



ARGOMENTO

## Sussiste la giusta causa di licenziamento nel caso di reati di maltrattamento familiare del lavoratore

Cass., sez. Lavoro  
11 dicembre 2024, n. 31866

AUTORE  
**RICCARDO BELLOCCHIO**  
Consulente del Lavoro  
in Milano

**I**l caso riguarda il licenziamento di un lavoratore, conducente di autobus, a seguito della sua condanna irrevocabile per violenza sessuale, maltrattamenti familiari e lesioni personali. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento, sostenendo la sua illegittimità poichè il fatto non riguardava l'attività lavorativa ma la sfera personale

La Corte d'Appello di Milano ha confermato il licenziamento, ritenendo che la gravità dei reati commessi e la loro abitualità costituissero una giusta causa di destituzione. Inoltre, ha considerato il rischio che il lavoratore potesse perdere l'autocontrollo nello svolgimento delle sue mansioni, che prevedevano un costante contatto con il pubblico. Inoltre la Corte ha ritenuto di nessun rilievo il fatto che dopo la condanna la condotta del lavoratore sia stata ineccepibile.

Il lavoratore allora ha presentato ricorso per Cassazione articolato in sei motivi, tra cui:

1. Violazione dell'art. 45, R.D. n. 148/1931 e dell'art. 27 Cost., per non aver considerato il reinserimento sociale del condannato.
2. Omesso esame di prove rilevanti che dimo-

stravano la sua assenza di pericolosità.

3. Errata valutazione delle prove da parte della Corte d'Appello.

4. Violazione dell'art. 5 della Legge n. 604/1966 per mancata dimostrazione dell'impossibilità di reinserimento lavorativo.

5. Errata applicazione delle norme disciplinari e contrattuali.

6. Violazione dell'art. 2106 c.c. per non aver applicato una sanzione conservativa invece del licenziamento.

La Corte di Cassazione respingeva invece il ricorso, confermando la legittimità del licenziamento per giusta causa. Inoltre ha ribadito il principio, già confermato da altre sentenze, secondo cui la condotta extralavorativa può avere rilievo disciplinare se compromette la fiducia del datore di lavoro nel prosieguo delle mansioni. Inoltre, il percorso riabilitativo del lavoratore non può annullare retroattivamente la gravità dei fatti.

Il licenziamento, infine, rileva la Corte, non si basa su un automatismo legato alla condanna penale, ma sulla compromissione del rapporto fiduciario.



## Per accedere al Fondo di garanzia TFR presso l'Inps occorre la cessazione del rapporto di lavoro

Cass., sez. Lavoro, sentenza 4 dicembre 2024, n. 31064

AUTORE  
ANGELA  
LAVAZZA  
Consulente  
del Lavoro

La Corte di Appello di Palermo ha rigettato la domanda di un lavoratore volta a conseguire dal Fondo di garanzia presso l'Inps, il trattamento di fine rapporto (TFR) maturato alle dipendenze della società, in epoca anteriore alla cessione del ramo di azienda. I giudici territoriali avevano ritenuto che l'intervento del Fondo di garanzia fosse precluso, per difetto del requisito della cessazione del rapporto di lavoro in quanto lo stesso era continuato alle dipendenze della società cessionaria del ramo d'azienda.

Avverso tale pronuncia il lavoratore propone ricorso per cassazione.

Il lavoratore adduce, a motivo del ricorso, che in luogo della cessazione del rapporto di lavoro, rileverebbe l'accordo *ex art. 47, Legge n. 428/1990* stipulato con le organizzazioni sindacali. Essendo la cedente in situazione di crisi aziendale, era stato stabilito che i lavoratori interessati dal trasferimento sottoscrivessero un accordo di rinuncia ad agire nei confronti della cessionaria, per il TFR maturato alle dipendenze della cedente all'atto del trasferimento.

L'Inps ha rimarcato e la Suprema Corte ha consolidato l'orientamento da applicare nei casi di procedure concorsuali con contestuale richiesta di intervento del Fondo di garanzia del TFR.

Il diritto del lavoratore di ottenere la corresponsione del TFR dal Fondo speciale di Garanzia del TFR è un diritto di credito di una prestazione previdenziale, distinto ed autonomo, rispetto ad un credito retributivo vantato nei confronti del datore di lavoro. Tale diritto si perfeziona al verificarsi della condizione di insolvenza del datore di lavoro e all'accertamento dell'esistenza e della misura del credito in sede di ammissione al passivo ovvero all'esito di una procedura esecutiva.

