



ARGOMENTO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: il giudice deve accertare la sola insussistenza del fatto posto a base del recesso datoriale anche sul *repêchage*

Cass., sez. Lavoro,
11 dicembre 2024, n. 30079

AUTORE
ELENA
PELLEGGATA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dal ricorso del lavoratore, licenziato per giustificato motivo oggettivo per soppressione della posizione lavorativa da parte del datore di lavoro. La Corte territoriale dichiarava improcedibile il reclamo incidentale della società per omessa notifica alla controparte e nell'esaminare il reclamo principale del lavoratore, accertava l'effettività del riassetto organizzativo. Infatti, già prima del licenziamento il datore di lavoro aveva avviato un processo di ridimensionamento e progressivo superamento della funzione svolta dal lavoratore, accertando quindi la sussistenza della ragione economica adottata dalla datrice.

Ha, invece, ritenuto che la statuizione del tribunale, sulla mancata prova dell'impossibilità di *repêchage*, in considerazione del fatto che altre e numerose erano le posizioni disponibili non valutate dal datore di lavoro, fosse divenuta irrevocabile e che il mancato assolvimento dell'obbligo di *repêchage* non si potesse ritenere evidente, facilmente verificabile e chiaramente pretestuoso, quindi non fosse

tale da rendere "manifesta" la insussistenza del fatto, con conseguente applicazione della tutela indennitaria.

Ricorre il lavoratore fino in Cassazione e gli Ermellini, una volta confermata la statuizione d'appello sulla assenza di ritorsività del licenziamento, devono esaminare il primo motivo del ricorso principale, che è fondato.

Infatti, con tale motivo il lavoratore censura l'applicazione dell'art. 18, comma 7, St. Lav. quanto al requisito della "manifesta" insussistenza del fatto e deduce, in sostanza, che la Corte d'appello ha sbagliato a non sussumere la violazione dell'obbligo di *repêchage*, come concretamente accertata, nella categoria della "manifesta" insussistenza, intesa come insussistenza evidente e facilmente verificabile.

Secondo l'orientamento consolidato della Suprema Corte, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" previsto dall'art. 18, comma 7, St. lav., come novellato dalla Legge n. 92 del 2012, concerne entrambi i presup-



posti di legittimità del recesso e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore, c.d. "*repêchage*". Tali presupposti, pur nel loro autonomo spazio applicativo, si raccordano tutti all'effettività e alla genuinità della scelta organizzativa del datore di lavoro, quale presidio atto a garantire che il licenziamento rappresenti «pur sempre una *extrema ratio* e non il frutto di un insindacabile arbitrio». La Corte Costituzionale ha inoltre rimarcato la "irragionevolezza intrinseca della disciplina censurata" evidenziando, tra l'altro, come "il requisito della manifesta insussistenza demanda al giudice una

valutazione sfornita di ogni criterio direttivo e per di più priva di un plausibile fondamento empirico" e che "il presupposto in esame non ha alcuna attinenza con il disvalore del licenziamento intimato, che non è più grave, solo perché l'insussistenza del fatto può essere agevolmente accertata in giudizio". Ne consegue quindi che, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'accertamento del giudice che prelude all'applicazione della tutela reintegratoria attenuata prevista dall'art. 18, comma 4, St. Lav. ha ad oggetto la semplice insussistenza del fatto posto a base del recesso datoriale, non essendo più richiesta la verifica di manifesta inesistenza dei presupposti di legittimità dello stesso.

ARGOMENTO

Sussiste sempre la reintegra quando viene accertata l'insussistenza del GMO di un licenziamento anche ove ricadente sotto la disciplina del D.lgs. n. 23/2015

Cass., sez. Lavoro,
8 dicembre
2024, n. 31505

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano

Una lavoratrice addetta ad un appalto di servizi è stata licenziata per giustificato motivo oggettivo l'8 febbraio 2020 dopo il "cambio di appalto" sotto la disciplina del *Jobs Act*. Ha impugnato il licenziamento sostenendo la sua nullità per discriminazione e ritorsione, oltre alla sua illegittimità sotto vari profili, tra cui il fatto che il datore di lavoro non aveva rispettato l'obbligo di "*repêchage*". Il Tribunale di Benevento, in primo grado, ha dichiarato risolto il rapporto e condannato la società a pagare un'indennità risarcitoria di 36 mensilità per la mancanza di motivazione relativa al giustificato motivo oggettivo del licenziamento. La società quindi faceva ricorso perché riteneva eccessivo la determinazione dell'indennità a 36 mesi. La Corte d'Appello ha poi ridotto tale indennità a 18 mensilità, confermando comunque l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo.

La lavoratrice, quindi, adiva alla Cassazione per richiedere il carattere ritorsivo del licenziamento e la reintegra anche nel caso di applicazione della D.lgs. n. 23/2015.

La Corte di Cassazione ha ritenuto inammissibili alcune doglianze della lavoratrice, in particolare riguardo al carattere ritorsivo e discriminatorio del licenziamento, non provato in modo esclusivo e determinante. Tuttavia, ha accolto il ricorso sulla questione della tutela applicabile: in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 128/2024, ha stabilito che, in caso di insussistenza del giustificato motivo oggettivo, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione attenuata nel posto di lavoro.

Pertanto, la Cassazione ha cassato la decisione della Corte d'Appello e rinviato la causa affinché venga applicata la corretta tutela reintegratoria e non la semplice indennità economica.



Il rapporto tra giudicato penale e licenziamento per giusta causa

Cass., sez. Lavoro
29 novembre
2024, n. 30748

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda un licenziamento per giusta causa, la reintegra nel posto di lavoro e l'indennità risarcitoria, con particolare attenzione agli effetti dell'assoluzione del lavoratore nel parallelo procedimento penale.

La vicenda giudiziaria ha attraversato tre gradi di giudizio.

Inizialmente, il Tribunale di Bologna aveva rigettato la domanda del lavoratore che chiedeva la dichiarazione di illegittimità del licenziamento per giusta causa e la conseguente reintegra presso il datore di lavoro. Successivamente, la Corte d'Appello ha riformato tale sentenza, ritenendo illegittimo il licenziamento alla luce dell'assoluzione del lavoratore nel procedimento penale parallelo.

La Corte d'Appello aveva fondato la sua decisione sull'assoluzione del lavoratore nel procedimento penale, ritenendo che la sentenza penale irrevocabile, basata sull'insussistenza dei fatti contestati, precludesse una diversa valutazione in sede disciplinare. Aveva quindi ordinato la reintegra del lavoratore e riconosciuto un'indennità risarcitoria significativa, pari a 12 mensilità, applicando l'art. 653 c.p.p. sugli effetti del giudicato penale.

La società ha proposto ricorso in Cassazione con tre motivi contro cui il lavoratore ha presentato controricorso:

- primo motivo di ricorso: la società ha dedotto la violazione del diritto di difesa e del contraddittorio. La ricorrente ha sostenuto che la Corte d'Appello avrebbe dovuto disporre un rinvio per consentire una discussione orale, dopo aver tolto le note scritte depositate tardivamente da entrambe le parti, equiparando tale situazione all'omesso deposito che, secondo l'art. 221 del D.l. n. 34/2020, imporrebbe il rinvio dell'udienza;

- secondo motivo: la società ha dedotto la violazione dell'art. 653 c.p.p., sostenendo che la

Corte d'Appello avrebbe erroneamente applicato tale disposizione. Secondo la ricorrente, gli effetti vincolanti del giudicato penale riguardano solo i processi nella materia del pubblico impiego, mentre nel caso specifico il rapporto di lavoro era di natura privatistica. Inoltre, non essendosi la società costituita parte civile nel processo penale, la Corte avrebbe dovuto esaminare autonomamente le prove raccolte in sede disciplinare;

- terzo motivo: la società ha dedotto la violazione dell'art. 18, comma 4, della Legge n. 300/1970 in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., per omesso esame circa fatti decisivi per il giudizio. La ricorrente ha sostenuto che la Corte d'Appello, nonostante le contestazioni della difesa, non avrebbe tenuto conto delle contestazioni sull'importo dell'indennità indicato dal lavoratore, recependo tale quantificazione senza adeguata valutazione delle prove e delle buste paga prodotte dalla società.

