Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro
n° 5° Novembre - Dicembre 2020

Cassazione 22 ottobre 2020 n. 23144 – Demansionamento e prova del danno patrimoniale

La Corte di Cassazione, con la pronuncia in oggetto, ha affermato il principio di diritto secondo cui "*in tema di demansionamento e dequalificazione professionale, il pregiudizio - danno non patrimoniale - non si identifica con l'inadempimento datoriale e non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento, ma anche di fornire la prova ex articolo 2697 c.c., del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale*". Ed ancora, "*In termini generali, il dato di fondo è quello che il pregiudizio è cosa diversa dall'inadempimento, anche se il primo può essere desunto attraverso la prova per presunzioni, purché gli indizi siano integrati da elementi (allegati) che in concreto e non in astratto descrivano durata del demansionamento, conoscibilità all'interno ed all'esterno dell'ambiente lavorativo, frustrazione di aspettativa di progressione professionale, riflessi sulle abitudini di vita del soggetto, etc.; nella prova presuntiva la parte danneggiata ha l'onere di fornire la prova diretta di tutto ciò che può costituire il fatto-base e proprio quest'onere indefettibile è ciò che costituisce il tratto distintivo del piano del danno evento da quello del danno in re ipsa, in quanto per il secondo lo sforzo probatorio si arresta alla lesione del diritto, nell'altro si estende a circostanze ulteriori, benché possa trattarsi di circostanze vicine all'evento lesivo; il fatto noto non può essere l'ingiustizia sic et simpliciter, ma, quanto meno, l'ingiustizia circostanziata, esaminata, cioè, nel suo contesto particolare. Ciò non toglie che un'eccessiva prudenza del giudice nell'utilizzare la prova presuntiva possa condurre a vuoti di tutela risarcitoria (Cass. 23.9.2016 n. 18717)*".

Cassazione 29 ottobre 2020 n. 23927 – Patto di prova e licenziamento

Con riguardo al licenziamento intimato in corso o al termine del periodo di prova per mancato superamento dello stesso, la Cassazione ha ribadito come l'interruzione del rapporto di lavoro, avendo natura discrezionale, non necessiti di motivazione "*neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore*" e che "*incombe al lavoratore stesso, che deduca in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale*

stabilita dall'art. 2697 c.c., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova (Cass. 14 ottobre 2009, n. 21784; Cass. 18 gennaio 2017, n. 1180)".

Cassazione 30 ottobre 2020 n. 24145 – Cessione di ramo d'azienda e compenso forfettario dello straordinario

In tema di cessione di ramo d'azienda, la Cassazione ha affermato che il lavoratore ceduto ha diritto a conservare l'elemento distinto della retribuzione, evidenziando come, nel caso di specie, detto compenso era stato riconosciuto al dipendente nel contratto individuale ed era stato erogato pacificamente per tutta la durata del rapporto di lavoro fino all'intervenuto affitto dell'azienda. Sul punto, la Cassazione ha ribadito che "*l'art. 2112 c.c. assicura a favore dei dipendenti dell'imprenditore che trasferisce l'azienda o un suo ramo la garanzia della conservazione di tutti i diritti derivanti dal rapporto lavorativo con l'impresa cedente e mira alla tutela dei crediti già maturati dal lavoratore ed al rispetto dei trattamenti in vigore".* In particolare, la pronuncia in esame ha rilevato come *"Il compenso è stato correttamente identificato come un elemento della retribuzione funzionale alla prestazione nel suo complesso ed il compenso forfettario della prestazione resa oltre l'orario normale di lavoro accordato al lavoratore per lungo tempo, ove non sia correlato all'entità presumibile della prestazione straordinaria resa, costituisce attribuzione patrimoniale che, con il tempo, assume funzione diversa da quella, originaria, tipica del compenso dello straordinario, e diviene un superminimo che fa parte della retribuzione ordinaria e non è riducibile unilateralmente dal datore di lavoro (Cass. 12.01.2011 n. 542 e Cass. 05.01.2015 n. 4)*".

