

Riportiamo alcune sentenze della Cassazione di recente emanazione concernenti i licenziamenti collettivi; il trasferimento del lavoratore che assista un familiare affetto da handicap grave; il licenziamento di dipendente inabile e il rispetto delle fasce di reperibilità in malattia. La sentenza n. 27501/2019, si riferisce ai **licenziamenti collettivi**, e all'applicazione della tutela reintegratoria, prevista dall'art. 18, 4° comma, L. 300/70. La Corte ha stabilito che, nel caso in cui la comunicazione preventiva, di cui all'art. 4 della legge 223/91 sui licenziamenti collettivi, non contenga l'indicazione delle modalità relative ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, il provvedimento è soggetto ad annullamento se venga, altresì, accertata l'illegittima applicazione di detti criteri. Ne consegue la condanna alla reintegrazione e al pagamento di una indennità risarcitoria, non superiore alle 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori, oneri contributivi e previdenziali. Nel caso di specie, l'azienda aveva scelto chi licenziare, senza concordare, preliminarmente, con il Sindacato, le modalità con cui erano stati scelti i dipendenti e le modalità non erano state altresì oggetto della successiva comunicazione al Sindacato, di cui al predetto art. 4. Con sentenza n. 26603 del 2019 la Corte ha stabilito che, per poter valutare **il diritto di un lavoratore al trasferimento per assistere un familiare disabile**, occorre fare riferimento a situazioni da cui si determina in maniera oggettiva e sostanziale l'effettiva esigenza dell'avvicinamento al domicilio dell'assistito. Nel caso esaminato Cassazione, confermando il giudizio espresso dalla Corte di Appello, ha determinato come, la necessità dell'avvicinamento, desumibile dalla condotta dell'interessata che aveva fatto ricorso a tutte le tipologie di assenza, per assistere il familiare e per un periodo di oltre 2 anni, rinunciando anche alla retribuzione, era prova dell'effettiva necessità dell'assistenza. Il suo diritto rientrava a pieno titolo nella corretta applicazione del precetto, di cui al comma 5 dell'art. 33, della legge 104/92, che prevede il diritto del lavoratore di scegliere "ove possibile" la sede lavorativa più vicina al domicilio del familiare da assistere. La Corte con sentenza n. 29289/2019 si è occupata del **licenziamento collegato ad una patologia invalidante** e se potesse avere natura di licenziamento discriminatorio quello che trovi causa da una

malattia a lungo decorso. La Corte nel trattare la materia, è partita dalla considerazione che la malattia a lungo decorso sia assimilabile a una disabilità. La sentenza è di fondamentale importanza, sia per la particolare rilevanza del tema trattato, sia perché, nella decisione, per la prima volta, viene considerato discriminatorio, quindi illegittimo, il licenziamento di lavoratori affetti da una patologia di lunga durata. Tale patologia viene, pertanto, assimilata a una disabilità e il datore di lavoro, per poter licenziare chi ha una malattia invalidante che determina l'impossibilità a svolgere le mansioni cui era adibito, ha l'onere di dimostrare che il medesimo non possa essere sostituito e che non vi siano mansioni o attività che l'interessato possa svolgere compatibilmente con la sua disabilità. Il recesso datoriale, per giustificato motivo oggettivo, è pertanto ammesso solo se non sia stato possibile il c.d. *repechage*, con adibizione ad altre mansioni compatibili con la disabilità. A tale riguardo si rammenta, come alla luce della normativa introdotta con il c.d. Jobs Act, il licenziamento discriminatorio è nullo e impone la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno subito. In caso di giudizio, spetta al dipendente dimostrare, sia la malattia invalidante che il trattamento discriminatorio subito. Con l'occasione, si ritiene utile un approfondimento sulla nozione di malattia invalidante, rammentando che la Corte di Giustizia della U. E., con una direttiva del 1978, ha vietato il licenziamento fondato sull'handicap del dipendente che possa essere divenuto inidoneo alle mansioni svolte. La nozione di handicap presa in considerazione dalla U.E., si riferisce ad una limitazione connessa a menomazioni fisiche o mentali che possano ostacolare la piena partecipazione dell'interessato alla vita professionale, anche per colpa di barriere di diversa natura. Il fine di una definizione così ampia è quello di garantire la parità di trattamento sui luoghi di lavoro, evitando licenziamenti che trovino causa nella disabilità, nella quale rientra la malattia di lunga durata se è penalizzante dell'integrazione socio-lavorativa del lavoratore. **In tema di malattia** riportiamo la sentenza n. 24492/2019: Cassazione ha confermato il licenziamento comminato dalla Corte di Appello, stabilendo che l'assenza alla visita fiscale è giustificata unicamente nell'ipotesi in cui via sia un nesso tra l'assenza alla visita e il momento in cui si sia determinata l'urgenza di assentarsi da casa. Nel caso di specie la visita fiscale era avvenuta alle ore 11,35 e l'interessato, a giustificato motivo dell'assenza,

affermava che aveva dovuto accompagnare il figlio in ospedale, per un ricovero convenuto la notte precedente, allorquando si era recato con il figlio al pronto soccorso. La Corte di Appello riteneva ingiustificato il motivo addotto, sul presupposto che, solo un ricovero urgente in orario coincidente con le fasce di reperibilità, avrebbe giustificato l'assenza. Cassazione confermava la decisione, assumendo che “ il giustificato motivo di esonero dall'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità, sussiste solo se si è verificata una improvvisa e cogente situazione di necessità che renda indifferibile l'uscita dal proprio domicilio”. L'urgenza, poteva, infatti, riscontrarsi durante la notte, con l'accesso al pronto soccorso, non quando il ricovero è avvenuto e che poteva essere effettuato fuori dalle fasce di reperibilità. Cassazione con sentenza n. 21672/2019 ha stabilito che, nelle realtà aziendali complesse l'assunzione di lavoratori con contratto a termine, per ragioni sostitutive, può considerarsi lecita anche se il contratto non contenga il nome del dipendente sostituito e la causale di assenza. La Corte nelle aziende complesse, per ragioni organizzative, territoriali e per numero di funzioni e dipendenti, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, l'apposizione del termine è lecito se l'esigenza di sostituzione di lavoratori assenti, enunciata nella causale, che da sola sarebbe insufficiente, sia integrata dall'indicazioni di elementi ulteriori (ambito territoriale di riferimento, luogo dove deve essere effettuata la prestazione lavorativa, mansioni dei lavoratori sostituiti e il diritto dei medesimi alla conservazione del posto di lavoro). L'unica condizione è che i menzionati elementi, consentano di stabilire il numero di lavoratori da sostituire, anche se non vengano identificati per nome.