

## OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

■ **Corte di Cassazione - Sezione Lavoro**  
**Sentenza n. 17528 del 14 luglio 2017**

**SE LA MOTIVAZIONE POSTA A FONDAMENTO DEL LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE È INESISTENTE VIGE LA REINTEGRA NEL POSTO DI LAVORO**

Nuovamente la Suprema Corte interviene sull'applicabilità della reintegra in luogo del risarcimento indennitario previsto, in caso d'infondatezza del licenziamento, dal riformato Articolo 18 dello "Statuto dei Lavoratori".

Nel confermare una decisione della Corte d'Appello di Venezia, infatti, la Corte di Cassazione ha stabilito che, qualora il motivo su cui poggia il licenziamento di un dipendente si riveli giuridicamente inesistente, il recesso del datore di lavoro sarà nullo e di conseguenza, senza alcuna alternativa, dovrà disporsi la reintegra del lavoratore nella posizione da lui occupata.

La Corte, nel caso in specie, ha inteso sottolineare la netta differenza tra licenziamento totalmente privo di giusta causa o di giustificato motivo, che necessariamente comporterà la tutela reintegratoria (Art. 18, co. 4 Legge 300/1970, come modificato dalla Legge 92/2012), e licenziamento in cui si accerti la carenza unicamente degli estremi del giustificato motivo, nel qual caso interverrà la tutela di tipo indennitario, da 12 a 24 mensilità di retribuzione (Art. 18, co. 5 Legge 300/1970, come modificato dalla Legge 92/2012).

A fronte dell'inesistenza del fatto posto a base del provvedimento espulsivo, il giudice, puntualizza la Cassazione, tenuto conto dei concreti elementi del caso ed escludendo ogni discrezionalità, applicherà la reintegra del lavoratore, stante l'evidente differenza con il caso in cui emerga che il fatto sottostante al licenziamento esista, ma non sia idoneo a concretizzarne il giustificato motivo oggettivo, determinando il solo diritto d'indennizzo.

■ **Corte di Cassazione - Sezione Lavoro**  
**Sentenza n. 17531 del 14 luglio 2017**

**ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL DIPENDENTE "CONTROLLATO A DISTANZA" MEDIANTE L'UTILIZZO DEL BADGE**

Come già recentemente osservato, nei casi in cui l'utilizzo aziendale del "badge" rappresenti un improprio strumento di fatto per il "controllo a distanza" dei lavoratori, è costante orientamento della giurisprudenza sancirne l'illegittimità (v. "Incontri" novembre/dicembre 2016, pag. 16).

Con il provvedimento in esame, la Corte di Cassazione ha infatti confermato quanto deciso in merito dalla Corte d'Appello di Napoli che ha sanzionato, con obbligo di reintegra, l'illegittimo licenziamento di un lavoratore sottoposto a controllo di tipo invasivo, non autorizzato e concordato secondo le norme.

Il datore di lavoro, mediante "badge" elettronico in dotazione ai dipendenti e integrato da un sistema di radiofrequenza, registrava non solo entrate e uscite, ma ogni permesso, pausa o sospensione dell'attività dei lavoratori, realizzando in concreto un controllo a distanza continuo e globale.

La Suprema Corte ha quindi ribadito il principio secondo cui, anche se a vantaggio dei dipendenti, senza però i necessari preventivi accordi o autorizzazioni, la rilevazione dei dati di entrata e di uscita dall'azienda mediante la predisposizione di apparecchiature utilizzabili anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza della prestazione lavorativa, si risolve in una forma d'accertamento in evidente violazione di Legge (Articolo 4 Legge 300/1970, "Statuto dei Lavoratori").

“  
...qualora il motivo  
su cui poggia  
il licenziamento di un  
dipendente si riveli  
giuridicamente  
inesistente, il recesso  
del datore di lavoro  
sarà nullo e... dovrà  
disporsi la reintegra  
del lavoratore...  
”

“  
...senza i necessari  
preventivi accordi  
o autorizzazioni,  
la rilevazione dei dati ...  
utilizzabili anche in  
funzione di controllo...  
si risolve in una forma  
d'accertamento  
in evidente violazione  
di Legge  
”