AIDP

Associazione Italiana per la Direzione del Personale
Gruppo Lazio

LA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

ROMA, 15 MAGGIO 2018

A CURA DI

AVV. MAURIZIO MANICASTRI
VICE PRESIDENTE AIDP/LAZIO
CENTRO STUDI AIDP

PROF. AVV. MARCO MARAZZA
ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
UNIVERSITAS MERCATORUM
STUDIO LEGALE MARAZZA & ASSOCIATI

CON IL CONTRIBUTO DI
AVV. DOMENICO DE FEO
PARTNER
STUDIO LEGALE MARAZZA & ASSOCIATI

HA COLLABORATO ALLA REDAZIONE DELLA RASSEGNA
DOTT.SSA FELICIANA SANTORO
STUDIO LEGALE MARAZZA & ASSOCIATI

STUDIO LEGALE MARAZZA & ASSOCIATI
ROMA - MILANO - FIRENZE
WWW.STUDIOMARAZZA.IT

INDICE

1. Contrattazione collettiva e contenuto dei contratti pag. 4

2. Costituzione del rapporto di lavoro e qualificazione come lavoro subordinato pag. 6

3. Periodo di prova pag. 8

4. Contratto di lavoro a tempo determinato pag. 8

5. Orario di lavoro, ferie, congedi parentali e permessi pag. 10

6. Contratto di apprendistato pag. 13

7. Contratto di somministrazione pag. 14

8. Procedimento disciplinare pag. 16

9. Discriminazione pag. 19

10. Licenziamento individuale pag. 21

11. Articolo 18, contratto a tutele crescenti, rito Fornero pag. 22

12. Giusta causa e giustificato motivo di licenziamento pag. 28

13. Periodo di comporto pag. 33

14. Obbligo di repêchage pag. 36

15. Licenziamento collettivo pag. 38

16. Conseguenze economiche del licenziamento pag. 39

17. Dimissioni pag. 40

18. Sicurezza sul lavoro pag. 41

19. Controlli a distanza pag. 42

20. Trasferimento d'azienda pag. 44

21. Mobbing e straining pag. 46

22. Mansioni pag. 48

23. Lavoro a tempo parziale pag. 51

24. Previdenza pag. 53

1. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E CONTENUTO DEI CONTRATTI

ϒ **Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 27 aprile 2017, C-680/15 e C-681/15**

In caso di cessione di azienda, si trasferiscono al cessionario anche gli obblighi nascenti da clausole di contratti liberamente stipulati tra cedente e lavoratori che rinviano a una determinata contrattazione collettiva in divenire, purché il cessionario abbia la possibilità di apportare modifiche.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 maggio 2017, n. 11027**

In tema di licenziamento, sostanziandosi la giusta causa o il giustificato motivo in 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 solo ad eventuali sanzioni conservative. Il giudice non può, invece, fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti, nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 novembre 2017, n. 27115**

L'efficacia soggettiva *erga omnes* dei contratti collettivi aziendali come regola generale può riconoscersi in quanto si mantenga l'eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale - che essa non può essere estesa anche a quei lavoratori che, aderendo a un'organizzazione sindacale diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo, ne condividano l'esplicito dissenso; legittimati ad agire in giudizio per negare l'efficacia nei propri confronti di un contratto collettivo stipulato da OO.SS. diverse da quella cui siano iscritti sono soltanto i lavoratori e non anche la sigla sindacale che tale accordo non abbia

stipulato. In altri termini la Corte di Cassazione ha stabilito che i lavoratori sono legittimati ad agire per negare efficacia nei propri confronti ad un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali diverse da quella cui siano iscritti, mentre non è ravvisabile alcun diritto o interesse dell'organizzazione sindacale ad agire in giudizio in relazione a validità, efficacia, o interpretazione di un contratto collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 febbraio 2018, n. 2600**

Il principio di libertà della forma si applica anche all'accordo o al contratto collettivo di lavoro di diritto comune, che pertanto - a meno di eventuale diversa pattuizione scritta precedentemente raggiunta ai sensi dell'art. 1352 c.c. dalle medesime parti stipulanti - ben possono realizzarsi anche verbalmente o per fatti concludenti; la libertà della forma dell'accordo o del contratto collettivo di lavoro concerne anche i negozi ad esso connessi, come il recesso unilaterale ex art. 1373, comma 2, c.c.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 16 aprile 2018, n. 9339**

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato le clausole della contrattazione collettiva che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore, la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, non esimono il giudice dall'obbligo di accertare in concreto la reale entità e gravità delle infrazioni addebitate al dipendente nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, tenendo conto delle circostanze del caso concreto e della portata soggettiva della condotta.

* * *

2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E QUALIFICAZIONE COME LAVORO SUBORDINATO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Unite, 20 gennaio 2017, n. 1545**

L'amministratore unico o il consigliere di amministrazione di una società per azioni sono legati alla società da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica tra persona fisica ed ente e dall'assenza del requisito della coordinazione, non rientra tra i rapporti c.d. di para-subordinazione.

La Corte Suprema, superando un contrasto giurisprudenziale, ha aderito alla c.d. teoria organica, secondo cui il rapporto tra società ed amministratori deve essere compreso tra i rapporti societari, in quanto l'amministratore è il soggetto che, immedesimandosi nella società, consente allo stesso di agire e raggiungere i propri fini imprenditoriali. A tal fine, il rapporto di società non può essere assimilabile ad un contratto o ad un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.

Le Sezioni Unite hanno, tuttavia, precisato che tra l'amministratore e la società, oltre al rapporto di impresa, potrebbe instaurarsi un ulteriore rapporto autonomo e parallelo di diversa natura (subordinato, parasubordinato, d'opera). Nel caso di specie, la Suprema Corte, qualificando il rapporto tra amministratore e impresa come "di società", ha escluso l'applicabilità ai compensi derivanti da tale rapporto dei limiti di pignorabilità di cui all'art. 545 c.p.c.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 13 marzo 2017, n. 6405**

In tema di obbligazioni contributive nei confronti delle gestioni previdenziali ed assistenziali, l'accertamento dell'esistenza tra le parti di un contratto di lavoro subordinato in luogo di un contratto di lavoro a progetto correttamente denunciato e registrato, con gura l'ipotesi di "evasione contributiva" di cui all'art. 116, comma 8, lett. b), della legge n. 388 del 2000 e non la meno grave fattispecie di "omissione contributiva" prevista alla lettera a) della medesima norma. Siffatta ipotesi ricorre ove vi sia l'occultamento di rapporti di lavoro ovvero di retribuzioni erogate e tale occultamento sia attuato con il fine di non versare i contributi o i premi dovuti. Tale presunzione potrà essere vinta dal datore di lavoro mediante l'allegazione e la prova di circostanze dimostrative dell'assenza del fine fraudolento e, quindi, la sua buona fede.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 12 settembre 2017, n. 21121**

Nell'accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, è esclusa l'efficacia decisiva del solo elemento della volontà delle parti, dovendosi, invece, avere riguardo alle concrete modalità di svolgimento del rapporto. Infatti, secondo la Suprema Corte la formale qualificazione operata dalle parti, seppure rilevante, non può essere determinante, atteso che le parti stesse, pur volendo porre in essere un rapporto di lavoro subordinato, ben potrebbero, al fine di eluderne la disciplina legale, dichiarare simulatamente di volere un rapporto autonomo; oppure, anche manifestando una volontà autentica al momento della conclusione del contratto, potrebbero nel corso del rapporto, aver manifestato una diversa volontà con comportamenti concludenti.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 13 febbraio 2018, n. 3457**

In tema di lavoro subordinato, accertata una serie di elementi indicativi di un vincolo di subordinazione (localizzazione e natura delle prestazioni; presenza di vigilanza e controllo per quanto necessario; turni e orari di lavoro; struttura e disciplina dei compensi), può ritenersi la natura subordinata del rapporto degli addetti alla ricezione scommesse in sala corse non solo riguardo ai lavoratori a tempo pieno e a quelli stabilmente occupati a tempo parziale, ma anche rispetto a quelli cui era riconosciuta la facoltà ogni volta di accettare o meno il turno predisposto e, in caso di impossibilità sopravvenuta, di avvertire il datore di lavoro o di attivarsi per cercare un sostituto nell'ambito del gruppo dei lavoratori a disposizione, in quanto non viene meno, in quest'ultimo caso, la personalità della prestazione.

* * *

3. PERIODO DI PROVA

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 marzo 2017, n. 7801**

Non trova applicazione al recesso del datore di lavoro dal patto di prova la disciplina della decadenza ex art. 6, L. n. 604 del 1966, neppure dopo l'entrata in vigore dell'art. 32, comma 2, L. n. 183 del 2010, che estende quella normativa anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento, in quanto il recesso ex art. 2096, comma 3, cod. civ. resta estraneo al regime dei licenziamenti individuali e non rientra tra le fattispecie contemplate dall'art. 32, e, inoltre, poiché il comma 2 della disposizione in ultimo citata presuppone un rapporto già in essere o perfezionato.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 12 dicembre 2017, n. 29753**

Per il licenziamento durante il periodo di prova non è richiesto per legge l'atto scritto. L'art. 10 della legge n. 604 del 1966, n. 604 prevede che le garanzie di cui alla stessa legge per il caso di licenziamento si applichino ai lavoratori in prova soltanto dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro e, perciò, esclude che durante il periodo di prova il licenziamento del lavoratore debba avvenire con la forma scritta, come è disposto, invece, dalla regola generale di cui ai precedente articolo 2 della medesima legge.

* * *

4. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ϒ **Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 7 marzo 2018, n. 494/16**

Affinché una normativa nazionale che vieta, nel solo settore pubblico, la trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato di una successione di contratti a tempo determinato, possa essere considerata conforme all'accordo quadro, l'ordinamento giuridico interno dello

Stato membro interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva destinata ad evitare e, se del caso, a sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato.

- **Corte d'Appello di Brescia, sez. Lavoro, 21 marzo 2018**

In materia di contratto a tempo determinato, la possibilità della riduzione alla metà del limite massimo dell'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010, n. 183, in dipendenza dell'applicabilità al lavoratore di accordi di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 32, comma 6 della legge 183 cit., deve essere verificata con riferimento alla data della cessazione del rapporto ed è subordinata all'effettiva e concreta possibilità per il lavoratore di aderire, in tale momento, ad un accordo di stabilizzazione e non, invece, alla semplice stipula, in assoluto, da parte del datore di lavoro, di accordi di stabilizzazione.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 febbraio 2018, n. 2744**

L'apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. La mera consegna della copia del contratto al lavoratore non è sufficiente, essendo necessaria la firma del lavoratore stesso per accettazione.

- **Tribunale di Piacenza, sez. Lavoro, 22 febbraio 2018**

In tema di conversione del rapporto di lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per nullità della clausola di apposizione del termine, il danno forfetizzato dall'indennità di cui all'art. 8 della L. 15 luglio 1966 n. 604 copre soltanto il periodo cosiddetto intermedio, quello, cioè, che corre dalla scadenza del termine fino alla sentenza che accerta la nullità di esso e dichiara la conversione del rapporto, con la conseguenza che a partire da tale sentenza è da ritenere che il datore di lavoro sia indefettibilmente obbligato a riammettere in servizio il lavoratore e a corrispondergli, in ogni caso, le retribuzioni dovute, anche in ipotesi di mancata riammissione effettiva, altrimenti risultando completamente svuotata la tutela fondamentale della conversione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato.

* * *

5. ORARIO DI LAVORO, FERIE, CONGEDI PARENTALI E PERMESSI

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 maggio 2017, n. 12729**

L'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, per cui il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica di quello, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.

ϒ **Tribunale di Firenze, sez. Lavoro, 24 maggio 2017**

L'astensione dal lavoro nelle festività civili e religiose è un diritto soggettivo che non può essere derogato dalla contrattazione collettiva senza specifico mandato conferito dal lavoratore.

E' legittima la prestazione di lavoro festivo, confermata dalla previsione *ad hoc* di una maggiorazione specifica ex art. 5, L. n. 260/1949, ma al contempo al dipendente spetta un vero e proprio diritto soggettivo di astensione dal lavoro nella giornata festiva, implicante la facoltà di rifiutare insindacabilmente l'effettuazione della prestazione, mantenendo pur sempre il diritto alla normale retribuzione globale fissa; tale diritto è indisponibile per le organizzazioni sindacali, ma ha carattere disponibile per il lavoratore, unico titolare.

ϒ **Corte d'Appello di Bologna, sez. Lavoro, 11 luglio 2017, n. 932**

La Corte d'Appello di Bologna, confermando quanto stabilito dal Tribunale di Bologna con sentenza n. 744 del 6 ottobre 2015, ha sancito l'illegittimità dell'obbligatorietà di prestare l'attività lavorativa durante le festività religiose o civili infrasettimanali. Ed invero, la clausola che prevede l'obbligatorietà della prestazione, non può vincolare il lavoratore per la durata dell'intero rapporto di lavoro, perché ciò contrasterebbe con la tutela posta dalla legge 260/1949, che prevede la volontà congiunta del datore e del prestatore.

ϒ **Tribunale di Padova, 9 ottobre 2017, n. 52**

Il Tribunale di Padova, con decreto n. 52 del 9 ottobre 2017, ha affermato l'illegittimità della riduzione unilaterale dell'orario di lavoro e della relativa retribuzione, effettuata da una società cooperativa nei confronti dei soci lavoratori, in quanto l'inderogabilità *"in peius"* delle condizioni contrattuali può essere superata solo in caso di crisi aziendale e previa delibera assembleare in tal senso, come previsto dall'art. 6 co. 1 lettera e) L. 142/2001.
Il caso preso in esame dal Tribunale trae origine dall'impugnazione, da parte di alcuni soci lavoratori di cooperativa, della riduzione di orario e quindi della retribuzione disposta unilateralmente dalla cooperativa, effettuata sul presupposto che vi fosse stata una diminuzione delle commesse di facchinaggio, cui i lavoratori erano addetti.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 10 ottobre 2017, n. 23697**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 23697 del 10 ottobre 2017, in merito alla questione delle ferie non godute dal dirigente licenziato, ha ribadito il principio secondo cui il dirigente, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie, ove non lo eserciti e non fruisca del riposo annuale, non ha diritto all'indennità sostitutiva a meno che non provi di non aver potuto fruire del riposo a causa di eccezionali necessità aziendali.
La Corte ha, poi, precisato che il divieto di monetizzazione delle ferie, previsto dall'art. 10 co. 2 D.Lgs. 66/2003, è evidentemente funzionalizzato a garantire il godimento effettivo delle ferie, che sarebbe vanificato qualora se ne consentisse la sostituzione con un'indennità. Pertanto, l'eccezione al principio generale, previsto dal secondo comma della citata norma, opera solo in relazione all'annualità in corso, cioè al periodo in cui il dirigente avrebbe potuto godere delle ferie, se il rapporto non si fosse risolto ad iniziativa del datore di lavoro.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 23 novembre 2017, n. 27984**

La possibilità di svolgere attività lavorativa nel corso delle festività infrasettimanali non comporta che la trasformazione da giornata festiva a lavorativa sia rimessa alla sola volontà del datore di lavoro o a quella del lavoratore, dovendo invece derivare da un accordo tra le parti del contratto individuale e non dalle parti collettive, non potendo le organizzazioni sindacali derogare in senso peggiorativo a un diritto del singolo lavoratore, se non ove egli abbia conferito esplicito mandato in tal senso. Quanto, poi, all'esatta esegesi delle norme contenute nel CCNL metalmeccanici, la Cassazione ha evidenziato che le stesse prevedono la possibilità di

lavorare durante le festività, ma non un obbligo.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 29 settembre 2017, n. 22925**

In tema di lavoro a tempo parziale verticale, nel regime di cui al d.lgs. n. 61 del 2000, nel bilanciamento fra il diritto del lavoratore all'integrale fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, fondato sulla finalità socio-assistenziale dell'istituto e sul rilievo costituzionale degli interessi protetti, e quello del datore di lavoro a non vedere irragionevolmente sacrificate le sue contrapposte esigenze, il criterio per l'applicabilità del riproporzionamento *ex* art. 4, lett. b), del d.lgs. cit. va rinvenuto nella modalità di articolazione dell'orario lavorativo, sicché la fruizione dei permessi va integralmente riconosciuta solo nel caso di prestazione resa su base settimanale per un numero di ore superiore al cinquanta per cento di quello ordinario.

ϒ **Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 29 novembre 2017, C-214/16**

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, in forza dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88, il lavoratore ha diritto a un'indennità sostitutiva delle ferie annuali retribuite che non siano state godute. Qualora non sia mai stato fornito uno strumento adeguato per l'esercizio del diritto alle ferie annuali retribuite, è dovuta in tal caso un'indennità finanziaria in forza dell'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 per coprire l'intera durata del rapporto di lavoro sino alla cessazione dello stesso.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 20 febbraio 2018, n. 4069**

In applicazione del principio di non discriminazione espresso nell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 - attualmente refluito nell'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2015 - nel caso in cui il lavoratore osservi un orario di lavoro articolato su quattro giorni alla settimana, con orario 8:30-14:30 (c.d. part-time verticale), i permessi mensili retribuiti per l'assistenza della persona con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33, comma 2, della legge n. 104//1992, non sono suscettibili di essere riproporzionati e spettano comunque nella misura di tre anziché di due giorni.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 17 aprile 2018, n. 9417**

Il tempo che l'inserviente della mensa impiega per indossare e dismettere il camice costituisce

orario di lavoro ed è, quindi, retribuibile in quanto, per ragioni sanitarie e igieniche inerenti l'esercizio della specifica prestazione, gli indumenti devono essere indossati con contiguità locale e temporale rispetto all'attività di servizio mensa, a nulla rilevando che la normativa contrattuale non contempli la computabilità dei tempi di vestizione nell'orario di lavoro. Infatti, l'assenza di scelta rispetto ai tempi e ai luoghi in cui indossare gli indumenti necessari non permette di ritenere l'operazione come relativa agli atti di diligenza meramente preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa imponendo, proprio per la mancanza di discrezionalità, che il tempo necessario per il suo compimento sia retribuito

* * *

6. CONTRATTO DI APPRENDISTATO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 13 luglio 2017, n. 17373**

Il contratto di apprendistato dà origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ne consegue, che, in caso di mancata disdetta al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore viene mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e con il computo del periodo di apprendistato ai ni dell'anzianità di servizio. Pertanto, in ragione di ciò, non è applicabile al contratto di apprendistato, in caso di recesso datoriale intervenuto in pendenza del periodo di formazione, la disciplina relativa al licenziamento *ante tempus* nel rapporto di lavoro a termine.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 14 agosto 2017, n. 20103**

In tema di contratto di apprendistato, l'art. 16 del d.lgs. n. 196 del 1997, "ratione temporis" applicabile, ferma la previsione di un termine minimo e massimo, rinvia alla contrattazione collettiva per la fissazione della durata, sicché, per escludere la continuazione del rapporto lavorativo come ordinario rapporto di lavoro subordinato, è necessario che il datore di lavoro eserciti tempestivamente la facoltà di recesso accordatagli dalla legge; ne consegue che ove, poi, il rapporto sia qualificato sin dall'origine come a tempo indeterminato, la disciplina di cui all'art.

32, commi 5 e 7, della l. n. 183 del 2010 è inapplicabile.

ϒ **Tribunale di Firenze, sez. Lavoro, 4 ottobre 2017**

Benché la formazione, tramite l'addestramento pratico e l'insegnamento teorico, sia elemento essenziale del contratto di apprendistato, la cui mancanza comporta la trasformazione del rapporto in ordinario rapporto di lavoro subordinato, quest'ultima discende da inadempimenti di non scarsa importanza degli obblighi formativi, cioè per casi di totale assenza di formazione o formazione del tutto carente o inadeguata al fine del conseguimento della qualifica professionale alla quale mira l'apprendistato.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 7 marzo 2018, n. 5375**

In tema di contratto di lavoro, il contratto di apprendistato, che è contratto a causa mista con finalità formative, non può essere stipulato al solo scopo di far svolgere durante la durata del contratto, le mansioni tipiche del profilo professionale, ma deve prevedere al contempo un'attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale indefettibile del contratto, entrando a far parte della causa negoziale.

* * *

7. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 dicembre 2017, n. 30246**

Il regime sanzionatorio di cui all'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, implicante il riconoscimento a titolo risarcitorio di un'indennità forfettaria, trova applicazione in qualsiasi ipotesi di conversione a tempo indeterminato di un contratto costituito a termine, come lo è di norma un contratto di somministrazione.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 14 marzo 2018, n. 6152**

Anche se, per alcuni aspetti, il contratto di lavoro somministrato può essere accostato, sotto il profilo funzionale, al contratto a tempo determinato, essendo entrambi strumenti obiettivamente alternativi di acquisizione, diretta e indiretta, di prestazioni lavorative temporanee, il primo si distingue dal secondo, in quanto è un contratto commerciale tipico, collegato funzionalmente al contratto di lavoro somministrato stipulato dal lavoratore con l'agenzia di somministrazione, con il coinvolgimento pertanto di tre soggetti, anziché due.

ϒ **Corte di Appello di Roma, sez. Lavoro, 16 marzo 2018**

In tema di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 27, comma 3, del D.Lgs. n. 276 del 2003, il controllo giudiziale, che non si estende al sindacato delle scelte tecniche, organizzative e produttive dell'utilizzatore, va concentrato sulla verifica dell'effettività delle ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 3 aprile 2018, n. 8148**

Le punte di intensa attività, non fronteggiabili con il ricorso al normale organico risultano sicuramente ascrivibili nell'ambito di quelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, che consentono, ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 20, co. 4, il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

* * *

8. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 1 marzo 2017, n. 5273**

In tema di sanzioni disciplinari, la violazione del principio di immutabilità della contestazione attiene alla correttezza del procedimento disciplinare, che evidentemente non può che collocarsi

in una fase anteriore rispetto a quella di eventuale impugnazione giudiziale del provvedimento sanzionatorio cui esso mette capo, in quanto corollario del principio di specificità della contestazione stessa. Detto principio risponde, infatti, all'esigenza, rilevante ai fini della garanzia dell'esercizio del diritto di difesa, che i fatti addebitati siano specificamente individuati nell'atto di contestazione. Non si verifica, inoltre, alcuna violazione del diritto di difesa, qualora sia rispettato il principio generale, in materia di sanzioni disciplinari, di assicurazione al lavoratore della possibilità di contestare l'addebito in relazione all'unico fatto materiale accertato, anche diversamente qualificato giuridicamente, con le garanzie del contraddittorio.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 giugno 2017, n. 14862**

