Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

n° 5° ottobre-novembre-dicembre 2019

Cassazione 1° ottobre 2019 n. 24492 – Visita medica di controllo e assenza dal proprio domicilio

Con riguardo alle visite mediche domiciliari effettuate per accertare lo stato di malattia del lavoratore, la Corte Suprema ha ribadito come *"ai sensi della legge n. 638 del 1983, articolo 5, comma 14, il giustificato motivo di esonero del lavoratore in stato di malattia dall'obbligo di reperibilità a visita domiciliare di controllo non ricorre solo nelle ipotesi di forza maggiore, ma corrisponde ad ogni fatto che, alla stregua del giudizio medio e della comune esperienza, può rendere plausibile l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio, senza potersi peraltro ravvisare in qualsiasi motivo di convenienza od opportunità, dovendo pur sempre consistere in 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 (Cass. 14735 del 2004)".* Sulla base del suddetto principio, nel caso di specie, la Cassazione ha ritenuto legittimo l'allontanamento di un dipendente in stato di malattia dalla propria abitazione durante la fascia di reperibilità per aver accompagnato il figlio ad una visita medica.

Cassazione 4 ottobre 2019 n. 24873 – Accertamento di lavoro subordinato

In tema di accertamento di lavoro subordinato, la Cassazione ha proceduto alla riqualificazione del rapporto di collaborazione precedente all'assunzione con contratto di lavoro subordinato anche in considerazione dell'omogeneità delle mansioni svolte dal lavoratore prima e dopo detta assunzione, espletate, peraltro, con le medesime modalità operative.

Cassazione 4 ottobre 2019 n. 24882 – Licenziamenti collettivi – Applicazione dei criteri di scelta e limitazione della platea interessata dalla procedura collettiva di mobilità

Con riguardo ai licenziamenti collettivi ex legge n. 223/1991 e s.m.i., la Cassazione ha ribadito come "*la legittimità della riduzione della platea dei lavoratori da licenziare richiede in primo luogo che le ragioni fondanti tale scelta siano rappresentate nella lettera di avvio della procedura di mobilità e ciò anche al fine di garantire l'effettività del confronto con le organizzazioni sindacali destinatarie della comunicazione, salvo ulteriore verifica, comunque, della loro pertinenza ed inerenza alle ragioni alla base della procedura di mobilità (in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale l'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità può essere*

ristretta in ambito più limitato rispetto al <complesso aziendale> cui fa riferimento la L. n. 223 del 1991, articolo 5, ma ciò può avvenire non in base ad una determinazione unilaterale del datore di lavoro, bensì esclusivamente se la predeterminazione del campo di selezione - reparto, stabilimento ecc., e/o singole lavorazioni o settori produttivi - sia giustificata dalle esigenze tecnico-produttive e organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale)".

Cassazione 7 ottobre 2019 n. 24976 – Mancata comunicazione al datore di lavoro dello stato di detenzione e licenziamento per giusta causa

E' legittimo il licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore colpevole di aver comunicato al datore di lavoro, con un ritardo di 14 giorni, il suo arresto – peraltro per detenzione e spaccio di stupefacenti – violando, dunque, gli obblighi di buona fede e correttezza e pregiudicando il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

Cassazione 9 ottobre 2019 n. 25346 – Lettera di impugnazione stragiudiziale del recesso presentata dopo il ricorso

Con la pronuncia in esame, la Corte Suprema ribadisce come il giudice possa autorizzare il ricorrente che agisce in giudizio contro il proprio licenziamento a produrre la lettera di impugnazione stragiudiziale del recesso anche dopo la presentazione del ricorso, qualora tale adempimento si renda necessario a seguito delle eccezione sollevate dalla controparte nella memoria difensiva, pronunciando, dunque, il principio di diritto secondo cui "*nel rito del lavoro, l'omessa indicazione di un documento, nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, e l'omesso deposito del medesimo contestualmente a tale atto, determina la decadenza del diritto alla produzione (e ciò non solo per il convenuto ma anche per l'attore, in virtu' del principio di reciprocità fissato dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 13/1977), salvo che la produzione non sia giustificata dal tempo della loro formazione o, come nella fattispecie, dall'evolversi della vicenda processuale nel tempo successivo al ricorso ed alla memoria di costituzione (ad es., a seguito di riconvenzionale o di intervento o chiamata in causa del terzo), fermo restando che tale rigoroso sistema di preclusioni trova un contemperamento - ispirato alla esigenza della ricerca della <verità materiale>, cui è funzionale il rito del lavoro, teso a garantire una tutela differenziata in ragione della natura dei diritti che nel giudizio devono trovare riconoscimento - nei poteri d'ufficio del giudice in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, ove indispensabili ai fini della decisione della causa (Cass. Sez. U. n. 8202 del 2005)*".

Cassazione 10 ottobre 2019 n. 25583 – Dimissioni del lavoratore valide in presenza di fatti concludenti

La Suprema Corte ha chiarito come anche l'allontanamento spontaneo di un lavoratore dall'azienda che, nonostante i ripetuti inviti, ometta di inoltrare la comunicazione telematica di dimissioni, vale a configurare una legittima ipotesi di recesso volontario per fatti concludenti. La Cassazione ha, pertanto, ribadito che "*Il recesso volontario del lavoratore può essere desunto da dichiarazioni o comportamenti che, inequivocabilmente, manifestino l'intento di recedere dal rapporto, come nel caso in cui il prestatore si sia allontanato dal posto di lavoro e non si sia più presentato per diversi giorni (cfr. Cass. 5454 del 2011)".* Ed ancora*, "Nel caso in cui non sia prevista alcuna forma convenzionale per il recesso del lavoratore, un determinato comportamento da lui tenuto può essere tale da esternare esplicitamente, o da lasciar presumere (secondo i principi dell'affidamento), una sua volontà di recedere dal rapporto di lavoro, e siffatto comportamento può anche essere meramente omissivo, quale quello che si concreta in un inadempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto, in quanto suscettibile di essere interpretato anche come espressione, per fatti concludenti, della volontà di recedere, restando incensurabile in sede di legittimità l'accertamento del giudice di merito congruamente motivato (Cass. n. 6604 del 2000)".*

Cassazione 15 ottobre 2019 n. 26029 – Licenziamenti collettivi e quota di riserva per i lavoratori disabili

In tema di licenziamenti collettivi e di garanzia delle c.d. quote di riserva, la Cassazione ha ribadito come "*il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'art. 3 della suddetta legge".*

Cassazione 17 ottobre 2019 n. 26460 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – obbligo di repêchage e reintegra solo per violazione manifesta, evidente e facilmente verificabile

La Corte Suprema, nel ritenere illegittimo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato ad una lavoratrice per violazione dell'obbligo di repêchage, ha

ribadito come la reintegra sussista solo laddove tale violazione risulti in modo evidente e sia facilmente dimostrabile. La Cassazione ha, pertanto, affermato il principio di diritto secondo il quale "*in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della <manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento> previsto dall'articolo 18 St. Lav., comma 7, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (cd. repêchage), fermo l'onere della prova che grava sul datore di lavoro ai sensi della L. n. 604 del 1966, articolo 5, la <manifesta insussistenza> va riferita ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti, che consenta di apprezzare la chiara pretestuosità del recesso (Cass. n. 10435 del 2.5.2018)*". Ed ancora, la Corte ha chiarito che "*l'insufficienza probatoria in ordine all'adempimento dell'obbligo di repêchage non è sussumibile nell'alveo della manifesta insussistenza del fatto, contemplata dall'articolo 18 St. lav., comma 7, nella formulazione, modificata dalla L. n. 92 del 2012, <ratione temporis> applicabile, che va riferita solo ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei presupposti di legittimità del recesso, con la conseguenza che va applicata la tutela risarcitoria in assenza di una prova sufficiente dell'impossibilità di reperire una posizione lavorativa compatibile con la professionalità del lavoratore licenziato (Cass. n. 181 dell'8.1.2019)".*

Cassazione 18 ottobre 2019 n. 26603 – Trasferimenti *ex* legge n. 104 del 1992 e s.m.i.

In tema di trasferimenti *ex* legge n. 104/1992 e s.m.i. la Corte Suprema, nel compiere un bilanciamento tra l'interesse della lavoratrice al trasferimento e quello del datore di lavoro al rispetto delle esigenze economiche ed organizzative, ha ritenuto legittimo il diritto della prima all'avvicinamento della sede di lavoro alla residenza del parente affetto da grave disabilità al fine di assisterlo in maniera continuativa, avendo, nel caso di specie, inciso anche la considerazione per cui il dipendente aveva, mesi addietro, richiesto ed ottenuto il congedo straordinario sempre per assistere detto familiare.

