

Sentenze



ARGOMENTO

Illegittimo il licenziamento disciplinare se tra i giorni di assenza contestata si annoverano giorni non lavorativi come la domenica



Cass., sez.
Lavoro,
4 aprile 2024,
n. 8956

AUTORE
ELENA
PELLEGGATA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Il caso prende avvio da un licenziamento disciplinare comminato ad una insegnante con preavviso di quattro mesi, dopo la contestazione di 4 giorni di assenze non giustificate continuative, facendo quindi valere la previsione dell'art. 55-*quater*, lett. b, del D.lgs. n. 165 del 2001.

Impugna la lavoratrice il licenziamento davanti al Tribunale di primo grado, negando l'addebito con riferimento a tre giornate di assenza e, comunque, contestando la proporzionalità della sanzione terminativa applicata rispetto alla gravità dell'illecito disciplinare contestato.

Il giudice di primo grado respinge l'impugnazione, come anche il giudice di appello successivamente coinvolto.

Il caso continua in sede di merito, dove gli Ermellini riconoscono fondato il primo motivo di ricorso, ovvero l'erronea applicazione dell'art. 55-*quater*, lett. b, del D.lgs. n. 165 del 2001, in quanto uno dei 4 giorni contestati era una domenica: un giorno in cui il servizio scolastico non viene prestato e durante il quale la dipendente non avrebbe dovuto, né potuto, recarsi al lavoro. Già durante l'appello in-

fatti era stato rilevato che, dopo la produzione di un primo certificato medico che attestava la malattia fino al 27.10.2018, un secondo certificato medico attestante la continuazione della malattia venne richiesto dalla ricorrente solo in data 30.10.2018, rimanendo quindi scoperti due giorni: domenica 28 ottobre e lunedì 29 ottobre. Dalla giusta considerazione che, in caso di continuazione di malattia, il nuovo certificato medico deve essere chiesto dal lavoratore nel primo giorno successivo a quello di scadenza del primo certificato, anche se si tratta di un giorno festivo, la Corte territoriale ha tratto l'errata conseguenza che anche la domenica potesse essere contestata, sul piano disciplinare, come giorno di assenza ingiustificata dal servizio. Ma ai fini della rilevanza disciplinare, l'assenza ingiustificata dal servizio presuppone necessariamente che il lavoratore abbia ommesso di recarsi sul luogo di lavoro e prestare il servizio in un giorno in cui avrebbe dovuto farlo ed era atteso dal datore di lavoro per ricevere la sua prestazione lavorativa; non in un giorno in cui non avrebbe dovuto, e neanche potuto, recarsi al lavoro ed eseguire la sua prestazione. La palese erroneità ►

Sentenze

della contestazione dell'assenza domenicale, fa venire meno il presupposto dell'assenza dal servizio per più di tre giorni, anche non consecutivi, e rende superfluo l'esame del motivo di ricorso nella parte in cui è volto a negare la sussistenza dell'assenza ingiustificata con riferimento anche ad altri due giorni di assenza.

È pertanto fondato anche il secondo motivo di impugnazione, relativo alla proporzionalità tra la gravità del fatto contestato ed il provve-

dimento stesso. L'indirizzo interpretativo costante della Suprema Corte, per il licenziamento tanto più per giusta causa, rimane quello che la valutazione sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità della sanzione rispetto all'addebito contestato deve essere espressa tenendo conto, da un lato, dei profili oggettivi e soggettivi della condotta, dall'altro delle caratteristiche proprie del rapporto in relazione al quale va valutata la possibilità o meno della prosecuzione.

ARGOMENTO

Esercizio del diritto di difesa nel procedimento disciplinare: la rilevanza del comportamento del lavoratore dopo la notifica tardiva



Cass., sez. Lav.,
4 aprile 2024,
n. 8731

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente
del Lavoro
in Milano

V.A., docente di religione, viene licenziato dal Ministero dell'Istruzione regione Campania a causa dell'assenza ingiustificata, per quattro giorni, nel periodo di attuazione della didattica a distanza (DAD), durante la pandemia da COVID-19.