Inoltre, le condizioni di intervento del Fondo di garanzia risultano tassativamente indicate dall'art. 2, Legge n. 297/1982 e presuppongono che sia stato dichiarato insolvente ed ammesso alle procedure concorsuali il datore di lavoro e che il TFR sia esigibile per effetto della cessazione del rapporto di lavoro. Scopo della legge è infatti l'assicurazione di una copertura del Fondo di garanzia per i crediti insoddisfatti che siano maturati in quel determinato periodo di tempo in cui si può ragionevolmente presumere che l'inadempimento datoriale sia conseguenza della condizione di insolvenza, non anche la copertura di un qualsiasi inadempimento verificatosi in danno del lavoratore.

Il lavoratore ceduto, con la sottoscrizione dell'accordo sindacale, ha semplicemente rinunciato alla solidarietà passiva della società cessionaria per il TFR maturato alle dipendenze della società cedente.

Proseguendo nelle precisazioni, la Suprema Corte ha ribadito che non può ravvisarsi nemmeno il legame tra l'insolvenza datoriale e l'inadempimento del credito retributivo perché in tal caso si verrebbe necessariamente a sviare il patrimonio del Fondo di garanzia dalla causa che ne ha determinato l'istituzione, in contrasto con la precisa lettera dell'art. 2, comma 8, Legge n. 297/1982, che vieta d'impiegare le disponibilità del Fondo al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso.

Infine, l'intervento del Fondo di garanzia costituisce un adempimento di obbligazione pubblica che trova nella legge di derivazione comunitaria la propria disciplina e non può che rimanere insensibile ad eventuali pattuizioni intercorse tra parti private.

Il ricorso è rigettato.



## Per il lavoratore con disabilità, il licenziamento per superamento del periodo di comportamento deve avere termini differenti

Cass., sez. Lavoro, 7 gennaio 2025, n. 170

AUTORE  
ELENA  
PELLEGGATA  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

Costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento (previsto per il lavoratore non disabile) al lavoratore che si trovi in condizione di disabilità secondo il diritto dell'Unione, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori con disabilità, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comportamento in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione particolare svantaggio.

È quanto affermato dagli Ermellini della Suprema corte di Torino, chiamati alla valutazione del merito di una sentenza di impugnazione di licenziamento per un lavoratore con disabilità che aveva superato il periodo di comportamento. La vicenda prende avvio dal licenziamento intimato dall'azienda al lavoratore, già conosciuto come soggetto affetto da disabilità, che aveva superato il periodo di comportamento. La Corte di Appello di Torino, con la sentenza impugnata, in riforma della pronuncia di prime cure, ha respinto le domande di impugnativa del licenziamento intimato il 2 ottobre 2019 per superamento del periodo di comportamento. La Corte territoriale, in estrema sintesi, accertato che il lavoratore risultava essere "persona con disabilità" ai sensi degli artt. 1 e ss. del D.lgs. n. 216 del 2003, non aveva condiviso l'assunto del primo giudice secondo cui l'applicazione del medesimo periodo di comportamento tanto ai lavoratori *senza* quanto a quelli *con* disabilità costituisse discriminazione indiretta.

Ribaltando completamente la decisione d'appello, la Corte Suprema afferma invece che la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore, o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza da parte del datore di lavoro, fa sorgere l'onere datoriale, a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore, di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall'art. 3, comma 3-*bis*, D.lgs. n. 216 del 2003, la cui adozione presuppone l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento *de quo*.

In particolare, si è sostenuta l'esigenza che la contrattazione collettiva, in modo esplicito, disciplini la questione del comportamento per i lavoratori con disabilità avendo riguardo alla condizione soggettiva, non risultando di per sé sufficiente il rilievo dato alle ipotesi di assenze determinate da particolari patologie o connotate da una certa gravità. Nella specie, la Corte territoriale come ricordato nello storico della lite, accertato che la società era a conoscenza della condizione di disabilità del lavoratore ed aveva intimato il licenziamento per superamento del periodo di comportamento, non aveva provveduto ad acquisire informazioni circa la correlazione tra assenze per malattia del dipendente e stato personale di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli onde evitare il recesso.



## Computo del periodo di comporto in caso di assenze dovute a malattie professionali

Cass., sez. Lavoro, 9 gennaio 2025, n. 463

AUTORE  
CLARA  
RAMPOLLO  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

La vicenda ha per oggetto un'ordinanza della Corte Suprema di Cassazione riguardante il computo del periodo di comporto in caso di assenze dovute a malattia professionale.

Si riassume, brevemente, che una società per azioni licenzia un suo dipendente per superamento del periodo di comporto; il Tribunale di Milano dichiara illegittimo il licenziamento e ordina la reintegrazione con sentenza n. 2974/2021.

La Corte d'Appello di Milano conferma l'illegittimità della risoluzione del rapporto di lavoro con parziale modifica dell'indennità risarcitoria con queste argomentazioni: gli articoli 1 e 2 del Ccnl Metalmeccanica Industrie, applicato dal datore di lavoro, stabiliscono un trattamento differenziato per la conservazione del posto in base alla natura della malattia; il posto è conservato per un periodo pari a quello di percezione dell'indennità Inail per inabilità temporanea (malattia professionale) e la circostanza che il lavoratore licenziato ha percepito l'indennità Inail per un periodo di assenza successivo al licenziamento non fa che confermare la natura professionale della malattia (riconoscimento Inail).

La Corte d'Appello interpreta il Ccnl Industria metalmeccanica nel senso che la conservazione del posto è legata all'erogazione dell'indennità Inail, non alla prova della responsabilità del datore di lavoro (art. 1) e che, in caso di malattia professionale, il posto è conservato per un periodo pari a quello di percezione dell'indennità Inail per inabilità temporanea tant'è che all'art. 2 si stabilisce che in caso di infortunio, il posto è conservato fino alla guarigione clinica comprovata dal certificato medico definitivo dell'Inail.

La società presenta ricorso contro la sentenza della Corte d'Appello con i seguenti motivi:

1. Violazione degli articoli 115 e 116 c.p.c. per non aver considerato le dichiarazioni testimoniali del giudizio sul *mobbing* che avrebbero provato la natura non professionale della malattia;
2. Omesso esame di un fatto decisivo relativo al verbale delle testimonianze nel giudizio di *mobbing*;
3. Violazione degli articoli 115 e 116 c.p.c. per non aver considerato la sentenza del Tribunale di Milano che escludeva la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.;
4. Violazione degli articoli 2087, 2110 e 2697 c.c. sulla prova della riconducibilità della malattia a eziologia professionale: la Corte d'Appello ha erroneamente ritenuto sufficiente il provvedimento Inail per provare l'eziologia professionale della malattia, senza indagare sulla colpa del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha così risposto:

1. il motivo in oggetto non si misura con la disciplina contrattuale del comporto su cui si fonda la sentenza impugnata;
2. il motivo è inammissibile in quanto denuncia l'esistenza del vizio di cui al n. 5 dell'art. 360 c.p.c. in una ipotesi preclusa dalla ricorrenza di una c.d. "doppia conforme".
3. il motivo non si misura con la disciplina contrattuale del comporto;
4. come al precedente punto che il motivo non si misura con la disciplina contrattuale del comporto e non coglie la *ratio decidendi* della Corte d'Appello.

È utile ribadire ai fini dell'interpretazione di questa sentenza della Corte di Cassazione che l'indennità Inail è dovuta anche in assenza di colpa del datore di lavoro, salvo dolo o rischio elettivo e che l'erogazione dell'indennità Inail si basa sui presupposti stabiliti dal T.U. n. 1124/65, non sulla responsabilità civile del ►



datore di lavoro. È sufficiente, pertanto, che esista l'origine professionale della malattia, correlata alla prestazione lavorativa secondo le regole dell'assicurazione obbligatoria.

La differenza tra indennizzo Inail e risarcimento civile è che il primo resta svincolato dalla sussistenza di un illecito contrattuale o aquiliano del datore di lavoro e può essere disposto indipendentemente dall'elemento soggettivo e dalla responsabilità di chi ha causato il danno; il secondo, invece, richiede l'accertamento del fatto illecito e della responsabilità del soggetto obbligato e ha lo scopo di rimuovere le conseguenze dell'illecito nella sfera giuridica del danneggiato.

Le assenze di un lavoratore sono computabili se la malattia ha origine, anche in termini di concausa, in fattori di nocività lavorativa, la malattia cioè deve essere collegata allo svolgimento dell'attività lavorativa; il datore di lavoro può contestare e dimostrare l'origine non professionale della patologia riconosciuta

dall'Inail ma la contestazione deve riguardare i presupposti di operatività della tutela assicurativa, non la responsabilità civile del datore.

La Corte di Cassazione con questa sentenza ha ribadito che non è necessario dimostrare la responsabilità civile del datore di lavoro; inoltre, in base all'articolo 2110 c.c. che rinvia alla contrattazione collettiva per la disciplina del comparto, il Ccnl Metalmeccanica Industrie ha scelto puntualmente di legare il comparto all'erogazione dell'indennità Inail, non alla responsabilità civile dell'azienda.

Conclusioni della Corte di Cassazione: la Corte rigetta complessivamente il ricorso presentato dalla società e viene confermata l'interpretazione del Ccnl data dalla Corte d'Appello riaffermando la validità della disciplina contrattuale che lega il comparto all'erogazione del risarcimento da parte dell'ente assicurativo: i lavoratori godono di maggiore tutela in caso di malattia professionale, con la conservazione del posto che resta legata all'indennità Inail.