

MASSIME CASSAZIONE APRILE - GIUGNO 2022 (lavoro)

1) Il datore di lavoro non può esercitare, una seconda volta, il potere disciplinare sui medesimi fatti

La sezione lavoro della Corte di Cassazione, con sentenza n. 12321 del 14 aprile 2022, affrontava il caso di un datore di lavoro che esercitava il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione agli stessi fatti già costituenti infrazione disciplinare. Al riguardo, la Corte di Cassazione stabiliva che *«il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare, una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto di tener conto delle sanzioni eventualmente applicate, entro il biennio, ai fini della recidiva»*. Nel caso di specie, il datore di lavoro specificava che *«la seconda contestazione non si era limitata a valutare diversamente gli stessi fatti, ma che il licenziamento era stato irrogato per “fatti nuovi prodromici alle operazioni postali” oltre che per “il fatto relativo alla detenzione di polizze assicurative e buoni fruttiferi e all’emissione della carta postepay»*. Ai fini della valutazione circa la correttezza del provvedimento disciplinare adottato, occorrerà interpretare gli atti del procedimento disciplinare, valutare gli accadimenti in essi riportati e verificare se il secondo procedimento disciplinare a carico del lavoratore abbia ad oggetto gli stessi fatti di un precedente procedimento disciplinare ovvero fatti diversi. Di conseguenza, la Corte rigettava il ricorso sulla base del divieto del datore di lavoro di esercitare due volte il potere disciplinare per uno stesso fatto, quand’anche *«provveda ad una diversa valutazione o configurazione giuridica della fattispecie»*.

2) Non sussiste un divieto assoluto per il dipendente di svolgere un’altra attività durante l’assenza per malattia

La Corte di Cassazione (Cass. civ., sez. lav., 26 aprile 2022, n. 13063), era chiamata a pronunciarsi in materia di licenziamento disciplinare intimato per lo svolgimento di un’altra attività, a favore di terzi, in costanza di un’assenza per malattia. La Corte, richiamando i numerosi precedenti giurisprudenziali sul tema, esprimeva il seguente principio di diritto: *«il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia (può giustificare) la sanzione del licenziamento, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, sia nell’ipotesi in cui la diversa attività accertata sia di per sé sufficiente a far presumere l’inesistenza dell’infermità addotta a giustificazione dell’assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione, sia quando l’attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche della infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell’ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore»* (vedi, *ex multis*, Cass. 13980/2020 e 21667/2017). In ogni caso, il lavoratore deve astenersi *«da comportamenti che possano ledere l’interesse del datore di lavoro alla corretta esecuzione dell’obbligazione principale dedotta in contratto»* ed ha il dovere di osservare *«tutte le cautele, comprese quelle terapeutiche e di riposo prescritte dal medico, atte a non pregiudicare il recupero delle energie lavorative temporaneamente minate dall’infermità, affinché vengano ristabilite le condizioni di salute idonee per adempiere la prestazione principale cui si è obbligati»*. In definitiva, *«la mancata prestazione lavorativa in conseguenza dello stato di malattia del dipendente»* trova tutela solo

qualora essa *«non sia imputabile alla condotta volontaria del lavoratore medesimo che operi scelte idonee a pregiudicare l’interesse datoriale a ricevere regolarmente detta prestazione»*.

3) L’importanza dei criteri di scelta nella selezione del personale destinatario di un licenziamento collettivo

In tema di licenziamento collettivo, la selezione del personale in esubero deve avvenire sulla base di oggettive esigenze aziendali, tenuto conto della dotazione di professionalità specifiche e delle altre mansioni in precedenza svolte. Questo il principio affermato dalla Corte di Cassazione (Cass. civ., sez. lav., 12 maggio 2022, n. 15228) secondo cui *«grava sul datore di lavoro l’onere di allegazione dei criteri di scelta e la prova della loro piena applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati, specificando in relazione a ciascuno lo stato familiare, l’anzianità e le mansioni»*, mentre *«incombe al lavoratore dimostrare l’illegittimità della scelta, indicando i lavoratori in relazione ai quali essa sarebbe stata falsamente illegittimamente realizzata»*. Quindi, nel caso di specie, spettava alla società datrice di lavoro fornire la prova di aver correttamente applicato i criteri di scelta, e non era richiesto al lavoratore di precisare su quali colleghi, in posizione di fungibilità comparabile alla propria, avrebbe prevalso in caso di corretta applicazione dei criteri di scelta. In definitiva, secondo la Corte, *«ove il datore di lavoro si sia limitato a comunicare criteri inidonei a consentire al lavoratore di contestare le scelte operate e di comparare la propria posizione con quella degli altri dipendenti che hanno conservato il posto di lavoro, nessun onere è ravvisabile in capo al lavoratore»* (così anche Cass. nn. 31870/2018; 27059/2013; 27165/2009).