L'onere di pubblicità del cd. codice disciplinare, previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori), si applica al licenziamento disciplinare soltanto nei limiti in cui questo sia stato intimato per una delle specifiche ipotesi di comportamento illecito vietate e sanzionate con il provvedimento espulsivo da norme della contrattazione collettiva o da quelle validamente poste dal datore di lavoro (entrambe soggette all'obbligo della pubblicità per l'esigenza di tutelare il lavoratore contro il rischio di incorrere nel licenziamento per fatti da lui non preventivamente conosciuti come mancanze) e non anche quando, senza avvalersi di una di queste specifiche ipotesi, il datore di lavoro contesti un comportamento che, secondo quanto accertato in fatto dal giudice del merito, integri una violazione di una norma penale, o sia manifestamente contrario all'etica comune, ovvero concreti un grave o comunque notevole inadempimento dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., poiché in tali casi il potere di licenziamento deriva direttamente dalla legge.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 giugno 2017, n. 15966**

In relazione al licenziamento per giusta causa, il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti sia molto laborioso e richieda uno spazio temporale maggiore, e non potendo, nel caso in cui il licenziamento sia motivato dall'abuso di uno strumento di lavoro, ritorcersi a danno del datore di lavoro l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente, od equipararsi alla conoscenza

effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito, ovvero supporsi una tolleranza dell'azienda a prescindere dalla conoscenza che essa abbia degli abusi del dipendente. La valutazione della tempestività della contestazione rappresenta, dunque, un giudizio di merito, insindacabile in cassazione ove adeguatamente motivato.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 22 settembre 2017, n. 22171**

Nel caso in cui il contratto collettivo di lavoro preveda un termine a decorrere dalla presentazione delle giustificazioni del lavoratore, entro cui il datore di lavoro deve intimare la sanzione disciplinare, a pena di decadenza, tale termine dovrà intendersi rispettato per il solo fatto che il datore abbia manifestato tempestivamente la volontà di irrogare la sanzione, a nulla rilevando che il lavoratore sia stato informato di tale dichiarazione successivamente allo scadere del termine.

Nel caso di specie, la Suprema Corte ha affermato la legittimità del licenziamento atteso che il datore di lavoro aveva inoltrato la lettera di recesso entro il termine stabilito dal CCNL per la comunicazione del provvedimento.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 4 ottobre 2017, n. 23177**

In tema di esercizio del potere disciplinare, regolato dall'art. 7 della L. 20 maggio 1970 n. 300 e fondato sull'obbligo del datore di lavoro di comportarsi secondo buona fede, la contestazione deve essere caratterizzata da immediatezza, per consentire al lavoratore incolpato l'effettivo esercizio del diritto di difesa, mediante l'allestimento del materiale difensivo, dovendosi anche considerare il "giusto affidamento" del prestatore di lavoro, nel caso di ritardo nella contestazione, che il fatto incriminabile possa non avere rivestito una connotazione disciplinare, dato che l'esercizio del potere disciplinare non è un obbligo per il datore di lavoro, bensì una facoltà. L'applicazione in c.d. "senso relativo" del principio dell'immediatezza della contestazione comporta, pertanto, che tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza uno specifico motivo obiettivamente valido, da accertarsi e valutarsi rigorosamente, e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, deve prevalere la posizione, *ex lege* tutelata, del lavoratore.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 4 dicembre 2017, n. 28974**

L'avvio di un procedimento disciplinare può anche essere provocato da uno scritto anonimo. La Corte ribadisce che il divieto di utilizzazione di scritti anonimi, stabilito per il processo penale, non vale per il procedimento disciplinare e per il processo civile, fermo restando che la denuncia anonima non può ovviamente costituire la prova in giudizio dell'illecito disciplinare. Nel caso esaminato dalla Corte, la dipendente di un'impresa di servizi di telecomunicazioni era stata licenziata a seguito di una denuncia anonima che segnalava il fatto che questa avesse ripetutamente concesso ad alcuni clienti, lei compresa, indebiti esoneri dal pagamento di fatture.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 dicembre 2017, n. 29056**

Se il licenziamento disciplinare del dirigente viola le garanzie procedimentali dell'art. 7 S.L., non può essere valutata l'eventuale giustificatezza dello stesso. La Corte ribadisce ancora una volta l'orientamento inaugurato con Cass. S.U. n. 7880/2007, secondo il quale al licenziamento del dirigente esplicitamente disciplinare o comunque motivato dal venir meno della fiducia sono applicabili le garanzie di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e, in caso di violazione, è preclusa la possibilità di valutare l'eventuale giustificatezza dello stesso ed è quindi dovuta al dirigente l'indennità supplementare prevista dal CCNL dirigenti in caso di ingiustificatezza.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 aprile 2018, n. 9736**

Non può ritenersi "a causa di matrimonio" il licenziamento disciplinare disposto dopo la richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, se il procedimento disciplinare era iniziato prima. Anche nel pubblico impiego contrattualizzato è inopponibile il proprio inadempimento all'inadempimento del datore di lavoro, salvo che questo sia totale. Quanto alla prima massima, la Corte interpreta il termine "disposto", utilizzato dalla legge a proposito del licenziamento vietato dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dalla celebrazione, nel senso che esso allude a una decisione maturata e adottata all'interno di tale periodo. La seconda massima è occasionata da un caso in cui la dipendente con funzioni di Comandante del corpo di polizia municipale di un Comune era stata licenziata per non aver ottemperato agli ordini del Responsabile del servizio di polizia. In giudizio, la dipendente aveva sostenuto che tali ordini eccedevano le competenze del superiore, il quale non si era limitato, come dovuto, a impartire direttive generali, ma aveva emanato ordini di servizio circa l'organizzazione concreta del

servizio di competenza del Comandante. La Corte, in conformità a quanto da tempo affermato con riguardo al rapporto di lavoro privato, afferma che il dipendente che ritenga che gli ordini di un superiore invadano le proprie competenze, comportando quindi una dequalificazione, può reagire unicamente chiedendo l'intervento dell'autorità giudiziaria, ma non è legittimato a rifiutare di eseguire l'ordine e contrapporre il proprio inadempimento a quello del datore, salvo il caso in cui quest'ultimo sia totale.

* * *

9. DISCRIMINAZIONE

ϒ **Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 19 luglio 2017, C-143/16**

L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nonché l'articolo 2, paragrafo 1, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano ad una disposizione che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno, giacché tale disposizione persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari. In altri termini la Corte di Giustizia ha stabilito che non comporta discriminazione nel lavoro per ragioni di età la legge italiana che prevede la cessazione del rapporto di lavoro intermittente al compimento del venticinquesimo anno di età dell'interessato.

ϒ **Tribunale di Bergamo, 30 marzo 2018**

Il sindacato CGIL dei Trasporti agiva nei confronti di Ryanair denunciando l'illegittimità della clausola, inserita nei contratti individuali di lavoro, che prevede l'interruzione del rapporto in caso di adesione, da parte del lavoratore, a qualsiasi iniziativa sindacale o collettiva. Il giudice, dopo aver affermato la propria giurisdizione e l'applicabilità della legge italiana ai sensi del

regolamento CE 1215/2012, dichiara la clausola in questione discriminatoria, in quanto idonea a limitare l'accesso all'occupazione dei lavoratori apertamente aderenti al sindacato.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 11 aprile 2018, n. 8966**

Il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento retributivo inferiore a quello del lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello di pari inquadramento contrattuale. In base a tale regola, la Corte di Cassazione ha censurato la pretesa dell'impresa di applicare, per individuare il trattamento retributivo orario, un diverso divisore tra dipendenti a tempo parziale e dipendenti a tempo pieno, in ragione del fatto che solo questi ultimi svolgevano la propria attività lavorativa in turni continui e avvicendati.

ϒ **Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 17 aprile 2018, C-414-16**

Non ricorre una discriminazione fondata sulla religione se l'appartenenza religiosa è oggettivamente essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa. Un ente religioso tedesco aveva pubblicato un'offerta di lavoro per la stesura di una relazione in materia di discriminazione razziale, riservata a candidati aderenti alla religione da esso praticata. Nel giudizio promosso da una candidata esclusa perché non aveva indicato l'appartenenza a quella religione, il giudice nazionale aveva sottoposto alla Corte di giustizia la questione della conformità al diritto comunitario della normativa tedesca, interpretata nel senso che l'essenzialità dell'adesione alla religione per l'attività da svolgere è stabilita dalla stessa confessione religiosa. La Corte di giustizia afferma viceversa che il connotato dell'essenzialità deve essere oggettivo e controllabile eventualmente dal giudice e infine ricorda che il giudice nazionale è tenuto a interpretare il diritto interno, per quanto possibile, in conformità del diritto comunitario e che, se ciò non è possibile, è tenuto a disapplicare il diritto interno, in questo caso senza limiti, essendo in gioco un principio generale del diritto dell'Unione sancito dalla Carta.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 agosto 2018, n. 19269**

Nel regime di cui al d. lgs. n. 61 del 2000, la retribuzione spettante al lavoratore "part-time" deve essere calcolata secondo il medesimo criterio utilizzato per il lavoratore "full-time", pena la violazione del principio di non discriminazione. Ne consegue che, ove nel contratto collettivo la retribuzione oraria del lavoro a tempo pieno viene calcolata su un orario teorico mensile, per il lavoro a tempo parziale deve essere utilizzato il medesimo dato base e non il diverso criterio del

cd. peso effettivo orario, al fine di comparare in modo omogeneo i dati rilevanti alla determinazione della retribuzione.

* * *

10. LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 aprile 2018, n. 10280**

È legittimo il licenziamento del lavoratore che su Facebook usi frasi diffamatorie e lesive del buon nome dell'azienda. L'utilizzo del social network, pur se l'accesso alla bacheca risulti limitato, è uno strumento con una potenzialità illimitata e tale da diffondere quelle espressioni idonee a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che deve sussistere alla base del rapporto di lavoro.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 marzo 2018, n. 7581**

Nullo il licenziamento disciplinare di Trenitalia nei confronti di un macchinista che aveva svolto attività di praticante avvocato durante la malattia, per non aver consentito l'accesso ai documenti necessari per la difesa. Per la Corte non può essere condivisa la prospettazione della società ricorrente che limita il diritto di accesso del lavoratore ai soli casi in cui la contestazione faccia riferimento ad atti esterni o, comunque, non sia altrimenti comprensibile. Nella fattispecie di causa la messa a disposizione dei documenti era necessaria all'esercizio del diritto di difesa: i fatti contestati erano risalenti nel tempo e relativi a condotte episodiche sicché era verosimile che il lavoratore non ricordasse i singoli fatti (orari di lavoro e giornate di assenza) e fosse per lui necessario visionare quanto meno il prospetto elaborato dal sistema automatico di rilevazione delle presenze.

* * *

11. ARTICOLO 18, CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI, RITO FORNERO

ϒ **Tribunale di Taranto, 21 aprile 2017, n. 1744**

Anche nel D.Lgs. n. 23/2015 configura ipotesi di frode alla legge il licenziamento irrogato per un fatto mai contestato, seguito da altro licenziamento per giustificato motivo oggettivo inesistente o pretestuoso finalizzato, in caso di verificata illegittimità del primo licenziamento, ad impedire al lavoratore di riottenere il proprio posto di lavoro. Nella scelta della sanzione da comminare al datore, non si potranno non considerare le norme civilistiche sulla nullità, atteso che un tale utilizzo distorto del potere datoriale necessita di una valutazione più ampia che, proprio tenendo conto di entrambi i licenziamenti, ne riveli la natura abusiva.

