



ARGOMENTO

Ammissa la richiesta di trasferimento ad una sede più vicina al familiare disabile da assistere presentata anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro

Il diritto del lavoratore ad essere trasferito in una sede di lavoro più vicina al disabile da assistere va riconosciuto anche se la domanda non perviene al momento dell'instaurazione del rapporto ma in una fase successiva. Nella sentenza n. 292/2014, la Corte d'Appello di Milano sottolinea anche che la nuova formulazione dell'art. 33, co. 5 della legge n. 104/92 non richiede più il requisito della continuità e dell'esclusività dell'assistenza al familiare disabile. La decisione del giudice di gravame viene fatta propria dalla Corte di Cassazione la quale ribadisce il diritto del lavoratore pubblico o privato a scegliere la sede più vicina al domicilio del familiare da assistere. La scelta, anche per situazioni già esistenti, non prevede un momento preciso o un limite entro cui deve essere espressa, *potendo avvenire sia all'inizio del rapporto sia in qualsiasi momento successivo*.

La *ratio* della norma è infatti quella di favorire l'assistenza al parente o affine handicappato, ed è irrilevante a tal fine, se l'esigenza sorge nel corso del rapporto o sia presente all'epoca dell'inizio del rapporto stesso.

Assistenza permanente, continua e globale

Tale interpretazione si impone, a maggior ragione, dopo le modifiche introdotte con la Legge n. 53 del 2000, che ha eliminato, appunto, il requisito della convivenza tra il lavoratore e il familiare handicappato, e poi con la

Legge n. 183 del 2010 che ha eliminato i requisiti della "continuità ed esclusività" dell'assistenza. "Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede", tale disposizione non contiene un espresso e specifico riferimento alla scelta iniziale della sede di lavoro e risulta quindi applicabile anche alla scelta della sede di lavoro fatta nel corso del rapporto, attraverso la domanda di trasferimento. Pertanto, al lavoratore è riconosciuto il diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere anche se non già assistita al momento dell'assunzione.

Diritto all'assistenza

Il diritto all'assistenza e al trasferimento è un diritto condizionato (*ove possibile*, dice la norma) e deve essere bilanciato con l'interesse datoriale alla vantaggiosa organizzazione aziendale.

Tuttavia le esigenze tecniche, organizzative e produttive contrarie al trasferimento del lavoratore devono essere allegare e comprovate ed essere soprattutto effettive, ossia deve essere esclusa la possibilità che possano essere soddisfatte con modalità alternative che non siano di ostacolo al diritto all'assistenza del disabile.

Cass., sez. Lavoro,
7 marzo 2019, n. 6150

AUTORE
SILVANA PAGELLA
Consulente del Lavoro in Milano
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano



ARGOMENTO

Guarigione ritardata per lo svolgimento di attività lavorativa pesante durante l'assenza per infortunio: legittimo il licenziamento

La Corte d' Appello di Napoli, confermando la decisione del giudice di primo grado, aveva dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che durante il periodo di assenza per infortunio svolgeva, come dimostrato da indagine investigativa disposta dalla società, attività lavorativa pesante, consistita nella guida di automezzi e in operazioni di carico/scarico, tale da compromettere o ritardare la guarigione. Il comportamento addebitato era da ritenersi di gravità tale da giustificare il recesso datoriale, anche in difetto di previsione del Ccnl o del codice disciplinare.

Il lavoratore impugnava la sentenza davanti alla Suprema Corte sulla base, fra gli altri, dei seguenti motivi:

1. Violazione e falsa applicazione degli artt. 115 c.p.c., 2697 c.c. e art. 5, L. n. 604/1966, nonché dell'art. 24 Cost., per aver ritenuto accertati i fatti descritti nella relazione investigativa prodotta dalla società sebbene essa, in quanto documento di parte, non avesse *ex se* efficacia probatoria.
2. Violazione e falsa applicazione degli artt. 2119, 2106, 1175, 1375 e 1455 c.c. e art. 70 Ccnl. Industria Alimentare, per aver trascurato di ricercare ed accertare i fatti che dimostrassero concretamente e non solo in astratto, la danosità del comportamento addebitato.

