



ARGOMENTO

Risarcimento da licenziamento illegittimo e misura del danno

La Corte di Appello di Brescia, nel confermare l'illegittimità del licenziamento *ex art. 18, L. n. 300/70*, comminato da una banca ad un proprio dipendente, riduce la misura del risarcimento del danno a sole quattro annualità rispetto alle quasi otto riconosciute dal giudice di primo grado e pari alle retribuzioni globali di fatto dovute dalla data del licenziamento (15.01.2007) fino a quella della reintegra (novembre 2014). Secondo la Corte, il giudice di rinvio ha correttamente operato le valutazioni a lui riservate, tenuto conto anche dell'iscrizione del lavoratore alle liste di disoccupazione, prima, e a quelle delle categorie protette, poi, in ragione del suo grado di invalidità. Il risarcimento del danno da illegittimo licenziamento, rientrando nella categoria del

risarcimento del danno contrattuale, non può che prendere a riferimento il parametro della prevedibilità del danno ai sensi dell'art. 1225 c.c. e il giudice, a parere della Corte, ha operato correttamente questo tipo di valutazione.

Non si è in presenza in questo caso di una riduzione dell'importo risarcibile così come determinato dalla legge nella somma delle retribuzioni globali di fatto dovute dalla data del licenziamento fino a quella della reintegra. Trattasi invece di una valutazione prospettica sulla base di un giudizio di probabilità del futuro danno espresso in astratto che essendo un apprezzamento di fatto operato dal giudice è altresì insindacabile in sede di legittimità se sorretto da una motivazione adeguata e priva di errori.

Cass., sez. Lavoro,
8 luglio 2019, n. 18282

AUTORE
SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Mobbing: i comportamenti vessatori sono da dimostrarsi analiticamente

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16051 del 14 giugno 2019, ha rigettato il ricorso proposto da una lavoratrice che, licenziata, impugnava il recesso datoriale e, parimenti, richiedeva l'ottenimento del risarcimento per il danno biologico subito a causa del *mobbing* di cui si sentiva oggetto. I fatti di causa risalgono al rapporto di lavoro

della dipendente, nel corso del quale la stessa lamentava, oltre al demansionamento operato dal datore di lavoro, comportamenti vessatori e mortificanti adottati dallo stesso.

Nello specifico, la lavoratrice denunciava il demansionamento, in quanto esautorata delle sue precedenti mansioni di coordinatrice, e un insieme di condotte vessatorie e ➤

Cass., sez. Lavoro,
14 giugno 2019, n. 16051

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano



intimidatorie adottate da parte del datore di lavoro in cui risultavano, a dire della ricorrente, evidenti gli estremi del *mobbing*. Fattispecie come il ritiro delle chiavi dell'ufficio, il minacciato licenziamento riferito dal datore di lavoro ad una collega e l'assegnazione di mansioni di riordino dell'archivio rispetto a quelle di coordinamento effettivamente esercitate corrispondevano, nell'ottica delle richieste avanzate, ad elementi comprovanti le azioni di *mobbing* subite e il conseguente, immotivato licenziamento. Nell'*iter* giudiziario, la lavoratrice vedeva inizialmente accogliere le proprie istanze in sede di Tribunale competente, salvo poi subire un rigetto in Appello. La Cassazione, destinataria del ricorso da parte dell'interessata, confermava l'orientamento assunto in II grado per una pluralità di motivazioni. Anzitutto, la Suprema Corte dava atto al giudice di merito di aver agito in maniera pienamente ottemperante, avendo analizzato approfonditamente le ragioni poste a base del *decisum*, dal quale emergeva come i comportamenti datoriali additati quali discriminatori da parte della lavoratrice consistessero in realtà in fatti privi delle caratteristiche tipiche del *mobbing*, come l'intento mortificante e vessatorio protratto nel tempo.

In sostanza, il giudice di legittimità ha argomentato come – in riferimento al presunto demansionamento subito dalla lavoratrice – “*il ruolo di coordinatrice era stato esercitato [...] in modo del tutto marginale e che comunque anche dopo l'assegnazione al riordino dell'archivio la ricorrente non era stata privata del contenuto essenziale delle mansioni esercitate in precedenza*”.

In aggiunta, tenuto conto delle relazioni tecniche presentate dai C.T.U. di primo grado, si ravvisava che “*le alterazioni psichiche riscontrate non erano riconducibili a fattori lavorativi, ma ad eventi personali*” attinenti la vita privata della dipendente.

