

Sentenze



ARGOMENTO

Invito al lavoratore a riprendere servizio dopo il licenziamento con termine inferiore a 30 giorni: le conseguenze

La vicenda riguarda il rigetto del ricorso proposto alla Corte di Appello di Bologna dall'ex lavoratore contro la sentenza del Tribunale di Reggio Emilia che ha revocato il decreto che ingiungeva all'ex datore di lavoro di pagare una somma di denaro a titolo di risarcimento dal danno per licenziamento dichiarato precedentemente illegittimo.

La Corte di Cassazione rigetta l'istanza presentata dal lavoratore licenziato e conferma quanto stabilito in Appello.

Il ricorso è stato proposto sulla base di un unico motivo: l'ex lavoratore ha sostenuto che la Corte d'Appello ha commesso un errore nel considerare risolto il rapporto di lavoro per la mancata ripresa del servizio, in quanto il termine concesso al lavoratore è stato inferiore rispetto ai 30 giorni previsti dall'art. 18, co. 5 della Legge n. 300/1970.

Il licenziamento era stato intimato il 01/08/2007 e era stato dichiarato illegittimo con sentenza il 20/05/2014. L'azienda, pertanto, con lettera datata 02/10/2014, aveva invitato l'ex lavoratore a riprendere servizio il giorno 10/10/2014 assumendo a condizione che in

caso di mancata presentazione senza giustificato motivo il rapporto si intendeva automaticamente risolto; la missiva veniva ricevuta dal ricorrente in data 08/10/2014.

Secondo l'ex lavoratore dal momento in cui il Tribunale di Reggio Emilia intimava con decreto all'ex datore di lavoro al pagamento di una somma a titolo di risarcimento, si sarebbe dovuto considerare un lasso di tempo più ampio tant'è che presenta un'ingiunzione ad essere risarcito fino al 20/11/2015, data in cui il giudice ha attribuito al lavoratore il titolo esecutivo ad essere pagato e non solo fino al 07/11/2014. La richiesta era motivata dal fatto che nell'invito a riprendere servizio il termine era inferiore ai 30 giorni e pertanto l'invito era da considerarsi nullo.

Essendo stata respinta l'ingiunzione al Tribunale, l'ex lavoratore allora si rivolge alla Corte d'Appello di Bologna che a sua volta respinge la richiesta confermando il calcolo del risarcimento originario fino al 07/11/2014, ossia 30 giorni dopo il ricevimento dell'invito a riprendere servizio.

Chiamata in causa, la Cassazione *conferma* comunque quanto stabilito nei precedenti ►

Cass., sez. Lavoro,
Ord. 5 febbraio 2024,
n. 3264

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia



gradi di merito: il termine di 30 giorni dal ricevimento del formale invito a riprendere servizio si limita a stabilire che la risoluzione di diritto del rapporto ha effetto al trentesimo giorno successivo al ricevimento dello stesso invito e non impone, come sostenuto invece dal ricorrente, al datore di lavoro di concedere un periodo di 30 giorni al lavoratore per ripresentarsi in servizio.

Nel caso di specie l'azienda, invitando a presentarsi al lavoro il 10/10/2014 con lettera del 02/10/2014 ricevuta il 08/10/2014, non viola alcun dispositivo normativo e pertanto il conteggio del risarcimento è da considerare corretto essendo stato calcolato fino al 07/11/2014 cioè 30 giorni dopo il ricevimento della missiva.

Questa interpretazione era già stata oggetto di una precedente sentenza della Cassazione

n. 6494 /1991 con cui si affermava che la risoluzione del rapporto di lavoro aveva effetto non già dal giorno del ricevimento dell'invito da parte del lavoratore bensì allo scadere del trentesimo giorno successivo al ricevimento dello stesso e pertanto il datore di lavoro resta obbligato a corrispondere, pur in mancanza di prestazione lavorativa, la retribuzione compresa fra la data della sentenza che ordina la reintegra del dipendente nel posto di lavoro e quella dell'effettiva ottemperanza all'ordine giudiziario.

In conclusione, il datore di lavoro può indicare per la ripresa del servizio anche una data precedente allo scadere dei 30 giorni, ben inteso che sarà dovuta la retribuzione a titolo di risarcimento fino allo scadere del trentesimo giorno dal ricevimento dell'invito alla ripresa del servizio.

ARGOMENTO

L'assenza del mobbing non esclude la responsabilità del datore in caso di ambiente di lavoro stressogeno

Analizziamo in questa sede il caso di una dipendente pubblica che aveva citato in giudizio il MIUR, suo datore di lavoro, nonché una collega, la quale era solita mettere in atto, nei suoi confronti, comportamenti vessatori.

