

a cura di **Vincenzo Fabrizio Giglio**  
Lexia Avvocati

# Rassegna del merito Corte d'appello di Milano

## LICENZIAMENTO PER CESSIONE D'APPALTO E REINTEGRA

### Lavoro – Licenziamento per cessione di appalto – Impugnazione – Azione per l'assunzione nell'impresa subentrante – Compatibili

In caso di cessione d'appalto, l'impugnazione del licenziamento comunicato dalla società cedente e l'azione per ottenere l'assunzione presso l'impresa subentrante sono tra loro compatibili. La reintegra è possibile in entrambe le imprese che si succedono nella gestione

¶ Corte d'Appello di Milano 20 febbraio 2019, n. 72 - Pres. Dott.ssa Monica Vitali; Est. Dott. Giovanni Casella nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 1759/2017

#### Nota

Un lavoratore adibito a un appalto veniva licenziato in seguito alla cessione dell'appalto a un'altra società. Il lavoratore impugnava il licenziamento e otteneva un provvedimento di reintegrazione presso la società che in origine operava sull'appalto.

Il lavoratore agiva anche per ottenere l'assunzione presso la società subentrante secondo quanto previsto dall'art. 4, CCNL Multiservizi, che prevede che «in caso di cessazione di appalto [...] l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto [...]».

Il Tribunale di Milano ha rigettato la domanda del lavoratore sull'argomentazione che il presupposto necessario per l'applicazione dell'art. 4, CCNL, è la cessazione del rapporto di lavoro con l'impresa cedente, laddove invece il lavoratore aveva ottenuto un provvedimento di reintegrazione.

Il lavoratore adiva quindi la Corte d'Appello.

La Corte d'Appello ha affermato che «il lavoratore ha diritto di essere assunto dal nuovo appaltatore non in

quanto licenziato dal precedente, bensì in quanto addetto all'appalto [...]. L'intimazione preventiva di licenziamento, seppur usualmente adottata nei casi di cambio d'appalto, non si pone come fatto costitutivo del diritto del lavoratore al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore. Infatti, anche il dipendente non licenziato e non assunto dal subentrante può comunque agire in giudizio per ottenere l'accertamento del suo diritto di essere assunto dall'impresa subentrante quale lavoratore addetto all'appalto, al fine di evitare un inevitabile trasferimento presso altro cantiere. [...]. Viceversa, il lavoratore assunto dal nuovo appaltatore ben potrebbe avere interesse a impugnare il licenziamento intimatogli dall'impresa uscente per preservare la continuità del rapporto col precedente datore di lavoro e conservare le precedenti (migliori) condizioni contrattuali godute. In tal caso, per consolidata giurisprudenza, l'accettazione della nuova assunzione non equivale a rinuncia ad impugnare il recesso né integra acquiescenza al licenziamento. [...] la tutela pattizia [può] operare anche in assenza di un atto di recesso e, viceversa, la tutela legale [può] essere invocata anche in ipotesi di corretto funzionamento della clausola sociale».

La Corte d'Appello ha ritenuto che l'impugnazione del licenziamento e l'azione per ottenere l'assunzione presso la società subentrante sono tra loro compatibili e ha riconosciuto il diritto del lavoratore a essere assunto anche dalla società subentrante.

## LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

### Lavoro – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Criteri di scelta tra lavoratori fungibili – Violazione – Illegittimo – Tutela risarcitoria

Nell'ambito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro deve rispettare i

criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. Se la rotazione del personale è costante e le mansioni sono fungibili, si deve applicare il criterio dell'anzianità aziendale. La violazione dei criteri di scelta determina l'illegittimità del licenziamento con applicazione della tutela risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, Statuto. Ciò, in quanto il regime introdotto dalla L. n. 92/2012 prevede di regola la corresponsione di un'indennità risarcitoria, compresa tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità, riservando il ripristino del rapporto di lavoro, con un risarcimento fino ad un massimo di dodici mensilità, alle ipotesi residuali, che fungono da eccezione, nelle quali l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento è connotata da una particolare evidenza, sicché la violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta tra lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni omogenee dà luogo alla tutela indennitaria.