ϒ **Tribunale di Bari, 2 maggio 2017**

La mancanza dell'elemento intenzionale della condotta implica l'insussistenza del fatto contestato. Nel caso in esame la lavoratrice era stata licenziata per sottrazione di un bene aziendale, ma il Giudice non ha ritenuto dimostrata in giudizio l'intenzionalità della condotta. Stante la mancanza di precedenti disciplinari e le ottime valutazioni ricevute dalla lavoratrice negli anni di lavoro presso l'azienda, il Giudice non ha riscontrato alcuna lesione del vincolo fiduciario. Il fatto contestato è stato, dunque, ritenuto insussistente con conseguente reintegrazione nel posto di lavoro.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 maggio 2017, n. 10642**

Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedimentali stabilite dall'art. 7 St. Lav. non è nullo, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non ritualmente fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela (reale o meramente obbligatoria) apprestata dall'ordinamento nelle diverse situazioni o all'onere del preavviso ex art. 2118 cod. civ. Quanto al cumulo di indennità ex art. 18, comma 6, cit. e di indennità sostitutiva del preavviso, esso spetta in ogni caso di tutela meramente indennitaria (e non reintegratoria) prevista a fronte d'un licenziamento illegittimo. In ciò la tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 6, cit. (applicata nel caso di specie) sostanzialmente

non si distingue (se non per la mancanza dell'alternativa della riassunzione) da quella prevista dall'art. 8 legge n. 604 del 1966, di guisa che, in virtù di consolidata giurisprudenza, al lavoratore spettano entrambe le indennità in tutti i casi in cui il licenziamento, ancorché ingiustificato, abbia comunque determinato l'estinzione del rapporto.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 25 maggio 2017, n. 13178**

L'art. 18 st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, riconosce, al comma 4, la tutela reintegratoria in caso di insussistenza del fatto contestato, nonché nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia sostanzialmente irrilevante sotto il profilo disciplinare o non imputabile al lavoratore; la non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra nel suddetto comma 4 quando questa risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che stabiliscano per esso una sanzione conservativa, diversamente verificandosi le "altre ipotesi" di non ricorrenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa per le quali il comma 5 dell'art. 18 prevede la tutela indennitaria c.d. forte.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 26 maggio 2017, n. 13383**

L'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18, comma 4, st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), della l. n. 92 del 2012, comprende sia l'ipotesi del fatto materiale che si riveli insussistente, sia quella del fatto che, pur esistente, nondimeno non presenti profili di illiceità, sicché, in tale ipotesi, si applica la tutela reintegratoria c.d. attenuata. In applicazione di tale principio, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva reintegrato il lavoratore licenziato per aver arrecato, nel difendersi da una contestazione disciplinare, nocumento all'onore, alla reputazione ed all'immagine del suo superiore, ritenendo tali condotte prive del carattere dell'illiceità.

- **Tribunale di Napoli, 27 giugno 2017, n. 5158**

Nei contratti disciplinati dal *Jobs Act* la reintegra in caso di licenziamento disciplinare scatta soltanto se si raggiunge la prova piena dell'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Se invece la prova risulta contraddittoria ed univoca, il licenziamento è ingiustificato,

ma il lavoratore ha diritto alla sola tutela indennitaria.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 giugno 2017, n. 15976**

Il provvedimento ex art. 1, comma 49, L. n. 92/2012 che, definendo un procedimento di fatto svoltosi in un'unica fase avanti al Tribunale, sia stato espressamente qualificato come sentenza e "ne possieda gli elementi sostanziali qualificativi, decidendo totalmente il merito delle questioni" all'esito di una "fase istruttoria a cognizione piena", va impugnato avanti alla Corte di Appello. A ciò inducono sia il principio di prevalenza della sostanza sulla forma, notoriamente applicabile ai fini della valutazione dell'impugnabilità dei provvedimenti giurisdizionali, sia la conclusione, costituente diritto vivente, in base alla quale entrambe le fasi del primo grado del rito Fornero possono svolgersi avanti al medesimo magistrato, sia l'applicazione del principio della c.d. apparenza, considerata la qualificazione della pronuncia come sentenza.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 14 luglio 2017, n. 17528**

La locuzione di cui all'art. 18, comma 7, St. Lav., come novellato dalla l. n. 92 del 2012, "può altresì applicare" deve interpretarsi nel senso che, a fronte dell'inesistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice, tenuto conto degli elementi del caso concreto, applica la reintegra, essendo esclusa ogni sua discrezionalità. Ove, viceversa, emerga che il fatto posto a fondamento del licenziamento esista, ma non sia ritenuto concretare un giustificato motivo oggettivo, trova applicazione la tutela indennitaria. (Nella specie la S.C ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto insussistente il fatto giustificativo del licenziamento fondato sul mancato superamento di un inesistente patto di prova).

- **Tribunale di Roma, ordinanza 26 luglio 2017 – ordinanza correttiva 2 agosto 2017**

Il Tribunale di Roma, investito del giudizio relativo alla legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo da un dipendente stabile assunto dopo l'entrata in vigore (7 marzo 2015) del D.Lgs. 23/2015 sul contratto di lavoro a tutele crescenti, dubita della legittimità costituzionale delle norme del decreto che prevedono unicamente una tutela economica nel caso di ingiustificatezza o di mancanza di motivazione di tale licenziamento e sottopone conseguentemente la questione alla Corte Costituzionale. Il dubbio del Giudice è, in particolare,

motivato dalla inadeguatezza della tutela indennitaria prevista, anche alla luce delle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia nonché dalla ritenuta disparità di trattamento rispetto ai dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, per i quali è prevista, in un caso simile a quello oggetto di giudizio, oltre a una indennità risarcitoria ben più consistente (avente altresì finalità dissuasive), anche una tutela reintegratoria.

- **Tribunale di Monza, 6 ottobre 2017**

Il Tribunale di Monza si è pronunciato in merito a una fattispecie di licenziamento per giusta causa intimato a un lavoratore assunto con contratto a tutele crescenti, assente ingiustificato per due giorni. Il giudice, adottando un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015, ha precisato che il fatto posto a fondamento del licenziamento deve sostanziarsi in un inadempimento e che lo stesso deve necessariamente essere addebitato al lavoratore a titolo di dolo o colpa. Nel caso di specie è stata dichiarata la legittimità del licenziamento con conseguente condanna della società a reintegrare il lavoratore poiché il fatto, seppur sussistente, era dipeso da fattori non dipendenti dalla sua volontà (mancato rientro dall'estero per fatto imputabile alla compagnia di volo).

- **Corte di Cassazione, sez. Unite, 27 dicembre 2017, n. 30985**

Qualora sussista l'inadempimento posto a base del licenziamento, ma non essendo tale provvedimento preceduto da una tempestiva contestazione disciplinare a causa dell'accertata contrarietà del comportamento del datore di lavoro ai canoni di correttezza e buona fede, la conclusione non può essere che l'applicazione dell'art. 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970). Diversamente, qualora le norme di contratto collettivo o la stessa legge dovessero prevedere dei termini per la contestazione dell'addebito disciplinare, la relativa violazione verrebbe attratta, in quanto caratterizzata da contrarietà a norma di natura procedimentale, nell'alveo di applicazione del citato art. 18, comma 6, del predetto Statuto che, nella sua nuova formulazione, è collegato alla violazione delle procedure di cui all'art. 7, della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 7 della legge n. 604 del 1966. In definitiva, la dichiarazione giudiziale di risoluzione del licenziamento disciplinare conseguente all'accertamento di un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito posto a base dello stesso

provvedimento di recesso, ricadente *ratione temporis* nella disciplina dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, comporta l'applicazione della sanzione dell'indennità come prevista dall'art. 18, comma 5, della legge n. 300 del 1970.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 10 gennaio 2018, n. 331**

La Legge 92/12, relativamente alle tutele in caso di licenziamento illegittimo, ha previsto: al comma 4 del nuovo art. 18 una tutela reintegratoria c.d. attenuata in base alla quale il Giudice annulla il licenziamento, condanna il datore a reintegrare il lavoratore e al pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità; al comma 5 una tutela meramente indennitaria, in base alla quale il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore a pagare un'indennità tra le 12 e le 24 mensilità di retribuzione. La linea di confine tra le due tutele, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, è disegnata dal comma 7 dell'art. 18, secondo cui il Giudice può applicare la disciplina del comma 4 nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed è invece tenuto ad applicare la disciplina del comma 5 nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto motivo.

- **Corte Costituzionale, 23 aprile 2018, n. 86**

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, quarto 4, della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori), come sostituito dall'art. 1, comma 42, lett. b), della legge n. 92 del 2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), sollevata, in riferimento all'art. 3, comma 1, della Costituzione, nella parte in cui attribuisce natura risarcitoria, anziché retributiva, alle somme di denaro che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere in relazione al periodo intercorrente dalla pronuncia di annullamento del licenziamento e di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro provvisoriamente esecutiva fino all'effettiva ripresa dell'attività lavorativa o fino alla pronuncia di riforma della prima. La disposizione di cui al novellato art. 18, comma 4, della legge n. 300 citata, invero, con il prevedere che il datore di lavoro, in caso di inottemperanza all'ordine (immediatamente esecutivo) del giudice, che lo condanni a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, è tenuto a corrispondergli, in via sostitutiva, una indennità risarcitoria, è coerente al contesto della

fattispecie disciplinata, connotata dalla correlazione di detta indennità ad una condotta contra ius del datore di lavoro e non ad una prestazione di attività lavorativa da parte del dipendente.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 maggio 2018, n. 10435**

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ove il licenziamento sia dichiarato illegittimo ed il datore di lavoro sia condannato al risarcimento dei danni nella misura legale, l'ammontare di tale risarcimento copre tutti i pregiudizi economici conseguenti alla perdita del lavoro e della relativa retribuzione. Ciò non esclude la possibilità per il lavoratore di fornire la prova di ulteriori danni, ivi compreso il danno biologico, che siano conseguenza solo mediata ed indiretta del licenziamento. Questo, infatti, non è in *re ipsa* ma va dimostrato e, solo ove tale prova sia data dal lavoratore, il giudice può liquidare il danno equitativamente. Il lavoratore deve, pertanto, assolvere l'onere di provare il verificarsi di comportamenti datoriali cui sia da addebitare, in ragione della loro gravità, la lesione del decoro e dell'integrità psicofisica, che devono inoltre essere supportati dall'elemento soggettivo della colpa grave o del dolo dello stesso datore di lavoro.