Considerando inoltre l'accertamento che le chiavi erano, di fatto, state ritirate alla lavoratrice in virtù della lunga assenza intercorsa a causa di malattia e che l'episodio in cui il datore di lavoro avrebbe rivelato ad un'altra dipendente l'intenzione di licenziare la lavoratrice risaliva a tre anni prima dell'effettivo licenziamento – intervenuto, per giunta, in virtù della riorganizzazione dell'attività produttiva conseguente ad un calo del fatturato – la Suprema Corte ha deciso per il definitivo respingimento del ricorso della lavoratrice, condannandola al pagamento delle spese e degli oneri di legge.

ARGOMENTO

Rapporti di natura para-familiare: mobbing e reato di trattamenti in famiglia

La Corte di Appello di Perugia nel 2016 riformava la sentenza di primo grado del Tribunale di Terni, assolvendo dal reato di maltrattamenti in famiglia *ex art. 572 c.p.* il Direttore Generale di una società multiservizi municipalizzata, accusato da un Dirigente della medesima società, e dichiarando altresì l'estinzione per prescrizione dei reati *ex art. 571 c.p.* (abuso dei mezzi di correzione di disciplina), 81 *c.p.* (reato continuato) e 582 *c.p.* (lesione personale), oltre che dell'*art. 583 c.p.*, co. 1, n. 1

(aggravante per malattia derivante da lesione personale).

Avverso la sentenza di secondo grado è presentato ricorso del dipendente, successivamente respinto dalla Corte di Cassazione Penale la quale conferma la prescrizione dei reati in conformità alla sentenza emanata dalla Corte di Appello.

Quanto al delitto di maltrattamenti in famiglia, la Corte ritiene ulteriormente soccombente il ricorrente, precisando che l'*art. 572 c.p.* va analizzato *ius receptum in* ➤

Cass. Ord., sez. Penale,
27 giugno 2019, n. 28251

AUTORE
ROBERTA SIMONE
Consulente del Lavoro in Milano





cludendo soggetti che pur non legati da vincoli familiari abbiano instaurato una reciproca assistenza e protezione, fino al realizzarsi di un legame di natura cd. para-familiare, ovvero “*caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (così, da ultimo, Sez. 6, n. 14754 del 13/02/2018, M., Rv. 272804)*”. Questi elementi e gli ulteriori ritenuti distintivi, quali la “*comunanza di vita assimilabile a quella che caratterizza la vita di una famiglia*”, risultano assenti nel caso di specie trattato.

Il fatto che il lavoratore, a sostegno della propria tesi, affermasse di essere trattato “*come un minore*”, rappresenta una condotta ricorrente nella fattispecie di *mobbing* perpetrato da un superiore gerarchico nei confronti di un subalterno, anche abusando dei “*mezzi di disciplina [...] nell'ambiente lavorativo*”, senza che da tale atteggiamento possa derivare automaticamente la conferma dell'esistenza di un legame para-familiare.

La Corte di Cassazione esclude dunque l'integrazione del delitto di maltrattamenti in famiglia per l'assenza dei citati elementi precipi ai fini di tale inquadramento.

ARGOMENTO

Reintegra del lavoratore: inadeguata valutazione del giudice di merito circa l'insussistenza della giusta causa di recesso ex art. 2119 c.c.

Poste Italiane Spa ricorre contro la sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva disposto la reintegra nel posto di lavoro, ex art. 18, co. 4, Legge n. 300 del 1970, così come modificato dalla Legge n. 92 del 2012, di una dipendente che, contravvenendo alla disposizioni regolamentari, aveva distrutto autonomamente del materiale postale, senza attenersi alle specifiche procedure previste dal regolamento interno. Nel pronunciare l'illegittimità del licenziamento il giudice di Appello aveva circoscritto la propria indagine alla verifica della rispondenza del fatto ascritto in una delle ipotesi per le quali nel codice disciplinare previsto dal Ccnl applicato era prevista la sanzione del licenziamento senza preavviso. Non trovando rispondenza tra il fatto processuale e quanto previsto nel codice disciplinare aveva ritenuto di ricondurre la fattispecie sotto un'altra ipotesi di violazione, sempre contemplata dal codice, ma collegata ad una sanzione conservativa. Poste Italiane Spa ricorre in Cassazione denunciando la violazione e falsa applicazione

della normativa civile inerente il mancato adempimento degli obblighi del prestatore di lavoro in combinato con le disposizioni previste dal codice disciplinare del Ccnl di riferimento, che a parere del ricorrente, seppur non alla lettera, prevedono la punibilità del fatto ascritto con una sanzione espulsiva. La Corte di Cassazione accoglie il ricorso e rinvia per il riesame alla Corte d'Appello in diversa composizione.

Afferma la Cassazione che la pronuncia di reintegra in servizio del giudice di merito si fonda su una valutazione “*lacunosa*” e pertanto inadeguata.

Nell'indagine sulla sussistenza o meno della giusta causa di recesso il giudice di merito è chiamato ad una verifica più ampia della mera corrispondenza del fatto di causa con quanto affermato dalla contrattazione collettiva e dal codice disciplinare, strumenti certamente di supporto per il giudice, ma non tassativi né tantomeno esaustivi nell'indagine. L'infrazione a base di un licenziamento, seppure non contemplata all'interno di un codice disciplinare, può ▶

Cass., sez. Lavoro,
5 luglio 2019, n. 18195

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro in Milano





assurgere comunque ad un livello di gravità tale da integrare una giusta causa di recesso ed è in questa circostanza che il giudice di merito deve adoperarsi per valutare la vicenda processuale nel suo complesso, tenendo anche conto del grado di intenzionalità del lavoratore nel porre in essere il fatto vietato, nonché, della maggiore o minore

gravità del comportamento in relazione all'attività svolta, del ruolo ricoperto, ma anche – non meno rilevante in questo specifico caso – dell'ente di appartenenza del lavoratore. Nel caso di specie, tale indagine si è rivelata del tutto insufficiente. La sentenza del giudice d'Appello viene pertanto cassata.

ARGOMENTO

Non sempre la nullità del termine dà diritto all'indennità risarcitoria

Il principio che viene affermato è che la tutela risarcitoria prevista dall'art. 32 della L. n. 183/2010 si applica soltanto nel caso in cui la sentenza dichiarativa della nullità del termine illegittimamente apposto al contratto di lavoro disponga anche la riammissione in servizio del dipendente. La Corte di Appello di Trieste rigettava il ricorso della società avverso la sentenza di primo grado del Tribunale di Gorizia che, accertata l'illegittimità del contratto di lavoro intermittente di una lavoratrice stipulato con decorrenza dal marzo 2011, nonché la nullità del termine apposto al successivo contratto a tempo determinato decorrente dall'agosto 2012, dichiarava che tra le parti era intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fino al dicembre 2012, epoca in cui la lavoratrice aveva rassegnato le proprie dimissioni; riconosceva alla ricorrente un indennizzo ai sensi dell'art. 32, co. 5, Legge n. 183 del 2010, pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La società ricorrente proponeva ricorso in Cassazione sulla base, tra gli altri, del seguente motivo: violazione e falsa applicazione dell'art. 32, comma 5, della Legge n. 183 del 2010, sostenendo che il rapporto di lavoro era cessato alcuni mesi prima della scadenza del termine per dimissioni rassegnate dalla lavoratrice e non per un atto di recesso posto in essere dal datore di lavoro e che, pertanto, in mancanza di un pregiu-

dizio risarcibile afferente al periodo compreso fra la scadenza del termine e il provvedimento giudiziale di conversione del rapporto di lavoro, erroneamente era stato riconosciuto l'indennizzo previsto dalla citata norma. La Corte dichiara fondato il motivo, in quanto il riconoscimento del danno forfettizzato dall'art. 32, comma 5, della Legge n. 183 del 2010, proprio perché destinato - secondo la *ratio* - a compensare il danno costituito dal periodo c.d. intermedio, ossia quello successivo alla scadenza del termine e fino alla sentenza che ne accerta la nullità e ricostituisce il rapporto di lavoro, presuppone sia l'esistenza di un periodo intermedio da risarcire, sia l'esistenza di una sentenza che, oltre a dichiarare la conversione *ab initio* del rapporto a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, disponga la riammissione in servizio del lavoratore.

Nel caso di specie invece il rapporto si era risolto per dimissioni della lavoratrice intervenute alcuni mesi prima della scadenza del termine illegittimo, dunque alla dichiarata conversione del rapporto sin dall'origine (con ogni conseguenza economica e previdenziale), non aveva fatto seguito la riammissione in servizio: è pertanto mancato un periodo intermedio risarcibile per fatto imputabile al datore di lavoro.

Su tali presupposti la Corte accoglie parzialmente il ricorso proposto dalla ricor-

Cass., sez. Lavoro,
14 giugno 2019, n. 16052

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano





rente rigettando la domanda di indennizzo ex art. 32, comma 5, Legge n. 183 del 2010 e compensando per 1/4 le spese del giudi-

zio di appello, mentre rigetta gli altri motivi condannando la società ricorrente al pagamento dei restanti 3/4 delle spese.

