



GIURISPRUDENZA

Tribunale di Bari: è legittimo il licenziamento del lavoratore che riveli informazioni e notizie riservate a imprese concorrenti attraverso i social media

Corte d'Appello di Torino: in caso di licenziamento, il computo dell'indennità risarcitoria deve avvenire sulla base dell'anzianità di servizio maturata durante tutto il periodo in cui il lavoratore è impiegato nell'attività oggetto di appalto

Cassazione: divieto di rinuncia al TFR durante il rapporto di lavoro

Cassazione: l'irrelevanza dell'omessa comunicazione finale alla P.A. in caso di licenziamento collettivo

Cassazione: licenziamento a causa di matrimonio - la tutela prevista è applicabile alla sola lavoratrice

Cassazione: in caso di licenziamento, l'obbligo di repêchage si applica in senso relativo anche nel caso di sopravvenuta inidoneità alla mansione

APPROFONDIMENTO

Breve commento alla recente sentenza del Tribunale di Milano: l'illegittimità della riduzione del superminimo individuale

TRIBUNALE DI BARI: È LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE RIVELI INFORMAZIONI E NOTIZIE RISERVATE A IMPRESE CONCORRENTI ATTRAVERSO I SOCIAL MEDIA

Con sentenza n. 2636 del 10 giugno 2019 il Tribunale di Bari ha affermato che costituisce un grave illecito disciplinare, tale da giustificare il licenziamento per giusta causa, il comportamento del dipendente che, oltre ad installare indebitamente un profilo Facebook sul telefono aziendale e ad impiegare tale dispositivo per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante le ore di lavoro, riveli informazioni e notizie riservate riguardanti l'impresa ad aziende concorrenti dirette che ne potrebbero, anche solo potenzialmente, trarre vantaggio. Secondo il Giudice "la condotta è così grave da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto. Viene, infatti, leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario col datore di lavoro e la relativa aspettativa sul futuro esatto adempimento della prestazione lavorativa".

Si riconferma così l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale l'utilizzo dei social network quale luogo di scambio di opinioni sul proprio datore di lavoro o quale mezzo per divulgare informazioni sull'azienda o sull'ambiente lavorativo possa determinare una lesione tale del vincolo fiduciario, nonché un ipotetico danno all'immagine dell'azienda, da giustificare la più grave tra le sanzioni irrogabili: il licenziamento.

[torna su](#)

CORTE D'APPELLO DI TORINO: IN CASO DI LICENZIAMENTO, IL COMPUTO DELL'INDENNITÀ RISARCITORIA DEVE AVVENIRE SULLA BASE DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO MATURATA DURANTE TUTTO IL PERIODO IN CUI IL LAVORATORE È IMPIEGATO NELL'ATTIVITÀ OGGETTO DI APPALTO

Una S.r.l. propone appello chiedendo l'integrale riforma della sentenza che la condannava alla corresponsione di una somma pari a 24 mensilità e al pagamento delle spese di lite in favore delle 52 dipendenti illegittimamente licenziate, secondo quanto disposto dal Giudice di primo grado.

Sostiene la società, subentrata ad altri datori di lavoro nell'esecuzione del medesimo appalto, che siano state erroneamente valutate le risultanze testimoniali in merito all'anzianità di servizio - nello specifico, contesta i calcoli sull'anzianità di servizio ritenendo che l'indennità risarcitoria debba essere commisurata alla sola anzianità maturata presso la stessa datrice di lavoro ultima appaltatrice, ed indipendentemente dal periodo di tempo in cui le lavoratrici siano state impiegate nella prestazione quali dipendenti di precedenti appaltatrici.

Con sentenza **n. 316 del 30 maggio 2019**, la Corte d'Appello di Torino, correttamente applicando **l'art 7 del D.Lgs. 23/2015**, rigetta l'appello e afferma che *"ai fini del calcolo dell'indennità, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata"*

[torna su](#)

CASSAZIONE: DIVIETO DI RINUNCIA AL TFR DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Con ordinanza n. **14510 del 28 maggio 2019**, la Corte di Cassazione ha affermato che *“il diritto alla liquidazione del TFR del lavoratore ancora in servizio è un diritto futuro. La rinuncia del lavoratore è radicalmente nulla, ai sensi del secondo comma dell’art. 1418 c.c. e dell’art. 1325 c.c., per mancanza dell’oggetto, non essendo il diritto ancora entrato nel patrimonio del lavoratore e non essendo sufficiente l’accantonamento delle somme già effettuate”*.

Nel caso di specie, la conclusione cui giunge la Corte discende dalla considerazione secondo la quale la sostanziale “contestualità” (21 giorni di distanza) tra la data della rinuncia in sede sindacale e la cessazione del rapporto di lavoro non è sintomo di validità della rinuncia al TFR del lavoratore ancora in servizio: posto che il diritto alla liquidazione del trattamento di fine rapporto rappresenta un diritto futuro, ciò rende la rinuncia nulla per mancanza di oggetto.

In altri termini, la rinuncia del lavoratore può avere effetto abdicativo di un diritto quando risulti specificamente che la parte l’abbia resa con la chiara e piena consapevolezza di abdicare o transigere su di esso e fermo restando che la rinuncia del lavoratore è ammissibile **solo** in riferimento a diritti già maturati e dal contenuto determinato;

[per prendere visione della sentenza clicca qui](#)

[torna su](#)

CASSAZIONE: L’IRRILEVANZA DELL’OMESSA COMUNICAZIONE FINALE ALLA P.A. IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Con sentenza n. **15959 del 2019**, la Corte di Cassazione ha affrontato il tema della rilevanza dell’omessa comunicazione alla Commissione regionale per l’impiego indicata dall’art. 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991 secondo cui l’impresa deve comunicare per iscritto ed entro sette giorni, l’elenco dei lavoratori licenziati alla Commissione regionale per l’impiego e alle associazioni di categoria, stabilendo altresì che, in alcune circostanze, l’omissione di detta comunicazione non inficia la validità del licenziamento intimato.

Infatti, *“in materia di licenziamento collettivo, (...) non può essere dichiarata l’inefficacia del licenziamento laddove, nell’ambito di una procedura svoltasi in modo corretto e adeguato alle finalità cui è preordinata per legge, risulti omessa esclusivamente la comunicazione alla Commissione regionale indicata dall’art. 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 che, in base all’art. 6 della stessa legge, svolge il compito di approvare le liste di mobilità, - ed il licenziamento collettivo sia stato disposto, per riduzione del personale, da parte di una impresa non rientrante nel campo di applicazione della disciplina dell’intervento straordinario di integrazione salariale, i cui dipendenti, quindi, non possono beneficiare dell’indennità di mobilità”*

È bene però ricordare che, nel solco di un orientamento tradizionale, il Tribunale di Milano all'opposto ha recentemente dichiarato che l'omissione di detta comunicazione inficia la validità del licenziamento intimato qualora non venga rispettato il termine di 7 giorni previsto dall'art. 4 comma 9 della L. 223/1991: secondo la giurisprudenza maggioritaria, infatti, è necessario che vi sia "contestualità" tra la comunicazione del recesso e la comunicazione all'Ufficio Regionale del Lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione Regionale per l'Impiego e alle associazioni di categoria indicate dalla legge

[torna su](#)
[per prendere visione della sentenza clicca qui](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO A CAUSA DI MATRIMONIO - LA TUTELA PREVISTA È APPLICABILE ALLA SOLA LAVORATRICE

Con sentenza **n. 28926 del 12 novembre 2018**, la Corte di Cassazione ha affrontato il tema del licenziamento a causa di matrimonio stabilendo definitivamente che la nullità che ne consegue, prevista dall'art. 35, d.lgs. 198/2006, è limitata alla sola lavoratrice, senza che tale previsione normativa possa essere considerata illegittima o discriminatoria: la norma, infatti, risponde a una diversità di trattamento giustificata da ragioni non già di genere del soggetto che presti un'attività lavorativa, ma di tutela della maternità, costituzionalmente garantita alla donna.