Cassazione 11 novembre 2020 n. 25389 – Licenziamento collettivo di una unità produttiva e violazione dell'art. 4, comma 3, della legge n. 223/1991

Nell'ambito dei licenziamenti collettivi, la Suprema Corte ha ritenuto illegittima la procedura di riduzione di personale intimata nei confronti dei soli lavoratori addetti ad una singola unità produttiva, avendo rilevato come, nel caso di specie, il presupposto dell'infungibilità di detto personale conseguente all'obsolescenza del loro bagaglio professionale, pur avendo determinato la scelta aziendale, non abbia costituito oggetto della necessaria comunicazione di apertura della procedura, in violazione dell'art. 4, comma 3, della legge n. 223/1991. Sul punto, la Cassazione ha ribadito che "*In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, la platea dei lavoratori interessati*

alla riduzione di personale può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore ove ricorrano oggettive esigenze tecnico-produttive, tuttavia è necessario che queste siano coerenti con le indicazioni contenute nella comunicazione di cui alla L. n. 223 del 1991, articolo 4, comma 3, ed è onere del datore di lavoro provare il fatto che giustifica il più ristretto ambito nel quale la scelta è stata effettuata (Cass. n. 203, 4678 e 21476 del 2015, Cass. n. 2429 e 22655 del 2012, Cass. n. 9711 del 2011); Ben può quindi il datore di lavoro circoscrivere ad una unità produttiva la platea dei lavoratori da licenziare ma deve indicare nella comunicazione L. n. 223 del 1991, ex articolo 4, comma 3, della sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti. Qualora, nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali (cfr. Cass. n. 4678 del 2015 cit.)". Ed ancora, "*Qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad un settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può essere limitata agli addetti all'unità o al settore da ristrutturare, in quanto ciò non sia l'effetto dell'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative fondanti la riduzione del personale (Cass. n. 2429 del 2012; Cass. n. 22655 del 2012; Cass. n. 203 del 2015); i motivi di restrizione della platea dei lavoratori da comparare devono essere adeguatamente esposti nella comunicazione di cui alla L. n. 223 del 1991, articolo 4, comma 3, onde consentire alle OO.SS. di verificare il nesso fra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intenda concretamente espellere (ex plurimis Cass. n. 32387 del 2019, Cass. n. 203 del 2015; Cass. n. 22825 del 2009; Cass. n. 880 del 2013)*".

Cassazione 20 novembre 2020 n. 26509 – Esigibilità degli accordi aziendali

In tema di contrattazione collettiva di secondo livello, la Corte Suprema ha affermato che gli accordi aziendali "*sono applicabili a tutti i lavoratoti dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso all'accordo (Cass. n. 12272/2013; n. 6044/2012; n. 10353/2004; n. 17674/2002; n. 5953/1999)".* Nel caso di specie, dunque, la Cassazione, nel rilevare l'assenza di un

esplicito dissenso da parte dei dipendenti iscritti all'organizzazione sindacale non firmataria di un accordo, ha dichiarato l'efficacia erga omnes dello stesso.

Cassazione 4 dicembre 2020 n. 27912 – Comunicazione tardiva della malattia e licenziamento

In tema di licenziamento per superamento del comporto, la Cassazione ha ritenuto legittimo il recesso dal rapporto di lavoro comminato nelle more tra la fine della malattia originaria e l'inizio della nuova patologia, sul presupposto per cui quest'ultima era stata comunicata tardivamente da parte del lavoratore, risultando tale aspetto dirimente ai fini dell'efficacia del licenziamento.

Cassazione 4 dicembre 2020 n. 27913 – Mobbing e obbligo di tutela da parte del datore di lavoro

In tema di mobbing, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui "*La responsabilità datoriale per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura del sistema antiinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione e che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, avuto anche riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori (Cass. n. 27964/2018; n. 16645/2003; n. 6377/2003)".*

Cassazione 15 dicembre 2020 n. 28630 – Minacce al collega e licenziamento disciplinare illegittimo

La Corte di Cassazione, nel ritenere illegittimo il licenziamento disciplinare comminato ad un lavoratore che, nel corso di un'assemblea sindacale, aveva rivolto frasi minacciose, anche se poco serie, al collega componente di una RSU aziendale, ha chiarito come tale condotta "*non era riconducibile all'ipotesi contemplata dal codice disciplinare in base alla quale era stata mossa la contestazione, non configurando, pertanto, né un grave*

nocumento morale o materiale subito dall'azienda, né gli estremi di un reato", tenuto anche conto del fatto che "*le intemperanze verbali erano incentrate sulla non serietà della minaccia di morte proferita dal lavoratore nei confronti del rappresentante sindacale, da inquadrare nell'abitudine del dipendente ad atteggiamenti <inurbani> e ad un linguaggio scurrile"*.