



ARGOMENTO

Nullità del ricorso volto alla richiesta di legittimità di un licenziamento disciplinare per giusta causa

La vicenda riguarda la nullità del ricorso presentato da un datore di lavoro in merito alla legittimità del licenziamento disciplinare per giusta causa intimato ad un dipendente con mansioni di “supervisore e controlli dei cantieri nei quali vengono espletati servizi di pulizia”.

Il datore di lavoro impugna la sentenza della Corte d'Appello di Bologna che rigettava il reclamo contro la sentenza del tribunale di Forlì con cui era stato respinto il ricorso del datore di lavoro volto a dichiarare la legittimità del licenziamento disciplinare.

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato per motivi procedurali e di sostanza. La Corte d'Appello di Bologna aveva considerato tutti e tre i motivi opposti come ragioni di addebito alla lavoratrice per il suo licenziamento disciplinare in sede giudiziale, in particolare:

- La sistematica violazione delle disposizioni aziendali in ordine all'orario di lavoro;
- Lo svolgimento in modo incompleto e discontinuo della prestazione, con tanto di disbrigo di faccende personali durante l'orario di lavoro;
- L'abuso di fiducia del datore, approfittando del fatto che non vi fosse un sistema di

rilevazione automatica delle presenze considerando che le mansioni assegnate prevedevano anche l'allontanamento dall'ufficio per effettuare sopralluoghi.

Questi stessi tre motivi sono stati utilizzati anche a base del ricorso presentato in Cassazione. Con il primo motivo il ricorrente sottolineava che la questione del rispetto della normativa aziendale in tema di orario giornaliero presentava un duplice aspetto. Quello di una presunta prassi derogatoria della normativa tradizionale e quello della riconferma esplicita dell'obbligo di rispettare un registro uscite contenuto in una comunicazione-ordine di servizio del direttore delle risorse umane di poco precedente ai fatti di causa. Il ricorrente in particolare sottolineava che né il Tribunale né la Corte d'Appello avevano mai preso in considerazione questo ultimo ordine di servizio ripetendo sempre e solo l'assunto iniziale della desuetudine della normativa sull'orario di lavoro.

Il secondo ed il terzo motivo sono stati anch'essi ritenuti infondati in considerazione del fatto che la dipendente poteva svolgere tutta la sua attività per via telefonica in ►

Cass., sez. Lavoro, ordinanza 30 gennaio 2024, n. 2761

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

ragione del ruolo di coordinatrice dalla stessa rivestito prescindendo dalla presenza in un determinato luogo; la possibilità di svolgere alcune attività a prescindere dalla presenza facevano sì che la lavoratrice avesse potuto svolgere il proprio lavoro anche nei giorni e nelle ore in cui la società datrice di lavoro aveva indicato come assenza dal servizio.

La Corte di Cassazione ha, quindi, confermato quanto stabilito già in primo giudizio dal Tribunale di Forlì che aveva respinto il ricorso del datore di lavoro volto a dichiarare la legittimità del licenziamento intimato; il primo giudice aveva ritenuto che l'assenza del vincolo di orario lavorativo fosse propria dei lavoratori che svolgono attività di coordinatori senza fare riferimento al generico concetto di desuetudine circa l'osservanza dell'orario di lavoro in quell'azienda. In ragione del particolare ruolo di coordinatrice con plurimi compiti che prescindevano completamente dalla presenza fisica in un determinato luogo è stato quindi ribadito che la lavoratrice aveva potuto svolgere la propria attività anche nei giorni e nelle ore che la società datrice aveva indicato come assenza dal servizio e che aveva anche potuto tenere i necessari contatti per via telefonica in tutte le ore nelle quali la stessa risultava in

luoghi diversi da quelli aziendali.

La ricorrente avrebbe dovuto pertanto fondare il proprio reclamo alla Corte dimostrando che il tempo dedicato dalla lavoratrice fosse stato dedicato ad altre attività, non compatibili con quelle lavorative.