¶ Corte d'Appello di Milano 21 febbraio 2019, n. 402 - Pres. Dott. Giovanni Picciau

#### **Nota**

*Una lavoratrice veniva licenziata per giustificato motivo oggettivo in seguito alla riduzione dell'appalto presso il quale operava.*

*La Corte d'Appello di Milano aveva ritenuto il licenziamento della lavoratrice illegittimo per violazione del criterio di correttezza e buona fede di cui all'art. 1175 Cod. civ. nella scelta dei lavoratori da licenziare. Secondo la Corte, «in considerazione della costante rotazione del personale sulle prestazioni lavorative e dell'assoluta fungibilità delle mansioni, avrebbe dovuto applicarsi il criterio dell'anzianità aziendale» e tenere in considerazione che la lavoratrice aveva già 7 anni di servizio. La violazione delle regole di correttezza nella scelta dei lavoratori da licenziare, aveva affermato la Corte, determina l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, poiché «spezza il nesso di causa tra il giustificato motivo oggettivo addotto e il licenziamento», e rende «il fatto posto a base del licenziamento non rilevante, vale a dire manifestamente insussistente» con applicazione dell'art. 18, comma 4, Statuto.*

*La società proponeva quindi ricorso per Cassazione.*

*La Corte di Cassazione ha confermato l'illegittimità del licenziamento e ha affermato che «la violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta tra lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni omogenee dà luogo alla tutela indennitaria» di cui all'art. 18, comma 5, Sta-*

*tuto. Ciò perché il nuovo regime sanzionatorio introdotto dalla L. n. 92/2012 prevede di regola la corresponsione di un'indennità risarcitoria compresa tra dodici e ventiquattro mensilità, riservando il ripristino del rapporto alle ipotesi residuali che fungono da eccezione, nelle quali l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento è connotata da una particolare evidenza, sicché la violazione dei criteri di correttezza e buona fede nella scelta tra lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni omogenee dà luogo alla tutela indennitaria.*

*Sulla base di questo principio, la Corte d'Appello, chiamata a giudicare il rinvio della causa dopo la cassazione con rinvio disposta dalla Corte di Cassazione, con la sentenza 25 luglio 2018 n. 19732, ha applicato alla lavoratrice la tutela di cui all'art. 18, comma 5, Statuto, commisurata in 20 mensilità.*

#### **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E UNICO CENTRO DI IMPUTAZIONE**

**Lavoro – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Unicità del centro di imputazione – Sussistenza – Obbligo di repêchage su tutte le società – Mancata prova – Illegittimo**

Il collegamento economico funzionale tra imprese di uno stesso gruppo non è sufficiente a far ritenere la sussistenza di unico centro di imputazione.

Sussiste un unico centro di imputazione se la struttura organizzativa e produttiva è unica; se c'è integrazione tra le attività esercitate dalle diverse imprese; se c'è coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario; se c'è svolgimento della prestazione di lavoro in modo indifferenziato, in favore delle diverse imprese del medesimo gruppo.

¶ Corte d'Appello di Milano, 19 febbraio 2019, n. 25 - Pres. Dott.ssa Laura Trogni; Est. Dott.ssa Laura Trogni; nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2628/2016

#### **Nota**

*Un lavoratore veniva licenziato per giustificato motivo oggettivo in seguito alla soppressione della propria posizione lavorativa. La società datrice di lavoro apparteneva a un gruppo societario e il lavoratore impugnava il licenziamento sia nei confronti della società datrice di lavoro sia nei confronti della società controllante, deducendo la sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.*

*Il Tribunale di Milano riteneva che le due società costituivano un unico centro di imputazione del rapporto; riteneva violato l'obbligo di repêchage, da valutare anche con riferimento alla società controllante, e dichiarava il licenziamento illegittimo.*

*La società impugnava la sentenza dinnanzi alla Corte d'Appello.*

*La Corte d'Appello ha accertato che le due società avevano in comune una serie di requisiti, tutti indici della sussistenza di un medesimo centro di imputazione. Le due società avevano il medesimo ufficio amministrativo; avevano in comune il presidente del consiglio di amministrazione e l'amministratore delegato, nonché il direttore del personale e il direttore generale; avevano la sede operativa e i dipendenti nello stesso stabile. Le due società erano inoltre legate da stretti rapporti contrattuali di collaborazione commerciale.*

*Il contesto lavorativo, ha spiegato la Corte, era dunque «sostanzialmente concentrato e totalmente unificato per la gestione amministrativo-contabile», con «elementi di promiscuità tra le due compagini societarie anche nella gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti».*