Cassazione 28 ottobre 2019 n. 27502 – Licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica – Limiti all'obbligo di *repêchage*

La Corte di Cassazione, nel confermare il licenziamento comminato ad un lavoratore per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni originariamente assegnate e nel ribadire come l'obbligo di *repêchage* trovi un suo limite nell'inesistenza nell'organizzazione

aziendale di posizioni confacenti alle residue attitudini del dipendente, ha affermato che "*la verifica della possibilità di diversa utilizzazione del lavoratore nell'ambito dell'impresa incontra il limite rappresentato dall'assetto organizzativo <insindacabilmente stabilito dall'imprenditore>, con ciò escludendo che al datore di lavoro potessero essere richieste anche minime modifiche organizzative per consentire l'utilizzo del lavoratore divenuto inidoneo alle originarie mansioni. Tale opzione è stata giustificata dalla considerazione che nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (articoli 4, 32, 36 e 41 Cost.) non poteva pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, procedesse a modifiche di scelte organizzative riservate all'ambito della sua piena discrezionalità in quanto espressione della libertà di impresa tutelata dall'articolo 41 Cost. (Cass. n. 20497 del 2018, Cass. n. 8832 del 2011, Cass. n. 15993 del 2002, Cass. n. 5721 del 2002, Cass. n. 7210 del 2001, Cass. n. 9624 del 2000, Cass. n. 3314 del 1999)*". Ed ancora "*l'esercizio dell'attività economica privata, garantito dall'articolo 41 Cost., non è sindacabile nei suoi aspetti tecnici dall'autorità giurisdizionale ma deve svolgersi nel rispetto dei diritti al lavoro e alla salute evitando trasferimenti di altri lavoratori o alterazioni dell'organigramma aziendale* (*Cass. n. 21710 del 2009 e Cass. n. 4757 del 2015)".*

Cassazione 7 novembre 2019 n. 28750 – Cessione di ramo d'azienda – Prescrizione di 10 anni per l'accertamento del diritto al trasferimento presso la cessionaria

In tema di trasferimento di ramo di azienda, la Cassazione ha precisato come "*le disposizioni di cui all'art. 32 comma 4 lett. c) e d) della legge n. 183 del 2010, relative al regime di decadenza ivi previsto, non si applicano alle ipotesi nelle quali, in tema di cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c., il lavoratore escluso chieda l'accertamento del suo diritto al trasferimento alle dipendenze dall'azienda cessionaria*".

Cassazione 13 novembre 2019 n. 29423 – Il CCNL non può vietare il lavoro intermittente

In tema di contratto di lavoro intermittente, la Cassazione, nel ribadire come un contratto collettivo non possa vietare l'utilizzo di detta tipologia contrattuale, ha, nuovamente, chiarito che "il *decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, comma 1, si limita, infatti, a demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle <esigenze> per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale; ne' un siffatto potere di veto può*

ritenersi implicato dal richiamato <rinvio> alla disciplina collettiva che concerne solo un particolare aspetto di tale nuova figura contrattuale e che nell'ottica del legislatore trova verosimilmente il proprio fondamento nella considerazione che le parti sociali, per la prossimità allo specifico settore oggetto di regolazione, sono quelle maggiormente in grado di individuare le situazioni che giustificano il ricorso a tale particolare tipologia di lavoro".

Cassazione 15 novembre 2019 n. 29753 – Termini di decadenza previsti dalla legge n. 183 del 2010 e s.m.i.– Prescrizione breve per i contratti di somministrazione

In tema di somministrazione a tempo determinato, la Cassazione ha rilevato come il termine di decadenza per l'impugnazione del succitato contratto sia di 60 giorni, come previsto dalla legge n. 183 del 2010 e s.m.i. (collegato lavoro), non potendosi applicare il termine più ampio di 120 giorni valevole esclusivamente per il contratto a tempo determinato.

Cassazione 28 novembre 2019 n. 31137 – Attribuzione dei buoni pasto e permessi per allattamento

Con riguardo all'attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti, la Cassazione ha ribadito come una lavoratrice che, per effetto dei permessi per allattamento, non effettui la pausa pranzo e non raggiunga le sei ore di lavoro giornaliere, non matura il diritto al buono pasto. Ciò in quanto le ore di permesso godute per l'allattamento sono equiparate alle ore di lavoro giornaliere solo ai fini retributivi e non rilevano per l'attribuzione del c.d. *ticket*, non essendo, quest'ultimo, "*un elemento della retribuzione <normale> concretandosi in una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale (Cass. 14 luglio 2016, n. 14.388; Cass. 1° dicembre 1998, n. 12168; Cass. 17 luglio 2003, n. 11212; Cass. 1° luglio 2005, n. 14047; Cass. 21 luglio 2008, n. 20087; Cass. 8 agosto 2012, n. 14290; Cass. 6 luglio 2015, n. 13841)*".

