



FEDERAZIONE
ITALIANA
PUBBLICI
ESERCIZI



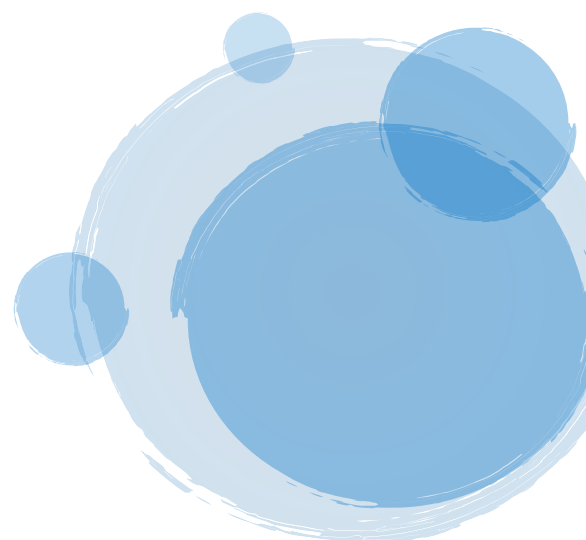
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Rassegna Giurisprudenziale per il settore dei Pubblici Esercizi

2

LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 30543 DEL 18 OTTOBRE 2022.....	3
CORTE D'APPELLO DI BRESCIA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 280 DEL 2 NOVEMBRE 2022	4
CORTE DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO ORDINANZA N. 5598 DEL 23 FEBBRAIO 2023.....	5
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9453 DEL 6 APRILE 2023	6
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9650 DELL'11 APRILE 2023	7
CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 15140 DEL 30 MAGGIO 2023.....	8



CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 30543 DEL 18 OTTOBRE 2022

Caso -> Una cuoca di una mensa aveva richiesto la dichiarazione di illegittimità del licenziamento e l'annullamento delle sanzioni disciplinari, per aver rifiutato di svolgere le mansioni che le erano state assegnate a seguito del suo demansionamento.

Sul licenziamento ->

Nella vicenda in esame, i giudici avevano, in primo luogo, ricostruito la situazione che aveva condotto al licenziamento. Alla lavoratrice, assunta come cuoca, e come tale tenuta all'approntamento dei pasti relativi all'utenza, nonché a tutte le attività indispensabili a consentire la preparazione e l'assunzione dei cibi, era stato addebitato di essersi rifiutata, nel mese di maggio 2014, di portare le colazioni in classe, con comportamento reiterato e recidivo.

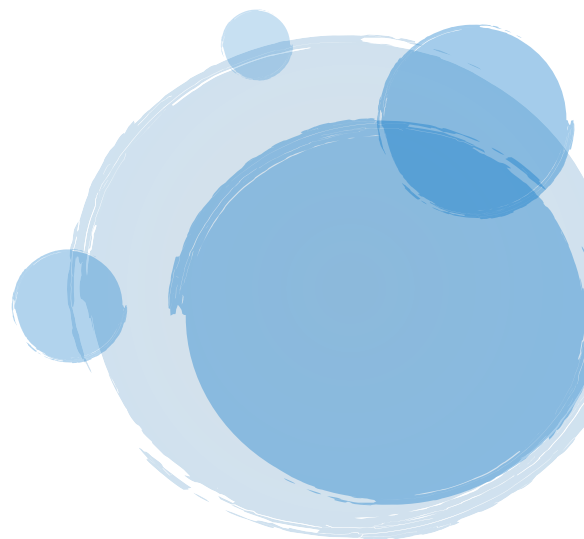
Come chiarito da parte della Cassazione, il licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 213 lett. i) del CCNL FIPE, ossia "per rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento", è illegittimo qualora il rifiuto del dipendente di svolgere le prestazioni lavorative sia conforme a correttezza e buona fede.

Nel caso in esame, la lavoratrice, dopo essere stata demansionata, aveva cercato un confronto con i responsabili aziendali per una soluzione di tipo organizzativo. Al contrario, l'adibizione della stessa lavoratrice a mansioni inferiori era frutto di una scelta imprenditoriale non improrogabile e imprevedibile e, inoltre, con oggettivi effetti di aggravamento dell'impegno lavorativo.

Di conseguenza, l'atteggiamento della lavoratrice non integrava la fattispecie del CCNL richiamato e il licenziamento era da considerare illegittimo.

Sulle sanzioni disciplinari ->

La Cassazione, in merito alla questione relativa a legittimità delle sanzioni disciplinari, ha affermato che tale materia investe una valutazione, quella relativa alla congruità delle sanzioni, riserva al giudice del merito, non a quello di legittimità, rigettando quindi l'istanza.



CORTE D'APPELLO DI BRESCIA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 280 DEL 2 NOVEMBRE 2022

Caso -> La ricorrente impugnava il licenziamento intimato dalla società per giusta causa ritenendolo illegittimo, in quanto sproporzionato

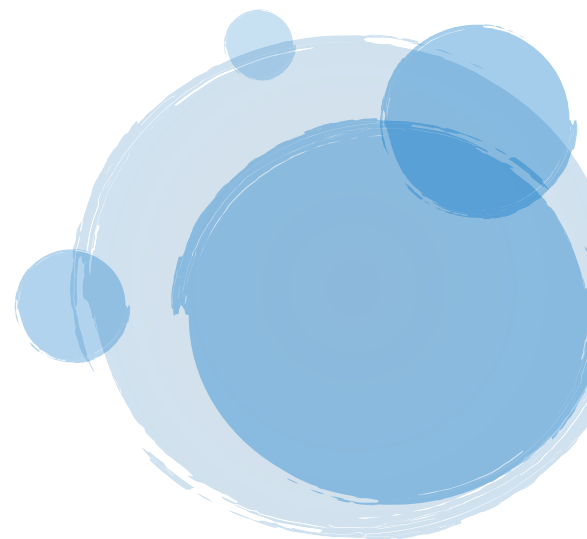
Sul licenziamento ->

I giudici d'appello, in primo luogo, avevano accertato il comportamento incriminante.

Secondo quanto rilevato, la ricorrente aveva cancellato un grosso ordine dalla cassa senza darne comunicazione alla cucina e, in due distinte occasioni, aveva "accomodato" i prodotti mancanti, scrivendoli su pezzi di carta anziché sugli scontrini. Inoltre, la stessa aveva scartato alcuni panini anzitempo.

Come sottolineato dal Collegio Giudicante, i comportamenti sopra elencati non integravano le fattispecie richiamate dalla società per legittimare il recesso. Nello specifico, la società riteneva che le condotte della ricorrente ricadessero nel "rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento" e nell'"accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso" (art. 213, lett. i) e l) del CCNL FIPE).

Come continuava la Corte, il licenziamento risultava sicuramente sproporzionato rispetto alle condotte adottate dalla lavoratrice. Queste, infatti, rappresentavano inadempimenti degli obblighi di diligenza nell'esecuzione delle mansioni lavorative, rilevanti dal punto di vista disciplinare e punibili con sanzioni conservative, meno gravi di quella espulsiva.



CORTE DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO ORDINANZA N. 5598 DEL 23 FEBBRAIO 2023

Caso -> Un datore di lavoro aveva impugnato le dimissioni di una lavoratrice, in quanto in contrasto con la normativa sull'efficacia delle dimissioni in circostanza di gravidanza.

Sulle dimissioni in gravidanza ->

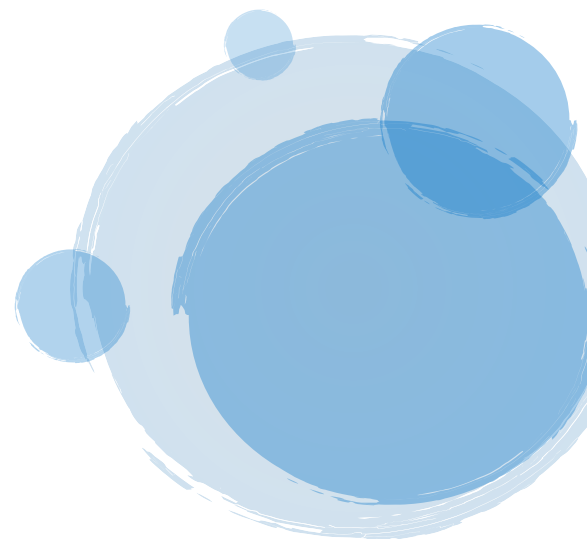
Con l'ordinanza in esame, i giudici hanno confermato l'interpretazione della normativa in materia di dimissioni in tempo di gravidanza fornita da parte della Corte d'Appello.

In tale materia, infatti, l'art. 55, comma 4, lett. d), del D. Lgs. n. 151/2001 recita "In caso di dimissioni volontarie, la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro".

I giudici hanno definitivamente scartato l'interpretazione del ricorrente. Quest'ultimo sosteneva che l'inefficacia delle dimissioni non convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, sarebbe limitata al solo periodo "protetto". Una volta trascorso detto periodo, quindi, le dimissioni sarebbero produttive dell'estinzione del rapporto di lavoro.

Come affermato da parte dei giudici, la specifica finalità antiabusiva perseguita dalla norma in tema di convalida risulterebbe in larga parte vanificata, ove si accedesse all'opzione per la quale, una volta trascorso il periodo protetto, non sarebbe necessaria la convalida dei servizi ispettivi ministeriali per il prodursi della efficacia del negozio di recesso. Per questa ragione, il legislatore ha inteso affidare ai servizi ispettivi ministeriali la verifica della effettività della volontà di risolvere il rapporto, condizionando alla convalida l'efficacia del negozio di recesso.

Di conseguenza, in assenza della convalida ministeriale, i giudici hanno confermato l'inefficacia delle dimissioni.



CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9453 DEL 6 APRILE 2023

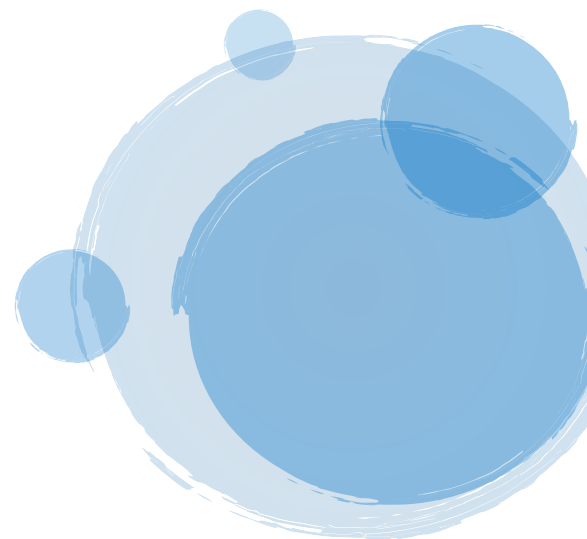
Caso -> Un dipendente impugnava il licenziamento per giusta causa intimato da parte della società per “scarso rendimento”. Nelle fasi successive del processo, il licenziamento era stato confermato, seppur tramutato da licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Sul licenziamento per scarso rendimento->

I giudici della Suprema Corte hanno affermato che, nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrante nel tipo del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro - cui spetta l'onere della prova - non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che questi derivino dal colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, nell'espletamento della sua normale prestazione.

È corretta, quindi, la sentenza che conferma la legittimità del licenziamento, sulla scorta dell'accertamento che il lavoratore non versasse in una situazione nella quale gli era impossibile adempiere correttamente alle proprie mansioni.

A proposito dello scarso rendimento, la Suprema Corte afferma che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore. Tuttavia, lo scostamento da questi parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un apprezzabile periodo di tempo. Pertanto, è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, un'evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente (ed a lui imputabile, in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento), tenuto conto della media attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.



CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA N. 9650 DELL'11 APRILE 2023

Caso -> Il ricorrente, licenziato nell'ambito di una procedura di cambio d'appalto, impugnava il licenziamento intimatogli, ritenendolo illegittimo per nullità della procedura prescritta dalla L. n. 223 del 1991, in materia di licenziamento collettivo.

Sul licenziamento collettivo->

Nel caso in esame, i Giudici della Cassazione hanno effettuato delle riflessioni interessanti in materia di licenziamento collettivo in caso di cambio appalto.

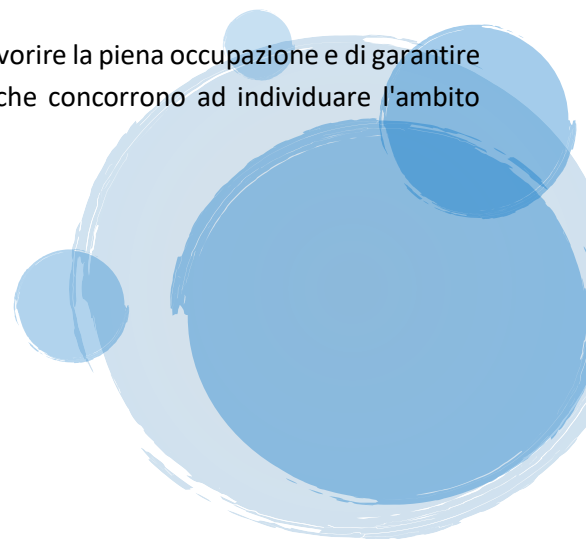
In particolare, si chiedeva l'applicazione della disciplina del licenziamento collettivo ex art. 24 della L. n. 223/1991, che prevede, in ipotesi di riduzione o trasformazione di attività o lavoro, nelle aziende con più di 15 dipendenti, la possibilità di poter effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.

Tuttavia, la Suprema Corte, ha segnalato che l'applicazione della disposizione sopracitata sia espressamente esclusa dal D.L. n. 112 del 2008, art. 7, comma 4-bis. Quest'ultimo afferma che "nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui alla L. 23 luglio 1991, n. 223, art. 24, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

La disposizione da ultimo citata prevede che i lavoratori impiegati siano riassunti dall'azienda subentrante "a parità" di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, oppure che siano riassunti a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Ne deriva che, solo nella ricorrenza di tali presupposti, la situazione costituisce sufficiente garanzia per i lavoratori, risultandone la posizione adeguatamente tutelata, ed esonera l'impresa dal rispetto dei requisiti procedurali richiamati dalla L. n. 223 del 1991, art. 24.

Ciò è anche confermato dalle dichiarate finalità della disposizione, di "favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori", che concorrono ad individuare l'ambito dell'esonero dal rispetto della procedura collettiva.



CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 15140 DEL 30 MAGGIO 2023

Caso -> Il ricorrente aveva chiesto l'accertamento della nullità o illegittimità o infondatezza de licenziamento per giusta causa e la successiva condanna del datore di lavoro alla riassunzione e/o al risarcimento dei danni.

Sul licenziamento per giusta causa ->

Nel caso in esame, la Suprema Corte ha affermato che, nell'ambito del licenziamento per giusta causa, non sia vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie. Allo stesso modo, la scala valoriale formulata dalle parti sociali (ossia le ragioni costituenti il licenziamento) deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (Cass. n. 16784/2020; conf. Cass. n. 17231/2020; v. anche Cass. n. 1665/2022, n. 13865/2019).

Rientra, dunque, nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice di merito la verifica della sussistenza della giusta causa, con riferimento alla violazione dei parametri posti dal codice disciplinare del CCNL, dovendo la scala valoriale ivi recepita costituire uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di cui all'art. 2119 c.c., attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione sotto i profili oggettivo e soggettivo. Inoltre, le parti potrebbero sottoporre il risultato della valutazione, cui è pervenuto il giudice di merito all'esame della Suprema Corte, sotto il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del codice disciplinare (Cass. n. 9396/2019).

In questa materia, il giudice non deve limitarsi a verificare la riconducibilità dei fatti concreti a fondamento del licenziamento alla fattispecie prevista dalla contrattazione collettiva, ma deve valutarne la gravità e proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro. Occorre cioè considerare se tali fatti siano suscettibili di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza (cfr. Cass. n. 33811/2021, n. 13411/2020, n. 18195/2019).

Nel caso di specie, il lavoratore era stato licenziato per giusta causa in quanto aveva commesso il medesimo errore nell'arco di sei mesi, essendo presente nel CCNL applicato, come ipotesi di licenziamento per giusta causa, proprio la recidiva multipla. Tuttavia, come affermato dalla Suprema Corte, il giudizio di valutazione effettuato dalla corte territoriale e condiviso dalla Cassazione, non era stato eseguito mediante il lamentato automatismo, ma mediante:

- motivata, seppur sinteticamente, sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta del contratto collettivo;
- valutazione di gravità giustificante la sanzione espulsiva ancorata alla recidiva plurima nell'infrazione, come da scala valoriale recepita dalle parti sociali;
- verifica (risoltasi con valutazione negativa) se il fatto addebitato, oltre ad essere riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono l'irrogazione del licenziamento, fosse

suscettibile di far ritenere la prosecuzione del rapporto pregiudizievole per gli scopi aziendali, con particolare riferimento alla diligente attuazione degli obblighi assunti.