La Cassazione ha dichiarato inammissibile il primo motivo di ricorso per inosservanza del canone dell'autosufficienza. La Corte ha infatti rilevato che la società ricorrente ha omesso di trascrivere il contenuto degli atti richiamati e non ha fornito indicazioni descrittive sulle modalità concrete della genesi del vizio processuale lamentato, impedendo così alla Suprema Corte di esaminare la fondatezza dei rilievi.

Questo principio riflette la necessaria specificità, completezza, chiarezza e precisione dei motivi di impugnazione in sede di legittimità, che condiziona l'ammissibilità del ricorso. La Cassazione ha però ritenuto fondato il secondo motivo di ricorso, stabilendo che il richiamo all'art. 653 c.p.p. operato dalla Corte d'Appello non fosse pertinente, in quanto tale norma riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro del dipendente pubblico, come si evince letteralmente dal suo dispositivo. ➤



La Corte ha chiarito che, in relazione al procedimento civile riguardante un licenziamento disciplinare nel settore privato, deve essere applicato l'art. 654 c.p.p., che regola l'efficacia della sentenza penale in altri giudizi civili o amministrativi.

La Sezione Lavoro della Cassazione ha posto in luce che, ai sensi dell'art. 654 c.p.p., nei giudizi civili o amministrativi non di danno, il giudicato penale di assoluzione non è opponibile a soggetti che non abbiano partecipato al relativo processo (cfr. Cass. civ., sez. lav., 17.7.2020, n. 15344). Risulta quindi costante l'insegnamento per cui la sentenza penale di assoluzione in seguito a dibattimento non ha efficacia di giudicato nel giudizio di impugnativa di una sanzione disciplinare irrogata nell'ambito di un rapporto di lavoro di diritto privato, nel caso in cui non ricorra il presupposto della costituzione del datore di lavoro quale parte civile nel processo penale.

La Cassazione ha poi dichiarato assorbito il terzo motivo di ricorso in conseguenza dell'accoglimento del secondo. Ciò significa che la questione relativa all'indennità risarcitoria non è stata esaminata nel merito, poiché la sentenza impugnata è stata cassata per il vizio rilevato con il secondo motivo. La Corte d'Appello, in sede di rinvio, dovrà riconsiderare tutti gli aspetti della controversia, inclusa la quantificazione dell'indennità risarcitoria e tenendo conto delle contestazioni sollevate dalla società.

In conclusione, la Cassazione ha accolto il secondo motivo di ricorso, dichiarando inammissibile il primo e assorbito il terzo. Di conseguenza, ha cassato la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e ha rinviato la causa alla Corte d'Appello di Bologna, in diversa composizione, anche per le spese di legittimità. Questa decisione sottolinea l'importanza di distinguere tra rapporti di lavoro pubblici e privati nell'applicazione delle norme sugli effetti del giudicato penale nei procedimenti disciplinari. La Cassazione ha affermato il principio secondo cui la sentenza penale di assoluzione

non ha efficacia di giudicato nel giudizio di impugnativa di una sanzione disciplinare irrogata nell'ambito di un rapporto di lavoro di diritto privato, se il datore di lavoro non si è costituito parte civile nel processo penale.

Il giudice del lavoro ha quindi il potere di ricostruire autonomamente i fatti e valutarli alla luce del particolare rapporto fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro, indipendentemente dall'esito del procedimento penale.

Questa sentenza ha importanti implicazioni per i datori di lavoro del settore privato. Essi possono procedere disciplinarmente nei confronti dei dipendenti indipendentemente dall'esito di eventuali procedimenti penali paralleli, valutando autonomamente l'incidenza del comportamento sul rapporto fiduciario. Tuttavia, devono essere consapevoli che la scelta di costituirsi o meno parte civile nel processo penale ha rilevanti conseguenze sull'efficacia del giudicato penale nel procedimento disciplinare.

Per i lavoratori, questa sentenza implica che l'assoluzione in sede penale non garantisce automaticamente l'illegittimità del licenziamento disciplinare. Essi possono essere soggetti a una doppia valutazione dello stesso fatto: una in sede penale, secondo i criteri propri del diritto penale, e una in sede disciplinare, secondo i criteri del diritto del lavoro. È quindi fondamentale per i lavoratori predisporre una difesa efficace su entrambi i fronti, consapevoli che i due procedimenti seguono logiche e criteri di valutazione differenti.

In conclusione, la Cassazione ha cassato la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e ha rinviato la causa alla Corte d'Appello di Bologna, in diversa composizione, per un nuovo giudizio conforme ai principi enunciati. La Corte d'Appello dovrà riconsiderare la controversia tenendo conto che, nel settore privato, l'assoluzione penale non ha automatica efficacia di giudicato nel procedimento disciplinare se il datore di lavoro non si è costituito parte civile.



ARGOMENTO

Mancata contestazione della rottura del vincolo fiduciario in un rapporto di lavoro: può permettere la formazione di un giudicato interno in grado di dirimere l'intera causa

Cass., sez. Lavoro, 12 dicembre 2024, Ordinanza n. 32137

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente del Lavoro
in Milano

Il caso in analisi vede protagonista una lavoratrice presso un punto vendita autostradale, con mansioni di commessa addebita alla cassa. Alla lavoratrice in questione era stato comminato un licenziamento disciplinare in data 16 gennaio 2018, per aver incassato il valore della merce venduta senza battere i relativi scontrini e trattenendo per sé il corrispettivo della merce. Tale condotta non consisteva in un caso isolato ma, al contrario, si era verificata in più occasioni. Il datore di lavoro ne era venuto a conoscenza grazie all'attività dei *Mystery clients*, presenti sul luogo di lavoro al momento del verificarsi degli illeciti, la cui testimonianza in sede di giudizio di merito aveva rappresentato una prova decisiva che aveva condotto al licenziamento.

La lavoratrice aveva poi impugnato il provvedimento in sede giudiziale. Non trovando soddisfazione nell'ambito del giudizio di merito, procedeva poi con il ricorso in Cassazione lamentando vizi nella decisione su questioni procedurali, in particolare sulla valutazione della prova decisiva della testimonianza dei *Mystery clients*. A suo dire, tali testimonianze non avrebbero potuto essere considerate come decisive in quanto il giudice di merito avrebbe dato per scontata la presenza dei *Mystery clients* sul luogo di lavoro al momento del verificarsi dell'addebito, senza dimostrarne l'effettività.

I giudici della Suprema Corte rigettano il ricorso in quanto, a prescindere dalle questioni procedurali impugnate, il Tribunale di primo grado aveva già espresso una valutazione positiva in merito alla sussistenza della giusta causa del licenziamento. Non avendo la ricorrente mosso contestazione a riguardo, tale accertamento doveva ritenersi coperto da giudicato interno. Il giudicato interno può risolvere per intero la questione, nonostante si formi su un unico capo autonomo della sentenza caratterizzato, però, da un alto grado di individualità e autonomia, tale da permettere il formarsi di una decisione completamente indipendente.

In particolare, nel caso in questione, il giudicato interno si era formato sulla valutazione della condotta perpetrata della ricorrente, caratterizzata da una tale gravità da ledere il vincolo fiduciario necessario per l'instaurazione e la sussistenza del rapporto di lavoro. A maggior ragione, il vincolo fiduciario è imprescindibile per le mansioni svolte dalla *ex* dipendente in quanto comportano la delicata attività del maneggio di denaro altrui. È, dunque, possibile affermare che la condotta mantenuta dalla lavoratrice (ossia l'omissione, per di più reiterata, della contabilizzazione degli scontrini e dell'incasso del corrispettivo della merce) integri senza alcun dubbio una giusta causa di licenziamento.



Lavoro domenicale e relativo trattamento retributivo

Cass., sez. Lavoro, 10 dicembre 2024, n. 31712

AUTORE
FEDERICA MARIA
SGAMBATO
Consulente
del Lavoro
in Milano

Con la sentenza n. 31712/2024 la Cassazione si è espressa in merito al lavoro domenicale e al suo indennizzo, confermando sostanzialmente quanto deciso nei due gradi di giudizio.

Nel caso di specie, infatti, il Tribunale di Busto Arsizio prima e la Corte d'Appello di Milano poi, accogliendo il ricorso proposto da un gruppo di dipendenti, avevano condannato un'azienda al versamento delle differenze retributive quantificate in una maggiorazione del 30% della retribuzione per il lavoro prestato di domenica nel periodo oggetto di causa. La *ratio* della decisione discendeva dalla mancanza di una previsione contrattuale che stabilisse un'indennità a compensazione del “sacrificio sopportato dal lavoratore occupato la domenica”. Il contratto collettivo applicato dalla Società, infatti, non teneva conto del fatto che la domenica, “per la generalità dei consociati”, rappresenta la giornata “destinata alla realizzazione di interessi personali, quali quelli familiari, spirituali e sociali”.

Avverso la decisione della Corte di Milano, la Società ha presentato ricorso in Cassazione adducendo, in primo luogo, che la Corte non avesse valutato la *preminenza della volontà collettiva* e la circostanza che il diritto dei lavoratori turnisti che prestino attività di domenica, con differimento del riposo settimanale ad un giorno diverso, possa essere soddisfatto, non solo mediante l'erogazione di un supplemento specificamente riferito alla prestazione domenicale, ma “anche con l'attribuzione di vantaggi e benefici contrattuali di diversa natura, atti a differenziare il complessivo trattamento economico e normativo in termini di vantaggio di qualsiasi natura”. Inoltre, la Società ricorrente lamentava che la Corte, nella definizione del *quantum* da liquidare ai dipendenti, non avesse

considerato che il CCNL di riferimento prevede che le maggiorazioni retributive vadano calcolate prendendo a riferimento la sola *paga base* e non la retribuzione nel suo complesso.

La Suprema Corte ha respinto il ricorso, rigettando entrambi i motivi. La Cassazione, infatti, ha ritenuto che il semplice differimento del riposo non rappresenti un *quid pluris* in termini di vantaggio economico o di indennizzo di altra natura e ha, altresì, sottolineato come la mancata previsione nel CCNL di una specifica maggiorazione per le prestazioni espletate di domenica non potesse essere intesa come esplicita volontà delle parti collettive di escludere il riconoscimento dei “vantaggi suppletivi previsti in via generale dall'ordinamento ai lavoratori domenicali”.

La pronuncia in esame, peraltro, ribadisce un orientamento già affermato in precedenza dalla Corte (cfr. Cass., n. 21626 e n. 24682 del 2013, Cass., n. 12318/2011, Cass., n. 2610/2008), ovvero che il solo differimento del riposo non sia sufficiente a compensare il lavoro prestato di domenica e che, nel silenzio della contrattazione collettiva, l'indennizzo possa essere determinato nel *quantum* dal Giudice.

È stato, infine, ritenuto infondato anche il secondo motivo di ricorso e ciò in ragione del fatto che la valutazione equitativa del danno attiene alla sfera decisionale del Giudice di merito, valutazione rispetto alla quale l'esame della Suprema Corte è limitato al solo vizio di motivazione e che è “inevitabilmente caratterizzata da un certo grado di approssimazione”, non eludibile.

Per un Approfondimento sul tema della compensazione del lavoro domenicale si v. in questo numero della Rivista a pag 5.