*«In tema di unicità del centro di imputazione», ha proseguito la Corte, «la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare [che] [i]l collegamento economico funzionale tra imprese [...] del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato o formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse si debbano estendere anche alle altre, a meno che tale collegamento non configuri un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, in ragione dell'esistenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva, dell'integrazione delle attività esercitate dalle diverse imprese, del coordinamento tecnico, amministrativo o finanziario e dello svolgimento della prestazione di lavoro in modo indifferenziato, in favore delle diverse imprese del gruppo».*

*La Corte d'Appello ha confermato l'illegittimità del licenziamento del lavoratore per mancato assolvimento dell'obbligo di repêchage con riferimento alla società controllante, con conseguente applicazione della tutela di cui all'art. 18, comma 5, Statuto, commisurata in 15 mensilità.*

## LAVORO A TEMPO PARZIALE E RETRIBUZIONE

### Lavoro – Maggiorazioni retributive – Lavoro a tempo parziale – Proporzionalità rispetto al lavoro a tempo pieno

Un lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a un lavoratore a tempo pieno che appartiene al medesimo livello del contratto collettivo.

Applicare ai lavoratori a tempo parziale il divisore 170 su ciascuna voce della retribuzione laddove ai lavoratori a tempo pieno lo stesso divisore viene applicato solamente alle voci di straordinario e di indennità variabili contrasta con il principio di non discriminazione.

¶ Corte d'Appello di Milano, 21 febbraio 2019, n. 28 - Pres. Dott.ssa Maria Rosaria Cuomo; Est. Dott.ssa Maria Rosaria Cuomo nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 622/2017

#### Nota

Alcune lavoratrici adibite a lavoro su turni con orario part-time agivano in giudizio per ottenere maggiorazioni retributive per lavoro notturno e lavoro notturno festivo. Le lavoratrici affermavano che per la determinazione della retribuzione oraria la società datrice di lavoro aveva applicato il divisore previsto dal CCNL Autostrade e Trafori (170) su ciascuna voce della retribuzione, a differenza di quanto accaduto con i lavoratori full-time, ai quali lo stesso divisore era stato applicato alle sole voci di straordinario e alle indennità variabili. Le lavoratrici affermavano di aver ricevuto, per effetto di tale metodologia, una retribuzione non proporzionata rispetto a quella dei lavoratori full-time.

La Corte d'Appello ha affermato che «il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi»: «[...] il lavoratore a tempo parziale benefici[a] dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria». Ha proseguito la Corte: «applicare [...] il divisore 170 per calcolare ogni voce della retribuzione laddove per gli impiegati a tempo pieno lo stesso divisore 170 viene utilizzato solo per le voci di straordinario e altre indennità variabili è un metodo di calcolo che non contribuisce di certo al pieno rispetto del principio della non discriminazione».

La Corte d'Appello ha pertanto affermato il diritto delle lavoratrici a percepire le maggiorazioni retributive previste dal contratto collettivo.

## CESSIONE RAMO D'AZIENDA E DIRITTO DEL LAVORATORE AL RISARCIMENTO DEL DANNO

### Lavoro – Trasferimento di ramo d'azienda – Illegittimo – Mancato ripristino del rapporto – Diritto al risarcimento del danno – Insussistenza

Se la cessione di ramo d'azienda è illegittima, il lavoratore può aver diritto a essere riammesso in servizio presso la società cedente. Se la società non vi ottempera, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno. Il diritto al risarcimento del danno non sussiste tuttavia se il lavoratore ha accettato l'estinzione del rapporto di lavoro proseguito con l'impresa cessionaria, sottoscrivendo un verbale di conciliazione.

¶ Corte d'Appello di Milano, 21 febbraio 2019, n. 272 - Pres. Dott.ssa Laura Trogni; Est. Dott.ssa Benedetta Pattumelli nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2503/2017

#### Nota

Un lavoratore veniva ceduto a un'altra società nell'ambito di una cessione di ramo d'azienda. Successivamente, il lavoratore sottoscriveva un verbale di conciliazione con la società cessionaria e concordava la cessazione del rapporto di lavoro.

Nel contempo, il Tribunale di Milano dichiarava l'illegittimità della cessione del ramo d'azienda e ordinava alla società cedente il ripristino del rapporto di lavoro. Quest'ultima, tuttavia, non vi ottemperava.

Il lavoratore adiva dapprima il Tribunale di Milano e quindi la Corte d'Appello per ottenere, tra altro, il risarcimento del danno nei confronti della società cedente che non l'aveva reintegrato.

