

L'Angolo delle Sentenze

Riportiamo una recente sentenza, in cui la Suprema Corte, intervenendo su una decisione dei giudici della Corte di Appello, opera una distinzione sul differente trattamento sanzionatorio che si applica ai permessi sindacali nell'ipotesi di un non corretto utilizzo. La sentenza è la n. 4943 del 20 febbraio 2019 e muove le mosse dall'impugnazione di un licenziamento disciplinare irrogato per avere, il dipendente, nel corso delle 4 giornate di assenza per permessi sindacali, svolto attività ricreative, avulse dalle finalità dei permessi sindacali. La Corte d'Appello, in accoglimento del ricorso dell'interessato, riteneva che detto abuso non dovesse avere conseguenze risolutive sul rapporto di lavoro, potendo unicamente giustificare una trattenuta sulla retribuzione proporzionata alle effettive ore di assenza. Cassazione, al riguardo, precisava che occorre distinguere tra le diverse tipologie di permesso presenti nello Statuto dei Lavoratori: quelli previsti dall'art.23 che riconosce ai dirigenti sindacali delle RSA permessi retribuiti per l'espletamento del mandato e quelli regolati dall'art. 30 che accorda ai componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni sindacali, dei permessi finalizzati a consentire la loro partecipazione alle riunioni degli organi di cui fanno parte. Le due tipologie di permesso secondo i giudici hanno una diversa disciplina, i primi sono funzionali all'espletamento del mandato sindacale e non possono essere oggetto di controllo; dunque sanzionabili, mentre i secondi avendo una finalità specifica, posto che devono essere utilizzati solo per consentire la partecipazione alle suddette riunioni possono essere soggetti a controllo. Ne consegue che l'utilizzo dei permessi ex art. 30 per

finalità diverse, giustifica la cessazione dell'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro che può comminare una sanzione disciplinare al dipendente, la cui assenza è ritenuta mancanza della prestazione per causa al medesimo imputabile. Per quanto concerne gli altri permessi, pur essendo censurabile il comportamento di chi li utilizzi a fini personali, come si è precisato, non danno luogo a conseguenze di tipo sanzionatorio. La seconda sentenza prende a riferimento il demansionamento da cui possa derivare un danno patrimoniale al lavoratore. Con la sentenza, n. 5341 del 2019, Cassazione, infatti, ha precisato che, ai fini del risarcimento del danno patrimoniale da demansionamento, non è sufficiente che ne possa essere derivata una situazione di disagio psichico o emotivo al lavoratore, ma occorre che vi sia stato un effettivo impoverimento delle sue capacità professionali, tale da determinare un'influenza su future chance lavorative. La decisione della Corte segue ad una sentenza della Corte d'Appello di Roma che, rilevando la responsabilità di una azienda per la dequalificazione di un lavoratore, limitava il risarcimento al solo danno morale ed esistenziale, respingendo la richiesta del lavoratore a vedersi riconosciuto anche il danno professionale di natura patrimoniale. Il successivo ricorso alla Suprema Corte verteva sul fatto che la forzata inattività era da considerare di per sé fonte di danno. La Corte assumeva che il danno professionale di natura patrimoniale, può consistere, sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della professionalità di cui il lavoratore era in possesso, che dalla mancata acquisizione di una maggior capacità professionale tale da determinare una perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno. L'interessato è tenuto, in tal caso, a fornire la prova che l'attività, al momento in cui viene meno per un determinato periodo di tempo, è destinata a non evolvere e a perdere i vantaggi ad essa connessi. Stesso discorso per quanto concerne la perdita di chance. Il lavoratore deve provare la

concreta perdita di possibilità occupazionali e di guadagno che avrebbe potuto ottenere nel caso in cui il rapporto di lavoro si fosse svolto regolarmente. La successiva sentenza concerne il trasferimento del lavoratore che presti assistenza ad un familiare disabile. Con la sentenza n. 6150 del 1° marzo 2019 la Corte, confermando il diritto del lavoratore a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio del familiare da assistere, titolare della Legge 104/92, ha precisato che tale diritto, oltre che all'atto dell'assunzione, può essere fatto valere anche successivamente con una richiesta di trasferimento. Tale principio ha una sua logica applicazione se la necessità di assistenza dovesse sorgere in un momento successivo all'assunzione, ma secondo la Corte può essere esercitato anche se, pur sussistendo al momento dell'assunzione, venga fatto valere in un momento successivo. Nel caso di specie l'azienda aveva negato il trasferimento, sostenendo che, quanto disposto dall'art. 33, 5° comma della Legge 104, trovasse applicazione solo in caso di prima scelta della sede lavorativa e non nell'ipotesi di richieste di trasferimento successive. La Corte confermava la priorità del diritto del lavoratore che assista con continuità il parente o l'affine entro il terzo grado in stato di handicap di scegliere, ove possibile la sede di lavoro più vicina al domicilio del disabile, e tale diritto può essere esercitato sempre se sussistono le condizioni previste dalla legge. Tale decisione assume una rilevanza fondamentale per far riconsiderare situazioni in cui l'azienda abbia respinto richieste di trasferimento, assumendo la loro strumentalità e pretestuosità. Con sentenza n. 3896/2019 la Cassazione afferma che il potere di infliggere sanzioni disciplinari e di proporzionarle rispetto alla gravità dell'illecito contestato, nei limiti e secondo i criteri stabiliti dal CCNL di categoria, spetta esclusivamente al datore di lavoro, rientrando nel più ampio potere di organizzazione dell'impresa che è “ espressione della libertà di iniziativa economica garantita

dall'art. 41 della Costituzione". Nel caso di specie il Tribunale aveva riformato l'entità della sanzione, riducendola, a seguito del ricorso di alcuni lavoratori. La Corte d'Appello riformava la sentenza di 1° grado, stabilendo che esula dai poteri del giudice ridurre la sanzione sproporzionata. Cassazione confermava tale decisione, stabilendo che è precluso al giudice, chiamato a decidere circa la legittimità di una sanzione irrogata, di procedere ad una rideterminazione della stessa. La Corte precisava che tale principio conosce solo due eccezioni: la prima si manifesta nell'ipotesi in cui l'imprenditore abbia superato il massimo edittale; la seconda nell'ipotesi che sia lo stesso datore di lavoro, costituendosi nel giudizio di annullamento, a chiederne la riduzione. In tal caso non si tocca l'autonomia dell'imprenditore, ma si adegua la decisione al nuovo giudizio valutativo che il datore di lavoro ha fatto con riferimento alla medesima sanzione. Riportiamo infine la sentenza n. 1499 del 2019, con cui la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore al quale era stato offerto di trasformare il rapporto di lavoro a part time al fine di evitare il licenziamento per soppressione del suo posto di lavoro. La proposta di trasformazione, formulata prima che venisse intimato il licenziamento e rifiutata dall'interessato, costituiva prova del tentativo di repechage posto in essere dalla azienda. Nel caso di specie si era accertata la mancanza di un eventuale intento fraudolento dell'azienda nel recedere dal rapporto per sostituire il lavoratore licenziato con un altro che era stato assunto successivamente. Tale assunzione, infatti, era avvenuta dopo un anno dal suddetto licenziamento ed era stata posta in essere per la sostituzione di un altro dipendente cessato che svolgeva mansioni diverse da quelle del lavoratore licenziato.