La questione era controversa: non vi era infatti unanimità tra le corti di merito che talvolta si esprimevano nel senso di ritenere nullo il licenziamento per causa di matrimonio intimato al lavoratore in forza di un'interpretazione della norma nazionale conforme alla normativa comunitaria sulla parità di trattamento tra uomo e donna e talaltra sostenevano l'inapplicabilità dell'art. 35, d.lgs. 198/2006 invocato dal lavoratore, in assenza di ingiustificata discriminazione tra sessi, per il suo riferimento alla sola donna in quanto potenziale madre e come tale destinataria esclusiva di misure protettive incidenti sui costi e l'organizzazione aziendale.

Nel caso di specie, la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza resa dalla Corte di Appello di Bologna, dirimendo il contrasto tra le corti di merito, superando il tenore letterale della norma sul licenziamento per causa di matrimonio e partendo dalla considerazione che *"la norma, non a caso, è inserita nel codice di pari opportunità tra uomo e donna e deve essere letta, per una sua corretta comprensione, quale approdo della tutela costituzionale assicurata ai diritti della donna lavoratrice"*.

[per prendere visione della sentenza clicca qui](#)

[torna su](#)

CASSAZIONE: IN CASO DI LICENZIAMENTO, L'OBBLIGO DI REPÊCHAGE SI APPLICA IN SENSO RELATIVO ANCHE NEL CASO DI SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ ALLA MANSIONE

Gli ermellini, con la recentissima sentenza **n. 18556 del 10 luglio 2019**, hanno stabilito che in tema di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, sussiste l'obbligo di previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi nei luoghi di lavoro, purché comportanti un onere finanziario proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell'impresa e nel rispetto delle condizioni di lavoro dei colleghi dell'inabile, ai fini della legittimità del recesso.

Nel caso di specie, il datore di lavoro aveva vagliato ogni ipotesi di ricollocamento del lavoratore divenuto inabile, senza tuttavia riuscire a *"riutilizzarlo, in relazione al contesto lavorativo accertato, in altre mansioni o reparti"*. Se ne deduce che il licenziamento è quindi legittimo anche qualora, pur essendo astrattamente possibile una nuova assegnazione, essa richiederebbe una modifica dell'organizzazione aziendale interna tale da risultare gravosa sul piano finanziario o da causare pregiudizio agli altri lavoratori occupati.

La Corte ribadisce un principio più volte affermato, aggiungendo qui che anche in caso di sopravvenuta inidoneità alla mansione, l'obbligo di repêchage si applica *in senso relativo* e, in particolare, l'inidoneità in questione non implica un obbligo di riorganizzazione aziendale "completa", ma soltanto di verifica in relazione ad eventuali possibili adattamenti.

[per prendere visione della sentenza clicca qui](#)

[torna su](#)

BREVE COMMENTO ALLA RECENTE SENTENZA DEL TRIBUNALE DI MILANO: L'ILLEGITTIMITÀ DELLA RIDUZIONE DEL SUPERMINIMO INDIVIDUALE

In data 4 settembre 2018, il Tribunale di Milano ha dichiarato l'illegittimità della riduzione del superminimo individuale accogliendo il ricorso e riconoscendo ai ricorrenti il diritto di vedersi corrispondere dalla Società convenuta una somma pari agli importi conseguentemente maturati.

*

I superminimi consistono in somme, pattuite nel contratto individuale tra le parti, oppure nell'ambito della contrattazione aziendale, il cui importo si aggiunge al minimo contrattuale spettante al lavoratore. Il datore di lavoro e il lavoratore sono liberi di determinare superminimi individuali in funzione del tipo di prestazione, oppure dei particolari meriti del lavoratore. A livello aziendale possono essere riconosciuti a tutti i lavoratori dei superminimi collettivi, collegati direttamente alle categorie contrattuali.