Il docente impugna il licenziamento, contestando le violazioni procedurali relativamente alla notifica della contestazione. In particolare, sostiene che la notifica è avvenuta in epoca successiva alla data prevista per l'audizione a difesa. Entrambe le Corti di primo e secondo grado, al contrario, ritengono il mancato collegamento in "DAD" equivalente ad una assenza dal lavoro ingiustificata del lavoratore, il quale non si è mai doluto ed attivato, né per segnalare la tardività, né per richiedere una nuova audizione, né per presentare giustificazioni scritte, sussistenti la mancanza contestata. Inoltre, al docente viene contestata anche la mancata segnalazione dei problemi tecnici (che non erano attribuibili all'Istituto scolastico), né aveva richiesto assistenza tecnica. Pertanto, il mancato collegamento in DAD è stato correttamente equiparato ad un'assenza dal lavoro.

L'insegnante presenta ricorso in Cassazione fondato su tre motivi: la violazione del diritto di difesa a causa della tardiva notifica della

contestazione disciplinare, l'errata valutazione degli elementi di fatto a dimostrazione dei malfunzionamenti tecnici che avrebbero impedito il collegamento in DAD e la nullità della sentenza per mancata ammissione delle prove offerte a dimostrazione dei problemi tecnici. La Cassazione respinge il ricorso confermando la sentenza della Corte d'Appello con le seguenti motivazioni: – il primo motivo deve ritenersi infondato, non trovando giuridico fondamento la tesi sostenuta per la quale, una volta decorsa, per la tardiva notifica della contestazione disciplinare, la data fissata per l'audizione a difesa, gli sarebbe stata preclusa qualsiasi iniziativa utile all'esercizio del diritto di difesa; stante il disposto dell'art. 55 *bis* D.lgs. n. 165/2001, il ricorrente avrebbe potuto esercitare il suo diritto di difesa segnalando la tardività della notifica, richiedendo una nuova audizione o presentando giustificazioni scritte; – il secondo ed il terzo motivo devono ritenersi inammissibili, atteso che la Corte d'Appello ha basato la sua decisione su un'analisi puntuale degli elementi fattuali disponibili, elementi per i quali il ricorrente non ha fatto oggetto di specifica censura. Confermata la proporzionalità della sanzione del licenziamento disciplinare restano a carico del ricorrente anche le spese processuali.



Licenziamento collettivo per riduzione del personale: questioni formali e sostanziali sui criteri di scelta dei lavoratori al vaglio della Corte

Cass., sez. Lavoro, Ord. 16 aprile 2024 n. 10209

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda il caso della sentenza della Cassazione civile, sezione lavoro, che affronta il tema del licenziamento collettivo per riduzione del personale. La Corte ha esaminato un caso in cui un lavoratore ha impugnato il suo licenziamento ritenendo che la società non avesse rispettato i requisiti procedurali previsti dalla legge. La sentenza analizza in dettaglio le questioni formali e sostanziali relative all'applicazione dei criteri di scelta per i licenziamenti collettivi, confermando l'applicazione della tutela indennitaria a seguito della violazione procedurale accertata.

La Corte d'Appello di Cagliari ha ritenuto che la società non abbia rispettato il requisito di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223/1991, in quanto non ha allegato alla comunicazione conclusiva della procedura di licenziamento collettivo la documentazione comprovante le ragioni della scelta di licenziare il lavoratore originario ricorrente a preferenza di un altro collega dello stesso reparto. Questa mancanza ha impedito il controllo sulla corretta applicazione della procedura da parte dei lavoratori interessati.

La Corte ha chiarito che la **comunicazione finale** prevista dalla legge deve contenere una "puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta". Ciò non significa che la motivazione debba essere necessariamente articolata, ma deve comunque essere sufficiente a consentire il controllo sulla correttezza della procedura.

In caso di violazione procedurale, come nel caso di specie, la conseguenza è l'applicazione della **tutela indennitaria** prevista dall'art. 18, comma 5, della Legge n. 300/1970, con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La Corte ha rilevato che nel caso concreto non è stato riscontrato un vizio sostanziale,

ovvero una violazione dei criteri di scelta concordati. **Il vizio è stato ritenuto di natura formale**, in quanto la società non ha adeguatamente esplicitato nella comunicazione le ragioni della preferenza di un lavoratore rispetto all'altro nello stesso reparto.

La Corte ha sottolineato che la società avrebbe dovuto allegare alla comunicazione finale la **documentazione comprovante le ragioni** della scelta, in modo da consentire il controllo sulla corretta applicazione dei criteri di selezione.

La società ha sostenuto che l'interpretazione dell'accordo con le organizzazioni sindacali sui criteri di scelta applicati nel reparto specifico non sia stata corretta. Secondo la società, l'accordo avrebbe dovuto essere interpretato tenendo conto della comune intenzione delle parti.

La Corte ha ritenuto che la questione relativa all'interpretazione dell'accordo sindacale non sia rilevante ai fini della decisione. Ciò che conta è la mancata allegazione della documentazione comprovante le ragioni della scelta, indipendentemente dai criteri concordati.

La Corte ha sottolineato che **l'accertamento probatorio** relativo all'applicazione dei criteri di scelta è di competenza del giudice di merito e non è sindacabile in sede di legittimità, purché congruo e motivato.

La Corte ha confermato che, in caso di **violazione delle procedure** di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223/1991, come nel caso di specie, la conseguenza è l'applicazione della tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 7, della Legge n. 300/1970.

L'indennità è quantificabile tra 12 e 24 mensilità, in forza dell'art. 5, comma 3, della Legge n. 223/1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 92/2012.

La tutela indennitaria mira a sanzionare la violazione delle procedure, a prescindere dalla legittimità sostanziale del licenziamento, al fine di garantire il corretto svolgimento della procedura di licenziamento collettivo. ➤

Sentenze

Il rigetto del ricorso comporta il raddoppio del contributo unificato, ove dovuto, ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, del D.P.R. n. 115/2002. In conclusione, la Corte di Cassazione ha dichiarato **inammissibile** il ricorso presentato

dalla società, confermando sia la sentenza della Corte d'Appello di Cagliari sia l'applicazione della tutela indennitaria prevista dalla legge, a seguito della violazione procedurale accertata.

ARGOMENTO

Inapplicabilità del contratto collettivo aziendale a lavoratore dissenziente: principi applicabili



Un lavoratore, iscritto alla organizzazione sindacale dell'UGL, adiva il Tribunale di Chieti per ottenere l'accertamento dell'inapplicabilità, al suo rapporto di lavoro subordinato, del contratto collettivo aziendale del 26/10/2015, entrato in vigore in data 01/01/2016, intercorso fra la società e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e CISAL, la conseguente declaratoria di inefficacia, nullità e/o illegittimità dell'art. 5 e dell'allegato 6 e di ogni altra clausola collegata o connessa del medesimo contratto collettivo aziendale, con disapplicazione di tali clausole al suo rapporto di lavoro. Nel contraddittorio con la società, il Tribunale accoglieva la domanda, affermando che i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo medesimo e che, nel caso concreto, era pacifico che l'UGL (sindacato cui aderiva il lavoratore) aveva manifestato espressamente il proprio dissenso dall'accordo del 26/10/2016 ed il lavoratore aveva ritualmente comunicato alla società il rifiuto di tale accordo.

L'azienda, quindi, procedeva per Cassazione cercando di sostenere che l'accordo impugnato era il frutto di una fusione per incorporazione e che quindi, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, l'incorporante poteva applicare il contratto aziendale in vigore presso di lei; inoltre il contratto siglato con le maggiori organizzazioni doveva avere efficacia erga omnes in quanto siglato in base all'art. 8 del

D.l. n. 138/2011 (collegato Lavoro) relativo ai cosiddetti contratti di prossimità.

La Corte Suprema, confermando l'analisi della Corte d'Appello affermava alcuni principi riguardanti l'applicabilità degli accordi collettivi aziendali sul rapporto di lavoro individuale. Innanzitutto, la Corte afferma che l'art. 2112 c.c. risolve il problema dell'individuazione del contratto collettivo applicabile a seguito di un trasferimento d'azienda (o di uno suo ramo), ma non incide sul problema - diverso e di portata più generale - dell'efficacia soggettiva pur sempre limitata del contratto collettivo di diritto comune. *Questa regola* - afferma la sentenza - *è certo temperata per l'accordo aziendale, che tendenzialmente ha efficacia erga omnes, ma è pur sempre salvo l'espresso dissenso di un'organizzazione sindacale non firmataria e dei singoli lavoratori aderenti a quest'ultima (Cass. n. 31201/2021; Cass. n. 26509/2020). Nel caso di specie proprio la sussistenza (pacifica in fatto) di questo dissenso esclude l'efficacia erga omnes dell'accordo aziendale del 2015.*

Inoltre, viene ribadito come negli accordi di prossimità la qualificazione giuridica dell'accordo è il risultato della sua interpretazione, che è riservata al giudice di merito, salva la violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale.

Nella specie, sebbene tali criteri siano stati evocati nell'epigrafe del motivo, la ricorrente - argomenta la Corte - *non ha specificato in cosa sarebbe consistita la violazione del criterio letterale o del comportamento complessivo dei contraenti. Inoltre, questa Corte ha già avuto modo di affermare che l'accordo sindacale di prossimità, ex art. 8, comma 1, d.l. n. 138/2011, conv. con legge n. ►*

Cass., sez. Lavoro, 17 aprile 2024, n. 10353

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Sentenze

148/2011, è configurabile solo ove concorrano tutti gli specifici presupposti ai quali la norma lo condiziona, stante il suo carattere eccezionale evidenziato dalla possibilità che esso, a differenza dell'ordinario contratto aziendale, deroghi alle disposizioni di legge e di contratto collettivo con efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori interessati (Cass. 02/10/2023, n. 27764).

Orbene, la Corte territoriale ha escluso che quello del 2015 potesse essere un accordo di cui all'art. 8, D.L. n. 138 cit., evidenziando di quest'ultimo tutti i tratti distintivi (ivi compreso il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie) ed escludendo che fosse stata dimostrata la loro ricorrenza in concreto.

Infine, ha posto in luce la portata generale dell'accordo del 2015, non limitato alle specifiche materie, come invece pretende l'art. 8 cit., e soprattutto ha evidenziato che in tal modo venivano sostituiti tutti gli accordi aziendali precedenti, che pacificamente non avevano natura di "accordi di prossimità".
Orbene, - conclude la Corte - questa interpre-

tazione è conforme al criterio letterale e soprattutto non viola il principio di conservazione degli atti giuridici, in quanto non comporta una sostanziale caducazione di quell'accordo, bensì soltanto la sua applicazione secondo i generali principi dell'efficacia soggettiva limitata dei contratti collettivi di diritto comune.

Dunque la decisione impugnata è conforme a diritto.

Infine, per la disapplicazione dell'accordo collettivo aziendale ad un lavoratore iscritto a organizzazione sindacale che ha contestato lo stesso accordo, è sufficiente che vi si verifichino le due condizioni indicate (lavoratore iscritto ad organizzazione sindacale non firmataria dell'accordo). Pertanto, è circostanza pacifica, termina la sentenza, che vi è stato il dissenso sia dell'odierno controricorrente, sia dell'organizzazione sindacale alla quale egli aderisce. Tanto basta ad escludere che il contratto collettivo aziendale possa trovare a lui applicazione, a prescindere da ogni valutazione sulla sua portata migliorativa o peggiorativa.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento disciplinare per fatti gravi svolti al di fuori dell'attività lavorativa



Un dipendente del Comune di Valsamoggia, assunto con la qualifica di Collaboratore tecnico-autista scuolabus, ricorre in Cassazione per impugnare la decisione della Corte di Appello di Bologna che ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare.

Il Comune aveva comminato il licenziamento disciplinare al dipendente D.E. come conseguenza alla condanna penale definitiva per il reato consistito nell'aver compiuto atti idonei, in modo non equivoco, a cagionare l'interruzione della gravidanza della compagna. Mediante avvelenamento, D.E. aveva tentato di indurre l'aborto della propria compagna a causa della diagnosi di una sindrome genetica del nascituro.

La Corte di Appello, in considerazione del di-

svalore sociale della condotta di D.E., aveva ritenuto proporzionale la sanzione del licenziamento per giusta causa.

D.E. ricorre evidenziando sostanzialmente che la Corte di Appello non ha considerato elementi, di fatto acquisiti agli atti, che avrebbero ridimensionato l'idoneità lesiva della condotta, facendo per altro emergere la peculiare condizione psicologica, in cui la condotta è maturata. Tale condizione risultava in contrasto con i tratti caratteriali diversamente manifestati in ambito lavorativo.

La Suprema rigetta il ricorso.

Il principio alla base della decisione è che la gravità del reato e il disvalore sociale della condotta tenuta dal dipendente, non permettono la prosecuzione del rapporto di lavoro, specialmente per un Ente pubblico.

Cass., sez. Lavoro, 3 aprile 2024, n. 8728

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano



Prestazione lavorativa part time: se svolta in modo abituale e continuo a tempo pieno, quali elementi sono necessari per procedere alla trasformazione?

Cass., sez. Lavoro, 22 aprile 2024, n. 10746

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

In questa sede analizziamo il caso di un lavoratore dipendente, il quale si è rivolto al Tribunale di Busto Arsizio per ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro con orario parziale in lavoro a tempo pieno. La sentenza del Tribunale, favorevole all'attore, ha successivamente trovato conferma nella decisione della Corte d'Appello di Milano, consistente nel rigetto del ricorso della società datrice di lavoro.

In particolare, la Corte di Appello ha verificato che il lavoratore svolgeva un orario lavorativo pari a circa 168 ore mensili, superiore quindi alle 154 ore previste dal contratto di categoria come orario lavorativo pieno mensile. Pertanto, la durata della prestazione lavorativa era solita oltrepassare i limiti posti dalla disciplina sia del lavoro supplementare, sia di quello straordinario. Inoltre, tale circostanza presentava carattere di regolarità, il quale andava in contrasto con la natura stessa del lavoro supplementare e straordinario.

Una volta conosciuti i fatti, la Corte d'Appello ha ritenuto necessario procedere alla trasformazione in via automatica; e doveva essere considerato superfluo l'accertamento della volontà delle parti, valutando come sufficiente la dimostrazione del regolare svolgimento della prestazione secondo un orario lavorativo pieno. Successivamente, la società datrice di lavoro ha deciso di presentare ricorso presso la Suprema Corte di Cassazione andando incontro ad un rigetto anche in tale sede. Si conferma pertanto il giudizio di merito, sulla base di una fiorente giurisprudenza consolidata negli anni, secondo la quale l'espressione della vo-

lontà delle parti alla trasformazione del rapporto di lavoro non è necessaria affinché si proceda alla variazione in questione (cfr. Cass., n. 5520 del 2004; Cass., n. 3228 del 2008, Cass., n. 6226 del 2009).

Non è necessario che una o più parti esprimano la volontà di trasformare il rapporto di lavoro da *part time* a *full time*. Affinché ciò avvenga, è sufficiente la presenza di fatti concludenti, ossia lo svolgimento abituale e continuativo della prestazione lavorativa a tempo pieno nonostante, da contratto, il tempo di lavoro risulti essere stato concordato a tempo parziale. In questo caso, il compito del giudice di merito consiste solamente nel dimostrare il verificarsi di predetti fatti concludenti.

Non solo: il giudice di merito ha l'ulteriore onere di accertare la mancanza di occasionalità e di temporaneità, caratteristiche fondamentali affinché si possa parlare di prestazione lavorativa straordinaria. Infatti, l'orientamento giurisprudenziale maggioritario non ritiene sufficiente il mero superamento del tetto delle ore previste per il tempo parziale perché si possa procedere automaticamente alla trasformazione (Cass., n. 3228 del 2008; Cass., n. 6226 del 2009), ma richiede che ciò avvenga con caratteristiche di abitualità e continuità. Dal momento che il giudice di merito ha potuto dimostrare sia il verificarsi dei suddetti fatti concludenti, sia le caratteristiche di abitualità e continuità con cui essi venivano portati in atto, come anticipato, la Cassazione ha deciso di rigettare il ricorso della società datrice di lavoro.