L'attrice, avendo patito un danno alla salute per via delle condizioni ambientali particolarmente stressogene in cui era costretta a lavorare ogni giorno, ha chiesto che le predette condotte venissero riconosciute come *mobbing* pretendendo un risarcimento ulteriore rispetto a quello già richiesto per danno biologico.

La sentenza di primo grado, pronunciata dal Tribunale di Monza, aveva accolto le ragioni della parte attrice, riconoscendo che le condotte poste in essere nei suoi confronti integrassero la fattispecie di *mobbing*.

Successivamente, la Corte d'Appello di Milano analizza nel dettaglio ogni singolo atto subito dalla dipendente (es. trasferimento al fatiscente ufficio archivi al rientro di un periodo di malattia, lo stretto controllo dell'o-

rario lavorativo, il modo di fare aggressivo e denigratorio del personale dirigente nei confronti della dipendente, ecc..) che avesse contribuito ad integrare la fattispecie di *mobbing* riconosciuta nel precedente grado di giudizio, al fine di valutarne l'effettiva illiceità. La Corte d'Appello, però, ribalta la decisione del primo grado, escludendo l'illiceità degli atti analizzati, posti in essere dal personale dirigente e dai colleghi nei confronti della dipendente, in quanto non sarebbero stati direttamente finalizzati alla persecuzione o all'isolamento della lavoratrice. Pertanto, la Corte esclude che tali comportamenti possano integrare ipotesi di *mobbing*. Per inciso, in relazione ad alcuni di questi atti analizzati, l'illiceità non era stata completamente esclusa ma solamente minimizzata.

La Corte di Cassazione, però, con sentenza n. 3822 del 12 febbraio 2024, ribalta nuovamente la situazione, cassando il giudizio di Appello e proseguendo sulla falsariga della decisione del Tribunale di Monza. In realtà, ►

Cass., sez. Lavoro,
12 febbraio 2024, n. 3822

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano



la Suprema Corte stabilisce che se anche non venisse confermata la fattispecie di *mobbing*, non sarebbe comunque esclusa la responsabilità del datore di lavoro (MIUR). In altre parole, non è tanto rilevante dimostrare l'illiceità dei singoli atti in quanto, anche se ogni singolo atto fosse lecito (posto che la liceità non ne esclude la vessatorietà) e dunque anche in caso di assenza di *mobbing*, nel momento in cui la dipendente patisce un danno alla salute a causa di dimostrate condizioni lavorative particolarmente stressoge-

ne, è implicita la responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro *ex artt.* 2043 e 2087 (responsabilità aquiliana e responsabilità oggettiva) per non aver impedito che l'ambiente di lavoro divenisse logorante al punto tale da compromettere la salute psicofisica dei propri lavoratori. Il datore di lavoro avrebbe, quindi, colposamente omesso di *“mettere in atto tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, erano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore”*.

ARGOMENTO

L'indennità di mancato preavviso è compatibile con la tutela risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo e deve essere comunque erogata

La vicenda in esame verte sull'applicazione, da parte del giudice di Appello, dell'indennità di preavviso in un caso di licenziamento rilevato come illegittimo: il giudice di secondo grado dichiarava risolti i rapporti di lavoro con effetti dalla data del recesso e condannava la società a corrispondere a ciascuno dei lavoratori una indennità commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto mensile, nonché a corrispondere l'indennità di mancato preavviso corrispondente ad otto mensilità della retribuzione globale di fatto.

La società datrice di lavoro impugnava la sentenza sulla base della violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 18, co. 5, Legge 20 maggio 1970, n. 300 in relazione all'articolo 360 c.p.c. numero 3, sostenendo che la Corte d'Appello aveva errato nell'interpretazione e applicazione del quinto comma dell'articolo 18 cit. come riformulato dalla Legge n. 92 del 2012, perché aveva riconosciuto il diritto a percepire sia l'indennità risarcitoria, sia l'indennità sostitutiva del preavviso anche ove il licenziamento fosse stato irrogato per giusta causa. Tuttavia, seguendo una linea di interpretazione ormai consolidata dalla giurisprudenza, gli Ermellini rigettano il ricorso.

Confermando la corretta interpretazione operata dal giudice di Appello, si sottolinea

che lo scopo del preavviso è quello di preavvertire tempestivamente il lavoratore dell'estinzione prossima del rapporto, onde consentirgli di adoperarsi nella ricerca di una nuova occupazione. Quindi, l'esigenza che soddisfa l'istituto del preavviso è che la parte che subisce il recesso non si trovi all'improvviso di fronte alla risoluzione del contratto; quindi, in caso di dimissioni, che il datore di lavoro abbia il tempo di reperire un nuovo lavoratore e, in caso di licenziamento, il lavoratore non sia privato improvvisamente dei beni della vita che dal posto di lavoro derivano ed abbia tempo di reinserirsi in un rinnovato contesto lavorativo.