La Corte d'Appello ha affermato che, con la sottoscrizione del verbale di conciliazione, il lavoratore aveva liberamente accettato «l'estinzione dell'unico rapporto di lavoro» presso «quel complesso che non è stato ritenuto costituire ramo d'azienda». «Certamente la cessione del ramo d'azienda è stata dichiarata inefficace e [la cedente] condannata al ripristino del rapporto, il che non è avvenuto; tuttavia il detto rapporto è stato autonomamente risolto [...]».

«Va quindi applicato anche al caso di specie [...] il principio di diritto dettato dalla Suprema Corte: "la nullità della cessione di ramo d'azienda produce il diritto al risarcimento del danno a favore del lavoratore che, nonostante la dichiarazione giudiziale di nullità, non sia stato ammesso a riprendere il lavoro nell'impresa cedente. Questo diritto tuttavia non sussiste qualora il la-

voratore abbia accettato l'estinzione dell'unico rapporto di lavoro, di fatto proseguito con l'impresa cessionaria, sottoscrivendo insieme a quest'ultima un verbale di messa in mobilità"».

Per tali ragioni, la Corte d'Appello ha ritenuto il rapporto di lavoro risolto e ha rigettato la domanda del lavoratore volta a ottenere il risarcimento del danno.

## CREDITI DI LAVORO NEL CONTRATTO DI APPALTO

### Lavoro – Contratto di appalto – Responsabilità solidale di committente e appaltatore – Assegnazione del lavoratore all'appalto – Mancata prova – Insussistenza

Nel contratto d'appalto, il lavoratore che invoca la responsabilità solidale di committente e appaltatore per i propri crediti retributivi deve provare di essere addetto all'esecuzione dell'appalto. La prova dell'esistenza del contratto d'appalto, infatti, non è sufficiente.

¶ Corte d'Appello di Milano 2 marzo 2019, n. 322 - Pres. Dott. Giovanni Picciau; Est. Dott.ssa Daniela Macaluso nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2688/2017

#### Nota

Alcune lavoratrici operavano nell'ambito di un appalto di pulizie.

Le lavoratrici agivano in giudizio per ottenere il pagamento di alcuni crediti retributivi sia nei confronti della società datrice di lavoro (una società subappaltatrice), sia nei confronti delle società committente e appaltatrice.

Il Tribunale negava la sussistenza della responsabilità solidale.

La Corte d'Appello ha preliminarmente richiamato l'art. 1676 Cod. civ. in base al quale il lavoratore può ottenere dal committente quanto dovutogli dall'appaltatore nei limiti dell'eventuale debito residuo del primo e l'art. 29, D.Lgs. n. 276/2003, posto a garanzia delle retribuzioni dei lavoratori impiegati nell'appalto. Subito dopo, la Corte ha tuttavia precisato che per invocare la responsabilità solidale di committente e appaltatore il lavoratore deve provare di essere stato addetto all'esecuzione dell'appalto: «non basta perciò l'esistenza del contratto di appalto [...] [ma] occorre [...] l'ulteriore prova dell'assegnazione del lavoratore all'appalto» medesimo.

Nel caso di specie, le lavoratrici non avevano fornito ta-

le prova: non erano stati prodotti i contratti di lavoro; né era stato dimostrato se esse avessero sempre e solo lavorato nell'esecuzione dell'appalto. Le sole buste paga prodotte, infatti, non erano idonee a dimostrare il luogo della prestazione né in quale misura e per quanto tempo vi avessero operato. La Corte d'Appello ha dunque ritenuto che le lavoratrici non potessero invocare la responsabilità solidale restando il loro credito a carico della sola datrice di lavoro.

## LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER GIUSTA CAUSA

### Lavoro – Licenziamento disciplinare per giusta causa – Contestazione disciplinare – Generica – Illegittimo

La contestazione disciplinare deve consentire al lavoratore una difesa immediata. La contestazione disciplinare deve essere sufficientemente specifica e fornire altresì tutte le indicazioni necessarie a individuare possibili violazioni nel rapporto di lavoro.

¶ Corte d'Appello di Milano 28 febbraio 2019, n. 343 - Pres. Dott.ssa Laura Trogni; Est. Dott.ssa Benedetta Pattumelli nel gravame su: Tribunale di Busto Arsizio, sentenza n. 211/2017

#### Nota

Una lavoratrice veniva licenziata per giusta causa per aver distratto alcune somme della società datrice di lavoro mediante prelievi con carta di credito della società. La lavoratrice impugnava il licenziamento dinnanzi al Tribunale di Milano. Il Tribunale dichiarava il licenziamento illegittimo per genericità della contestazione disciplinare pur in assenza di un'apposita doglianza di parte ricorrente. Infatti: «la nullità di una sanzione disciplinare per violazione del procedimento finalizzato alla sua irrogazione [...] rientra tra quelle c.d. di protezione poiché ha natura inderogabile ed è posta a tutela del contraente più debole del rapporto, vale a dire il lavoratore, sicché è rilevabile d'ufficio». Avverso tale sentenza proponeva appello la società.

La Corte d'Appello ha affermato che la contestazione disciplinare si limitava «a compiere un generico riferimento ad una serie di movimenti bancari estranei all'attività della [...] azienda per non meglio precisati importi» e a fornire «un'elencazione indicativa e non esaustiva dei beneficiari dei più significativi pagamenti». Trattandosi di movimenti bancari, ha proseguito la Corte, «il difetto di specifica menzione delle date, delle

modalità, dei destinatari e degli importi delle operazioni oggetto di addebito precludeva [...] alla lavoratrice la predisposizione di un'adeguata difesa».

«[...] è noto al riguardo come, secondo la costante e condivisibile giurisprudenza di legittimità, condivisa da questa Corte, la contestazione disciplinare è imposta dalla legge proprio allo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa dalle accuse rivoltegli. Occorre, pertanto, che essa sia sufficientemente specifica ed, in particolare, che fornisca tutte le indicazioni occorrenti ad individuare - nella loro materialità - i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato violazioni dei doveri nascenti dal rapporto in atto con il proprio dipendente. In tal senso si è ripetutamente pronunciata la Corte di Cassazione, affermando che: "la previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. [...] Per tale ragione, la Corte di Cassazione ha condivisibilmente escluso che possano considerarsi quali idonei presupposti del licenziamento disciplinare fatti genericamente descritti, restando l'accertamento giudiziale limitato ai soli addebiti oggetto di contestazione specifica».

La Corte d'Appello ha ritenuto il licenziamento per giusta causa illegittimo.

## LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E VERIFICA DELLA GRAVITÀ DELLA CONDOTTA

### Lavoro – Giusta causa di licenziamento – Verifica giudiziale della gravità della condotta – Insussistente

In tema di licenziamento per giusta causa, la condotta disciplinarmente rilevante dev'essere valutata alla luce del contesto complessivo in cui avviene. Pur a fronte di un fatto astrattamente grave, non può escludersi che una serie di circostanze, soggettive od oggettive, escludano l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa.

¶ Corte d'Appello di Milano, 14 febbraio 2019, n. 344 Pres. Dott. Giovanni Picciau; nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2571/2018

**Nota**

Una lavoratrice veniva licenziata per giusta causa per avere eseguito erroneamente alcuni inventari di magazzino.

La lavoratrice impugnava il licenziamento dinnanzi al Tribunale di Milano. Il Tribunale riteneva il licenziamento legittimo anche in ragione del fatto che il CCNL applicato dalla società sanzionava le «gravi infrazioni ai doveri di ufficio e di conservazione diligente delle merci» con il licenziamento.

La Corte d'Appello ha affermato che l'art. 18, Statuto, «prevede una graduazione delle ipotesi di illegittimità della sanzione espulsiva dettata da motivi disciplinari, facendo corrispondere a quelle di maggiore evidenza la sanzione della reintegrazione e limitando la tutela risarcitoria alla ipotesi di difetto di proporzionalità che non risulti dalle previsioni del contratto collettivo. La condotta disciplinarmente rilevante dev'essere perciò collocata nel contesto complessivo in cui è avvenuta e possono emergere una serie di circostanze, soggettive od oggettive, che consentano al giudice di escludere, in concreto e pur a fronte di un fatto astrattamente grave, l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e quindi determinino una sproporzione tra la condotta così come effettivamente realizzata ed il licenziamento».

La Corte d'Appello ha osservato che le difformità inventariali, pur astrattamente sanzionabili con il licenziamento ai sensi del CCNL, erano di fatto esigue e ha ritenuto il licenziamento illegittimo con applicazione della tutela di cui all'art. 18, comma 5, Statuto, commisurata in un'indennità risarcitoria pari a 18 mensilità.

---

**LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**
**Lavoro – Giusta causa di licenziamento – Molestie sessuali – Sussistenza**

La giusta causa di licenziamento è integrata da ogni fatto idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, non consentendo la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In tema di molestie sessuali, assume rilevanza anche il ruolo gerarchico dell'autore della condotta.

