



ARGOMENTO

Confermata la legittimità del licenziamento comunicato con raccomandata ritornata per compiuta giacenza al mittente

Cass., sez. Lavoro, 22 maggio 2025, n. 13687

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda oggetto di esame prende avvio dalla comunicazione effettuata con raccomandata del 28.3.2019, e restituita al mittente per compiuta giacenza, con la quale il 17.5.2019, il Consorzio G. intimava al dipendente V.M., assunto con mansioni di autista, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto per la cessazione dell'appalto cui era addetto. Il dipendente impugnava il provvedimento di recesso, ma in primo ed in secondo grado la Corte giudicante confermava la correttezza della gestione e del licenziamento ad opera del datore di lavoro. Si attivava quindi il lavoratore proponendo ricorso per Cassazione, adducendo quattro motivi principali.

Con il primo motivo denunciava che la Corte territoriale, da un lato, aveva errato nell'affermare che il ricorrente non aveva provato di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di avere notizia del provvedimento di licenziamento intimato dalla società, essendo detenuto nella casa Circondariale di Poggioreale e non essendo obbligato a delegare ad altri il ritiro della posta, e aveva inoltre omesso di rilevare

che la lettera di licenziamento era stata inviata dall'azienda ad un indirizzo diverso da quello comunicato al momento dell'assunzione.

Con il secondo motivo eccepiva, in modo più specifico, l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio: la Corte di Appello non aveva considerato che il processo notificatorio della raccomandata contenente la lettera di licenziamento del 28.3.2019 non si era neanche perfezionato in quanto la lettera *de qua* era stata inviata non al domicilio del lavoratore ma ad altro indirizzo.

Con il terzo motivo sosteneva la mancata applicazione dell'obbligo del *repêchage*, per avere errato la Corte territoriale nel ritenere infondati i rilievi sulla sussistenza del giustificato motivo oggettivo e per violazione dell'obbligo di *repêchage*, spettando solo al datore di lavoro di dimostrare tali presupposti e non avendo il Consorzio G. assolto tale onere probatorio.

Con il quarto motivo si obietta che il Consorzio G. non aveva provato né il fatto posto a base del licenziamento né l'impossibilità di ricollocare il dipendente in altre posizioni pur essendo un'azienda che aveva numerosi appal- ➤



ti per la raccolta di rifiuti solidi urbani in vari comuni ed occupava più di mille addetti.

Gli Ermellini analizzano i primi due motivi congiuntamente e li trovano non fondati, in quanto il principio di diritto, cui fare riferimento, è costituito da quanto affermato dalla Corte di Cassazione (Cass., n. 6256/2016; Cass., n. 13087/2009) secondo cui, in tema di licenziamento individuale, qualora la comunicazione del provvedimento di recesso, spedita al domicilio del dipendente, non sia consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, essa si presume conosciuta dal momento della consegna del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale, in virtù della presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c., sicché da quella data decorre il termine per impugnare, spettando al destinatario l'onere di dimostrare di essersi trovato senza colpa nell'impossibilità di acquisire la conoscenza dell'atto. E se in astratto è possibile che lo stato di detenzione possa essere un valido motivo per ritenere che il lavoratore, senza colpa, non abbia potuto avere avuto notizia dell'atto recettizio, nella fattispecie in esame, la Corte di merito aveva svolto un accurato esame di merito in virtù del quale aveva appurato che:

- a) la comunicazione fu inviata all'indirizzo indicato all'atto dell'assunzione;
- b) nessun certificato anagrafico successivo, comportante una modifica o una variazione, era stato depositato;
- c) la società, che aveva avuto notizia dell'avvenuto arresto del lavoratore nell'aprile 2018, non poteva sapere se, al marzo 2019, fosse intervenuta qualche variazione delle modalità di detenzione personale (per esempio arresti domiciliari);
- d) il dipendente comunque era in grado, sebbene detenuto, di potere comunicare all'azienda i propri nuovi recapiti o, in caso vi fosse stata qualche persona convivente, di incaricarla di ricevere l'atto o addirittura di ritirarlo.

Pertanto, la Suprema Corte ritiene che i giu-

dici di appello abbiano ritenuto colposo il comportamento del lavoratore e correttamente interpretato i principi statuiti in sede di legittimità, e confermano che le denunciate violazioni di legge non sussistono.

Gli Ermellini analizzano anche il terzo ed il quarto motivo congiuntamente e li trovano inammissibili.