Si può affermare, in coerenza con gli enunciati principi, che la tutela "indennitaria risarcitoria" sancita dall'art. 18, co. 5, L. n. 300/70, modificato *ex lege* 28/6/2012, n.92, non esclude il diritto del lavoratore a percepire anche l'indennità di preavviso in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, non essendo venute meno, anche all'esito della novella del 2012, quelle esigenze proprie dell'istituto di tutela della parte che subisce il recesso e volte a consentirle di fronteggiare la situazione di improvvisa perdita della situazione occupazionale.

Infine, ribadisce la Suprema Corte, che quando una norma o un sistema di norme, ►

Cass., sez. Lavoro,
5 febbraio 2024, n. 3256

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro
in Milano



si prestano a diverse interpretazioni, tutte plausibili, il dovere primario dell'interprete, e specie del giudice, è di perseguire l'interpretazione più corretta e non una qualsiasi di quelle che il testo consente.

Anche nell'area della tutela obbligatoria del caso oggetto della presente sentenza, si trattava infatti di recessi illegittimi ma nondimeno idonei ad estinguere il rapporto di lavoro. Ed in mancanza di giustificabili ragioni per una differente soluzione, l'atto di licenziamento, ancorché illegittimo, è nondimeno efficace ovvero idoneo ad estinguere il rapporto di lavoro mentre la tutela del lavoratore è stata limitata alla corresponsione di una mera indennità. Tale indennità omni-

comprensiva opera però a fronte dell'illegittimità del licenziamento e non può assorbire il diritto del lavoratore a ricevere il preavviso di recesso o, in mancanza, l'indennità sostitutiva del preavviso che rimane fermo a prescindere da come sia stato intimato il licenziamento dichiarato illegittimo.

La regola generale stabilita nel codice civile è, dunque, che in tutti i casi di recesso dal contratto a tempo indeterminato (licenziamento o dimissioni del lavoratore) debba trovare applicazione l'istituto del preavviso; costituisce invece una eccezione alla regola generale, sfuggendo alla disciplina del preavviso, il recesso per giusta causa *ex art. 2119 c.c.*

ARGOMENTO

Il dipendente non può rifiutare il trasferimento se non ha giustificazioni credibili

La Suprema Corte ha dichiarato inammissibile il ricorso proposto dal lavoratore, licenziato per giusta causa, in quanto lo stesso non aveva ottemperato all'ordine di trasferimento ad altra sede lavorativa.

La Corte d'Appello di Reggio Calabria aveva rigettato il reclamo proposto dal lavoratore contro la sentenza del Tribunale di Palmi che pure aveva rigettato l'opposizione del lavoratore al licenziamento disciplinare, intimatogli dalla Banca presso cui lavorava.

La Corte territoriale, nell'esaminare i motivi alla base della decisione del primo giudice, permetteva che il licenziamento risultava comminato con lettera del 5.3.2015 per le contestazioni mosse con lettera del 3.11.2014, relativa alle divergenze tra l'orario d'ingresso e di uscita registrato elettronicamente e gli orari volontariamente modificati dal dipendente, in determinati e ben indicati giorni lavorativi e, con lettera del 10.11.2014, per la malattia e la mancata ottemperanza all'ordine di trasferimento ad altra sede lavorativa.

La Corte aveva ritenuto che tutti gli addebiti mossi avessero il requisito della specificità e della tempestività e li aveva considerati fondati. Ciò ha pertanto escluso la possibilità di configurare il licenziamento come atto ritorsivo.

La Corte, nel confermare il giudizio di proporzionalità espresso dal primo giudice, aveva ripercorso la complessa vicenda ed aveva evidenziato che alla visita fiscale di controllo, del 10 ottobre 2014, il lavoratore era risultato guarito e idoneo. Inoltre, il lavoratore, di propria iniziativa, aveva comunicato alla Banca che non avrebbe preso servizio nella sede di trasferimento, sostenendo che il trasferimento era illegittimo. Successivamente, il lavoratore prendeva servizio in ritardo e alterava gli orari di ingresso e di uscita. Alle suddette condotte contestate al lavoratore, lo stesso era rimasto silente.

La Corte concludeva pertanto che l'alterazione dell'orario di lavoro giornaliero e l'inottemperanza all'ordine di trasferimento giustificano il venir meno della fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre sulla correttezza ed esattezza dello svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente.

I motivi del ricorso in Cassazione sono stati ritenuti inammissibili perché, sotto l'apparente deduzione della violazione di norme di diritto, in realtà il ricorrente ha proposto una completa rivisitazione delle risultanze processuali, non consentita in sede di legittimità.

Il ricorso è inammissibile.

Cass., sez. Civile,
13 febbraio 2024, n. 3929

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano