

Sentenze



ARGOMENTO

Attività lavorative concretamente svolte - Riconoscimento dell'inquadramento e pagamento delle differenze retributive maturate



Cass., sez.
Lavoro, Ord.
5 settembre
2024, n. 23922

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda il caso esaminato dalla Corte di Cassazione riguardante l'inquadramento contrattuale di un dipendente nel settore del terziario. La controversia verteva sulla richiesta di riconoscimento del 4° livello del Ccnl Terziario e il conseguente pagamento delle differenze retributive.

La Corte d'Appello di Catania aveva respinto le domande del lavoratore, confermando l'inquadramento nel 5° livello.

Questa sentenza affronta questioni cruciali relative all'interpretazione dei contratti collettivi e all'applicazione delle norme sull'inquadramento professionale nel settore privato.

La vicenda inizia quando il dipendente di una s.r.l. con mansioni di autista addetto al servizio di rimozione forzata degli autoveicoli, aveva richiesto il riconoscimento dell'inquadramento nel 4° livello del Ccnl Terziario. La richiesta riguardava le differenze retributive maturate da ottobre 2005 a dicembre 2011, periodo in cui il lavoratore era impiegato nella rimozione forzata di autoveicoli.

Questa richiesta era stata respinta dalla Corte di Appello che aveva confermato l'inquadra-

mento nel 5° livello. La Corte aveva ritenuto che l'attività di addetto alla rimozione dei veicoli non richiedesse la grande precisione ed elevata complessità caratteristiche del 4° livello esaminando le disposizioni del Ccnl Terziario 20.9.1999 relative all'inquadramento del personale e considerando l'Accordo Aipark del 2001, che aveva introdotto nuove figure professionali nella classificazione del personale del Ccnl Terziario.

Contro questa decisione della Corte d'Appello il dipendente ha presentato ricorso in Cassazione su tre motivi principali, contestando l'interpretazione delle norme contrattuali e l'applicazione dell'art. 2103 c.c. e contestualmente il datore di lavoro ha presentato controricorso, opponendosi alle richieste del lavoratore.

Analizziamo insieme i tre motivi:

- il ricorrente, denunciando la violazione e falsa applicazione degli articoli del Ccnl Terziario del 2004 e 2008, nonché dell'Accordo nazionale del 2001 per il settore delle attività ausiliarie, contesta l'interpretazione della Corte d'Appello secondo cui l'autista di carreat- ➤



Sentenze

trezzi non rientrerebbe tra le figure professionali del 4° livello retributivo e chiede una nuova valutazione dell'inquadramento professionale basata su una corretta interpretazione delle norme contrattuali;

- il ricorrente, denunciando la violazione dell'art. 2103 del Codice Civile, relativo alle mansioni del lavoratore, contesta il mancato accertamento dell'effettivo contenuto delle attività lavorative svolte e lamenta un'errata comparazione tra le mansioni effettivamente svolte e le qualifiche previste dal Ccnl;

- il ricorrente, contestando la condanna al pagamento delle spese di giudizio per entrambi i gradi, chiede la cassazione della sentenza anche sotto il profilo della condanna alle spese subordinandola all'accoglimento del ricorso principale.

Il primo motivo di ricorso è stato giudicato in parte infondato e in parte inammissibile dalla Corte di Cassazione che ha confermato la corretta interpretazione dell'art. 1 dell'Accordo Aipark del 2001 da parte della Corte d'Appello riconoscendo questa disposizione dell'Accordo come norma speciale rispetto alla classificazione generale del Ccnl. La Corte, infatti, confermando che per "addetto alla rimozione" si intende l'autista alla guida del carroattrezzi usato per la rimozione e il trasporto delle autovetture. Questa interpretazione è stata ritenuta logica e plausibile, considerando la specificità del ruolo e la necessità di chiarire l'inquadramento di figure professionali particolari infatti l'art. 1 dell'Accordo Aipark è da considerarsi norma speciale, contenente elementi particolari (specializzandi) rispetto alla classificazione generale.

La correttezza dell'interpretazione dell'Accordo Aipark rende inammissibili le altre do-

glianze sulla presunta errata interpretazione delle norme della contrattazione collettiva ed anche un eventuale accoglimento delle altre censure non potrebbe portare alla cassazione della sentenza impugnata in quanto l'impianto decisorio della sentenza si basa su due *rationes decidendi*, entrambe idonee a sostenere autonomamente la decisione.

