Cassazione 7 maggio 2020 n. 8621 – Licenziamento per giusta causa e previsioni del contratto collettivo

La Suprema Corte, nel ritenere legittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore per aver omesso di informare i propri superiori gerarchici della plurima e sistematica manomissione dei dispositivi di sicurezza commessa da altri dipendenti sottoposti al suo coordinamento e controllo, ha ribadito che solo ove il fatto contestato ed accertato sia espressamente disciplinato da una previsione contrattuale punibile con una sanzione conservativa, il recesso è illegittimo. Peraltro, l'operazione ermeneutica del giudice dovrà tener conto anche degli ulteriori elementi che hanno circostanziato la condotta, in termini di non occasionalità e particolare gravità della stessa.

Cassazione 20 maggio 2020 n. 9295 – Stress psicologico per il timore di contrarre una malattia per esposizione all'amianto e risarcimento del danno morale ed esistenziale

La Cassazione, nel respingere la richiesta di risarcimento del danno morale ed esistenziale avanzata da un lavoratore sulla base di un asserito stress psicologico dovuto al timore di contrarre una malattia per esposizione all'amianto, ha ribadito che "*Il danno non patrimoniale, con particolare riferimento a quello c.d. esistenziale, non può essere considerato <in re ipsa>, ma deve essere provato secondo la regola generale dell'art. 2697 c.c., dovendo consistere nel radicale cambiamento di vita, nell'alterazione della personalità e nello sconvolgimento dell'esistenza del soggetto".* Pertanto, *"Ne consegue che, la relativa allegazione deve essere circostanziata e riferirsi a fatti specifici e precisi, non potendo risolversi in mere enunciazioni di carattere generico, astratto, eventuale ed ipotetico (Cass. n. 27482 del 9/11/2018)".*

Cassazione 26 maggio 2020 n. 9789 – Durata del patto di prova

Con riguardo al caso di un lavoratore che aveva chiesto l'accertamento della nullità del patto di prova in quanto avente durata superiore a quella prevista dal CCNL applicato, la Suprema Corte ha ribadito che "*La clausola del contratto individuale di lavoro con cui sia previsto un periodo di prova di durata maggiore di quella massima prevista dal*

contratto collettivo applicabile al rapporto – fermo restando il limite di sei mesi di cui alla L. n. 604 del 1966, articolo 10 – può ritenersi legittima solo nel caso in cui la particolare complessità delle mansioni di cui sia convenuto l'affidamento al lavoratore renda necessario, ai fini di un valido esperimento e nell'interesse di entrambe le parti, un periodo più lungo di quello ritenuto congruo dalle parti collettive per la normalità dei casi; il relativo onere probatorio ricade sul datore di lavoro, a cui la maggiore durata del periodo di prova attribuisce una più ampia facoltà di licenziamento per mancato superamento della prova (Cass. n. 8295 del 2000)".

Cassazione 26 maggio 2020 n. 9790 – Legittimità del patto di non concorrenza

In tema di patto di non concorrenza, la Cassazione ha ribadito che si "*deve aver riguardo all'attività del prestatore di lavoro, non circoscritta alle specifiche mansioni in concreto svolte presso il datore di lavoro nei cui confronti è assunto il vincolo, dovendo aversi riguardo all'attività del datore di lavoro, con la conseguenza che devono escludersi dal possibile oggetto del patto, in quanto inidonee ad integrare concorrenza, attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale nel quale opera l'azienda, ovvero al <mercato nelle sue oggettive strutture, ove convergono domande ed offerte di beni o servizi identici oppure reciprocamente alternativi o fungibili, comunque, parimenti idonei ad offrire beni o servizi nel medesimo mercato> (Cass. n. 988 del 2004; Cass. n. 7141 del 2013*)". Ed ancora, il patto di non concorrenza concerne "*qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro (in funzione di tutela della libertà di concorrenza che costituisce, da un lato, espressione della libertà di iniziativa economica e persegue, dall'altro, la protezione dell'interesse collettivo, impedendo restrizioni eccessive della concorrenza) e non deve quindi limitarsi alle sole mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto, ricorrendone la nullità allorché la sua ampiezza sia tale da comprimere la esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale (Cass. n. 13282 del 2003; Cass. n. 25147 del 2017*)".

Cassazione 26 maggio 2020 n. 9803 – Inquadramento previdenziale e criterio della prevalenza dell'attività lavorativa svolta

Con riguardo al corretto inquadramento previdenziale di una società, la Cassazione ha confermato la prevalenza del criterio dell'attività effettivamente svolta rispetto al contratto collettivo applicato. In particolare, nel caso di specie, la Cassazione ha ritenuto

corretto, ai fini previdenziali, l'inquadramento di una società nel settore edile, per aver svolto come attività prevalente, in regime di appalto, attività di montaggio e smontaggio di ponteggi edili, nonostante il datore di lavoro applicasse il contratto collettivo del commercio.