Nemmeno i vizi di mancanza di motivazione o di motivazione apparentemente lamentati dalla ricorrente non sono riscontrabili dell'impugnata sentenza; se equivoco esiste è proprio nella lettura che la società reclamante dà alle ragioni di decisione che muovono dal presupposto che non vi fosse vincolo di orario lavorativo per lo svolgimento dei compiti assegnati alla lavoratrice coordinatrice. Il Tribunale di Forlì, infatti, sulla base delle prove assunte aveva già ritenuto, che la lavoratrice ben poteva lavorare da remoto, senza con questo fare venire meno la diligenza dovuta e nemmeno si poteva escludere, come dall'altro canto aveva fatto dalla Corte di Appello di Bologna, che la lavoratrice avesse lavorato nei giorni e nelle ore indicate dal datore di lavoro come assenza di servizio.

La Cassazione rigetta pertanto il ricorso fondato sul fraintendimento del contenuto della contestazione disciplinare in quanto tale impostazione non ha messo a fuoco l'effettiva "ratio decidendi" della sentenza oggetto di reclamo.



Cass., sez. Lavoro,
9 gennaio 2024, n. 741
AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro
in Milano

ARGOMENTO

Licenziamento ritorsivo: limiti e applicabilità

L'analisi dell'impugnazione della sentenza del Tribunale di Venezia, in secondo grado, nel quale condannava il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore, espulso per giusta causa, in quanto giudicato dal tribunale licenziamento ritorsivo, offre alla Corte l'occasione per chiarire le fattispecie del licenziamento ritorsivo e distinguerlo dal licenziamento illegittimo per mancanza del requisito della giusta causa. Il caso prende vita quando ad un commesso viene contestata, nel giro di un breve periodo (da giugno 2015 a febbraio 2016) una serie di inadempienze specifiche che il lavoratore aveva impugnato giudizialmente, fino all'ultima quando oltre alle precedenti, viene contesta-

ta anche uno "strattonamento" nei confronti di un responsabile che comportava quindi il provvedimento espulsivo per giusta causa. Il Tribunale di Venezia giudicava, nel merito, che il provvedimento espulsivo non era giustificato per carenza di proporzionalità tra i fatti contestati e il licenziamento e quindi, non sussistendo la giusta causa, riformava la prima sentenza favorevole al lavoratore, condannando però il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore perché aveva ritenuto che la mancanza di proporzionalità tra i fatti addebitati e la giusta causa portasse a determinare come ritorsivo il licenziamento, cioè che il datore di lavoro avesse come unico motivo determinante per interrompere il ►



rapporto di lavoro l'intento ritorsivo e non che il motivo lecito formalmente addotto al lavoratore fosse giudicato tale da non integrare una giusta causa di recesso.

La Corte quindi, nell'accogliere la doglianza del datore di lavoro sul comportamento del Tribunale, ribadisce che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è considerato un licenziamento nullo quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 secondo comma e degli articoli 1345 e 1324 del codice civile.

La corte infatti valorizza la disposizione dettata dall'art. 1345 c.c. che derogando al principio secondo il quale i motivi dell'atto di autonomia privata sono di regola irrilevanti, eccezionalmente qualifica illecito il contratto determinato da un motivo illecito comune alle parti, in virtù del disposto di cui all'art. 1324 c.c. e che trova applicazione anche rispetto agli atti unilaterali (come il licenziamento) laddove essi siano finalizzati esclusivamente al perseguimento di scopi riprovevoli ed antisociali, rinvenendosi l'illiceità del motivo, al pari della illiceità della causa, a mente dall'art. 1342 c.c., nella contrarietà dello stesso a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume. (Cass., n. 20197 del 2005).

Il motivo illecito si colloca quindi su un piano nettamente distinto dal (giustificato) motivo soggettivo e oggettivo di licenziamento previsto dall'art. 3 della Legge n. 604 del 1966. Quest'ultimo, al pari della giusta causa (art. 2119 c.c.) costituisce presupposto del legittimo esercizio del potere disciplinare o organizzativo attribuito al datore di lavoro, la cui mancanza è causa di annullabilità del licenziamento.

Il motivo illecito, invece, afferma la Corte, che deve avere efficacia determinativa esclusiva, rende l'atto datoriale contrario ai valori ritenuti fondamentali per l'organizzazione sociale e ne determina la nullità. Esso rileva indipendentemente dal motivo addotto come recita l'art. 18, comma 1 della Legge n. 300/1970 nell'attuale versione.