Il secondo motivo di ricorso è stato ritenuto infondato per ragioni di pregiudizialità logico-giuridica: la Corte ha rilevato che la Corte d'Appello ha correttamente seguito il procedimento logico-giuridico per determinare l'inquadramento del lavoratore. La Corte di Appello aveva esaminato le mansioni di autista alla guida del carroattrezzi per la rimozione e il trasporto di autovetture verificando le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore, analizzando le qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e comparando tra le attività svolte e le qualifiche contrattuali. La Corte ha ritenuto corretto l'inquadramento nel 5° livello, non riscontrando la necessità di grande precisione ed elevata complessità richieste per il 4° livello sia pur in considerazione delle disposizioni del Ccnl Terziario e dell'Accordo Aipark del 2001.

Il terzo motivo di ricorso infine è stato dichiarato inammissibile dalla Corte di Cassazione rilevando che non si tratta di una vera censura *ex art. 360 n. 3 c.p.c.*, ma di una richiesta ipotetica in caso di cassazione senza decisione di merito infatti la determinazione delle spese di lite, in caso di cassazione, sarebbe di competenza del giudice di rinvio.

In conclusione, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso presentato dal dipendente che è stato condannato al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in 4.500,00 euro per compensi, oltre spese forfettarie e accessori di legge.



Il principio di tempestività delle contestazioni disciplinari è essenziale per la validità del licenziamento per giusta causa anche per il rapporto di lavoro dei dirigenti

Cass., sez. lavoro, 29 luglio 2024, n. 21099

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Il caso riguarda il licenziamento di un dirigente che ricopriva il ruolo di responsabile dello stabilimento del Nord Italia e *ad interim* della produzione nello stabilimento nel Centro d'Italia.

Il dirigente è stato licenziato per giusta causa per non aver garantito una presenza sufficiente nello stabilimento del Centro Italia affidatagli con una permanenza di due settimane al mese (come concordato tra le parti), lasciandolo in condizioni di trascuratezza. Le contestazioni erano state formulate con due lettere: una il 7 febbraio 2019 e una seconda il 26 febbraio 2019.

La Corte di Appello di Potenza riteneva il licenziamento per giusta causa ingiustificato e condannava la società al pagamento dell'indennità supplementare prevista dal Contratto nonché l'indennità di mancato preavviso.

La Società, quindi, procedeva per Cassazione contestando il requisito della tempestività della contestazione perché il principio di immediatezza delle contestazioni deve intendersi in senso relativo.

La Corte quindi conferma quanto svolto dai giudici di secondo grado in quanto la sentenza gravata ha spiegato l'incompatibilità tra la nozione di causa che non consente la prosecuzio-

ne nemmeno provvisoria del rapporto (giusta causa) e la fattispecie concreta, collegata a contestata condotta omissiva protrattasi per oltre un anno e mezzo, a fronte di presumibile conoscenza o comunque piena conoscibilità (nel senso di possibile costante verifica da parte del datore di lavoro della gestione dello stabilimento affidata al dirigente) in un arco di tempo alquanto dilatato, con una valutazione in fatto incensurabile in sede di legittimità, dalla quale sono state tratte conseguenze conformi a diritto. Il datore di lavoro riceveva rapporti mensili sulle trasferte e era a conoscenza della situazione dello stabilimento, creando così un'aspettativa di tolleranza o approvazione nei confronti del comportamento del dirigente.

La società ha cercato di invocare la giusta causa di licenziamento per comportamenti ritenuti gravi. Tuttavia, la Corte d'Appello e la Cassazione hanno evidenziato che, essendo il principio di tempestività un elemento essenziale per giustificare un licenziamento disciplinare, la sua violazione rende il licenziamento illegittimo. Avendo il datore di lavoro tollerato per un lungo periodo il comportamento del dirigente senza contestare immediatamente le mancanze, non poteva successivamente invocare la giusta causa.

