specifico, la Cassazione ha ritenuto che per accertare la discriminazione e/o la ritorsione sia sufficiente anche un'unica prova di natura presuntiva.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 13/10/2015 n. 20534

Licenziamento nell'immediatezza di un aborto, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 14723 del 14 luglio 2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato nullo il licenziamento comminato ad una lavoratrice nell'immediatezza di un aborto.

I giudici della Suprema Corte hanno osservato come l'art. 19 del decreto legislativo n. 151/2001 equipari il periodo successivo all'aborto ad un periodo di malattia con conseguente divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al verificarsi dell'evento interruttivo.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 14723 del 14/07/2015

Licenziamento discriminatorio e ritorsivo, illegittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 10834/2015 ha affrontato il caso del licenziamento di un sindacalista, comminato dopo alcune sanzioni disciplinari conservative.

Nel caso in esame, la Cassazione ha accertato come i fatti contestati fossero insussistenti e la condotta del datore di lavoro fosse motivata esclusivamente da un intento ritorsivo e discriminatorio nei confronti del lavoratore, con particolare riferimento all'attività sindacale del lavoratore diretta a contrastare una prassi aziendale che imponeva agli autisti di lavorare oltre i limiti di orario e oltre i limiti di peso del carico trasportabile.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Brescia che dichiarava l'illegittimità del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 10834 del 26/05/2015

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 ritorsivo ("legge Fornero")

Il Tribunale di Modena, con ordinanza n. 368 del 27/10/2014, ha riconosciuto la natura ritorsiva del licenziamento per giusta causa, irrogato ad una lavoratrice dipendente - per anni collaboratrice in forza di molteplici contratti a progetto - in quanto dovuto essenzialmente alla mancata adesione della lavoratrice alle richieste sul riconoscimento del rapporto parasubordinato.

In particolare, il datore di lavoro aveva contestato vari comportamenti irregolari che, nella realtà, avevano, come unica motivazione, il desiderio di recedere dal rapporto di lavoro.

Il Tribunale, accertato che gli addebiti contestati non erano dimostrati nel loro fatto storico, ha approfondito i fatti accaduti in epoca antecedente al diverbio, giungendo a ritenere che il licenziamento era stato irrogato unicamente per motivi di rappresaglia riferiti a diversi fatti:

1) mentre tutti gli altri lavoratori avevano accettato di trasformare precedenti contratti (da co.co.pro. a contratti a termine) con espressa rinuncia a qualsiasi diritto, la lavoratrice aveva opposto rifiuto;

2) mentre gli altri colleghi, all'occorrenza, su pressione dell'azienda, avevano sempre firmato anche registri e documenti inerenti ad attività a loro estranee (cioè svolte da altri), la ricorrente lo aveva fatto per alcuni anni, per poi non essere più disponibile;

3) la lavoratrice, mediante il sindacato cui era iscritta, aveva preannunciato l'impugnazione dei precedenti contratti a progetto in quanto non genuini, rivendicando altresì differenze retributive.

Il Tribunale ha inoltre osservato che la consecuzione temporale con cui erano state irrogate le precedenti sanzioni disciplinari, rispetto alle rivendicazioni della lavoratrice, dimostravano ulteriormente la natura ritorsiva della condotta della datrice.

Per tali ragioni il Tribunale ordinava la reintegra e condannava la datrice al pagamento di un'indennità parametrata a tutte le retribuzioni maturate, oltre ai contributi sulle medesime.

Ordinanza Tribunale di Modena n. 368 del 27/10/2014

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 della legge n.300 del 1970.

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

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 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 riconoscerli 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

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