Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro
n° 2° Marzo – Aprile 2021

Cassazione 26 febbraio 2021 n. 5472 – La temporanea "sottoutilizzazione" del lavoratore non configura il mobbing

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha ritenuto che la temporanea "sottoutilizzazione" di un dipendente non configuri la fattispecie del mobbing (quale comportamento vessatorio e persecutorio protratto nel tempo), in quanto, nel caso di specie, detta "*minore utilizzazione quantitativa del lavoratore*" è stata motivata dall'esigenza di riorganizzazione degli uffici, e, se pur prolungata, è stata una misura necessaria per non dover ricorrere ad altre più drastiche e meno favorevoli al lavoratore, quali la soppressione del posto di lavoro o il trasferimento ad altre posizioni vacanti.

Cassazione 26 febbraio 2021 n. 5476 – Contratto a termine: mancato rinnovo del contratto di lavoro della dipendente in gravidanza e comportamento discriminatorio

La Cassazione ha ritenuto che il mancato rinnovo di un contratto a termine di una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza può integrare un comportamento discriminatorio basato sul sesso, atteso che, nel caso di specie, è stato invece concesso il rinnovo a tutti gli altri lavoratori che si trovavano nelle medesime condizioni contrattuali della dipendente. La suprema Corte ha, altresì, ribadito che "*Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga*". Ed ancora, "*Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*".

AGENS
Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma
Tel. 06.5903974 – Fax 06.5903825 – e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Cassazione 4 marzo 2021 n. 6079 – Nozione di mobbing e onere della prova

La Cassazione, nel confermare che per configurare la fattispecie del mobbing è necessario che il lavoratore provi l'intento persecutorio del datore di lavoro, ha, sul punto, ribadito che "*Ai fini della configurabilità della condotta lesiva rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità, se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'articolo 2697 c.c., e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass., n. 26684 del 2017)*". Ed ancora, "*La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'elemento qualificante del mobbing, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti, bensì nell'intento persecutorio che li unifica, sicché la legittimità dei provvedimenti può rilevare indirettamente perché, in difetto di elementi probatori di segno contrario, sintomatica dell'assenza dell'elemento soggettivo che deve sorreggere la condotta, unitariamente considerata; parimenti la conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ufficio, che impone al datore di lavoro di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative, può essere apprezzata dal giudice per escludere che i provvedimenti siano stati adottati al solo fine di mortificare la personalità e la dignità del lavoratore (Cass., n. 26684 del 2017)".* Pertanto, "*Ai fini della configurabilità di una ipotesi di mobbing, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di una dequalificazione o di plurime condotte datoriali illegittime, essendo a tal fine necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione (Cass., n. 10992 del 2020)".*

Cassazione 15 marzo 2021 n. 7221 – Trasferimento di ramo d'azienda e contrattazione aziendale

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha confermato come, in caso di trasferimento di ramo d'azienda, si debba applicare il contratto integrativo aziendale del cessionario e

non quello del cedente. Sul punto, la Corte Suprema ha, altresì, ribadito che il contratto di secondo livello, *"così come il diritto riconosciuto dall'uso aziendale (parificabile ad esso sul piano dell'efficacia dei rapporti individuali, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere del datore di lavoro, sostitutivo delle clausole contrattuali e collettive in vigore con quelle proprie più favorevoli, a norma dell'art. 2077, secondo comma, c.c.), non sopravvive al mutamento della contrattazione collettiva conseguente al trasferimento d'azienda (anche se quella applicata dall'impresa cessionaria sia più sfavorevole: Cass. 23 gennaio 2019, n. 1840)"*.

Cassazione 16 marzo 2021 n. 7363 – Licenziamenti collettivi illegittimi: non sussiste la reintegra se cessa l'attività dell'azienda

L'accertamento dell'illegittimità del licenziamento collettivo per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità non fa sorgere il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro qualora nelle more del giudizio promosso dal lavoratore *"sopravvenga un mutamento della situazione organizzativa e patrimoniale dell'azienda tale da non consentire la prosecuzione di una sua utile attività*". Ed ancora, "*Il giudice che accerta l'illegittimità del licenziamento non può disporre la reintegrazione nel posto di lavoro, ma deve limitarsi ad accogliere la domanda di risarcimento del danno con riguardo al periodo compreso tra la data del licenziamento e quella della sopravvenuta causa di risoluzione del rapporto*".