Cassazione 3 giugno 2020 n. 10540 – Uso improprio del telepass aziendale e licenziamento per giusta causa

La Corte di Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore per aver reiteratamente utilizzato, per scopi personali, il telepass aziendale fuori dall'orario lavorativo, ha affermato come detta condotta sia sufficiente a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Cassazione 5 giugno 2020 n. 10779 – Assorbibilità del superminimo

Con riguardo al superminimo, la Cassazione ha ritenuto come la mancata decurtazione dal superminimo individuale degli aumenti tabellari così come degli incrementi legati alla progressione professionale configuri, laddove reiterata nel tempo, comportamento concludente idoneo ad escludere l'assorbibilità di detto trattamento di miglior favore. Sul punto, la Corte ha ribadito che "*Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento (Cass. n. 20617 del 2018; Cass. n. 19750 del 2008; Cass. n. 12788 del 2004; Cass. n. 8498 del 1999; le quali ultime ribadiscono altresì che si sottrae alla regola dell'assorbimento anche il compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e che sia quindi sorretto da un autonomo titolo*)". Ed ancora "*ai fini della ricostruzione della volontà negoziale deve essere valutato il comportamento delle parti anche successivo alla conclusione del patto, tanto che questa Corte ha confermato la decisione di merito che aveva desunto la volontà delle parti di considerare il superminimo non assorbibile dal fatto che esso era*

rimasto inalterato nel tempo, nonostante gli incrementi retributivi intervenuti nel corso del rapporto di lavoro in occasione dei rinnovi contrattuali (Cass. n. 14689 del 2012; Cass. n. 1899 del 1994)".

Cassazione 15 giugno 2020 n. 11535 – Licenziamento disciplinare del dipendente in malattia

La Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore in malattia per aver svolto, durante il periodo di convalescenza, ulteriori attività idonee a mettere in pericolo e a ritardare potenzialmente la sua guarigione. Nel caso di specie, il dipendente assente dal lavoro per malattia aveva effettuato operazioni di carico e scarico manuale di legna e trasportato taniche, pregiudicando il proprio recupero fisico e contravvenendo, altresì, agli obblighi di buona fede e correttezza.

Cassazione 15 giugno 2020 n. 11540 – Licenziamento disciplinare e immutabilità della contestazione

In tema di licenziamento disciplinare, la Cassazione ha ribadito che il principio di immutabilità della contestazione attiene al complesso degli elementi materiali connessi all'azione del dipendente e può dirsi violato solo ove venga adottato un provvedimento sanzionatorio che presupponga circostanze di fatto nuove o diverse rispetto a quelle contestate, così da determinare una concreta menomazione del diritto di difesa dell'incolpato, e non quando il datore di lavoro proceda, come nel caso di specie, a "*una diversa qualificazione dell'elemento soggettivo della condotta (colpa anziché dolo) che, dunque, non è suscettibile di modificare i fatti addebitati al lavoratore, non conseguendo alcun pregiudizio al diritto di difesa*". Sul punto, la Cassazione ha, pertanto, ribadito che "*nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore, l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a richiamare quanto prima contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro a descrivere nuovamente i fatti in contestazione per rendere puntualmente esplicate le motivazioni del recesso e per manifestare come gli stessi non possono ritenersi abbandonati o superati (Cass. n. 28471 del 2018)*". Ed ancora "*ai fini del rispetto delle garanzie previste dalla L. n. 300 del 1970, articolo 7, il contraddittorio sul contenuto dell'addebito mosso al lavoratore può ritenersi violato (con conseguente illegittimità della sanzione, irrogata per causa diversa da quella enunciata nella contestazione) solo quando vi sia stata una sostanziale immutazione del fatto*

addebitato, inteso con riferimento alle modalità dell'episodio e al complesso degli elementi di fatto connessi all'azione del dipendente, ossia quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa (Cass. n. 2935 del 2013)".

Cassazione 1° luglio 2020 n. 13411 – Licenziamento disciplinare e insubordinazione

La Cassazione, nel ritenere legittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore per aver tenuto comportamenti verbalmente minacciosi nei confronti di una collega, ha ribadito che "*la nozione di insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale (Cass. n. 3521 del 1984; Cass. n. 5804 del 1987; Cass. n. 7795 del 2017)*".

Cassazione 7 luglio 2020 n. 13980 – Licenziamento disciplinare e attività non compatibili con la malattia

Nel solco della consolidata giurisprudenza di merito e di legittimità (da ultimo si veda Cass. 15 giugno 2020 n. 11535), la Suprema Corte ribadisce che "*l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa (Cass. n. 9474 del 2009)".*

Cassazione 14 luglio 2020 n. 14967 – Licenziamento disciplinare e contestazione generica

La Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore in quanto assunto in base ad una contestazione generica, priva di elementi di fatto e di riferimenti idonei a contestualizzare e ad individuare la condotta illecita addebitata, con lesione del diritto di difesa. Sul punto, la Cassazione ha ribadito che "*In*

tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione, il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offra 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 una insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tali da pregiudicare in concreto il diritto alla difesa (Cass. n. 6889 del 2018)".

Cassazione 20 luglio 2020 n. 15401 – Licenziamenti collettivi e risoluzione consensuale

In tema di licenziamenti collettivi, la Suprema Corte ha affermato che anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuta a seguito di una riorganizzazione aziendale, (nel caso di specie, a seguito di mancata accettazione del trasferimento da parte del dipendente in conseguenza dell'esternalizzazione dell'attività lavorativa), rientra nel computo dei lavoratori licenziati nell'ambito di una procedura di riduzione del personale, con obbligo per il datore di lavoro di attivare la procedura collettiva di informazione e consultazione sindacale ex art. 4 della legge n. 223/1991.