Mentre il superminimo individuale, in quanto frutto di un patto tra le parti, può essere ridotto o eliminato con un successivo accordo tra le stesse, il superminimo collettivo può essere modificato, anche in senso peggiorativo, solo dalla successiva contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro.

Secondo la costante giurisprudenza, il superminimo può essere anche assorbito in occasione di eventuali aumenti dei minimi tabellari (anche a seguito di un passaggio di categoria) in misura corrispondente agli aumenti stessi.

L'assorbimento è escluso solo se:

- Il datore di lavoro e il lavoratore stabiliscono che il superminimo non è assorbibile
- Il contratto collettivo lo vieta
- Le parti hanno attribuito al superminimo la natura di compenso aggiuntivo legato a particolari meriti del lavoratore o alla speciale qualità o alla maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente

*

Nel caso di specie, i ricorrenti si dolevano del fatto che il datore di lavoro, dal momento dell'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo di settore (CCNL per le Imprese Radio Televisive Private), aveva iniziato a ritenere assorbibile il superminimo, nonostante, per quanto qualificato come assorbibile in sede di assunzione, nel corso del rapporto ed in occasione di tutti i rinnovi contrattuali, non era mai stato oggetto di assorbimento.

In particolare, al momento del rinnovo del CCNL veniva stipulato un accordo tra la Società e le Associazioni Sindacali, che aveva ad oggetto un incremento dei minimi retributivi da corrispondere in due rate: in occasione della prima tranche la società non aveva disposto alcun assorbimento dei superminimi; al contrario, al momento della corresponsione della seconda rata, aveva proceduto disponendo l'assorbimento in misura corrispondente all'incremento retributivo concesso in costanza di rinnovo.

I fatti descritti sono stati oggetto di un ricorso, accolto dal Tribunale di Milano, il quale aveva dichiarato antisindacale la condotta posta in essere dalla Società.

Pochi anni dopo, a seguito di un ulteriore rinnovo del CCNL, la società aveva nuovamente disposto l'assorbimento del superminimo. I ricorrenti avevano quindi agito in giudizio contestando l'illegittimità del superminimo fino ad allora riconosciuto costantemente ai lavoratori e assumendo che il comportamento della società, avesse ormai assunto la natura di un uso aziendale.

*

Secondo quanto stabilito dall'organo giudicante che accoglie il ricorso, l'uso aziendale quale fonte normativa di natura sociale è rappresentato da quel comportamento posto in essere dal datore con costante reiterazione, tale da modificare la natura originaria del superminimo, nato come assorbibile e divenuto successivamente inassorbibile. Il trattamento più favorevole è entrato così a far parte del contratto di lavoro e non può quindi più essere revocato unilateralmente dal datore.

L'art.39 del D.lgs.151/2001 stabilisce che *“il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo retribuiti, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore”*.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con **risposta all'Interpello del 16 aprile 2019 n. 2**, ha fatto chiarezza sul tema risolvendo un quesito riguardante il diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte di una lavoratrice con orario giornaliero di 5 ore e 12 minuti che usufruiva dei riposi giornalieri previsti dal suddetto articolo.

Premesso che, il riposo giornaliero ha la finalità di permettere l'accudimento del neonato nella fase immediatamente successiva alla nascita nonché di promuovere la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, il Dicastero del lavoro ha escluso che un orario di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti fosse sufficiente a far maturare il diritto alla pausa lavorativa ai sensi dell'art 8 del d.lgs. n. 66/2003. Di conseguenza, *“non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice”*.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta
avv. Alessandro Pappalardo

avv. Barbara De Benedetti
avv. Gloria Lorenzon
dott.ssa Alice Scalcon

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 23 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via A. Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it