* * *

ϒ 12. GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 febbraio 2017, n. 4015**

Con sentenza n. 4015 del 15 febbraio 2017, la Suprema Corte ha stabilito in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che il tenore letterale dell'art. 3 della l. 604/1966 non restringe l'ambito di legittimità del recesso alle sole ipotesi in cui si accerti una crisi di impresa, atteso che, ai fini della legittimità del licenziamento, sono sufficienti ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad apportare un incremento della redditività dell'impresa, purché idonee a determinare un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo aziendale. Le valutazioni concernenti il profilo della congruità ed opportunità delle scelte organizzative aziendali restano nella piena discrezionalità del datore di lavoro e non possono essere limitate né dalla Costituzione né dal diritto

comunitario. Nel caso di specie, tuttavia, la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo in quanto motivato richiamando l'esigenza di far fronte a situazioni economiche sfavorevoli o a spese notevoli di carattere straordinario successivamente accertate come insussistenti e pretestuose.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 aprile 2017, n. 9869**

Con la sentenza n. 9869 del 19 aprile 2017, la Suprema Corte ha confermato l'orientamento secondo il quale, in tema di giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 della L. n. 604 del 1966, la decisione in ordine all'assetto organizzativo aziendale è rimessa esclusivamente alla libera discrezionalità del datore di lavoro, in conformità del principio costituzionale della libera iniziativa economica espressamente previsto dall'art. 41 della Costituzione. Inoltre, la Corte ha ribadito l'ulteriore principio secondo cui incombe sul datore di lavoro dimostrare la mancanza di possibilità di reimpiego del lavoratore licenziato e di allegare la prova dell'impossibilità di "repêchage" del medesimo. Nel caso di specie, la Corte ha accolto il ricorso del lavoratore licenziato atteso che il datore di lavoro non era riuscito a fornire una prova idonea sull'impossibilità di "repêchage" dello stesso in ambito aziendale

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 maggio 2017, n. 11027**

In tema di licenziamento, sostanziandosi la giusta causa o il giustificato motivo in 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 solo ad eventuali sanzioni conservative. Il giudice non può, invece, fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti, nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 31 maggio 2017, n. 13799**

La Suprema Corte, con sentenza n. 13799 del 31 maggio 2017, ha affermato l'illegittimità del licenziamento disposto dal datore di lavoro nei confronti del dipendente che aveva pubblicato sulla propria pagina Facebook frasi di contenuto diffamatorio del datore di lavoro, disponendo la reintegrazione del dipendente. Secondo la Suprema Corte, infatti, accede alla tutela reintegratoria cd. debole (consistente nella reintegrazione nel posto di lavoro unitamente al pagamento di una indennità risarcitoria ex art. 18, comma 4, L. 300/1970 s.m.i.) il lavoratore la cui condotta, seppur accertata, risulti priva del carattere di illiceità, non potendo, al contrario, limitarsi alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti (pur sussistenti, ma) "di rilievo disciplinare nullo o sostanzialmente inapprezzabile".

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 7 giugno 2017, n. 14192**

Il licenziamento disciplinare, comminato per violazione dei doveri fondamentali di correttezza e buona fede nel normale espletamento dell'attività lavorativa, è pienamente valido ed efficace anche in assenza della necessaria pubblicità, richiesta dallo Statuto dei lavoratori, per il codice disciplinare aziendale. Laddove il comportamento del dipendente si palesi in una grave ed inconfutabile violazione dei doveri "generali" di correttezza e buona fede nell'esecuzione della prestazione lavorativa alla quale il subordinato è normalmente adibito, il licenziamento per giusta causa (ovvero per giustificato motivo soggettivo) è pienamente legittimo anche in mancanza della prevista affissione del codice disciplinare.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 12 giugno 2017, n. 14564**

In tema di licenziamento per giusta causa, qualora siano contestati, a carico del dipendente, diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice può individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, qualora lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall'art. 2119 c.c., non occorrendo che l'esistenza della causa idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 giugno 2017, n. 14862**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14862 del 15 giugno 2017, ha affermato che è legittimo il licenziamento del dipendente che utilizza in modo sistematico la connessione inter- net aziendale a fini meramente personali, non ravvisandosi alcuna violazione della normativa in materia di riservatezza da parte del datore di lavoro laddove quest'ultimo si sia limitato a verificare la data e l'ora degli accessi, la durata di ciascuna connessione e l'importo del traffico dati non avendo analizzato né i siti visitati dal dipendente né la tipologia dei dati scaricati.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 7 agosto 2017, n. 19655**

E' ritenuto legittimo il licenziamento per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento della stessa, in esse comprese anche quelle attinenti ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero dirette ad un aumento della redditività di impresa, una volta che ne sia stata verificata l'effettività del ridimensionamento e del nesso causale tra la ragione addotta e la soppressione del posto di lavoro del dipendente licenziato: spettando un tale accertamento di ricorrenza (e non pretestuosità) delle ragioni stabilite dalla L. n. 604 del 1966, art. 3, al sindacato giudiziale, senza alcuna indebita interferenza sull'insindacabile autonomia imprenditoriale.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 settembre 2017, n. 21506**

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare non va effettuato in astratto, bensì con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione al contesto in cui essa è stata posta in essere), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale e al grado di quello colposo; tale giudizio, risolvendosi in un accertamento di fatto, è incensurabile in sede di legittimità se sorretto da adeguata e logica motivazione.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 20 dicembre 2017, n. 30607**

E' irrilevante che la valutazione della giusta causa sia stata limitata ai 4 giorni, oggetto degli accertamenti investigativi, mentre la contestazione parlava di 12 giorni di assenza. La Cassazione, infatti, precisa che quando vengono contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare non serve che l'esistenza della causa idonea a non consentire

la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile solo nel complesso dei fatti ascritti. Il giudice può, infatti, individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica l'espulsione.

- **Corte d'Appello di Roma, sez. lavoro, 1 febbraio 2018**

Se non viene provata l'impossibilità di ricollocamento il lavoratore ha diritto alla reintegrazione.
I giudici di Roma, con ampia e articolata motivazione, nel valutare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo relativo alla cessazione di un contratto di appalto, riconducono l'assenza di prova circa l'impossibilità di ricollocazione del lavoratore (a carico del datore di lavoro) al vizio di " manifesta insussistenza del fatto ". Ne consegue, nel caso di specie, condanna alla reintegrazione ai sensi del 4° comma dell'art. 18 L. 300/70.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 marzo 2018, n. 6789**

In tema di licenziamento, la giusta causa è una nozione legale, cosi che non essendo il giudice vincolato dalle previsioni del contratto collettivo, può ritenere configurabile una giusta causa anche in presenza di un grave inadempimento o comportamento del lavoratore contrario a norme di comune etica o del vivere civile che, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità ove congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. Allo stesso modo il giudice può escludere che il comportamento del lavoratore possa costituire di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 16 aprile 2018, n. 9339**

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato le clausole della contrattazione collettiva che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore, la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, non esimono il giudice dall'obbligo di accertare in concreto la reale entità e gravità delle infrazioni addebitate al dipendente nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, tenendo conto delle circostanze del caso concreto e della portata soggettiva della condotta.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 26 aprile 2018, n. 20140**

Non sussiste il giustificato motivo oggettivo adottato dal datore di lavoro sul rilievo dell'esternalizzazione delle mansioni disimpegnate dal lavoratore, laddove manchi la prova che sia aumentato il corrispettivo economico versato a studi professionali esterni ai quali è conferito l'asserito svolgimento di dette attività, dovendosi ritenere che, sebbene la decisione imprenditoriale di ridurre la dimensione occupazionale dell'azienda possa essere motivata anche da finalità che prescindano da situazioni sfavorevoli e che perseguano l'obiettivo dell'aumento della redditività d'impresa, tuttavia è pur sempre necessario che la riorganizzazione sia effettiva; che la stessa si ricolleghi causalmente alla ragione dichiarata dall'imprenditore; che il licenziamento si ponga in termini di riferibilità e di coerenza rispetto all'operata ristrutturazione.

* * *

13. PERIODO DI COMPORTO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 aprile 2017, n. 8834**

Scopo delle regole dettate dall'art. 2110 c.c. per l'ipotesi di assenza determinata da malattia del lavoratore è quello di contemperare gli interessi contingenti del datore di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora, e del lavoratore a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento, riversando sull'imprenditore, in parte, e per un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente, per modo che il superamento del dato temporale è condizione sufficiente a legittimare il recesso, non essendo necessaria alcuna prova di giustificato motivo oggettivo né di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa. Nel caso di specie, è stato ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da un'azienda al proprio dipendente in quanto, al termine del periodo massimo di aspettativa non retribuita fruibile ai sensi del CCNL di settore applicato al rapporto di lavoro, era conseguito il naturale superamento del periodo massimo di

conservazione del posto di lavoro.

- **Corte di Appello di Milano, 6 aprile 2017, n. 890**

La Corte d'Appello di Milano ha statuito che, ai fini del computo del periodo di comporto, in conformità all'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione (sent. n. 15222 del 22 luglio 2016), laddove il CCNL di settore quantifichi in un numero esatto di mesi il periodo massimo durante il quale si protrae il diritto alla conservazione del posto di lavoro, salvo diversa pattuizione, questi devono intendersi di 30 giorni, così da garantire agli interpreti un criterio unico avente le caratteristiche di omogeneità ed uniformità. Nel caso di specie, il Collegio ha rigettato il reclamo proposto dall'addetta ad una catena di montaggio, licenziata a seguito di numerose assenze per malattia, con il quale contestava il criterio adottato dalla datrice di lavoro per determinare il superamento del periodo di comporto, che, a suo dire, doveva essere quello del computo dei giorni in base al calendario comune, anziché al parametro espresso dei 30 giorni.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 giugno 2017, n. 15972**

In tema licenziamento per superamento del periodo di comporto, la Suprema Corte con sentenza in oggetto ha affermato che le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dall'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.". Nella specie i giudici di legittimità hanno ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato nei confronti di un dipendente, che aveva prolungato l'assenza oltre i limiti fissati dal CCNL per la conservazione del posto di lavoro per ragioni imputabili al datore di lavoro in quanto l'ambiente di lavoro era nocivo alla salute.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 ottobre 2017, n. 24766**

La Corte di Cassazione ha dato atto del consolidato orientamento giurisprudenziale volto a ritenere valido il licenziamento per giustificato motivo intimato durante il periodo di comporto,

risultando la relativa efficacia solo sospesa sino al venir meno della situazione ostativa, ricordando che il fondamento normativo di tale assunto è stato ravvisato nel principio di conservazione degli atti giuridici desumibile dall'art. 1367 Cod. Civ., applicabile al recesso datoriale in virtù del rinnovo operato agli atti unilaterali dell'art. 1324 Cod. civ. Premesso che tale principio è stato talvolta applicato anche al licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto prima dell'effettivo spirare del termine di conservazione del posto di lavoro, la Suprema Corte ha poi richiamato il contrapposto orientamento che affermata la nullità, e non l'inefficacia, del recesso datoriale intervenuto prima del superamento del periodo di comporto. Questa seconda costruzione muove dalla considerazione secondo cui è da ritenersi acquisito che il superamento del periodo di comporto costituisce fatto che di per sé solo conferisce al datore il diritto di recedere dal contratto. Tuttavia, l'anzidetta facoltà non può legittimamente esercitarsi se non in presenza del completo realizzarsi di questo, non essendo logicamente configurabile un diritto datoriale di recesso anteriore al realizzarsi della relativa situazione giustificativa. Tenuto conto degli orientamenti sopra citati, la Suprema Corte ha, dunque, ritenuto opportuno rimettere gli atti al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione della questione alle Sezioni Unite.

- **Corte di Cassazione, 23 gennaio 2018, n. 1634**

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto è assimilabile non già ad un licenziamento disciplinare, ma ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo; così che solo impropriamente, riguardo ad esso, si può parlare di contestazione delle assenze, non essendo necessaria la completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale e trattandosi di eventi, l'assenza per malattia, di cui il lavoratore ha conoscenza diretta. Ne consegue che il datore di lavoro non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare un superamento del periodo di comporto in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, come 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

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 4 aprile 2018, n. 8372**

Il lavoratore che intende evitare il licenziamento per il superamento del periodo di comporto deve chiedere all'azienda di fruire delle ferie.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 4 aprile 2018, n. 8973**

Il lavoratore assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio, può interromperre il periodo di comporto ed evitare il licenziamento fruendo delle ferie residue, ma solo facendone preventiva richiesta al datore di lavoro . La Cassazione ha respinto il ricorso del lavoratore affermando che egli non gode di una incondizionata facoltà di sostituire alla malattia il godimento di ferie maturate, quale motivo della sua assenza, allo scopo di bloccare il decorso del periodo di comporto. Le ferie, infatti, sono soggette alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali e degli interessi del datore di lavoro (art. 2109 cod. civ.). Necessario, dunque, fare richiesta in tempo utile ad evitare la scadenza dei termini, come nel caso di specie.

