

Sentenze



ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare del dirigente: applicazione delle garanzie ex art. 7 Statuto dei Lavoratori

Cass., sez. Lavoro, 27 giugno 2024, n. 17721

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia

La vicenda riguarda il ricorso presentato da una società a seguito del licenziamento disciplinare di un dirigente dichiarato illegittimo dalla Corte territoriale di Roma che ha anche condannato la stessa società a pagare l'indennità di preavviso, l'indennità supplementare e la quota TFR.

La Suprema Corte, con la sentenza che non accoglie il ricorso, si concentra sulla tempestività della contestazione disciplinare degli addebiti e sulle garanzie procedurali applicabili ai dirigenti.

La società ricorrente era venuta a conoscenza dei fatti riguardanti il dirigente ad ottobre 2017, a gennaio dell'anno successivo la società avrebbe potuto avere piena conoscenza dei fatti ma solo ad agosto 2018 invia la lettera di contestazione degli addebiti al dirigente.

La società, contro la sentenza della Corte d'Appello di Roma, ha proposto ricorso per Cassazione sulla base di tre motivi:

- la società lamenta l'omessa analisi della relazione dell'ottobre 2017, esame di fatto ritenuto decisivo a giustificazione del licenziamento;
- si contesta l'inosservanza e la mancanza di motivazione imposta al giudice tale per cui la sentenza è nulla;

- si lamenta la non corretta applicazione dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori in merito alla tempestività della contestazione: il lavoratore non ha subito alcun pregiudizio all'esercizio del proprio diritto di difesa.

La Corte di Cassazione respinge il ricorso per motivi procedurali e di sostanza; analizziamoli qui di seguito:

- punto primo: la Corte d'appello aveva esplicitamente analizzato il documento di ottobre 2017 rinviandolo ai punti 6 e 7 della sua sentenza, pertanto non ricorre il vizio di omesso esame di fatto deciso ai sensi dell'art. 360 c.p.c;

- punto secondo: l'anomalia motivazionale che comporta nullità della sentenza si verifica in casi di mancanza assoluta di motivi, motivazione apparente, contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili o motivazione perplessa ed incomprensibile; questa irregolarità però non è rinvenibile nella sentenza della Corte territoriale in oggetto in quanto giustificata dal percorso motivazionale seguito dalla stessa Corte e pertanto non ricorre un vizio radicale che renda nullo il provvedimento giudiziale;

- punto terzo: le garanzie procedurali dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori si applicano anche ai dirigenti in caso di licenzia- ➤



Sentenze

mento disciplinare; la valutazione della tempestività della contestazione è un giudizio di merito, non sindacabile in Cassazione se adeguatamente motivato; la Corte d'Appello ha ben specificato le ragioni per cui ha ritenuto ritardata la contestazione e priva di giustificazione la posticipazione; pertanto, non si ritiene violato nella specie il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare.

In conclusione, la Corte di Cassazione, rigettando il ricorso, ribadisce la piena applicabilità delle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori anche ai dirigenti e che la valutazione di merito circa la tempestività della contestazione non è sindacabile in Cassazione come pure che la motivazione della sentenza necessita di percepibilità nel percorso logico.

ARGOMENTO

Tutela della genitorialità per assistenti di volo: analisi della sussistenza dell'esonero dal lavoro notturno

Cass., sez. Lavoro, 25 giugno 2024, n. 17414

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Con sentenza del 31 gennaio 2022, la Corte d'Appello di Milano rigettava il ricorso della società avverso la sentenza del Tribunale che aveva accertato il diritto di una assistente di volo, sua dipendente, all'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età della figlia.

La Corte territoriale aveva escluso, in quanto applicabile anche all'orario del personale di volo dell'aviazione civile, regolato dal D.lgs. n. 185/2005, l'obbligo di lavoro notturno per la lavoratrice madre del minore di età, compresa tra 1 e 3 anni, o in alternativa, per il lavoratore padre convivente con lei.

La Corte territoriale ha ritenuto che quanto disciplinato dal D.lgs. n. 151/2001: "i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla maternità e alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché di sostegno alla maternità e alla paternità" è norma in favore della generalità delle lavoratrici madri, disciplinate in attuazione della Direttiva 92/85/CE, ancorché il testo normativo sia inapplicabile al personale di volo dell'aviazione civile. La Corte territoriale aveva argomentato una tale interpretazione per l'assenza di una specifica disciplina, per quanto regolato dal D.lgs. n. 185/2005 per l'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile.

La società ha proposto ricorso per cassazione per l'assenza di una norma di tutela della genitorialità, regolante il lavoro notturno per il personale di volo dell'aviazione civile.

La Suprema Corte ritiene le ragioni addotte dalla ricorrente infondate. L'esonero dall'obbligo di lavoro notturno per ragioni di genitorialità si applica anche al personale di volo dell'aviazione civile, nonostante l'inapplicabilità delle norme sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno perché, con tale disposizione, viene predisposto un nucleo minimo di tutela, assicurando indistintamente alla lavoratrice madre o al lavoratore padre la facoltà di sottrarsi al lavoro notturno in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età.

La Suprema Corte, infine, conclude l'ordinanza ribadendo che, in un procedimento per la decisione accelerata dei ricorsi inammissibili, improcedibili o manifestamente infondati e nei casi di definizione del giudizio in conformità alla proposta, si codifica un'ipotesi normativa di abuso del processo. Non attenersi ad una valutazione del proponente, confermata nella decisione definitiva, lascia presumere una responsabilità aggravata dal ricorrente.

Il ricorso è rigettato, con ammenda.



Illegittimo il licenziamento disciplinare se il datore di lavoro non produce prove esaustive del fatto contestato

Cass., sez. Lavoro, 20 giugno 2024, n. 17001

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende il via quando il lavoratore, inquadrato con la qualifica di dipendente del Comune con profilo di istruttore direttivo tecnico, viene licenziato a seguito di contestazione disciplinare, per omissione di doverosa vigilanza sull'illecito utilizzo di schede carburante da parte di altri due dipendenti comunali e per avere sottoscritto le determinazioni di liquidazione delle relative spese. La sentenza è riformata in Appello, avendo la Corte accolto il ricorso del dipendente contro il licenziamento disciplinare.

Si arriva al Giudizio degli Ermellini.

Il primo motivo asserito dal Comune datore di lavoro, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 e n. 5, c.p.c. richiamava la violazione e falsa applicazione della legge n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, in relazione alla genericità della contestazione disciplinare e per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti. Sostiene il datore che sbaglia la Corte di Appello nel definire che la contestazione disciplinare patisce di un evidente *vulnus* di genericità, correttamente ravvisato dal primo giudice, sia con riguardo all'aspetto omissivo che a quello commissivo. Ritiene infatti il Comune ricorrente che la contestazione disciplinare fosse, invece, sufficientemente specifica, tale da permettere al lavoratore la piena comprensione dell'addebito, come sarebbe dimostrato anche dalla completezza delle sue difese già nella fase procedimentale.

Con il secondo motivo, si cita la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 17, comma 1-bis, e 19 del D.lgs. n. 165 del 2001 in relazione alla asserita mancanza di competenza e all'omesso esame dell'assenza di alcuna delega di funzioni scritta e motivata: il ricorrente censura la motivazione della sentenza impugnata nella parte in cui si afferma che l'attuale controricorrente, quale Responsabile dell'Area

tecnica, non era competente all'adozione dei provvedimenti di spesa e non ne aveva conoscenza diretta, mentre, secondo la parte ricorrente, anche in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune, il Responsabile dell'Area tecnica non avrebbe potuto delegare i suoi compiti e le sue responsabilità ad altri dipendenti. Con il terzo motivo, il Comune denuncia, la violazione e falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c. e art. 13, comma 1-*quater*, del D.P.R. n. 115 del 2002, poiché la sentenza impugnata va riformata e dunque anche le condanne alle spese del primo, del secondo di giudizio, del giudizio in cassazione e di rinvio andranno riformate e poste a carico della parte soccombente.

Il ricorso viene giudicato inammissibile, perché la sentenza impugnata si fonda su due distinte e autonome *rationes decidendi*, una delle quali non è stata contestata.

Specificano gli Ermellini che dopo avere stigmatizzato la genericità della contestazione, ritenuta tale da inficiare la validità del procedimento disciplinare, la Corte d'Appello di Palermo ha tuttavia esaminato il contenuto delle prove testimoniali e documentali e, in particolare, ha ritenuto queste ultime insufficienti al fine di dimostrare che l'attuale controricorrente potesse rendersi conto delle anomalie che oggi gli si rimprovera di non aver notato. In modo esplicito e chiaro viene rimarcato il carattere decisivo anche di questo secondo aspetto: tali elementi, già ineludibili ai fini del rispetto del canone di sufficiente determinatezza, appaiono rilevanti anche sotto il profilo della verifica della fondatezza della contestazione. Pertanto, avendo la parte datoriale omesso di fornire la menzionata documentazione, tale lacuna probatoria si riverbera a suo danno, dovendosi conseguentemente ritenere illegittimo il licenziamento sia per genericità della contestazione che per difetto di prova della sussistenza del fatto conte- ➤



Sentenze

stato. E il Comune, contro tale accertamento negativo del fatto posto a base della sanzione disciplinare il ricorso non ha mosso alcuna censura. Gli Ermellini non possono fare altro che ricordare e dare continuità al principio di diritto per cui, ove la sentenza sia sorretta da una pluralità di ragioni, distinte ed autonome, ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisio-

ne adottata, l'omessa impugnazione di una di esse rende inammissibile, per difetto di interesse, la censura relativa alle altre.

Dichiarato inammissibile il ricorso, le spese relative al presente giudizio di legittimità seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo.

Viene così confermato il giudizio di appello.

ARGOMENTO

L'interesse ad agire per l'accertamento di un illecito sul luogo di lavoro permane anche in seguito alla cessazione del rapporto

Questo articolo si propone di analizzare il caso di B.M., operaio metalmeccanico che adiva il Tribunale di Ivrea per accertare la legittimità del mutamento di mansioni al quale era stato sottoposto in seguito ad un infortunio e alle conseguenze patite, per le quali l'Inail aveva riconosciuto l'invalidità permanente al 18%.

L'azienda datrice di lavoro aveva adibito inizialmente il lavoratore a mansioni di portineria equivalenti alle originarie e, successivamente, a mansioni inferiori di carico e scarico di pesi, per le quali era fisicamente inidoneo date le sue condizioni fisiche successive all'infortunio.

Il Tribunale, per tutta risposta, rigettava le domande della parte attrice.

Nel 2013 anche la Corte d'Appello di Torino rigettava il ricorso del dipendente, ritenendo che il demansionamento non fosse pregiudizievole ma che fosse stato disposto valutando esclusivamente le specifiche competenze del lavoratore e che non determinasse un peggioramento delle sue condizioni di salute.

Nel 2018 la Suprema Corte di Cassazione ribaltava la situazione: accoglieva il ricorso del dipendente, cassava la sentenza di appello e

rinvia per un nuovo giudizio di merito. Nel frattempo, però, il dipendente veniva a mancare; quindi, il nuovo giudizio vedeva l'unico suo erede costituirsi in sua vece.

La Suprema Corte fonda la sua decisione su due motivi in particolare: con il primo motivo di ricorso, l'erede del dipendente lamenta un'omessa pronuncia sull'illegittimità del mutamento di mansioni *ex art 2103 c.c.*, in violazione dell'art. 112 c.p.c. (corrispondenza tra chiesto e pronunciato). Il *de cuius*, a suo tempo, aveva richiesto la condanna della società in forma specifica, ossia la reintegrazione nelle mansioni di addetto alla portineria o equivalenti, senza richiedere alcuna verifica riguardo all'illegittimità del mutamento di mansioni. La dipartita del diretto interessato, però, aveva determinato il venir meno del rapporto di lavoro e aveva reso impossibile disporre il reintegro del lavoratore alle sue mansioni originarie.

A questo punto gli Ermellini, sulla scia di una precedente pronuncia (Ordinanza n. 28100 del 2017 della Corte di Cassazione) deliberano a favore del ricorrente: nonostante sia venuta meno la possibilità di condannare in forma specifica la società, non si sarebbe estinta la possibilità né l'interesse del dipendente all'accertamento della legittimità del muta- ➤

Cass., sez. Lavoro, 26 giugno 2024, ordinanza n. 17586

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano



Sentenze

mento di mansioni *ex art. 2103 cc.* In sostanza, la domanda di condanna all'adempimento in forma specifica implica l'accertamento (pregiudiziale) intrinseco dell'inadempimento dello stesso obbligo, dal momento che *“solo se sussiste tale inadempimento sarà possibile per il giudice condannare il convenuto all'adempimento della specifica prestazione”*.

Il secondo motivo di ricorso è strettamente connesso al primo e riguarda la sussistenza dell'interesse ad agire in relazione all'accertamento dell'illegittimità della variazione di mansioni (“violazione e falsa applicazione” dell'art. 100 c.p.c.). L'interesse ad agire non doveva essere valutato soltanto rispetto all'unica domanda espressamente proposta, ossia

quella della condanna della società alla reintegrazione nelle mansioni di portineria o simili. L'interesse del ricorrente doveva essere valutato anche dal punto di vista dell'accertamento dell'obbligo, il quale permane anche nel caso in cui sia sopravvenuta l'impossibilità all'adempimento in forma specifica al momento della decisione.

Per la Corte, dunque, è legittimo agire in giudizio per l'accertamento di un illecito che, nel caso di specie è costituito dal demansionamento, anche se il rapporto di lavoro è previamente cessato. L'attore conserverebbe l'interesse ad agire anche se, al momento della decisione dovesse essere sopravvenuta l'impossibilità di soddisfare le richieste dell'attore.