Cassazione 2 dicembre 2019 n. 31395 – Limiti di liceità al diritto di critica

Con la pronuncia in esame la Corte di Cassazione, nel ritenere illegittimo il licenziamento comminato ad un lavoratore – con incarico di rappresentante sindacale – che aveva rilasciato dichiarazioni avverso il datore di lavoro ritenute dalla Corte medesima rispettose del requisito di continenza formale e sostanziale, ha ribadito il principio di

diritto secondo cui **"***l'esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro può essere considerato comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro e costituire giusta causa di licenziamento quando avvenga con modalità tali che, superando i limiti della continenza formale, si traduca in una condotta gravemente lesiva della reputazione, con violazione dei doveri fondamentali alla base dell'ordinaria convivenza civile (cfr. fra le piu' recenti Cass. nn. 14527 e 18176 del 2018, Cass. n. 5523 del 2016)".* Ed ancora *"La critica manifestata dal lavoratore all'indirizzo del datore di lavoro può, dunque, trasformarsi da esercizio lecito di un diritto in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare, laddove superi i limiti posti a presidio della dignità della persona umana, così come predeterminati dal diritto vivente, ossia i requisiti della corrispondenza a verità dei fatti narrati (c.d. continenza sostanziale) e delle modalità espressive che possano dirsi rispettose dei canoni, generalmente condivisi, di correttezza, e di rispetto della dignità altrui (c.d. continenza formale)".*

Cassazione 3 dicembre 2019 n. 31519 – Contitolarirà del rapporto lavorativo – Criteri identificativi

Con la pronuncia in esame - relativa ad un caso di contitolarità di un rapporto di lavoro alle dipendenze di più società facenti parte del medesimo Gruppo - , la Cassazione ha ribadito i presupposti a fronte dei quali possa ravvisarsi la sussistenza di un rapporto plurimo di dipendenza, richiamando il principio di diritto secondo il quale **"***il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione è stata ravvisata allorquando l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da soggetti distinti, riveli l'esistenza di alcuni requisiti essenziali quali: a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico e amministrativo finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società' titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. L'esigenza di individuare con precisione un unico centro di imputazione cui ricondurre la gestione del singolo rapporto di lavoro, a di là degli schermi societari ovvero di una pluralità di*

strutture organizzative non aventi una chiara distinzione di ruoli, risponde al dato normativo base dell'articolo 2094 c.c., che impone di individuare l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del <datore di lavoro>, e cioè di chi, di fatto detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente".

Cassazione 11 dicembre 2019 n. 32381 – Mobbing – Criteri identificativi

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ribadisce come *"ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi".*

Inoltre *"l'elemento qualificante va ricercato non nella legittimità o illegittimità dei singoli atti, bensì nell'intento persecutorio che li unifica, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria e che spetta al giudice del merito accertare o escludere, tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto".*

Cassazione 13 dicembre 2019 n. 32980 – Trasferimento di ramo d'azienda – Criteri qualificativi

In tema di trasferimento di ramo d'azienda e di accertamento dei criteri di qualificazione dello stesso, la Suprema Corte ribadisce il principio secondo cui *"ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c. nel testo introdotto dal D.Lgs. 2 febbraio 2001 n. 18, art. 1 – anche in quello modificato dall'art. 32 del d.lgs. n. 276 del 2003 – integra elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere, autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente, situazione ravvisabile (quando non occorrano particolari mezzi patrimoniali per l'esercizio dell'attività economica) anche rispetto ad un complesso stabile organizzato di persone, addirittura in via*

esclusiva, purché dotate di particolari competenze e stabilmente coordinate ed organizzate tra loro, così da rendere le loro attività interagenti e idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili".

Cassazione 19 dicembre 2019 n. 34133 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di *repechage*

Con la sentenza in oggetto, la Suprema Corte, collocandosi nel solco dei consolidati orientamenti giurisprudenziali in tema di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e di limiti del sindacato di merito da parte giudice, ribadisce come, relativamente all'assolvimento dell'obbligo di *repechage*, non sussista alcun onere in capo al lavoratore interessato dalla misura espulsiva di *"rappresentare preventivamente al datore la propria non contrarietà ad un patto di demansionamento".*