La sentenza afferma tra l'altro che in un caso come questo il datore di lavoro sarebbe stato tenuto, in presenza di una richiesta del lavoratore di imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito della scadenza del periodo di comporto ed ha sempre l'onere, in caso di mancato accoglimento della richiesta, di dimostrarne i motivi.

* * *

14. OBBLIGO DI REPECHAGE

ϒ **Corte di Appello di Milano, 7 aprile 2017, n. 909**

È esclusa la violazione del repêchage nel caso di assunzione a termine coeva al licenziamento; non è necessario che al responsabile delle risorse umane siano delegati poteri per gli atti che riguardano i dipendenti.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 aprile 2018, n. 8419**

La Cassazione ha riconosciuto la legittimità di un licenziamento adottato da un datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente affetto da una grave malattia da cui era scaturita una inabilità permanente al lavoro: i giudici della Suprema Corte, che ha confermato la decisione della Corte di Appello di Napoli, lo hanno ritenuto possibile sulla base del fatto che in azienda non sussistevano non solo posizioni alternative di pari livello o di livello inferiore congrue, in un'ottica di "repechage" finalizzato alla salvaguardia del posto di lavoro, ma anche perché una eventuale assegnazione parziale in una determinata posizione avrebbe comportato riflessi non trascurabili sull'organizzazione aziendale.

- **Corte di Cassazione, 19 aprile 2017, n. 9869**

In tema di giustificato motivo oggettivo di licenziamento ex art. 3 della L. n. 604 del 1966, la decisione in ordine all'assetto organizzativo aziendale è rimessa esclusivamente alla libera discrezionalità del datore di lavoro, in conformità del principio costituzionale della libera iniziativa economica espressamente previsto dall'art. 41 della Costituzione. Inoltre, la Corte ha ribadito l'ulteriore principio secondo cui incombe sul datore di lavoro dimostrare la mancanza di possibilità di reimpiego del lavoratore licenziato e di allegare la prova dell'impossibilità di "repêchage" del medesimo.

- **Corte di Cassazione, 30 maggio 2017 n. 13606 e 26 maggio 2017, n. 13379**

L'avvenuta soppressione di una posizione lavorativa integra una legittima ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo solo qualora il datore di lavoro abbia preventivamente accertato l'assoluta impossibilità di ricollocare concretamente il lavoratore in una posizione analoga, o anche inferiore, a quella divenuta in esubero (cd. obbligo di repêchage). A conferma di ciò, la tutela della conservazione del posto di lavoro prevale anche sull'interesse al grado di professionalità ricoperto dal lavoratore. Nei casi in oggetto, la Corte di legittimità ha ritenuto ambedue i licenziamenti illegittimi affermando, in un caso, come all'interno di un medesimo gruppo societario ci fosse un ulteriore ristorante che avrebbe potuto offrire al lavoratore, licenziato, lo stesso inquadramento contrattuale del ristorante che era stato chiuso, a nulla rilevando dunque, in termini di equivalenza professionale, il maggior prestigio di quest'ultimo. Nella seconda ipotesi, la Corte ha affermato che qualora il dipendente licenziato, durante il rapporto di lavoro, abbia sempre svolto mansioni promiscue, anche inferiori a quelle

previste da contratto, l'obbligo di repêchage in capo al datore di lavoro si sarebbe dovuto estendere anche a queste ultime, svolte abitualmente dal medesimo, per le quali, quindi, il consenso ad un patto di demansionamento poteva desumersi dall'ordinario svolgimento delle stesse.

ϒ **Corte di Cassazione, 31 maggio 2017, n. 13809**

Il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è, di per sé solo, 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 alle altre, a meno che tale collegamento non configuri un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, in ragione dell'esistenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva, dell'integrazione delle attività esercitate dalle diverse imprese, del coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario e dello svolgimento della prestazione di lavoro in modo indifferenziato, in favore delle diverse imprese del gruppo.

* * *

15. LICENZIAMENTO COLLETTIVO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 30 giugno 2017, n. 16295**

Anche in caso di licenziamento collettivo per cessazione dell'attività, il datore di lavoro è tenuto, nei termini prescritti, ad effettuare la comunicazione agli enti regionali per l'impiego e alle associazioni di categoria con l'elenco dei lavoratori licenziati, prevista dall'art. 4 co. 9 L. 223/91. Tale comunicazione, infatti, ha portata generale ed è obbligatoria anche nell'ipotesi in cui risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale, in quanto assicura agli organi amministrativi ed alle organizzazioni sindacali, la possibilità di verificare la correttezza delle operazioni poste in essere dalla società. Conformemente a tale principio, nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato la pronuncia della Corte di Appello di Napoli che aveva dichiarato inefficace il licenziamento, intimato all'esito della procedura di licenziamento collettivo, in quanto le

comunicazioni alle organizzazioni sindacali erano state effettuate oltre due mesi dopo, nonostante il termine previsto dall'art. 4 co. 9 L. 223/91 fosse di sette giorni.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 24 agosto 2017, n. 20335**

In tema di licenziamenti collettivi, la Suprema Corte ha ribadito che sul datore di lavoro grava l'onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati, con indicazione in relazione a ciascuno di questi dello stato familiare, dell'anzianità e delle mansioni, mentre, invece, sul lavoratore incombe l'onere di dimostrare l'illegittimità della scelta, con indicazione dei lavoratori in relazione ai quali la stessa sarebbe stata falsamente o illegittimamente realizzata.

Nel caso di specie, la Suprema Corte, facendo applicazione di tale principi, ha ritenuto che il datore di lavoro avesse correttamente assolto ai propri oneri probatori, avendo indicato, nella comunicazione obbligatoria prevista all'art. 4 co. 9 della L. 223/1991, i carichi di famiglia, l'anzianità di servizio, le esigenze tecniche, organizzative, produttive ed i relativi punteggi.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 27 ottobre 2017, n. 25653**

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato per la soppressione di un servizio legato alla cessazione di un appalto, il personale da licenziare può essere individuato tra le sole posizioni lavorative impiegate nell'appalto cessato. La Suprema Corte, infatti, ha precisato che in tale ipotesi, il licenziamento per motivo oggettivo non trova giustificazione nella generica esigenza di riduzione di personale, nel qual caso si applicano, per analogia, i criteri di scelta dettati dall'art. 5 L. 223/91 per i licenziamenti collettivi, bensì nella soppressione dei posti di lavoro di personale adibito all'espletamento dell'appalto cessato, sicché è il nesso causale che lega la ragione produttiva posta a fondamento del recesso con la posizione lavorativa non più necessaria, ad identificare il soggetto destinatario del provvedimento espulsivo, senza necessità di fare ricorso ad altri criteri selettivi.

* * *

16. CONSEGUENZE ECONOMICHE DEL LICENZIAMENTO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 gennaio 2017, n. 160**

Per configurare un unico centro di imputazione del rapporto di Lavoro tra più imprese, il mero collegamento economico-funzionale tra di esse non è sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di Lavoro subordinato, formalmente intercorso tra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra. A tal fine, è invece necessario accertare l'unicità della struttura organizzativa e produttiva delle stesse, l'integrazione tra le attività esercitate e il corrispettivo interesse comune, lo stretto coordinamento tecnico e amministrativo-finanzio, nonché l'utilizzo contemporaneo delle prestazioni lavorative da parte delle varie imprese.

* * *

17. DIMISSIONI

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 1 dicembre 2017, n. 28881**

L'istituto della presupposizione può trovare applicazione solo con riguardo ai contratti con prestazioni corrispettive e non anche (per la mancanza della compatibilità richiesta dall'art. 1324 c.c.) con riguardo all'atto delle dimissioni, che realizzano il diritto potestativo di recesso del lavoratore e costituiscono un negozio unilaterale ricettizio, idoneo, indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro a determinare la risoluzione del rapporto; ne consegue che la mancata realizzazione dei vantaggi rappresentatisi dal dipendente al momento delle dimissioni non può influire su tale negozio giuridico ove le dimissioni stesse non siano state espressamente subordinate alla realizzazione di quei vantaggi.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 7 dicembre 2017, n. 29427**

Nel giudizio instaurato ai fini del riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sul presupposto dell'illegittima apposizione al contratto di un termine finale ormai scaduto, il decorso di un significativo lasso temporale tra la cessazione dell'ultimo contratto e la messa in mora del datore da parte del lavoratore, in uno al reperimento, nelle more, di altra occupazione a tempo indeterminato, costituiscono indici sufficienti della volontà delle parti di porre definitivamente fine a ogni rapporto lavorativo e da configurare la risoluzione del rapporto per mutuo consenso. Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza della corte d'appello che aveva accertato la risoluzione consensuale del rapporto ancorando tale decisione, non solo alla prolungata inerzia della lavoratrice dopo la cessazione del contratto, ma anche ad una pluralità di ulteriori elementi, tra i quali l'età della ricorrente e la sua presumibile aspirazione ad un'altra occupazione lavorativa, la particolare brevità del remoto rapporto a termine, nonché lo svolgimento, dopo la cessazione, di attività lavorativa alle dipendenze dei terzi.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 12 dicembre 2017, n. 29781**

In tema di contratti a tempo determinato, l'accertamento della sussistenza di una concorde volontà delle parti diretta allo scioglimento del vincolo contrattuale costituisce apprezzamento di merito che, se immune da vizi logici, giuridici e adeguatamente motivato, si sottrae al sindacato di legittimità, secondo le rigorose regole sui motivi che possono essere fatti valere al fine di incrinare la ricostruzione di ogni vicenda storica antecedente al contenzioso giudiziale, previste dall'art. 360, n. 5, c.p.c., tempo per tempo vigente.

* * *

18. SICUREZZA SUL LAVORO

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 14 marzo 2017, n. 6534**

La Suprema Corte ha statuito la legittimità del licenziamento del responsabile della ristorazione

di una mensa pubblica che aveva omesso di denunciare lo stato di obsolescenza e inadeguatezza degli impianti. In particolare, i Giudici di legittimità riconoscendo la piena proporzionalità tra il licenziamento adottato e l'addebito contestato, hanno precisato che, con riguardo ai doveri di un responsabile della ristorazione di mense pubbliche, la tutela della salute dei fruitori (art. 32 Cost.) non si può esaurire nella mera prestazione delle proprie mansioni ad esso strettamente riferibili, ma include anche quella di denuncia dello stato di obsolescenza degli impianti agli eventuali terzi proprietari degli stessi, costituendo il mantenimento delle condizioni di idoneità sotto il profilo igienico-sanitario, dell'intero ambiente la parte essenziale e, talora, massima della tutela degli utenti attuabile attraverso l'obbligo di controllo e di verifica del rispetto della normativa in materia di salubrità e sicurezza cui è tenuto il responsabile medesimo e, per mezzo di lui, l'azienda.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 18 aprile 2017, n. 18779**

In tema di infortunio sul lavoro, La Corte di Cassazione ha escluso la responsabilità per colpa del delegato alla sicurezza del datore di lavoro per le lesioni personali riportate dal lavoratore nell'utilizzo di un macchinario dotato di idoneo dispositivo di sicurezza, in quanto non era stata provata alcuna condotta colposa imputabile al datore di lavoro.

In particolare, la Suprema Corte ha rilevato che il macchinario (che aveva causato le lesioni al dipendente) era dotato dei requisiti di sicurezza richiesti e, non essendo stata fornita la prova dell'esatta dinamica dell'incidente, non poteva configurarsi la responsabilità del delegato alla sicurezza, "proprio perché non era emersa alcuna condotta colposa a lui rimproverabile".