Nel licenziamento individuale, il giustificato motivo oggettivo *ex art. 3* della Legge n. 604 del 1966 viene determinato dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui era addetto il singolo lavoratore, ed ai fini della legittimità dello stesso, sul datore di lavoro incombe la prova della concreta riferibilità del licenziamento a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo - organizzativo sussistenti all'epoca della comunicazione del licenziamento, e della impossibilità di utilizzare il lavoratore in altre mansioni compatibili con la qualifica rivestita, in relazione al concreto contenuto professionale dell'attività cui il lavoratore stesso era precedentemente adibito. L'accertamento di tali presupposti costituisce valutazione di merito, insindacabile in sede di legittimità ove adeguatamente motivata (cfr. per tutte, Cass., n. 14815/2005).

Essendo provati in appello i fatti controversi, accertato che il Consorzio aveva puntualmente documentato sia la cessazione dell'appalto, cui era addetto il ricorrente, sia la situazione degli altri cantieri ove, a parte ogni considerazione sul carattere pubblico dei relativi appalti, erano già presenti tutte le figure professionali (autisti, qualifica rivestita dal dipendente, ma anche operai e netturbini) in una misura da ritenersi necessaria e sufficiente per la corretta esecuzione del singolo appalto secondo l'organizzazione aziendale, né risultavano ulteriori e successive assunzioni, veniva valutato dagli Ermellini che la Corte distrettuale aveva correttamente confermata la valutazione sul giustificato motivo oggettivo del recesso, e dell'impossibilità di collocare altrove il lavoratore.

Alla stregua di quanto esposto, il ricorso veniva rigettato.



ARGOMENTO

Affissione del codice disciplinare: non necessaria se il comportamento contrasta il “minimo etico”

Cass., sez. Lavoro
Ordinanza
2 maggio 2025,
n. 11584

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda riguarda un lavoratore, licenziato per giusta causa il 12 ottobre 2020, dopo una serie di condotte ritenute ingiuriose e minacciose, sia nei confronti del proprio superiore gerarchico sia di altri colleghi; condotte che avevano creato un clima di nervosismo e malcontento, all'interno dell'ambiente di lavoro, tanto che alcuni colleghi avevano manifestato la volontà di non voler svolgere attività in squadra con lui. Lo stesso ricorre lamentando la illegittimità dei provvedimenti presi dal datore di lavoro, sulla base della mancata affissione del codice disciplinare.

Il giudice di primo grado e poi la Corte di Appello si pronunciano accertando la legittimità sia del licenziamento disciplinare sia di tre precedenti sanzioni conservative, utilizzate dalla datrice di lavoro anche ai fini della recidiva, poiché le condotte, la mancanza di rispetto nei confronti del proprio superiore gerarchico e la conflittualità dei rapporti con gli altri colleghi di lavoro, eliminavano ogni ragionevole prospettiva di proficua collaborazione all'interno dell'azienda, rappresentando comportamenti contrari al vivere civile o, comunque, a doveri fondamentali propri di qualsiasi rapporto di lavoro ritenendo pertanto irrilevante la mancata affissione del codice disciplinare.

Avverso la decisione, il lavoratore propone ricorso in Cassazione articolato in sei motivi,

nei quali ribadisce la violazione dell'art. 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), con la mancata affissione del codice disciplinare e sostiene che, in assenza di una pubblicità adeguata, le sanzioni disciplinari inflitte – sia conservative sia espulsive – fossero illegittime; sostiene inoltre che nella società contemporanea il livello di rispetto fra le persone si è notevolmente abbassato e che pertanto gli inadempimenti attribuiti erano violazioni non qualificabili come “gravi”.

Il ricorso non trova accoglimento e gli Ermellini confermano che il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore, che concretizzano violazione di norme penali, o che contrastano il cosiddetto “minimo etico”; non si applica neppure in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione (cfr. Cass., n. 16291 del 2004; Cass., n. 20270 del 2009), ovvero anche a fronte di comportamenti manifestamente contrari agli interessi dell'impresa e dei lavoratori (Cass., n. 18377 del 2006). Il principio, originariamente affermato in relazione alle sanzioni espulsive è stato poi esteso anche a quelle conservative.

Le spese restano a completo carico del ricorrente.

ARGOMENTO

Licenziamento dirigente: divieto di monetizzazione delle ferie non godute

Cass., sez. Lavoro, Ord.
22 maggio 2025, n. 13691

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda affronta il tema del divieto di monetizzazione delle ferie non godute nel caso di licenziamento di un dirigente, analizzando l'interpretazione dell'art. 5, comma 8, del D.l. n. 95 del 2012 alla luce della giurisprudenza nazionale ed europea.

La controversia riguarda un dirigente di ANAS s.p.a., che ha richiesto il pagamento del residuo di ferie non godute per gli anni 2014 e 2015. Il dirigente è stato licenziato mentre si trovava in stato di detenzione per procedimenti penali in corso presso il Tribunale di Roma. ➤



La Corte d'appello di Roma ha respinto le domande del dirigente ritenendo che, data la sua posizione apicale, avesse il potere di attribuirsi autonomamente il periodo di ferie e che l'onere probatorio circa l'imputabilità al datore di lavoro del mancato godimento ricadesse su di lui.