ARGOMENTO

Attività di “vestizione/svestizione”: attività obbligatoria, accessoria e propedeutica alla prestazione di lavoro che dà diritto alla retribuzione

Il personale infermieristico rivendicava il diritto alla retribuzione per il tempo necessario ad indossare divisa e mascherina di lavoro, non potendo effettuare detta vestizione/svestizione nella propria abitazione ma dovendo necessariamente (per intuibili ragioni di igiene e sicurezza pubblica) effettuarlo presso il luogo di lavoro.

Il Tribunale di Chieti e successivamente la Corte d'Appello di L'Aquila accoglievano detto ricorso e ponevano a fondamento la circostanza che dette operazioni fossero dirette dal datore di lavoro il quale disciplinava tempo e luogo, ragion per cui tale tempo doveva essere retribuito.

La Suprema Corte, con la ordinanza in oggetto, nel confermare l'impugnata sentenza ha riaffermato – in continuità con pro-

prie precedenti pronunce – che le attività di vestizione/svestizione attengono a comportamenti integrativi della prestazione principale e che trattasi di attività svolta non nell'interesse del datore di lavoro, ma del superiore interesse della igiene pubblica e come tale deve essere considerata implicitamente autorizzata dall'azienda.

Ribadisce quindi la Corte che per il lavoro all'interno delle strutture sanitarie, anche nel silenzio della contrattazione collettiva integrativa, *il tempo di vestizione e svestizione dà diritto alla retribuzione*, essendo tale obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza ed igiene riguardanti sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto.

Cass., sez. Lavoro,
1 luglio 2019, n. 17635

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

Uso eccessivo delle carte di credito aziendali: legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore

La vicenda prende avvio dal licenziamento disciplinare comminato dalla società al lavoratore che tra ottobre e dicembre 2004 aveva effettuato rifornimenti di carburante per l'autovettura aziendale in misura assai superiore al normale utilizzo. La società, venuta a conoscenza a febbraio 2005 dell'anomalia, contestava ad aprile 2005 i fatti al lavoratore e si arrivava al licenziamento disciplinare a settembre 2005. Il lavoratore impugnava il licenziamento ad-

ducendo a motivazione *in primis* che la contestazione del fatto non fosse tempestiva, e *in secundo* che non vi erano condizioni per l'assegnazione della carta carburante e dell'autovettura con limiti di utilizzo delle carte.

Il giudice di primo grado accoglieva parzialmente le motivazioni del lavoratore, reintegrandolo in servizio nel precedente posto occupato e condannando la società al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate dalla data del licenzia-

Cass., sez. Lavoro,
12 giugno 2019, n. 15777

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano





mento alla data della pronuncia di reintegra. La società impugnava la sentenza e si arrivava nel 2016 ad una prima pronuncia della Corte Suprema che cassava la pronuncia della Corte di Appello sul gravame della società e rigettava il ricorso del lavoratore sulla tempestività della contestazione, ribadendo il concetto che si considera tempestiva la contestazione avvenuta dopo aver accertato compiutamente i fatti, ed in questo caso, i due mesi necessari sono stati considerati un tempo consono.

Davanti al giudice del rinvio, il lavoratore sosteneva che, essendo vittorioso in primo grado, non poteva riproporre motivazioni o prove a suo favore sull'oggetto del giudicato di primo grado.

Da parte sua la società sosteneva che il lavoratore avesse violato il rapporto di fiducia nei confronti del datore di lavoro abusando degli strumenti aziendali.

Il giudice del rinvio dichiara nulla la richiesta del lavoratore e accoglie le richieste della società.

La nullità della richiesta del lavoratore viene motivata dal fatto che se è vero che la parte vittoriosa in primo grado non ha l'onere di proporre appello incidentale per far valere le domande e le eccezioni non accolte, è pur vero che per sottrarsi alla presunzione di rinuncia *ex art. 346 c.p.c.* la parte può limitarsi a riproporre. Nella sentenza rescindente è stato quindi rivalutato il profilo della gravità dell'infrazione, portando il giudice a ritenere proporzionale la sanzione alla gravità dell'infrazione contestata.

Infine, viene chiarito il concetto che quan-

do la Suprema Corte accoglie il ricorso per violazione o falsa applicazione delle norme di diritto, il giudice del rinvio è tenuto solo ad uniformarsi, ai sensi dell'art. 384, co. 1, c.p.c. al principio di diritto enunciato dalla Cassazione senza possibilità di modificare l'accertamento e la valutazione dei fatti acquisiti al processo.

Sottolinea infatti la Suprema Corte che l'utilizzo dell'autovettura e delle carte carburanti, sebbene non fossero soggette da apposito regolamento aziendale a limiti di utilizzo, dovesse rispondere ad un criterio di ragionevole correlazione tra:

- a) prestazione lavorativa,
- b) nessun indebito profitto nei confronti del lavoratore,
- c) nessun onere aggiuntivo in capo al datore di lavoro, per l'uso di tali strumenti, e che il comportamento del lavoratore comportasse dunque una violazione del dovere di fedeltà dello stesso.

Se avesse cassato il giudizio per vizio di motivazione avrebbe consentito alla Corte di Appello sia di valutare liberamente i fatti già accertati che di indagare su altri fatti ai fini dell'apprezzamento complessivo dell'accaduto. Spetta infatti al giudice di merito verificare in concreto, quando un potenziale illecito disciplinare viene scoperto, sia l'esistenza di connotati sufficienti a consentire la contestazione in via disciplinare, sia la tempestività necessaria a muovere l'addebito, e accertare se sussistevano altre circostanze di fatto tali da motivare il tempo impiegato dal datore di lavoro alla contestazione stessa.



ARGOMENTO

Il licenziamento non può essere irrogato automaticamente solo perché previsto dalla contrattazione collettiva

La Corte di Appello di Bari confermava la legittimità del licenziamento per recidiva in quanto al lavoratore erano state irrogate 3 sanzioni disciplinari. L'inadempimento contestato al lavoratore consisteva nella negligente esecuzione della prestazione lavorativa. Per la Corte era infondata la censura formulata dal lavoratore in riferimento alla mancata contestazione della recidiva, in quanto nella lettera di contestazione dell'ultimo errore commesso dal lavoratore, si poteva rilevare che la società aveva formulato un dettagliato richiamo agli altri precedenti disciplinari, con indicazione specifica di tutte le pregresse contestazioni e sanzioni disciplinari applicate. Per la Corte tutto ciò era sufficiente per applicare la sanzione disciplinare del licenziamento, prevista dalla contrattazione collettiva di settore.

Avverso tale decisione propone ricorso il lavoratore. La Corte di Cassazione, nell'accogliere il ricorso, pronuncia un importante principio: *“deve escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato”*.

La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi è, infatti regola valida per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative) e risulta trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art. 2106 c.c., con conseguente possibilità per il giudice di annullamento della sanzione “eccessiva”, proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo in definitiva possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente conseguenziali ad illeciti disciplinari.

Nello stesso senso, gli artt. 3 della Legge 15 luglio 1966 n. 604, art. 2119 c.c., co. 1 e 7, Legge 20 maggio 1970, L. n. 300, costituenti norme inderogabili in favore del lavoratore, estendendo i principi di garanzia penalistici stabiliti per l'incolpato, prevedono in favore del lavoratore nei cui confronti debba essere applicata una sanzione disciplinare e, tra queste, la più grave, il licenziamento, il principio della proporzionalità della sanzione alla infrazione commessa (la cui gravità deve essere valutata, in relazione all'elemento soggettivo e all'elemento oggettivo della condotta) e quello della difesa, inteso come possibilità assicurata al lavoratore di difendersi dagli addebiti prima che gli venga applicata la sanzione disciplinare conservativa o espulsiva.

Nell'ottica descritta si è quindi affermato che la contrattazione collettiva è nulla e perciò inapplicabile per contrasto con norme imperative dello Stato, tutte le volte in cui essa preveda una ipotesi automatica di sanzione disciplinare conservativa o espulsiva che prescindendo dalla valutazione della sua proporzionalità rispetto alla infrazione commessa dal lavoratore, sia sotto il profilo soggettivo e sia sotto quello oggettivo.

La Suprema Corte conferma che la previsione della contrattazione collettiva della recidiva in successive mancanze disciplinari, come ipotesi di licenziamento, non esclude il potere del giudice di valutare la gravità in concreto dei singoli fatti addebitati, ancorché connotati dalla recidiva, ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione espulsiva, quale naturale conseguenza del sistema normativo approntato in tema di procedimento disciplinare.

La sentenza impugnata è cassata e rinviata alla Corte designata.

Cass., sez. Lavoro,
10 giugno 2019, n. 15566

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano