

Accoglimento totale n. cronol. 75870/2018 del 06/08/2018
RG n.

comunque la legge delega n.183 2014 non aveva previsto (v. art.1, comma 7, lett.C).

E invero, deve osservarsi, da un lato, che il termine "conversione" richiama una figura giuridica che si rinviene sia nell'art.1424 cc (il contratto nullo produce effetti di un contratto diverso, del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma, se si accerta che le parti lo avrebbero voluto se avessero conosciuto la nullità), sia nell'art.32 c.5 legge 183 2010 (contratto a termine nullo perché stipulato in violazione dei requisiti formali e sostanziali per l'apposizione del termine al contratto di lavoro), e che pertanto deve tenersi conto di tale puntualizzazione, contenuta nel dlgs 23/2015, dall'altro, che, a sua volta, la norma della legge delega citata fa riferimento solo alle "nuove assunzioni" per circoscrivere il campo di applicazione del contratto a tutele crescenti.

Tenendo presenti questi due punti, deve dedursene che solo le ipotesi che possano considerarsi realmente nuove assunzioni o le ipotesi di contratti a tempo determinato stipulati prima del 7.3.2015, ma che subiscano una "conversione" in senso tecnico in data successiva al 7.3.2015, per via giudiziale o stragiudiziale, possono ritenersi ricomprese nel campo di applicazione della nuova normativa.

Devono, invece, escludersi tutte le ipotesi di semplice trasformazione, di fatto o con manifestazione esplicita di volontà, del rapporto stipulato in data antecedente il 7.3.2015, intervenuta in modo che questo semplicemente prosegue, senza interruzione, oltre tale data.

Nel caso di specie, il ricorrente è stato assunto il 20.10.2014 per sei mesi, con la precisazione che il rapporto sarebbe cessato il 21.4.2015; il 21.4.2015, il ricorrente riceve la lettera di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto a tempo determinato; la lettera del 21.4.2015 contiene un rinvio, "per quanto in questa sede non espressamente disciplinato", "alla lettera di assunzione", con ciò facendo espressamente riferimento ad una data di inizio del rapporto precedente il 7.3.2015.

Il caso in oggetto, quindi, non rientra tra le ipotesi di nuova assunzione, in quanto non vi è stata una vera e propria nuova assunzione, previa conclusione e chiusura, sotto tutti i profili, del vecchio contratto a tempo



La Cassazione ha più volte precisato che “ Per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare” (v. per tutte (Cass. Sentenza n. 12001 del 08/08/2003).

Sebbene siano state utilizzate, da parte del , espressioni volgari, non è emerso che siano stati posti in essere atteggiamenti aggressivi o che l'offensività fosse in modo specifico diretta nei confronti del (l'espressione “vaffanculo” , utilizzata dal l – come da lui stesso ammesso – può essere intesa anche come sfogo volgare non esplicitamente diretta contro qualcuno) , ma è emerso invece come vi sia stata una alterazione degli animi, che ha riguardato sia il che il e, poiché non è emerso né è stato dedotto che l'utilizzo di tali espressioni fosse comportamento usualmente tenuto dal F. in ufficio, deve dedursi che quello in oggetto sia un comportamento scaturito appunto dal contesto di una situazione sfuggita di mano ai protagonisti della vicenda e certamente non intenzionale.

E' chiaro che si è trattato di un episodio isolato, generato dalla frustrazione del per l'errore fatto e per i rimproveri del , nonché dal risentimento immediato del , il quale evidentemente non ha tenuto conto della buona fede del , incorso in errore, e del suo imbarazzo successivo per l'increscioso episodio.

In tutto questo non è ancora possibile individuare una venuta meno del vincolo fiduciario.

La Cassazione ha precisato , a tali fini, che occorre “ una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto” in quanto emerga il concreto rischio circa la correttezza dei futuri adempimenti.



nell'espletamento delle proprie mansioni e priva di conseguenze dannose per il datore di lavoro e/o per terzi" (v. Cass. Sentenza n. 25608 del 03/12/2014).

Nel caso di specie, appunto di una svista si è trattato, non avendo dapprima il [] compreso quanto gli si stava chiedendo , non avendo saputo dopo prendere una decisione immediata per porre rimedio , mentre era ancora in corso la telefonata di [] (ciò si evince dalle sue deduzioni e anche dal contenuto delle sue giustificazioni, esposte in maniera coerente e compatibile con lo svolgimento dei fatti così come ricostruiti nel loro complesso).

Con riferimento al giustificato motivo soggettivo non appare concretato l'inadempimento di non scarsa rilevanza : si consideri che, da quello che si evince dalle allegazioni delle parti, tra le mansioni di [] vi era l'invio di "report" al [] e che l'errore commesso riguarda, invece, una informazione estemporanea richiestagli dal [] davanti al PC; l'errore commesso potrebbe, dunque, essere stato determinato dalla concitazione del momento e non essere indice di un non corretto adempimento da parte del lavoratore.

Né è stato allegato da parte resistente la sussistenza di uno specifico danno economico scaturente dai fatti contestati.

Ne consegue che deve affermarsi l'insussistenza del fatto contestato, non concretando i fatti storici indicati nella lettera di contestazione né giusta causa né giustificato motivo soggettivo di recesso.

L'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità (v. Cass. Sentenza n. 18418 del 20/09/2016).

L'art. 18 st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, riconosce, al comma 4, la tutela reintegratoria in caso di insussistenza del fatto contestato, nonché nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia sostanzialmente irrilevante sotto il profilo disciplinare o non imputabile al lavoratore. (v. Cass. Sentenza n. 13178 del 25/05/2017).

Il ricorso, quindi, va accolto e va accordata la tutela di cui al comma IV art.18 st.lav. ; alla soccombenza consegue l'obbligo della rifusione delle spese di lite, che si liquidano come in dispositivo.