L'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare una ipotesi di legittima risoluzione del rapporto dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento. Poiché quindi il motivo illecito attiene alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale, la sua efficacia determinativa esclusiva va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni o ragioni astrattamente lecite, restando su un piano ancora diverso la valutazione di tali ragioni rispetto ai parametri normativi di giusta causa o giustificato motivo. In sostanza poiché il licenziamento per ritorsione costituisce la reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore, ove il potere di recesso sia esercitato a fronte di una condotta inadempiente di rilievo disciplinare del lavoratore, la concreta valutazione di gravità dell'addebito nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva non può tuttavia portare a giudicare automaticamente ritorsivo il licenziamento in quanto andranno valutate il carattere punitivo rispetto alla sproporzione del provvedimento. La Corte chiude infatti nella sua sentenza affermando "come in tema di licenziamento nullo, il carattere unico e determinante del motivo ritorsivo non può desumersi unicamente dalla mancata integrazione per difetto di proporzionalità, dei parametri normativi della giusta causa, ma è necessario che la prova presuntiva poggi su elementi ulteriori come l'elevato grado di sproporzione della sanzione espulsiva idonea a giustificare la collocazione dell'atto datoriale nella sfera della illiceità anziché in quella della illegittimità".

Giustificatezza del licenziamento del dirigente a seguito di reiterate assenze alla visita medica di controllo

Con sentenza del 2 novembre 2023 la Corte di Cassazione si è espressa in merito al licenziamento del lavoratore inquadrato come dirigente. Il caso di specie riguardava una lavoratrice licenziata a seguito di reiterate assenze alle visite mediche di controllo da parte dell'Inps nei giorni 6, 10, 15 e 18 agosto 2016. La lavoratrice aveva impugnato il licenziamento deducendo che lo stesso fosse illegittimo poiché i suddetti controlli erano avvenuti in luogo diverso da quello in cui la ricorrente abitava. In entrambi i giudizi di merito il ricorso è stato rigettato.

La tesi della ricorrente si basava sul fatto che per accedere alla propria abitazione vi fossero due accessi, uno dei quali con citofoni non funzionanti da oltre vent'anni e che il medico avesse utilizzato unicamente quest'ultimo. Dalla ricostruzione dei fatti è, però, emerso che la versione fornita dalla lavoratrice non corrispondeva a verità; infatti in occasione delle due ultime visite – avvenute in data 15 e 18 agosto 2016 – il medico aveva utilizzato il secondo accesso e, non avendo trovato la lavoratrice, aveva lasciato nella cassetta postale della stessa l'invito a recarsi presso l'Inps per sottoporsi alla visita di controllo. Invito a presentarsi a cui l'appellante non aveva adempiuto.

La lavoratrice ha poi presentato ricorso dinanzi la Corte di Cassazione deducendo che, diversamente da quanto addebitato con la contestazione disciplinare, ella non si era resa irreperibile, né risultava sconosciuta all'indirizzo, tanto che in occasione delle visite del 15 e del 18 agosto il medico incaricato era riuscito a lasciare l'avviso a presentarsi presso l'Inps e, quindi, – a suo dire – il fatto storico utilizzato sarebbe diverso da quello posto a base del licenziamento, rimasto non provato dalla resistente.

La Corte d'Appello aveva rigettato l'impugnazione ritenendo “dato acquisito ed incontestato che per ben quattro volte il medico incaricato della verifica non ha potuto effettuare la visita, non essendo riuscito a reperire l'abitazione indicata dall'interessata” ed imputando alla dirigente di non aver eliminato le difficoltà di ordine pratico ostative al controllo da parte del medico inviato dall'Inps.

Secondo la Corte, infatti, l'irreperibilità è anche quella “in concreto” e temporanea, configurabi-

le nel caso in cui l'indirizzo sia effettivamente quello di residenza, ma la destinataria non sia reperibile in quel luogo ed in quel momento. Per la Corte d'Appello tale circostanza è sufficiente a far ritenere giustificato il licenziamento sulla base di una condotta di irreperibilità quale quella oggetto di contestazione disciplinare. Principio confermato anche in Cassazione.

La ricorrente lamentava, inoltre, la mancanza di proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione espulsiva adottata, specie alla luce del fatto che i primi due tentativi di visita (ovvero sia quelli espletati in data 6 e 10 agosto 2016) si erano rivelati infruttuosi per negligenza – a suo dire – non sua, bensì del medico incaricato dall'Inps. Anche tale motivo è stato ritenuto infondato dalla Suprema Corte, poiché in tema di licenziamento del dirigente, la nozione di “giustificatezza” non coincide con quelle di “giusta causa” e di “giustificato motivo”, proprie dei rapporti di lavoro delle altre categorie di lavoratori subordinati.

Nel caso di lavoratore inquadrato come dirigente, come già ribadito in altre pronunce della Suprema Corte, il licenziamento non deve rappresentare un'*extrema ratio*, da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto e soltanto qualora ogni altra misura risulti inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia del datore di lavoro nei confronti del dirigente. Stante il ruolo apicale rivestito dal dirigente, difatti, ai fini della legittimità del licenziamento, è sufficiente che lo stesso si riveli non pretestuoso o arbitrario e che sia la conseguenza di comportamenti che abbiano, di fatto, incrinato l'affidabilità e la peculiare fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dirigente, quale suo *alter ego*.

Aggiunge la Suprema Corte che, ai fini della “giustificatezza” del licenziamento del dirigente, non è neppure necessaria un'analitica verifica dei fatti, ma è sufficiente una valutazione globale, tale da escludere l'arbitrarietà e la pretestuosità del recesso datoriale.

La verifica di proporzionalità è, dunque, del tutto superflua, poiché l'accertamento com- ➤



Cass., sez. Lavoro,
2 novembre 2023,
n. 30464

AUTORE
**FEDERICA MARIA
SGAMBATO**
Consulente del Lavoro
in Milano

più dalla Corte territoriale esclude l'arbitrarietà e la pretestuosità del licenziamento e tanto basta a far ritenere il recesso datoriale assistito

dalla "giustificatezza". Per questi motivi, alla luce dei suindicati principi di diritto, la Corte di Cassazione rigetta il ricorso.



Cass., sez. Lavoro,
8 gennaio 2024, n. 597

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

Nel contratto a tempo indeterminato il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro

Propone ricorso per Cassazione la società avverso la dichiarazione di nullità degli art. 18.11 del Ccnl Attività ferroviarie del 16.4.2013, e dell'art. 7 dell'accordo sindacale del 2013 nella parte in cui la Corte di Appello di Milano aveva escluso dal computo, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, l'intero periodo di apprendistato.

La decisione di secondo grado aveva accertato il diritto dei lavoratori coinvolti all'integrale riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata durante il periodo di apprendistato, condannando la società al pagamento dei consequenziali importi maturati.

La Suprema Corte, dando seguito al principio già affermato, da recente giurisprudenza, secondo cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della L. n. 92 del 2012 e del D.lgs. n. 23 del 2015,

manco dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità, per cui, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli art. 2948 c.c., n. 4 e art. 2935 c.c. dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La Suprema Corte non ravvisa pertanto ragioni per discostarsi dal principio già affermato atteso che, in un sistema che valorizza l'affidabilità e la prevedibilità delle decisioni, vi è l'esigenza dell'osservanza delle precedenti interpretazioni e nell'ammettere mutamenti giurisprudenziali di orientamenti consolidati solo se giustificati da gravi ragioni.

Il ricorso è rigettato e le spese di lite sono regolate secondo il criterio della soccombenza.

Cass., sez. Lavoro,
3 gennaio 2024, n. 109

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano

Legittimo il licenziamento in violazione degli obblighi fiduciari del dipendente nei confronti del datore di lavoro

La Corte di Cassazione conferma la legittimità del licenziamento per giusta causa di una direttrice di banca, a cui aveva in precedenza contestato condotte tali da violare gli obblighi della sua mansione.

In particolare, la direttrice era intervenuta con evidenti apporti nell'attività e negli affari privati di un soggetto terzo che poneva in essere finanziamenti onerosi ad altri clienti della Banca intrattenendo con essi plurimi rapporti, il tutto durante l'orario di lavoro e nei locali della banca.

Durante le indagini, era infatti emerso che la Direttrice, anche nel corso dell'attività di lavoro e negli stessi locali della Banca, si spendesse al fine di consentire il buon fine delle operazioni di concessione di credito tenendo rapporti con entrambe le parti, indicando il da farsi, gestendo le emergenze e le reciproche conflittua-

lità ed essendo individuata da entrambi come soggetto di riferimento della trattativa dalla quale ricevano consigli e indicazioni

Nell'accertamento della sussistenza di determinati fatti e della loro idoneità a costituire giusta causa di licenziamento, il giudice del lavoro può fondare il suo convincimento sugli atti assunti nel corso delle indagini preliminari, anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento, giacché la parte può sempre contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale.

Confermano quindi gli Ermellini che la condotta posta in essere era idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, a prescindere dalla rilevanza o meno dei medesimi comportamenti, e che pertanto non risultava rilevante che la direttrice, per gli stessi comportamenti, fosse stata penalmente assolta.



Legittimo il licenziamento disciplinare per chi svolge attività lavorativa in altra azienda durante il periodo di malattia

Con la sentenza n. 2516 del 26 gennaio 2024, la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di primo grado del Tribunale di Latina del 18/12/2018, come già la Corte di Appello di Roma.

Di seguito i fatti che hanno dato origine alla controversia: un lavoratore dipendente viene licenziato per motivi disciplinari dopo essere stato sorpreso da un'agenzia investigativa, incaricata dal datore di lavoro, a svolgere la propria prestazione lavorativa presso l'attività commerciale della moglie, durante un periodo di assenza coperto da certificato di malattia. Lo stato patologico dell'ex dipendente, durante lo svolgimento del giudizio, era stato posto sotto la valutazione di una CTU medico-legale, al fine di accertare l'incompatibilità dello stato di malattia con lo svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente, considerando in concreto la tipologia dello stato patologico e le mansioni svolte presso l'azienda della moglie.

Dopo essere risultato soccombente sia in giudizio di primo grado, sia in appello, il lavoratore decide di adire la Suprema Corte di Cassazione allegando, tra i vari motivi di ricorso, un vizio di *ultra petita* che comporterebbe, a suo parere, la nullità della sentenza di primo grado. In particolare, il Tribunale aveva stabilito che l'attività lavorativa svolta presso l'azienda della moglie costituiva una grave violazione contrattuale degli obblighi di diligenza, fedeltà ma anche dei doveri di correttezza e buona fede, dal momento che avrebbe potuto determinare un ritardo nella guarigione o il verificarsi di un'eventuale ricaduta e, di conseguenza, il posticipo della ripresa del servizio presso l'azienda datrice di lavoro. Siffatta valutazione, a parere della parte ricorrente, andrebbe oltre i limiti delle

motivazioni addotte nella lettera di contestazione e addirittura, per quanto riguarda l'eventualità della ricaduta nello stato patologico, risulterebbe inesistente. Pertanto, secondo il ricorrente, la sentenza di primo grado risulterebbe nulla per vizi *in procedendo*.

Successivamente, la Corte d'Appello ha confermato la decisione del Tribunale di primo grado *"per le stesse ragioni, inerenti ai medesimi fatti posti a base della decisione impugnata"*. Così di seguito, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di primo grado, già confermata integralmente dalla Corte d'Appello, realizzando pertanto l'ipotesi di una c.d. doppia conforme. Gli Ermellini hanno ritenuto di dover dare rilievo alla perizia medico-legale, la quale ha riconosciuto l'impossibilità di prestare determinate mansioni in presenza della specifica patologia accusata dal lavoratore. Il fatto che il lavoratore sia stato sorpreso a prestare proprio quell'attività ritenuta impossibile da effettuare nello stato da lui dichiarato porta a presumere l'inesistenza della malattia stessa. Diversamente, nel caso in cui la malattia si fosse realmente verificata, la prestazione dell'attività in sua concomitanza avrebbe potuto portare ad eventuali ricadute nello stato patologico, pregiudicando o ritardando così la guarigione e di conseguenza la ripresa del servizio.

La condotta mantenuta dal lavoratore andrebbe pertanto ad integrare una grave violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e di fedeltà, nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede. L'oggetto dell'accertamento medico-legale, dunque, risulta perfettamente pertinente con le domande e le eccezioni presentate dalle parti, senza eccedere i limiti del *petitum* e della *causa petendi* del doppio grado di giudizio di merito.



Cass., sez. Lavoro,
26 gennaio 2024, n. 2516

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano