



ARGOMENTO

## Licenziamento del dirigente: natura ingiuriosa del licenziamento

**L**a Corte d'Appello di Roma ha rigettato l'appello proposto dal lavoratore avverso la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva respinto le domande nei confronti del datore, di cui era dirigente sino al licenziamento comunicatogli il 12/9/2013, dirette: a) all'accertamento della natura arbitraria del licenziamento e alla condanna al pagamento dell'indennità supplementare; b) all'accertamento della violazione del patto di stabilità concluso il 22/2/2013 e alla condanna al risarcimento del danno *ex art.* 1218 c.c. corrispondente alle retribuzioni sino al 22/2/2016 o somma di giustizia; c) all'accertamento della natura ingiuriosa del licenziamento e alla condanna al risarcimento del danno alla dignità, all'immagine professionale, alla professionalità.

Nel provvedimento impugnato la Corte territoriale ha osservato, in particolare, che risultava dimostrata la sussistenza dei fatti posti dalla società alla base del recesso dando altresì atto che era stato licenziato un altro dirigente e non ne risultavano assunti altri nel periodo successivo al recesso in contestazione; che il patto di *retention* stipulato tra le parti non era da interpretare quale garanzia

di stabilità, ma come garanzia per la società di essere reintegrata dei costi di formazione, ove il lavoratore beneficiario fosse receduto dal rapporto prima dell'ammortizzamento dei costi di formazione; che la lettera di licenziamento era stata consegnata all'esterno della sala riunioni in cui si trovava l'appellante con altri dipendenti, non essendone a conoscenza gli altri partecipanti alla riunione, quindi senza pubblicità e non risultando riscontrate in via testimoniale le altre modalità lesive della dignità come dedotte.

L'originario ricorrente e appellante chiede la cassazione della sentenza impugnata, cui resiste con controricorso la società.

Secondo la giurisprudenza della Corte, nell'ipotesi di licenziamento individuale del dirigente d'azienda, cui, ai sensi dell'art. 10 della Legge n. 604/1966, non trova applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti, la nozione di giustificatazza del recesso si discosta da quella di giustificato motivo ed è ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base ad elementi oggettivi, la na- ➤

Cass., sez. Lavoro,  
25 luglio 2023, n. 22391

**AUTORE**  
STEFANO GUGLIELMI  
Consulente del Lavoro  
in Milano



tura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione. Il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di cui all'art. 41 Cost.

Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost.

Vanno rammentati, in proposito:

**a)** il principio, consolidato nella giurisprudenza di legittimità (tra le molte, Cass. n. 3964/2019), secondo cui, in tema di interpretazione del contratto, quella data dal giudice non deve invero essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma solo una delle possibili e plausibili interpretazioni, sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni (plausibili), non è consentito alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra;

**b)** il principio, parimenti consolidato, secondo cui, posto che l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto di un negozio giuridico si traduce in un'indagine di fatto affidata al giudice di merito, il ricorrente per cassazione, al fine di far valere la violazione dei canoni legali di interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e ss. c.c., non solo deve fare esplicito riferimento alle regole legali di interpretazione, mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai canoni legali

assunti come violati o se lo stesso li abbia applicati sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti non potendo, invece, la censura risolversi nella mera contrapposizione dell'interpretazione del ricorrente e quella accolta nella sentenza impugnata (Cass., n. 9461/2021; cfr. anche Cass., n. 4460/2020); **c)** in via generale, il principio che il vizio di violazione di legge investe immediatamente la regola di diritto, risolvendosi nella negazione o affermazione erronea della esistenza o inesistenza di una norma, ovvero nell'attribuzione ad essa di un contenuto che non possiede, avuto riguardo alla fattispecie in essa delineata, mentre il vizio di falsa applicazione di legge consiste, o nell'assumere la fattispecie concreta giudicata sotto una norma che non le si addice, perché la fattispecie astratta da essa prevista non è idonea a regolarla, o nel trarre dalla norma, in relazione alla fattispecie concreta, conseguenze giuridiche che contraddicano la pur corretta sua interpretazione, con la conseguenza che non rientra nell'ambito applicativo dell'art. 360, comma 1, n. 3, l'allegazione di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa che è, invece, esterna all'esatta interpretazione della norma e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, sottratta perciò al sindacato di legittimità (Cass., n. 640/2019, n. 7187/2022, n. 9093/2023).

La giurisprudenza della Corte ha chiarito che il carattere ingiurioso del licenziamento che, in quanto lesivo della dignità del lavoratore, legittima un autonomo risarcimento del danno, non si identifica con la sua illegittimità, bensì con le particolari forme o modalità offensive del recesso; e che il dirigente che, in conseguenza della risoluzione del rapporto con il datore di lavoro causata dal recesso ingiustificato di quest'ultimo, chieda il risarcimento del danno riconducibile alla condotta datoriale, è tenuto a provare i comportamenti datoriali cui addebita, in ragione della loro gravità, la lesione del decoro e dell'integrità psico-fisica e l'elemento soggettivo della colpa grave o del dolo (cfr. Cass., n. 23686/2015, n. 6847/2010);

Il ricorso deve pertanto essere respinto.

## Morte sul lavoro: condanna confermata per la condotta colposa dell'RLS

**N**el corso delle operazioni di stoccaggio, il dipendente C.C., assunto come impiegato tecnico, trasporta un carico di tubolari di acciaio mediante un carrello elevatore; dopo averlo posizionato, si arrampica su uno scaffale per migliorare la disposizione del carico, ma viene schiacciato dalla caduta degli stessi tubolari che provocano la sua morte. La Corte di Appello di Bari, a conferma della sentenza emessa dal Tribunale di Trani, ha ritenuto colpevoli di omicidio colposo, a seguito della violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sia il datore di lavoro che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

In particolare, al datore si rimproverano la colpa generica e la colpa specifica di non aver effettuato la valutazione dei rischi, di non aver valutato il reale rischio di caduta delle merci stoccate e di non aver elaborato le procedure aziendali in merito alle operazioni di stoccaggio, consentendo quindi che il lavoratore in oggetto, assunto con mansioni e qualifica di impiegato tecnico, svolgesse di fatto anche operazioni di magazziniere senza avergli fornito la dovuta formazione.

Al RLS viene ascritta la colpa specifica di aver concorso a cagionare l'infortunio mortale attraverso una serie di comportamenti omissivi, cioè di non aver promosso l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute dei colleghi, di non aver sollecitato la loro formazione sull'utilizzo dei mezzi di sollevamento e di non aver informato i responsabili dell'azienda sui rischi legati all'uso di tali attrezzature.

Ambedue gli imputati propongono ricorso in Cassazione, ma gli Ermellini li respingono entrambi, per infondatezza.

I motivi di ricorso del datore di lavoro sono per lo più legati ad un difetto di correlazione tra i capi di imputazione e la sentenza; la Cor-

te evidenzia il principio che, in tema di reati colposi, non sussiste la violazione del principio di correlazione tra l'accusa e la sentenza di condanna se la contestazione concerne globalmente la condotta addebitata come colposa, essendo quindi consentito al giudice di aggiungere agli elementi di fatto contestati altri estremi di comportamento colposo o di specificazione della colpa, emergenti dagli atti processuali.

L'RLS propone ricorso per i seguenti motivi:

- il rappresentante della sicurezza dei lavoratori non ha poteri decisionali e, di conseguenza, non sono previste, a suo carico, sanzioni amministrative e/o penali;
- violazione dell'art. 40, cpv., c.p., poichè, in ragione di quanto sopra, l'imputato non poteva dirsi investito dell'obbligo giuridico di impedire l'evento;
- mancata considerazione dei principi giurisprudenziali in tema di reato omissivo o commissivo mediante omissioni.

Se anche avesse comunicato al datore di lavoro le modalità di prestazione dell'attività lavorativa del lavoratore deceduto è altamente probabile che detta comunicazione non avrebbe avuto alcun riverbero sulle decisioni aziendali, stanti la mancanza di potere in capo all'imputato e la piena conoscenza dell'attività posta in essere dall'infortunato da parte del datore di lavoro. La Corte respinge gli argomenti e chiarisce che l'articolo 50 del Decreto legislativo n. 81 del 2008 attribuisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un ruolo fondamentale nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. La Corte ha sostenuto che, indipendentemente dalla posizione di garanzia, la sua condotta ha contribuito colposamente al delitto, in quanto non ha adempiuto ai suoi compiti legati alla figura di RLS.

Pertanto, la Corte conferma la condanna per entrambi gli imputati imponendo la copertura delle spese processuali.



Cass., sez. Lavoro,  
27 giugno 2023, n. 38914

**AUTORE**  
PATRIZIA MASI  
Consulente del Lavoro  
in Milano

## Personale del settore aereo: si applica la speciale disciplina a tutela e sostegno della maternità e paternità

**C**ìò di cui si discute nella sentenza in oggetto è se il divieto di lavoro notturno per ragioni di genitorialità (entro i 3 anni di vita del figlio) si applichi al personale di volo di compagnie aeree, restando così eventualmente preclusa la possibilità di assegnazione a turni di lavoro che includano l'orario notturno e le trasferte che comportino l'assenza durante la notte.

La Corte di Appello di Milano ha confermato la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio con la quale era stato dichiarato il diritto della dipendente, assistente di volo, all'esonero del lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età della figlia, ai sensi dell'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151 del 2001, in mancanza di assenza, per la medesima causa, del padre della minore.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la società, basandosi principalmente sul fatto che nei confronti degli assistenti di volo non troverebbe applicazione la regolamentazione della genitorialità, con riferimento alle limitazioni al lavoro notturno, poiché al personale dell'aviazione civile verrebbe in rilievo l'art. 7, co. 2 del D.lgs. n. 185 del 2005 che non contempla l'astensione dal lavoro notturno per genitorialità.

Sostiene la società che il D.lgs. n. 185 del 2005 (disciplina dell'orario di lavoro del personale del settore aereo) è una disposizione speciale che non tollera integrazioni con altre norme e che l'art. 7 non richiama né l'art. 53 del D.lgs. n. 151, né l'art. 11 del D.lgs. n. 66 del 2003. Inoltre, la direttiva 92/85/CE recepita dal D.lgs. n. 151/2001, impone agli Stati membri di vietare il lavoro notturno nel periodo successivo alla gravidanza e per i 7 mesi dopo il parto, dietro presentazione di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza e la salute della lavoratrice interessata e dunque, non per il solo fatto di essere genitore. Conseguentemente, sostiene la società che l'arco temporale che va dal compimento dell'anno a quello dei 3 anni del

bambino non è soggetto ad alcuna limitazione all'adibizione al lavoro notturno.

La Suprema corte rigetta il ricorso.

L'art. 53 del D.lgs. n. 26 marzo 2001 n. 151

*“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”* nel disciplinare in tale ambito il

lavoro notturno prevede, al primo comma, il divieto di adibire “le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino”. Al secondo comma della citata norma, si dispone inoltre che la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Sono disposizioni che introducono una tutela aggiuntiva per assicurare una presenza genitoriale al minore durante la notte, per il tempo intercorrente tra il compimento dell'anno di età, limite del divieto di adibizione al lavoro notturno, e fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino. Analoga tutela è assicurata anche alla lavoratrice madre adottiva o affidataria mentre una tutela speciale è prevista per il lavoratore e la lavoratrice che abbiano a carico un soggetto disabile.

Ritiene la Suprema Corte che l'inapplicabilità al personale di volo dell'aviazione civile delle disposizioni sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno non esclude che a tale personale debba applicarsi la speciale disciplina del Testo unico a tutela e sostegno della maternità perché tale disciplina non ha più la funzione esclusiva di protezione della salute della donna e il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del bambino, ma è diretta ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità.

La Suprema Corte auspica che in sede di contrattazione collettiva venga definita un'apposita disciplina di attuazione del riconosciuto diritto genitoriale.



Cass., sez. Civile,  
25 luglio 2023, n. 22389

**AUTORE**  
ANGELA LAVAZZA  
Consulente del Lavoro  
in Milano

## Nei licenziamenti collettivi la soppressione di un intero reparto esclude il carattere discriminatorio del licenziamento

**È** legittimo, in caso di soppressione di un intero reparto per ragioni economiche, il licenziamento collettivo effettuato senza precisare i criteri di scelta dei lavoratori. Il licenziamento effettuato sopprimendo l'intero reparto non configura inoltre nessun caso di discriminazione.

In questo modo, gli Ermellini confermano la sentenza del giudice di secondo grado che, in riforma della prima sentenza, afferma la legittimità del licenziamento della lavoratrice di una casa di cura.

La vicenda prende avvio dall'opposizione al licenziamento intimato all'intero reparto dell'amministrazione per soppressione delle mansioni, con richiesta, in via principale, della reintegra nel posto di lavoro e, in via subordinata, della condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria.

Pesa, sul giudizio di merito, la valutazione del ricorso principale, vertente sull'utilizzo, in caso di licenziamento collettivo, anche in caso di mancato accordo sindacale, di un unico criterio di scelta, ricavato dagli standard regionali di accreditamento al servizio sanitario, aventi altra funzione, e riferito, per di più, ad una parte soltanto del complesso aziendale, nonché per avere il giudice di secondo grado ritenuto che il profilo professionale di collaboratore amministrativo non sarebbe previsto nell'ambito degli standard di accreditamento di cui al citato regolamento. Ora, la Suprema corte ricorda che nella procedura di licenziamento collettivo il controllo preventivo della ricorrenza delle condizioni legittimanti la procedura di riduzione del personale è demandata alle parti sociali ed il giudice non può sindacare l'opportunità delle scelte datoriali, nella specie la soppressione di posizioni amministrative non funzionali immediatamente per ottenere l'accreditamento presso la Regione, restando impregiudicata la verifica della correttezza procedura-

le dell'operazione, ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso. I criteri di selezione del personale da licenziare, quando non siano predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, devono essere osservati in concorso tra loro. Ne segue che il datore di lavoro è tenuto ad una valutazione globale dei medesimi, ma ciò non esclude che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecnico-produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale, sempre che naturalmente una scelta simile trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie

A tale scelta, corroborata dall'accertamento della effettiva diminuzione delle esigenze amministrative connessa alla diminuzione dei posti letti ed alla scelta di esternalizzare il servizio amministrativo, è coerentemente seguito il licenziamento proprio dei due collaboratori amministrativi. Il giudice di appello ha accertato in fatto che il regolamento della Regione non prevedeva come necessaria per ottenere l'accreditamento la presenza di personale amministrativo e ha sottolineato che le modalità di applicazione dei criteri di scelta non devono essere precisate nella comunicazione di avvio della procedura e che, una volta individuato il settore da sopprimere interamente ed accertata l'effettività della soppressione e la marginalità dei compiti residuati e redistribuiti, la decisione di espellere tutti i lavoratori ivi addetti non può essere sindacata dal giudice.

Pertanto, viene confermato il giudizio di appello, che stabilisce come legittimo il licenziamento.



Cass., sez. Lavoro,  
01 settembre 2023,  
n. 25617

**AUTORE**  
ELENA PELLEGGATTA  
Consulente del Lavoro  
in Milano

## Confermato il licenziamento disciplinare per furto di beni aziendali, ma la valutazione del giudice pesa sull'entità dell'indennità risarcitoria

Come noto, in seguito alla sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare, il comma 4 dell'art. 18, Legge n. 300 del 1970 prevede la reintegra nel posto di lavoro qualora il fatto contestato non risulti sussistente ovvero qualora il fatto sia riconducibile tra le condotte punibili con una sanzione conservativa. Al successivo comma 5 si aggiunge che, nelle altre ipotesi in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa di licenziamento, il giudice dichiara in ogni caso risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria.

Le valutazioni sulla riconducibilità del caso concreto all'una o all'altra ipotesi sono demandate ai giudici di merito, che nella ricostruzione dei fatti di causa possono raccogliere tutte le informazioni utili alla soluzione della vicenda, procedere all'audizione di eventuali testimoni, o ancora basarsi su precedenti recidive commesse dal lavoratore. L'analisi non è di poco conto e può portare a conseguenze molto differenti tra un caso ed un altro.

Nel caso oggetto di analisi, pur confermando la sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare per furto di beni aziendali, i giudici di primo grado avevano tuttavia ordinato il pagamento di un'indennità risarcitoria di quindici mensilità a cura del datore di lavoro. Entrambe le parti ricorrevano prima in Appello e poi in Cassazione, l'una per vedersi applicata la tutela reale ritenendo il fatto riconducibile ad una sanzione conservativa data l'esiguità del bene sottratto all'azienda e l'altra ritenendo del tutto sproporzionato

l'ammontare dell'indennità risarcitoria stabilita dai giudici di prime cure.

La Cassazione respinge entrambi i motivi di ricorso ricordando che la valutazione di proporzionalità tra la sanzione applicata ed il fatto contestato può intervenire solo nelle ipotesi in cui la condotta oggetto di contestazione sia sussumibile in una delle fattispecie per cui i contratti collettivi o i codici disciplinari prevedano l'irrogazione di una sanzione conservativa, in tutte le altre ipotesi in caso di sproporzione tra sanzione e condotta si rientra necessariamente nel comma 5 dell'articolo 18 della citata legge per cui è prevista una tutela indennitaria c.d. forte.

Nel caso specifico, sia in primo che in secondo grado, veniva confermata la sanzione del licenziamento, ma nella ricostruzione dei fatti i giudici avevano constatato, senza per questo disconoscere la sussistenza di un fatto illecito, che l'appropriazione illecita riguardava merce di esiguo valore. A nulla era valso, come era corretto che fosse, il fatto che la società denunciasse che non si trattava del primo episodio di furto ad opera dello stesso lavoratore, in quanto non era riuscita a provare, con ragionevole certezza e dovizia di particolari, la condotta recidiva. Neppure il ricorso all'audizione di alcuni testimoni aveva offerto ai giudici prove più circostanziate circa presunti comportamenti illeciti tenuti nel passato dal medesimo lavoratore.

Tutto ciò premesso in Cassazione venivano respinti entrambi i ricorsi con versamento a carico di entrambe le parti del contributo unificato.



Cass., sez. Lavoro,  
2 marzo 2023, n. 27353

**AUTORE**  
CLARISSA MURATORI  
Consulente del Lavoro  
in Milano