Il lavoratore non può rifiutare la richiesta del datore di lavoro di attività lavorative straordinarie presentata secondo i canoni normativi

Cass., sez. Lavoro, 29 luglio 2024, n. 21176

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda prende avvio dall'impugnazione del licenziamento effettuata dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Il lavoratore, imbianchino, si era rifiutato di sottoscrivere un ordine di servizio il 28 marzo, che l'avrebbe impegnato a lavorare di sabato presso alcuni cantieri di clienti del datore di lavoro che avevano urgenza di termi-

nare il lavoro, e aveva invece prestatato attività lavorativa a titolo personale sabato 30 marzo e domenica 31 marzo svolgendo lavori in concorrenza con quelli del datore o comunque svolgendo attività ultronee ed aggiuntive rispetto a quelle espletate per la società datrice. Il lavoratore, impugnando la sentenza, richiamava l'art. 22 del Ccnl Edilizia artigianato ►



Sentenze

che prevedeva che la richiesta di lavoro straordinario doveva essere presentata con un preavviso di 48 ore salvo casi di necessità urgenti e indifferibili e che la richiesta di straordinari per la giornata di sabato doveva essere preventivamente comunicata alle rappresentanze sindacali territoriali per le opportune verifiche.

Il Giudice di Appello, respingendo l'impugnazione del licenziamento, accertava che l'ordine di servizio del datore di lavoro faceva riferimento a ragioni di necessità e urgenza, che quindi giustificavano il breve preavviso richiesto, e che il lavoratore, con un altro collega, aveva prestato attività lavorativa concorrente presso la casa di un privato, utilizzando le tute con logo della ditta e rifornendosi presso gli stessi fornitori del datore di lavoro. Il lavoratore impugnava la sentenza di appello, per cassazione su quattro motivi, elencati in sintesi. Nel primo motivo, veniva contestata la mancanza del corretto preavviso e dell'avviso alle rappresentanze sindacali territoriali, con il secondo motivo si contesta il mancato esame del fatto che l'attività prestata a titolo autonomo il sabato e la domenica era stata resa a titolo gratuito e per ragioni di amicizia presso l'abitazione privata di un amico del lavoratore, con il terzo motivo si contesta che non erano state sentite le prove testimoniali rilevanti sulla gratuità della prestazione, ed infine, con il quarto motivo, veniva contestato il giudice di appello per avere errato nel ritenere integrata la giusta causa di recesso nonostante l'illegittimità dell'ordine di servizio e della contestazione disciplinare e per non avere, una volta esclusa la giusta causa di recesso, dichiarato il carattere ritorsivo del licenziamento in quanto intimato a fronte del legittimo rifiuto del dipendente di firmare un ordine di servizio che lo avrebbe vincolato, *sine die*, a prestare attività lavorativa nelle giornate di sabato, e per essere stato seguito e controllato dal datore di lavoro, al di fuori del luogo di lavoro.

Gli Ermellini, nell'analizzare i motivi del ricorso, hanno ritenuto non fondati i punti. Per il primo punto, ritenevano fondati i riferimenti al D.lgs. n.66/2003, art. 5, che tra gli altri

punti, rimanda alle previsioni dei contratti collettivi le regole sulle modalità di esecuzione degli straordinari e sui limiti degli stessi. Pertanto ritengono valida la decisione della Corte di Appello, che si era conformata ai principi di legge e derivati dal ccnl del datore di lavoro, e, con accertamento in fatto non revisionabile in sede di legittimità, aveva ritenuto la richiesta datoriale di lavoro straordinario esercitata nei limiti e in conformità alle previsioni del contratto collettivo, oltre che secondo canoni di correttezza e buona fede, per essere la deroga al preavviso di 48 ore giustificata dalla necessità dell'impresa di soddisfare le indifferibili esigenze della committenza e la durata dell'impegno nelle giornate di sabato correlata ai tempi per il completamento dei lavori dello specifico cantiere e non *sine die*.

I successivi motivi vengono ritenuti altrettanto infondati, in quanto il secondo motivo, ateneva la censura mossa non al fatto storico, bensì alla qualificazione giuridica di quell'attività che si assumeva eseguita a titolo gratuito e per amicizia, e la mancata ammissione delle prove testimoniali sul punto non poteva essere prospettabile in sede di legittimità, posto che le prove richieste non attenevano ad un fatto storico decisivo e non esaminato. Il terzo motivo di ricorso, con cui si denunciava la violazione o falsa applicazione dell'art. 7, Legge n. 300 del 1970 e della disciplina in materia di *privacy*, è inammissibile nella parte in cui deduce la violazione dell'art. 7, Legge n. 300 del 1970, perché non si confrontava con la *ratio decidendi* della sentenza d'appello, che giudicava tale censura tardiva e perché denunciava in modo estremamente generico la violazione della *privacy*, senza alcun riferimento alle norme di diritto violate.

Il quarto motivo, con cui si censurava la sentenza per avere ritenuto integrata la giusta causa di recesso nonostante l'illegittimità dell'ordine di servizio e della contestazione disciplinare e per non avere, una volta esclusa la giusta causa di recesso, dichiarato il carattere ritorsivo del licenziamento, è anch'esso in- ➤



Sentenze

fondato, poiché la Corte d'appello si era attenuta ai canoni giurisprudenziali attraverso cui sono state definite le nozioni legali di giusta causa ed aveva motivatamente valutato la gravità del duplice addebito, sottolineando la correlazione tra il rifiuto opposto del lavoratore di aderire alla richiesta legittimata dal

contratto collettivo, di lavoro straordinario nella giornata di sabato e lo svolgimento, in quella stessa giornata e nella domenica, di attività in concorrenza con quella datoriale, in violazione dello specifico divieto posto dal regolamento aziendale e del generale obbligo di fedeltà che grava sui lavoratori.

ARGOMENTO

Lecita l'attività svolta durante l'assenza per infortunio, se non compromette la guarigione e il rientro in servizio del dipendente

Il caso in questione vede coinvolta l'azienda F. Spa, la quale aveva licenziato per giusta causa un dipendente che, assente dal lavoro per infortunio, veniva sorpreso a prestare attività lavorativa nel bar di sua proprietà, utilizzando la mano infortunata sia per svolgere attività più leggere (es. fumare, salutare, sorreggere il telefono cellulare ecc.) sia per attività più pesanti (es. sollevare tavoli e sedie, portare oggetti pesanti, aprire e chiudere la serranda del locale, ecc.).

L'ex dipendente procedeva poi ad impugnare il licenziamento di fronte al Tribunale di Cosenza, il quale dichiarava l'illegittimità del provvedimento per insussistenza del fatto, costringendo l'azienda a reintegrare, oltre che a risarcire, il lavoratore.

Successivamente, la Corte d'Appello confermava la decisione del Tribunale per varie motivazioni, tra cui la seguente: sarebbe stato onere del datore di lavoro dimostrare che l'attività svolta dal lavoratore all'esterno dell'azienda era tale da comprometterne la piena e pronta guarigione, generando una situazione di svantaggio per il datore di lavoro. L'onere probatorio, però, non sarebbe stato assolto dal datore di lavoro nell'ambito del giudizio di merito; infatti, il monitoraggio delle attività svolte dal lavoratore presso il bar, mediante telecamere appostate al di fuori dai locali dell'attività commerciale aveva dato riscontro dello svolgimento di attività di per sé leggere e in ogni caso non idonee a compromettere la piena guarigione del lavoratore, né a ritardare il suo rientro in servizio.

A seguito di ciò, il datore di lavoro proponeva ricorso presso la Corte di Cassazione, la quale rigettava il ricorso e confermava le precedenti pronunce di merito, adducendo le seguenti motivazioni.

Per quanto riguarda l'attività investigativa svolta dal datore di lavoro per assolvere il proprio onere della prova, era stato dimostrato che il lavoratore svolgeva attività totalmente prive di rilevanza ai fini della guarigione dell'arto infortunato e solo sporadicamente era stato colto a svolgere attività considerate più impegnative, quali: spostare un tavolino e alcune sedie di plastica, portare due scatole di cartone da un'auto parcheggiata di fronte al bar fino all'interno del locale, trasportare fuori dal bar tre scatole di cartone, sollevare una sedia di plastica.

Tali attività, nonostante comportassero l'esercizio di una maggiore forza sulla mano destra infortunata, erano state considerate irrilevanti ai fini della guarigione e del rientro in servizio, tanto dai giudici di merito quanto dalla Corte di legittimità, perché svolte a distanza di diversi mesi dall'infortunio e a pochi giorni dalla fine del termine del periodo di prognosi.

Posto che non è in assoluto lo svolgimento di attività durante l'assenza dal lavoro per infortunio ad essere vietato, è necessaria una valutazione in merito alla compatibilità tra l'attività svolta e la patologia riscontrata: se la prima non è tale da compromettere la pronta guarigione e il rientro sul luogo di lavoro, dunque, ne è consentito lo svolgimento. Il licenziamento è da considerarsi, pertanto, illegittimo.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 4 settembre 2024, n.23747

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro in Milano