

Sentenze



ARGOMENTO

Licenziamento per sottrazione di materiale di tenue valore

Cass., sez. Lavoro, 15 maggio 2024, n. 13457

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda il caso di licenziamento per appropriazione indebita: la Corte di Cassazione ha emesso un'importante ordinanza a seguito dell'analisi di questioni cruciali come la giusta causa di licenziamento, l'interpretazione dei contratti collettivi ed i limiti del sindacato di legittimità. Questo caso fornisce importanti indicazioni su come i tribunali valutano la gravità delle condotte dei lavoratori in relazione alla fiducia riposta dal datore di lavoro.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato per motivi procedurali e di sostanza. L'azienda aveva licenziato il dipendente ricorrente il 29.11.2017 per appropriazione di un portafoglio prelevato dal nastro trasportatore cui era addetto il lavoratore.

La Corte d'Appello di Napoli aveva accertato la legittimità del licenziamento, riformando la sentenza del Tribunale che in un primo momento aveva dato ragione al dipendente; la Corte territoriale, rilevando l'altissimo grado di affidamento della mansione svolta dal lavoratore, addetto alla cernita degli effetti postali e in combinato disposto col divieto di appropriarsi di beni che appartiene al *minimum* etico di ciascun cittadino e lavoratore, ha sottolineato che il grave comportamento non era

attenuato dal lieve valore del bene sottratto o dalla tenuità dell'elemento soggettivo.

Il dipendente licenziato propone ricorso per cassazione, affidato a due motivi:

1. Il ricorrente deduce l'erronea valutazione dei dati fattuali, in violazione all'art. 2119 c.c., ed evidenzia come siano stati trascurati l'intensità dell'elemento intenzionale, il grado di affidamento richiesto dalle mansioni, le precedenti modalità di attuazione del rapporto e l'assenza di danno per la società. Il lavoratore nel ricorso sottolinea che la società ha adottato solo successivamente all'evento una disposizione regolamentare aziendale per disciplinare le procedure di gestione dei beni non postali e che lo stesso non aveva mai ricevuto alcun provvedimento disciplinare in precedenza.

2. Il ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione di vari articoli del codice civile, della Legge n. 604 del 1966, della Legge n. 300 del 1970 e del Ccnl di Poste Italiane e contesta che la Corte abbia trascurato l'importanza del valore del bene, dato che il Ccnl punisce con sanzione conservativa la "sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore"; oltremodo sostiene che le ipotesi di ►



Sentenze

licenziamento senza preavviso presuppongono la sussistenza dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa grave.

Il primo motivo di ricorso è stato ritenuto inammissibile: l'accertamento della concreta ricorrenza degli elementi che integrano la giusta causa di licenziamento è demandato al giudice di merito e non rileva il vizio di motivazione lamentato dal ricorrente a seguito di una presunta ed erronea applicazione della legge in ragione della carente ricostruzione dei fatti accaduti e causa della cessazione del rapporto di lavoro.

Anche il secondo motivo è stato ritenuto non fondato, ribadendo che le previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice

di merito nella valutazione del legittimo motivo di licenziamento: il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa presenti nei contratti collettivi ma mantiene autonomia di giudizio.

In conclusione, il ricorso viene rigettato, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che aveva ritenuto la condotta del lavoratore sia sotto il profilo oggettivo e sia sotto il profilo soggettivo tale da far venire meno la fiducia del datore di lavoro nell'operato del dipendente, evidenziandone la gravità in relazione alla natura del rapporto di lavoro ed alla delicatezza della mansione di addetto alla cernita degli oggetti depositati nelle buche di importazione del servizio postale italiano.

ARGOMENTO

Demansionamento del lavoratore a cavallo della riforma dell'art. 2103 c.c.: illecito permanente e verifica delle effettive mansioni espletate

Cass., sez. Lavoro, 2 maggio 2024, n. 11870

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Un lavoratore, con la qualifica di quadro del settore bancario dal 2011, viene trasferito dalla sede centrale, dove si occupava dell'ufficio segreteria Fidi, presso una sede secondaria con l'incarico di vice reggente dal dicembre 2013 e poi, da maggio 2014, di responsabile operativo. Il lavoratore adiva il Tribunale perché riteneva che la modifica introdotta dalla direzione centrale non era altro che un demansionamento operativo. Il giudice di prime cure condannava il datore di lavoro al risarcimento del danno da dequalificazione a decorrere da dicembre 2013 fino alla data della sentenza avvenuta a giugno 2017. In sede di appello, il giudice riformava la sentenza precedente e condannava l'azienda solo per il periodo da dicembre 2013 a giugno 2015 perché, con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015 che ha modificato l'art. 2103 in tema di mansioni e *ius variandi*, il provvedimento dell'azienda risultava corretto, riducendo quindi l'importo del risarcimento. Ricorreva in cassazione il lavoratore contestando il fatto che il demansio-

namento subito fosse un illecito permanente nel senso che *“esso si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente è mantenuto a svolgere mansioni inferiori.”* Contestava inoltre quanto il giudice d'appello faceva discendere *“Sicché la valutazione della liceità o meno della condotta va necessariamente compiuta, sosteneva la Corte d'Appello, con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno, con conseguenza per cui l'assegnazione di determinate mansioni che deve essere considerata illegittima in un certo momento può non esserlo più in un momento successivo. Ne consegue l'infondatezza delle doglianze del lavoratore per il periodo successivo all'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015 atteso che le nuove mansioni sono comunque riconducibili al livello di inquadramento di appartenenza del lavoratore all'entrata in vigore della novella”*. La Cassazione conferma il fatto che deve ritenersi che l'illecito è permanente quando la situazione illecita viene instaurata dalla condotta iniziale, a cui si accompagna il mantenimento della medesima situazione, di fatto e/o di di- ➤



Sentenze

ritto, sicché per la cessazione dell'offesa agli interessi tutelati è necessaria un'ulteriore condotta, contraria alla precedente, idonea a rimuovere la predetta situazione. Ciò è proprio quanto accade in tema di demansionamento: l'adibizione a mansioni tali da violare l'art. 2103 c.c. determina una situazione illecita (e pregiudizievole per il diritto alla professionalità del dipendente), che può venire meno solo se e quando il datore di lavoro, esercitando nuovamente il suo *ius variandi*, adibisca il dipendente a mansioni che rispettino i limiti posti dal legislatore. Se invece tale riedizione del potere non si verifica, la situazione anti-giuridica permane per una scelta propria e volontaria del datore di lavoro. Dunque si è al

cospetto di un illecito permanente. La Corte però metteva in rilievo un altro principio che è rimasto immutato sia prima che dopo la modifica dell'art. 2103 c.c.: l'analisi specifica delle mansioni svolte e la sua "sussunzione" alla qualifica legale corrispondente. Questa analisi va sempre effettuata e mai data per scontata, come invece risulta nel caso in specie. Questo comporta non solo il rinvio alla Corte d'Appello per la verifica, ma significa che se le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore non sono riconducibili alla posizione di quadro sia prima del 2015 che dopo, allora anche il risarcimento non può fermarsi alla novella legislativa ma copre tutto il periodo sul quale il lavoratore ha posto l'attenzione dei giudici.

ARGOMENTO

Per evitare di dissuadere il lavoratore dal fruire del riposo annuale, la retribuzione dovuta durante il periodo delle ferie non deve essere inferiore alla retribuzione di ogni altro mese

Cass., sez. Lavoro, 21 maggio 2024, n. 14089

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Propone ricorso per Cassazione il dipendente con mansioni di macchinista, avverso la decisione della Corte di Appello di Torino di riconoscergli, durante il periodo di ferie, un trattamento economico che non ricomprendeva talune indennità: l'indennità di utilizzazione giornaliera professionale e l'indennità di assenza dalla residenza.

In sintesi, la Corte di merito di Torino aveva escluso, ai fini della determinazione dell'ammontare della retribuzione spettante durante le ferie annuali, gli importi occasionali e accessori correlati all'espletamento delle mansioni affidate. Tale esclusione fu motivata riferendosi all'autonomia delle parti negoziali che avevano individuato nel Ccnl e nel Contratto Aziendale, le voci retributive da corrispondersi nell'espletamento delle mansioni affidate.

La Suprema Corte, invece, ritiene fondati i motivi del ricorso in quanto la recente giurisprudenza di legittimità ha delineato una nozione europea di retribuzione dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali (art.

7 della direttiva 88/2003). Le indicazioni giurisprudenziali dettate al riguardo evidenziano che, sebbene occorra valutare il rapporto di funzionalità che intercorre tra gli elementi della retribuzione e le mansioni ordinariamente affidate, la retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie venga mantenuta al pari della retribuzione che il lavoratore percepirebbe in via ordinaria. I principi informativi di tale indirizzo giurisprudenziale sono nel senso di assicurare, a livello retributivo, una situazione sostanzialmente equiparabile a quella ordinaria del lavoratore nei periodi di lavoro, evidenziando che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione europea.

Pertanto, qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo, che appunto si propone di assicurare ai lavoratori il benefi- ➤



Sentenze

cio di un riposo effettivo, anche per una efficace tutela della loro salute e sicurezza. Si ribadisce che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali (ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE) comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo *status* personale e professionale del lavoratore. Atteso che le sentenze della Corte di Giustizia UE hanno efficacia vincolante e diretta nell'ordinamento nazionale, i giudici di merito non possono prescindere dall'interpretazione data dalla Corte Europa, che costituisce ulteriore fonte del diritto dell'UE, non nel senso che esse creino *ex novo* norme UE, ben-

sì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione.

Inoltre, sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non può incidere sul diritto del lavoratore di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro e qualsiasi prassi o omissione da parte del datore di lavoro che abbia un effetto potenzialmente dissuasivo sulla fruizione delle ferie annuali, è incompatibile con la finalità del diritto alle ferie annuali retribuite.

In conclusione, la sentenza impugnata è cassata.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento disciplinare per accessi ripetuti al sistema informatico aziendale a scopi personali

La vicenda prende avvio da una serie di contestazioni disciplinari nei confronti di un lavoratore, in seguito licenziato, per avere effettuato (con abuso della qualità di incaricato di pubblico servizio e in violazione del codice etico, del documento programmatico sulla sicurezza dell'azienda nonché del modello di organizzazione e gestione e controllo di Equitalia sud), nel corso dell'anno 2015, 969 accessi al sistema informatico aziendale CAD non motivati da ragioni di servizio; 420 accessi alla banca dati S. egualmente non giustificati da ragioni d'ufficio; ulteriori 381 accessi alla medesima banca dati finalizzati ad effettuare visure catastali o ipotecarie a fini personali o nell'interesse di parenti, conoscenti e affini; 653 accessi sempre alla banca dati S. per effettuare visure catastali da indirizzi IP non associati alla rete Equitalia.

Nella contestazione era stato inoltre evidenziato che i comportamenti, analoghi a quelli per i quali era già stata irrogata la sanzione disciplinare di 10 giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, evidenziavano, stante il volume degli accessi impropri al pa-

trimonio informativo aziendale, lo svolgimento di attività estranee a ragioni d'ufficio durante l'orario di lavoro, in violazione di quanto prescritto dall'art. 32 del Ccnl applicabile al rapporto.

La Corte di Appello respinge il ricorso del lavoratore confermando la legittimità delle ragioni del licenziamento, come elencate in primo grado.

Propone ricorso nuovamente il lavoratore per la cassazione della sentenza, sulla base di quattro motivi.

Il primo motivo viene ritenuto infondato dagli Ermellini. Con il primo motivo il ricorrente denunciava *ex art.* 360, n. 3 c.p.c. la violazione dell'art. 2106 c.c., perché, a suo dire, i fatti contestati e posti alla base dell'intimato licenziamento si erano verificati nel medesimo arco temporale e nella sostanza non differivano da quelli in relazione ai quali il potere disciplinare era già stato esercitato, sicché, attraverso la nuova iniziativa, era stato violato il principio del *ne bis in idem*. Il motivo viene ritenuto infondato perché, affinché detto principio possa essere validamente invocato, è ►

Cass. sez. Lavoro, 4 maggio 2024, n. 12035

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano



Sentenze

necessario che il procedimento venga avviato per il medesimo fatto, mentre se gli addebiti disciplinari sono diversi, sia per le particolari circostanze di tempo e di luogo che li contraddistinguono, sia perché ciascuno abbia una propria individualità, la brevità dell'intervallo temporale tra due infrazioni della medesima natura commesse con azioni distinte, non è sufficiente per attribuire carattere unitario alle condotte, con la conseguenza che il datore di lavoro resta libero di esercitare l'azione disciplinare in relazione ad entrambi gli illeciti.

Anche il secondo motivo viene ritenuto infondato dagli Ermellini. Lamentava il ricorrente, sempre ai sensi dell'art. 360, n. 3 c.p.c., la violazione dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 unitamente al vizio motivazionale, perché avrebbe errato il giudice del reclamo nell'escludere l'eccezione di tardività della contestazione. La Suprema corte respinge anche questo motivo perché come più volte ribadito da altre Cassazioni, la tempestività della contestazione disciplinare va valutata, non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza. La tempestività, inoltre, ha carattere relativo, nel senso che può essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso.

Il terzo motivo viene ritenuto inammissibile dalla Corte di Cassazione. Il ricorrente denunciava con questo terzo punto, la «violazione e falsa applicazione dell'art. 2105 c.c. e dell'art. 7, L. n. 300/70 e, nello specifico, la violazione del principio di onere della prova a carico del datore di lavoro e la violazione del principio di proporzionalità della sanzione espulsiva erogata al ricorrente, sostenendo che il giudice avesse errato nell'interpretare la contestazione, la quale non conteneva quattro autonomi addebiti bensì si riferiva ad una

condotta unitaria di «svolgimento di attività estranee a ragioni d'ufficio», rispetto alla quale l'elencazione degli accessi integrava solo una premessa. La condotta era rimasta del tutto indimostrata e, pertanto, i giudici del merito avrebbero dovuto accogliere il ricorso e non ritenere integrata una giusta causa di licenziamento. Spiegano gli Ermellini che la contestazione disciplinare è atto unilaterale del datore di lavoro la cui interpretazione, finalizzata a far emergere la volontà dell'autore dell'atto medesimo, rientra nell'accertamento di fatto riservato al giudice del merito, che può essere censurato nel giudizio di cassazione solo per violazione dei criteri di ermeneutica contrattuale, applicabili agli atti unilaterali in forza del rinvio operato dall'art. 1324 c.c..

Peraltro, affinché la censura sia ammissibile, è necessario che il ricorrente per cassazione, oltre ad individuare specificamente il canone violato dalla sentenza impugnata, indichi le ragioni *in iure* della violazione di legge denunciata, non potendo la censura risolversi nella mera contrapposizione di una diversa interpretazione dell'atto rispetto a quella fornita dal giudice del merito. Ciò perché la cognizione in sede di legittimità resta limitata alla corretta applicazione delle regole che presiedono all'attività interpretativa e, pertanto, le censure non possono essere finalizzate a sollecitare, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione di legge, una interpretazione diretta dell'atto in discussione.

Come per il terzo motivo anche per il quarto motivo si pronuncia l'inammissibilità. Infatti, la denunciata violazione dell'art. 115 c.p.c., quanto al principio di non contestazione il ricorrente richiama le difese svolte già nel corso del procedimento disciplinare e, l'affermazione che sulle stesse il datore di lavoro non aveva dedotto alcunché per spiegare e dimostrare, come era suo onere, che le visualizzazioni non fossero collegate a ragioni di ufficio, vengono rigettate perché la censura di violazione delle norme processuali predette non può legittimare una «trasformazione» *in error in* ►



Sentenze

procedendo del precedente vizio di motivazione per “insufficienza od incompletezza logica”, vizio non più denunciabile in sede di legittimità e ciò perché l’errato esercizio del

potere di apprezzamento delle prove non legali da parte del giudice di merito non dà luogo ad alcun vizio denunciabile con il ricorso per cassazione.

ARGOMENTO

Legittimo il licenziamento per giusta causa se i permessi della legge n. 104/92 sono destinati ad attività diverse da quelle di cura

Cass., sez. Lavoro, 3 maggio 2024, ordinanza n. 11999

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

L’ordinanza in commento tratta il caso del dipendente di un istituto bancario licenziato per giusta causa per aver dedicato le ore d’assenza dal lavoro giustificate da permessi *ex art.* 33 della Legge n. 104/1992 ad attività alternative e per nulla funzionali all’assistenza della madre inabile, in maniera abitudinale.

Inizialmente, il Tribunale di Velletri si era pronunciato in favore del lavoratore, dichiarando illegittimo il licenziamento. Al contrario, la Corte d’Appello di Roma aveva accolto il ricorso del datore di lavoro e ribaltato la sentenza del primo grado di giudizio, dimostrando che nei giorni e negli orari coperti da permessi relativi all’art.33 della L. n. 104/1992 il dipendente era solito dedicarsi a tutt’altre attività, per nulla correlate all’assistenza della madre inabile.

La Corte di Cassazione, con l’ordinanza n. 11999 del 3 maggio 2024, conferma la sentenza della Corte di Appello asserendo che, in questi casi, le ore di assenza dal lavoro devono presentare uno stretto nesso di causalità con l’attività di assistenza. L’orientamento della Suprema Corte, in realtà, non è tanto restrittivo da impedire al *caregiver* di dedicare spazio alle proprie esigenze personali, in particolare di utilizzare le ore di permesso per il recupero delle energie psico-fisiche, tra l’attività lavorativa e quella di cura. È necessario, però, che le ore giustificate dai permessi siano dedicate all’attività di assistenza con carattere duraturo e prevalente, in maniera tale da soddisfare completamente le esigenze della persona assistita.

Sempre secondo l’orientamento della Suprema Corte, la condotta mantenuta dal dipendente

in questione configura una violazione dei principi di correttezza, buona fede, nonché un abuso di diritto inteso come utilizzo improprio di uno strumento offerto dall’ordinamento, finalizzato al conseguimento di obiettivi differenti rispetto a quelli individuati dal Legislatore (Cass. civ., Sez. III, 18 settembre 2009, n. 20106). Tali violazioni si verificano sia nei confronti del datore di lavoro sia nei confronti dell’Ente previdenziale e sono tali da provocare il venir meno del vincolo fiduciario, necessario all’instaurazione e al proseguimento di un qualsivoglia rapporto di lavoro. Il licenziamento disciplinare appare, dunque, giustificato.

Altro dettaglio interessante, richiamato dalla Suprema Corte, consiste nel fatto che il lavoratore avesse spostato il domicilio della madre presso la sua abitazione, in maniera tale da non doversi recare continuamente presso altro luogo per poter esercitare l’attività di assistenza. Tale elemento, però, è stato taciuto in fase disciplinare, nel momento in cui il fatto veniva contestato dal datore di lavoro, emergendo solo successivamente in sede giudiziale e, pertanto, lasciando dedurre alla Corte che si trattasse di un atteggiamento elusivo, atto a ledere la fiducia datoriale. Nonostante ciò, la Corte di Appello a suo tempo non aveva valutato il mancato recarsi presso l’abitazione dell’invalida come una mancanza alle cure prestate. Piuttosto, l’elemento decisivo consisteva nella totale difetto del nesso di causalità tra le attività svolte dal dipendente nei momenti di assenza dal lavoro e l’esigenza di assistenza della madre diversamente abile.