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Penale, 31 maggio 2017, n. 27295**

E' ammissibile, indipendentemente dall'iscrizione del lavoratore al sindacato, la costituzione di parte civile delle associazioni sindacali nei procedimenti per i reati di omicidio o di lesioni colpose, commessi in violazione della normativa antinfortunistica.

Ciò in ragione del fatto che il sindacato annovera, tra le proprie finalità la tutela delle condizioni di lavoro intese, non soltanto in relazione agli aspetti economici dello stesso, ma anche per quanto attiene la tutela delle libertà individuali e dei diritti primari del lavoratore, tra cui il diritto alla salute. Ne consegue che il sindacato è pienamente legittimato ad agire per ottenere il rispetto delle prescrizioni sulla sicurezza e a richiedere la tutela risarcitoria ove esse siano

disattese.

* * *

19. CONTROLLI A DISTANZA

ϒ **Tribunale di Roma, sez. Lavoro, 24 marzo 2017, n. 29992**

Secondo il Tribunale di Roma, i dati acquisiti mediante impianti illegittimamente disposti nel luogo di lavoro possono essere legittimamente utilizzati in giudizio dato il rapporto sussistente tra il Codice della Privacy ed il Codice di procedura Civile. In particolare, è stato chiarito come il contemperamento tra il diritto alla riservatezza e il diritto di difesa deve essere rimesso, in assenza di una precisa norma civile, alla valutazione del singolo giudice. Facendo a ciò conseguire il principio secondo cui, a determinate condizioni, il diritto di difesa prevale rispetto al diritto alla riservatezza. Per quel che invece attiene la definizione di strumento di lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, il Tribunale di Roma ha dato seguito alla teoria secondo cui si può definire tale unicamente lo strumento di lavoro che permetta al lavoratore si mantenere un ruolo attivo nel suo utilizzo, cioè quando esso è concretamente impiegato dal dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni. Infine, l'ordinanza si sofferma sulla legittimità dei controlli c.d. difensivi. Anche sotto tale ultimo aspetto, il Giudice sembra voler aderire alla tesi di una parte della dottrina secondo cui la legittimità di tali forme di controllo è costituita dal fatto che gli stessi sono occasionati dalla necessità di fronteggiare comportamenti illeciti di rilevanza penale.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Penale, 8 maggio 2017, n. 22148**

L' installazione di impianti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori senza previa interlocuzione con le rappresentanze sindacali unitarie od aziendali produce l'oggettiva lesione degli interessi collettivi di cui le rappresentanze sono portatrici. Anche a seguito delle modifiche introdotte dal *Jobs Act*, non ha alcuna rilevanza il consenso scritto o orale concesso dai singoli lavoratori, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi

collettivi di cui le rappresentanze sindacali, per espressa disposizione di legge, sono portatrici, in luogo dei lavoratori che, a causa della posizione di svantaggio nella quale versano rispetto al datore di lavoro, potrebbero rendere un consenso viziato. Di conseguenza, in assenza di accordo con le rappresentanze sindacali o di autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro, il consenso o l'acquiescenza del lavoratore non svolge alcuna funzione esimente, atteso che, in tal caso, l'interesse collettivo tutelato, quale bene di cui il lavoratore non può validamente disporre, rimane fuori dalla teoria del consenso dell'offeso, non essendo riconducibile al paradigma generale dell'esercizio di un diritto.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 18 luglio 2017, n. 17723**

E' legittimo il controllo datoriale eseguito per il tramite di una agenzia investigativa purché si tratti di un controllo "difensivo" e, pertanto, attuato a fronte dell'esigenza di evitare il compimento di condotte illecite da parte del dipendente in relazione a sospette violazioni da quest'ultimo poste in essere nello svolgimento dei propri compiti, e comunque nel rispetto dei principi di non invasività, adeguatezza e proporzionalità.

* * *

20. TRASFERIMENTO DI AZIENDA

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 gennaio 2017, n. 1316**

Rappresenta elemento costitutivo della cessione del ramo di azienda prevista dall'art. 2112 c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32 del D.Lgs. n. 276 del 2003, l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi, funzionale 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, indipendentemente dal coevo contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 23 maggio 2017, n. 12919**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12919 del 23 maggio 2017, ha precisato che, in ipotesi di cessione di azienda o di ramo d'azienda, né il diritto comunitario né la normativa interna riconoscono in capo al lavoratore un diritto di opposizione al trasferimento automatico del rapporto di lavoro, rimanendo irrilevante ai ni del perfezionamento della cessione, l'eventuale consenso del lavoratore che, tuttavia, potrà successivamente esercitare il proprio diritto di recesso, ai sensi del comma 4 dell'art. 2112 c.c. Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto che, la mancata presentazione al lavoro di un dipendente il cui rapporto di lavoro era stato trasferito in forza di una cessione di azienda, non poteva essere qualificata da parte dell'impresa cessionaria come un rifiuto per fatti concludenti alla instaurazione del rapporto di lavoro che, in base al dettato normativo di cui all'art. 2112 c.c., doveva ritenersi in ogni caso automaticamente trasferito.

- **Corte d'Appello di Roma, sez. Lavoro, 18 gennaio 2018**

La cessione di ramo di azienda deve avere ad oggetto settori e strutture organizzati, che nel passaggio mantengano la propria identità funzionale e che siano, quindi, al momento del trasferimento, di per sé in grado di funzionare autonomamente, di modo che la cessionaria possa, già in concomitanza della cessione, attraverso la parte di azienda ceduta, esercitare un'attività economica organizzata.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 23 gennaio 2018, n. 1646**

La domanda volta a far dichiarare la nullità, l'invalidità o l'inefficacia degli atti di cessione del ramo di azienda e la conseguente domanda di condanna al ripristino del rapporto di lavoro con la cedente appartengono, anche in caso di fallimento della cessionaria, alla cognizione del giudice del lavoro, quale giudice del rapporto e delle controversie relative allo "status" del lavoratore, in quanto l'accertamento richiesto in tali ipotesi non costituisce premessa di una pretesa economica nei confronti della massa fallimentare e dunque non richiede la cognizione del giudice fallimentare, chiamato soltanto alla qualificazione dei diritti di credito dipendenti dal rapporto di lavoro, in funzione della partecipazione paritaria al concorso tra creditori e con effetti esclusivamente endoconcorsuali.

- **Tribunale di Milano, sez. Lavoro, 31 gennaio 2018**

Non può considerarsi un genuino ramo d'azienda, preesistente e funzionalmente autonomo, l'aggregazione di una serie di servizi per l'assistenza tecnica e informatica ai clienti, ed altre attività ausiliare, ceduti in outsourcing ad una impresa con la quale viene stipulato un contratto di appalto di servizi: si tratta infatti di servizi eterogenei, aggregati in assenza di unicità di caratterizzazione professionale, la cui attività anche dopo la cessione non poteva prescindere dall'integrazione con la cedente. La cessione del contratto senza il consenso del lavoratore comporta il diritto al ripristino del rapporto di lavoro in capo alla cedente, con risarcimento economico solo se viene dimostrata una perdita comparando i trattamenti subiti prima e dopo la cessione.

- **Corte d'Appello di Roma, sez. Lavoro, 22 febbraio 2018**

Il contratto di lavoro è un contratto a prestazioni corrispettive nel quale l'erogazione del trattamento economico in mancanza di lavoro costituisce un'eccezione, che deve essere oggetto di una espressa previsione di legge o di contratto. In difetto di tale previsione, la mancanza della prestazione lavorativa dà luogo ad una scissione tra sinallagma genetico (che ha riguardo al rapporto di corrispettività esistente tra le reciproche obbligazioni dedotte in contratto) e sinallagma funzionale (che lega invece le prestazioni intese come adempimento delle obbligazioni dedotte) che esclude il diritto alla retribuzione-corrispettivo e determina a carico del datore di lavoro che ne è responsabile l'obbligo di risarcire i danni, eventualmente commisurati alle mancate retribuzioni. Di talché, in caso di cessione di ramo d'azienda dichiarata inefficace, i lavoratori che abbiano continuato a prestare l'attività lavorativa alle dipendenze della cessionaria, venendone retribuiti, allorquando chiedano il risarcimento del danno, sono tenuti a dedurre e dimostrare i danni sofferti, quali la inferiorità di quanto ricevuto rispetto alla retribuzione che sarebbe spettata alle dipendenze della società cedente.

* * *

21. MOBBING E STRAINING

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 12 aprile 2017, n. 9380**

Una situazione di dequalificazione del lavoratore accertata in un giudizio non comporta automaticamente la sussistenza dei danni da "mobbing" e da demansionamento, laddove non siano provati dallo stesso lavoratore. Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha confermato la decisione di secondo grado che, pur riconoscendo la dequalificazione del lavoratore, ha escluso il danno da mobbing, poiché non era stato provato il comportamento posto in essere dal datore di lavoro fosse diretto a perseguitare o emarginare il dipendente e ha altresì escluso il danno da demansionamento, attesa la mancanza di specifiche allegazioni sul punto.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 14 settembre 2017, n. 21328**

Il mobbing richiede: 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 psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi. Non è dunque sufficiente fare leva sugli aspetti oggettivi della condotta complessivamente considerata, essendo, diversamente, indispensabile, perché possa configurarsi la fattispecie del mobbing, l'elemento soggettivo unificante la pluralità dei comportamenti, ed ossia l'intento persecutorio, il cui onere probatorio incombe sul lavoratore e senza la cui prova, la domanda non può che essere rigettata.

ϒ **Corte di Cassazione, 16 ottobre 2017, n. 24358**

La Corte di Cassazione ha confermato il costante orientamento di legittimità secondo il quale, ai fini dell'integrazione del c.d. "mobbing" posto in essere dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore, è necessario il protrarsi nel tempo di una condotta articolata in più atti caratterizzati

dalla persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente. Nel caso di specie, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della lavoratrice in quanto nella fattispecie concreta mancava il requisito oggettivo previsto, ossia la pluralità e la sistematicità delle condotte atteso il carattere sporadico ed estremamente diluito nel tempo degli episodi denunciati, nessuno dei quali avente autonoma portata lesiva.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 20 dicembre 2017, n. 30606**

Il mobbing risulta provato anche nell'ipotesi in cui il cambiamento di atteggiamento della società (sostanziatosi ad es. emarginazione, spostamenti, ecc.) coincide con la scelta del dipendente di rivolgersi ai sindacati per far valere le proprie ragioni.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 16 febbraio 2018, n. 3971**

La Corte di Cassazione ha stabilito che nell'ipotesi in cui non vi sia l'intento persecutorio e, di conseguenza, il mobbing, il Giudice dovrà comunque valutare la liceità o meno dei singoli comportamenti denunciati dal lavoratore nelle forme e nei limiti di cui al *petitum* ed alla *causa petendi*, al fine di verificare la sussistenza o meno di un possibile risarcimento del danno.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 19 febbraio 2018, n. 3977**

Lo straining è una forma attenuata di mobbing per la cui configurabilità sono necessari sette parametri: l'ambiente lavorativo, la frequenza anche isolata con effetti duraturi, la durata di almeno sei mesi, il tipo di azioni rientranti in una determinata catalogazione, il dislivello tra gli antagonisti in cui la vittima è in una posizione di inferiorità gerarchica con il suo carnefice, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio o l'obiettivo discriminatorio.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 29 marzo 2018, n. 7844**

Il datore di lavoro è tenuto ad evitare situazioni "stressogene" che diano origine ad una situazione che possa, presuntivamente, ricondurre a una forma di danno alla salute anche in caso di mancata prova di un preciso intento persecutorio. Lo stress forzato può arrivare dalla costrizione della vittima a lavorare in un ambiente ostile, per incuria e disinteresse del suo

benessere lavorativo. Nel caso di specie un dipendente da una azienda del credito aveva subìto azioni pur limitate nel tempo ed anche distanziate tra di loro e non riconducibili al mobbing, ma tali da un mutamento, in negativo, della propria imposizione lavorativa e tale da pregiudicare il diritto alla salute.