Il lavoratore propone, avverso tale sentenza, ricorso per cassazione affidato a tre motivi:

- Violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., 2697 c.c., 8 del CCNL personale dirigente ANAS e/o art. 7 direttiva 2003/88/Ce, 5 del D.l. n. 95 del 2012. Il ricorrente contesta l'erronea qualificazione come dirigente apicale e l'attribuzione dell'onere probatorio, sostenendo che i fogli presenza dimostrano che le sue ferie venivano sempre autorizzate dal superiore gerarchico;
- Violazione di numerose norme ed omesso esame di un fatto decisivo: lo stato di detenzione in carcere. Il ricorrente contesta l'interpretazione del divieto di monetizzazione applicato anche in caso di licenziamento disciplinare preceduto da detenzione, circostanze che non consentono di pianificare la fruizione delle ferie;
- Violazione dell'art. 91 c.p.c., sostenendo che la Corte territoriale avrebbe dovuto accogliere le domande della dirigente, con conseguente vittoria di spese.

La Cassazione ha accolto i primi due motivi di ricorso, ritenendo che la Corte d'Appello abbia erroneamente applicato un orientamento giurisprudenziale superato. Il terzo motivo, concernente il riparto delle spese di lite, è stato dichiarato assorbito.

La sentenza impugnata è stata cassata e rinviata alla Corte di Appello di Roma, in diversa composizione, affinché accerti – con onere della prova a carico del datore di lavoro - se il lavoratore si è deliberatamente astenuto dal fruire delle ferie dopo essere stato posto in condizione di esercitare il suo diritto.

La Corte deciderà, altresì, in ordine alle spese di lite.

Gli orientamenti giurisprudenziali, nazionali e comunitari impongono di consentire l'operatività del divieto di monetizzazione ove il lavoratore (anche dirigente) abbia effettiva-

mente avuto la possibilità di esercitare il diritto fondamentale delle ferie e vi abbia consapevolmente rinunciato.

Questo principio rappresenta una sintesi dell'evoluzione giurisprudenziale sul tema, che ha progressivamente spostato l'onere della prova dal lavoratore al datore di lavoro e ha rafforzato la tutela del diritto fondamentale alle ferie.

La Corte territoriale, addossando al dirigente l'onere della prova di non avere potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali eccezionali e obiettive, non si è conformata a questa interpretazione e ai più recenti orientamenti elaborati dalla Cassazione.

In un primo momento l'onere della prova era posto a carico del lavoratore che doveva dimostrare l'impossibilità di fruire delle ferie per cause eccezionali. Con l'intervento della CGUE è stato previsto un rafforzamento del diritto fondamentale alle ferie e un forte richiamo agli obblighi informativi del datore di lavoro. La Corte Costituzionale prevedeva l'esclusione dal divieto di monetizzazione delle vicende estintive non imputabili al lavoratore; tant'è che il nuovo orientamento prevede l'inversione dell'onere della prova, che ora grava sul datore di lavoro, tenuto a dimostrare di aver adempiuto ai propri obblighi.

Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute è stato introdotto con l'obiettivo di contenere la spesa pubblica e prevenire abusi, in particolare l'accumulo strategico di ferie non godute per ottenere un'indennità sostitutiva al momento della cessazione del rapporto. Tuttavia, il divieto non può tradursi in una lesione del diritto fondamentale e irrinunciabile alle ferie, garantito dalla Costituzione e dalle fonti europee e internazionali. La giurisprudenza ha quindi elaborato un'interpretazione che bilancia l'esigenza di contenimento della spesa con la tutela del diritto alle ferie, escludendo dal divieto le ipotesi in cui il mancato godimento non sia imputabile al lavoratore.

In conclusione, l'ordinanza della Cassazione rappresenta un importante chiarimento sull'interpretazione del divieto di monetizzazione del- ➤



le ferie non godute, allineando la giurisprudenza nazionale a quella europea e rafforzando la tutela del diritto fondamentale alle ferie.

Il principio affermato, secondo cui il divieto opera solo quando il lavoratore abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare il diritto alle ferie e vi abbia consapevolmente rinunciato, costituisce un punto di equilibrio tra l'esigenza di contenimento della spesa pubblica e la tutela dei diritti dei lavoratori.

Per il futuro, è prevedibile un'ulteriore evoluzione della giurisprudenza, che potrebbe chiarire meglio le modalità con cui il datore di lavoro deve adempiere ai propri obblighi informativi e le circostanze specifiche in cui il divieto di monetizzazione non opera. Le amministrazioni pubbliche dovranno adeguare le proprie prassi organizzative e comunicative per garantire l'effettivo godimento delle ferie da parte dei dipendenti e prevenire contenziosi in materia.