¶ Corte d'Appello di Milano 19 febbraio 2019, n. 369 Pres. Dott.ssa Laura Trogni; Est. Dott.ssa Laura Trogni nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2549/2018

**Nota**

Un lavoratore veniva licenziato per giusta causa per molestie sessuali nei confronti di una stagista. In sede penale, il lavoratore era condannato per tale reato.

La Corte d'Appello ha ritenuto «i fatti [...] tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro». Ciò, in particolare, anche tenuto conto «della rispettiva posizione lavorativa in cui [il lavoratore], ad detto al ricevimento, pur non essendo un superiore gerarchico [della lavoratrice] in senso strettamente giuridico, era senz'altro in una posizione sovraordinata rispetto [alla lavoratrice], [...] stagista, come tale soggetta al controllo e alla valutazione da parte dei dipendenti che lavoravano con lei alla reception e inevitabilmente in una posizione di soggezione. «Deve inoltre essere considerato», ha precisato la Corte, «che il datore di lavoro [...] deve garantire condizioni di lavoro che non siano lesive della integrità e della dignità della persona». Alla luce di tali argomentazioni, la Corte d'Appello ha confermato la legittimità del licenziamento del lavoratore.

---

**LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DI DIRIGENTE**
**Lavoro – Licenziamento per giusta causa – Dirigente – Omesso controllo sui collaboratori – Legittimo**

Se un lavoratore ha la qualifica di dirigente, gli obblighi di fedeltà, di correttezza e di buona fede sono particolarmente accentuati. Il dirigente è in un rapporto di collaborazione con il datore di lavoro che è diretto e ne è un alter ego.

In presenza di più addebiti, ai fini della sussistenza della giusta causa del licenziamento, può rilevare anche uno solo dei fatti contestati, se di gravità tale da recidere il vincolo fiduciario.

¶ Corte d'Appello di Milano, 13 febbraio 2019, n. 1849 - Pres. Dott.ssa Maria Rosaria Cuomo; Est. Dott.ssa Maria Rosaria Cuomo nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2926/2013

**Nota**

All'esito di un procedimento disciplinare, una dirigente veniva licenziata per non avere impedito ai propri collaboratori di effettuare un'errata imputazione di costi ad un cliente.

La lavoratrice impugnava il licenziamento. Il Tribunale

riteneva che la contestazione disciplinare fosse tardiva per essere intervenuta a oltre un anno rispetto ai fatti (la contestazione disciplinare era del 15 dicembre 2011, mentre i fatti risalivano al 2010) e riteneva il licenziamento illegittimo per essere fondato su una mera «omissione di controllo».

La società adiva quindi la Corte d'Appello.

La Corte d'Appello ha ritenuto che: «come [...] affermato più volte dalla Corte di Cassazione: "... il trascorrere di un periodo di tempo, tra l'esecuzione delle prestazioni ed il momento della loro verifica, rientra nella fisiologia dell'attività di controllo, ancor più in un'organizzazione aziendale complessa. È per questo che, secondo una risalente acquisizione giurisprudenziale di questa Corte, il principio di immediatezza deve intendersi in senso relativo, dovendosi tener conto delle caratteristiche dell'infrazione e della necessità di un margine temporale per il suo accertamento [...]».

Nel merito del licenziamento, la Corte ha ricordato «che gli obblighi di fedeltà, di correttezza e buona fede cui è tenuto il lavoratore subordinato sono particolarmente accentuati nel caso in cui un dipendente abbia la qualifica di dirigente che lo pone in un diretto e stretto rap-

porto di collaborazione con il datore di lavoro del quale è un alter ego. Infatti, come più volte affermato dalla Corte di Cassazione, essendo il lavoro del dirigente caratterizzato dal particolare rapporto fiduciario che lo lega in maniera più o meno penetrante al datore di lavoro in ragione delle mansioni a lui affidate per la realizzazione degli obiettivi aziendali, anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative del datore di lavoro o la deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita dal dirigente possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura di tale rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento [...]. Di talché la verifica della sussistenza anche di uno solo dei fatti contestati, pur nella presenza di più addebiti, purché di gravità tale da recidere il vincolo fiduciario a base del rapporto, può essere sufficiente ai fini della valutazione della sussistenza della giusta causa del licenziamento o della giustificazione dello stesso».

La Corte d'Appello ha ritenuto il licenziamento della lavoratrice legittimo.