Cassazione 16 marzo 2021 n. 7364 – Trasferimento d'azienda e autonomia funzionale

Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha escluso la configurabilità della fattispecie del trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. non sussistendo, nel caso di specie, una preesistente autonomia funzionale dell'attività oggetto di cessione. Viene, pertanto, ribadito che detta autonomia funzionale consiste nella "*capacità del ramo ceduto, 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 al momento della cessione (Cass. n. 11247 del 2016; Cass nn. 9682, 10243, 10352, 10540, 10541, 10542, 10730, 11248 del 2016; Cass. n-. 19034 del 2017; Cass. n. 28593 del 2018)".*

Cassazione 1° aprile 2021 n. 9108 – Licenziamento orale e onere della prova

Con riguardo al licenziamento orale, la Cassazione ha precisato che "*Il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza l'osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, seppur manifestata con comportamenti concludenti, non essendo sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione dell'attività lavorativa (Cass. 8/2/2019 n. 3822 e Cass. 16/5/2019 n. 13195)*".

Cassazione 13 aprile 2021 n. 9647 – Licenziamento per giusta causa: malattia e attività extra-lavorativa

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore che durante il periodo di malattia aveva svolto attività ricreative incompatibili con la sua patologia, pregiudicando così la guarigione ed il rientro in servizio, in violazione dei principi di buona fede e correttezza. La Corte ha, sul punto, ribadito che "*Lo svolgimento di attività extra lavorativa durante il periodo di assenza per malattia costituisce illecito disciplinare e può essere ritenuto contrattualmente illegittimo per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, sia quando l'attività esterna sia, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione; sia quando, in violazione del dovere preparatorio all'adempimento e 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 (Cass. 19/12/2000 n. 15916; Cass. 15/1/2016 n. 586; Cass. n. 27/4/2017 n. 10416; Cass. n. 19/10/2018 n. 26496)*".

Cassazione 14 aprile 2021 n. 9828 – Licenziamenti collettivi: annullabile il recesso per violazione dei criteri di scelta

In tema di licenziamenti collettivi, la Cassazione, nel ribadire come la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità comporti l'annullamento dell'atto di recesso e non la nullità, ha precisato che l'azione di annullamento *"non può essere domandata indistintamente da ciascuno dei lavoratori licenziati ma solo da coloro che, tra essi, abbiano in concreto subito un pregiudizio per effetto della violazione, perché avente rilievo determinante rispetto alla collazione in mobilità dei lavoratori stessi (Cass. n. 13871 del 22/5/2019; Cass. n. 24588 dell'1/12/2016)".* In particolare, nel caso di

specie è stata rigettata la domanda avanzata dalla lavoratrice in quanto, a parere dei giudici, la ridotta anzianità e l'assenza dei carichi di famiglia avrebbero comunque inciso nella valutazione comparativa con gli altri dipendenti interessati dalla riduzione collettiva, collocando la ricorrente in posizione tale da non poter escludere la licenziabilità della stessa.

Cassazione 20 aprile 2021 n. 10378 – Cassa integrazione illegittima e risarcimento del danno per il lavoratore ingiustificatamente sospeso

Con la pronuncia in oggetto, la Cassazione ha ribadito che "*La violazione dei criteri di scelta, stabiliti in sede di contrattazione collettiva, per la scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione comporta per il lavoratore, ingiustificatamente sospeso, non il diritto alla riammissione in servizio, versandosi in tema di facere infungibile fuori della sfera di operatività dell'art. 18, l. n. 300/1970, ma solo il diritto al risarcimento del danno, nella misura corrispondente alla differenza tra le retribuzioni spettanti nel periodo di ingiustificata sospensione del rapporto ed il trattamento di cassa integrazione corrisposto nello stesso periodo, derivandone l'assoggettamento del diritto alla prescrizione ordinaria decennale e non alla prescrizione breve quinquennale (Cass. 4.12.2015 n. 24738; Cass. 15.4.2019 n. 10483; Cass. 13.12.2010 n. 25139)*".