* * *

22. MANSIONI

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 13 dicembre 2017, n. 29958**

In tema di lavoro subordinato, ai fini dell'applicabilità dell'art. 2103 c.c. sul divieto di demansionamento, pur non essendo ogni modificazione quantitativa delle mansioni affidate al lavoratore sufficiente ad integrarlo, dovendo invece farsi riferimento all'incidenza della riduzione delle mansioni sul livello professionale raggiunto dal dipendente e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale, e, con riguardo al dirigente, altresì alla rilevanza del ruolo, la valutazione, tuttavia, della idoneità della condotta di parte datoriale, sotto il profilo del demansionamento, a costituire giusta causa di dimissioni del lavoratore ex. art. 2119 c.c., si risolve comunque in un accertamento di fatto, rimesso al giudice del merito, quindi incensurabile in sede di legittimità se congruamente motivato.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 5 gennaio 2018, n. 157**

Nell'impiego pubblico contrattualizzato, ai sensi del combinato disposto degli artt. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 (nel testo antecedente alle modifiche apportate dall'art 3, comma 79, della l. n. 244 del 2007) e dell'art. 3, comma 5, del d.l. n. 726 del 1984, (conv. con modif., in l. n. 863 del 1984), qualora il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro venga assegnato a mansioni diverse e superiori rispetto a quelle indicate nel contratto, ferma la nullità dell'assegnazione, trova applicazione l'art. 52, comma 5, dello stesso d.lgs., sicché il lavoratore avrà diritto a percepire il trattamento retributivo fondamentale previsto dal contratto collettivo per la qualifica corrispondente alla prestazione resa.

ϒ **Corte d'Appello Roma, sez. Lavoro, 8 gennaio 2018**

Nella verifica del corretto esercizio dello *ius variandi* e del rispetto dell'art. 2103 c.c. occorre preliminarmente un confronto tra le mansioni effettuate e la qualifica posseduta, perché è con riferimento a questa che va verificato se vi sia dequalificazione e, solo in caso di corrispondenza delle mansioni con la qualifica, può procedersi alla verifica – necessariamente successiva - di corrispondenza tra le mansioni pregresse e le successive, al fine di escludere anche un demansionamento. Nel rapporto di lavoro infatti non vi è solo un divieto di demansionamento del lavoratore, ossia divieto di attribuzione di mansioni inferiori alle pregresse, ma prima ancora un divieto di dequalificazione, ossia di attribuzione di mansioni inferiori alla qualifica.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 15 gennaio 2018, n. 752**

Nel pubblico impiego contrattualizzato, in assenza di un atto formale di preposizione all'ufficio momentaneamente sprovvisto di titolare, affinché si possa configurare l'esercizio di fatto delle mansioni dirigenziali, con conseguente diritto al corrispondente trattamento economico, è necessario che queste siano state svolte con le caratteristiche richieste dalla legge, ovvero con l'attribuzione in modo prevalente sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di tali mansioni.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 16 gennaio 2018, n. 836**

Il lavoratore adibito a mansioni non rispondenti alla qualifica può chiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non può rifiutarsi senza avallo giudiziario di eseguire la prestazione richiestagli, essendo egli tenuto a osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Cost., e potendo egli invocare l'art. 1460 c.c. solo in caso di totale inadempimento del datore di lavoro, o che sia tanto grave da incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo.

ϒ **Tribunale di Catania, sez. Lavoro, 27 febbraio 2018**

Il lavoratore che agisce in giudizio per ottenere l'accertamento del diritto al superiore inquadramento, è gravato dall'onere di allegare e provare gli elementi posti a base della domanda. Egli, in particolare, è tenuto ad indicare esplicitamente quali siano i profili caratterizzanti le mansioni della qualifica superiore, confrontandoli con quelli concernenti le mansioni che egli deduce di aver in concreto svolto, nonché il periodo di svolgimento delle suddette mansioni e la effettiva riconducibilità delle stesse a quelle proprie del livello vantato così come delineate dalle norme legali e contrattuali di riferimento.

ϒ **Corte d'Appello Roma, sez. Lavoro, 14 marzo 2018**

In tema d lavoro subordinato l'assegnazione a mansioni inferiori - o insussistenti - pacificamente rappresenta fatto potenzialmente idoneo a produrre una pluralità di conseguenze dannose, sia di natura patrimoniale che di natura non patrimoniale. La violazione dell'art. 2103 c.c., può pregiudicare quel complesso di capacità e di attitudini definibile con il termine professionalità, che è di certo bene economicamente valutabile, posto che esso rappresenta uno dei principali parametri per la determinazione del valore di un dipendente sul mercato del lavoro.

ϒ **Corte d'Appello Roma, sez. Lavoro, 19 marzo 2018**

Ai fini del compimento del periodo di assegnazione a mansioni superiori, necessario per l'acquisizione del diritto alla cd. promozione automatica ai sensi dell'art. 2103 c.c., non possono essere computati il periodo di ferie e quello di sospensione dell'attività lavorativa a causa di malattia, dovendo invece tenersi conto dei riposi settimanali e dei riposi compensativi, che costituiscono parte integrante di un lavoro che si sta svolgendo con i suoi necessari momenti di pausa.

* * *

23. LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 25 maggio 2017, n. 13196**

La Suprema Corte, con sentenza n. 13196 del 25 maggio 2017, ha affermato l'illegittimità del licenziamento disposto dal datore di lavoro nei confronti del dipendente part time che, fuori dell'orario di lavoro, svolgeva altra attività lavorativa, in ragione della violazione del regolamento aziendale che vietava ai dipendenti lo svolgimento di qualsiasi altra attività lavorativa.

Secondo la Suprema Corte, infatti, è nulla la previsione regolamentare che riconosce al datore di lavoro il potere incondizionato di incidere unilateralmente sul diritto del lavoratore in regime di "part-time" di svolgere un'altra attività lavorativa.

Nel contempo, la Suprema Corte ha affermato che, tuttavia, è legittima la verifica della incompatibilità in concreto della diversa attività svolta al di fuori dell'orario di lavoro, con le finalità istituzionali e con i doveri connessi alla prestazione, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c..

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 agosto 2017, n. 19269**

Il principio di non discriminazione del lavoratore part time, di cui all'art. 4 del D. Lvo. 61/2000 (vigente "ratione temporis"), impone di utilizzare, ai fini del calcolo della retribuzione dello stesso, il medesimo dato-base con il quale è calcolata la retribuzione del lavoro a tempo pieno e che come la retribuzione del lavoro a tempo pieno a tenore del CCNL (nella specie Poste Italiane S.p.A.) prescinde dal rigore ricostruttivo dell'orario, con analogo metodo occorre procedere per riproporzionare la retribuzione del lavoro part time, assumendo come base di computo il dato mensile e non già quello orario.

- **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 29 settembre 2017, n. 22925**

Laddove muti il regime orario da tempo pieno a tempo parziale verticale, in ogni caso, il lavoratore ha diritto a fruire integralmente dei n. 3 permessi mensili retribuiti riconosciutigli dalla L. n. 104/1992 senza che gli stessi possano essere ricalcolati in base alla percentuale di ore effettivamente lavorate in seguito alle nuove pattuizioni. Sul punto, i Giudici di legittimità hanno ritenuto che, in assenza di una specifica disciplina normativa al riguardo, si debba rinviare per analogia all'art. 4, comma 2, D.lgs. n. 61/2000 che stabilisce il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 20 febbraio 2018, n. 4069**

In applicazione del principio di non discriminazione espresso nell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 - attualmente refluito nell'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2015 - nel caso in cui il lavoratore osservi un orario di lavoro articolato su quattro giorni alla settimana, con orario 8:30-14:30 (c.d. part-time verticale), i permessi mensili retribuiti per l'assistenza della persona con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33, comma 2, della legge n. 104//1992, non sono suscettibili di essere riproporzionati e spettano comunque nella misura di tre anziché di due giorni.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 11 aprile 2018, n. 8966**

Il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento retributivo inferiore a quello del lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello di pari inquadramento contrattuale. In base a tale regola, la Corte di Cassazione ha censurato la pretesa dell'impresa di applicare, per individuare il trattamento retributivo orario, un diverso divisore tra dipendenti a tempo parziale e dipendenti a tempo pieno, in ragione del fatto che solo questi ultimi svolgevano la propria attività lavorativa in turni continui e avvicendati.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 2 agosto 2018, n. 19269**

Nel regime di cui al d. lgs. n. 61 del 2000, la retribuzione spettante al lavoratore "part-time" deve essere calcolata secondo il medesimo criterio utilizzato per il lavoratore "full-time", pena la violazione del principio di non discriminazione. Ne consegue che, ove nel contratto collettivo la retribuzione oraria del lavoro a tempo pieno viene calcolata su un orario teorico mensile, per il lavoro a tempo parziale deve essere utilizzato il medesimo dato base e non il diverso criterio del cd. peso effettivo orario, al fine di comparare in modo omogeneo i dati rilevanti alla determinazione della retribuzione.

* * *

24. PREVIDENZA

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 3 ottobre 2017, n. 23050**

Nell'ipotesi in cui l'INPS abbia fornito all'assicurato una erronea indicazione dei contributi versati, solo apparentemente sufficienti per poter fruire della pensione di anzianità, l'interessato avrebbe diritto al risarcimento del danno, causato dalla anticipata interruzione del rapporto di lavoro e riconducibile a responsabilità contrattuale, salvo che l'ente previdenziale non provi che la causa di errore sia esterna alla sua sfera di controllo. La suddetta responsabilità contrattuale, secondo la Suprema Corte, discende dall'inadempimento dell'obbligo, gravante su enti pubblici dotati di poteri di indagine e certificazione come l'INPS, di non frustrare la fiducia di soggetti titolari di interessi al conseguimento di beni essenziali della vita, fornendo informazioni errate o anche dichiaratamente approssimative, pur se contenute in documenti privi di valore certificativo.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 25 gennaio 2018, n. 1921**

Nella determinazione della pensione di inabilità, la maggiorazione di cui all'art. 2, comma 3, della l. n. 222 del 1984 va calcolata in riferimento alla base pensionabile che sarebbe spettata al singolo iscritto avuto riguardo alle specifiche modalità lavorative del rapporto in essere alla data della domanda amministrativa di pensione; ne consegue che, nell'ipotesi di lavoro part-time, trova applicazione il sistema di riproporzionamento previsto dall'art. 9, comma 4, del d.lgs. n. 61 del 2000, con corrispondente incidenza della ridotta contribuzione sulla misura del trattamento previdenziale.

ϒ **Corte di Cassazione, sez. Civile, 10 aprile 2018, n. 8772**

In tema di efficacia a fini pensionistici dei periodi non lavorati in caso di *part time* verticale, i lavoratori, in part time verticale ciclico, hanno diritto all'inclusione anche dei periodi non lavorati nell'anzianità contributiva, incidendo la contribuzione ridotta sulla misura della pensione e non sulla durata del rapporto di lavoro. (Nella specie non merita, dunque, adesione la tesi contraria sostenuta dall'istituto previdenziale.)