Pronunciamento della Corte di Cassazione
La Corte rigetta il ricorso dichiarando:

- Inammissibile il primo motivo, non profilandosi né la violazione dell'art. 2697 c.c., configurabile solo laddove il giudice attribuisca l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne era onerata e non invece laddove, come nel caso in esame, oggetto di censura sia la valutazione che il giudice abbia svolto delle prove proposte dalle parti, né la violazione dell'art. 115 c.p.c., che non può essere dedotta come vizio di legittimità in riferimento all'apprezzamento delle risultanze probatorie operato dal giudice di merito.
- Infondato il secondo motivo in quanto, come da orientamento della Suprema Corte, lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente durante la malattia configura non solo la violazione degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, nonché quelli generali di correttezza e buona fede, ma anche la possibilità di pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio.

Il ricorrente è condannato al pagamento delle spese del giudizio, sussistendo inoltre i presupposti per il versamento da parte dello stesso dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

Cass., sez. Lavoro,
19 marzo 2019, n. 7641

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

La sanzione disciplinare è illegittima quando non comunicata anticipatamente al lavoratore

La sanzione disciplinare inflitta al lavoratore ma non comunicatagli anticipatamente è da ritenersi illegittima: è quanto determinato dalla Corte di Cassazione che con l'ordinanza n. 7306/19 ha respinto il ricorso del datore di lavoro nei confronti

della sentenza espressa in secondo grado. Nella fattispecie in esame il lavoratore dipendente si vedeva inflitta una sanzione disciplinare pari a dieci giorni di sospensione dal servizio, irrogati dalla parte datoriale a causa dell'assenza ingiustificata dal luogo di

Cass., sez. Lavoro,
14 marzo 2019, n. 7306

AUTORE
ANDREA DI NINO
Consulente del Lavoro in Milano





lavoro per un periodo di otto giorni.

Il datore di lavoro, nell'impugnare la sentenza di secondo grado a lui avversa, asseriva come esista un vero e proprio obbligo, da parte del lavoratore subordinato, di ricevere sul posto di lavoro e in corso di orario lavorativo le comunicazioni datoriali, tant'è che il relativo rifiuto comporta comunque che la comunicazione si ritenga regolarmente avvenuta.

Nell'esame dei fatti di causa, emergeva come non fosse presente alcuna prova che – da parte del datore di lavoro o di suo delegato – fosse avvenuto un tentativo di consegna al dipendente della lettera contenente la sanzione nei suoi confronti. Si rilevava, piuttosto, come detto tentativo si sia concretato solo in un secondo momento (il 21/07/2001), mediante lettera notificata per il tramite dell'ufficiale giudiziario, ad un mese di distanza dai fatti risalenti al 21/06/2001 e dall'ormai avvenuta irrogazione sanzionatoria.

Emergeva inoltre come il contenuto della

busta contenente la lettera neppure fu aperto da parte dell'addetto alla consegna, venendo dunque meno la certezza della natura della comunicazione di cui il lavoratore era destinatario, anche in virtù delle varie e diverse contestazioni disciplinari e sanzioni di cui lo stesso era destinatario.

In sede di Corte distrettuale si determinava, infine, come la sanzione comminata dalla società fosse per giunta sproporzionata: i giorni di assenza ingiustificata conteggiati dalla parte datoriale non consideravano infatti che da essi erano da escludere il giorno di Pasqua e il lunedì in *Albis*, in quanto giorni festivi. Ai sensi dell'art. 54 del Ccnl vigente all'epoca dei fatti, invero, le assenze ingiustificate da tre a sei giorni sono da sanzionarsi mediante sospensione dal servizio fino a quattro giorni.

Giunte le parti in Cassazione, la Suprema Corte rigettava il ricorso del datore di lavoro, condannandolo al pagamento delle relative spese.