

Sentenze



ARGOMENTO

Svolgere un'altra attività lavorativa durante lo stato di malattia costituisce violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà, correttezza e buona fede, e giustifica il licenziamento disciplinare



Cass., sez. Lavoro, 30 luglio 2024, n. 21351

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano

La Suprema Corte viene investita della richiesta di riesame del giudizio di appello, che ha confermato la legittimità del licenziamento del lavoratore.

Il lavoratore era stato licenziato a seguito di contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro, che lo aveva trovato a svolgere attività lavorativa in un maneggio durante la sua assenza dal lavoro per infortunio. A seguito della predetta attività, aveva subito un aggravamento dell'infortunio che comportava un intervento chirurgico al polso e il relativo protrarsi della richiesta di stato invalidante temporaneo nei confronti del datore di lavoro. Il giudice di appello aveva confermato il giudizio di primo grado sulla legittimità del licenziamento, ritenendo che il licenziamento disciplinare fosse stato comminato non tanto per l'avvenuto aggravamento dello stato di salute oppure per il ritardo della guarigione bensì per l'incompatibilità dei comportamenti tenuti con colpa grave dal lavoratore, di per sé idonei a pregiudicare un recupero. Riteneva inoltre che la condotta del lavoratore, pro-

tratta per un lungo periodo di tempo, oltre due mesi, e caratterizzata da inescusabile negligenza e noncuranza nei confronti del proprio lavoro, stante l'idoneità lesiva delle attività svolte, integrasse una giusta causa di recesso.

Il ricorso agli Ermellini, presentato su tre motivi dal lavoratore, viene rigettato. Per il primo motivo di ricorso, viene adottata la violazione o falsa applicazione del principio di immutabilità del fatto contestato, con riferimento al contenuto della lettera di contestazione disciplinare, sulla base di un giudizio *ex post* chiaramente espresso nella lettera di contestazione disciplinare, mentre la sentenza impugnata ha considerato quale fatto contestato lo svolgimento di attività incompatibile con lo stato di salute, secondo un giudizio *ex ante*.

Il secondo motivo di ricorso denuncia, in via subordinata, l'errata interpretazione in relazione al principio secondo cui il giudizio *ex ante* deve tenere conto della natura della patologia derivante dall'infortunio riconosciuto dall'Inail, nel caso specifico, della impossibi- ➤



Sentenze

lità di guarire senza l'intervento chirurgico programmato già prima che il lavoratore svolgesse le attività che ne avrebbero compromesso la guarigione, sulla base delle circostanze del caso concreto. Il terzo motivo del ricorso sostiene che la sanzione risulta non proporzionale, anche con riferimento all'addebito relativo all'aver potenzialmente compromesso la guarigione.

Il primo motivo, viene considerato infondato: ribadiscono ancora gli Ermellini che l'interpretazione di un atto negoziale, a cui sono equiparati gli atti unilaterali, è tipico accertamento in fatto riservato al giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità, se non nell'ipotesi di violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale o di motivazione inidonea a consentire la ricostruzione dell'*iter* logico della decisione. La Corte di merito ha interpretato la lettera di contestazione disciplinare ritenendo che fosse addebitato al dipendente non tanto l'avvenuto aggravamento del proprio stato di salute oppure il ritardo della guarigione, bensì la vera e propria incompatibilità dei comportamenti tenuti con colpa grave dall'odierno reclamante, i quali di per sé erano idonei a pregiudicare un recupero, anche se poi ciò non è avvenuto e ha quindi ritenuto l'addebito mosso come relativo allo svolgimento di attività potenzialmente idonea, secondo un giudizio *ex ante*, a pregiudicare o ritardare la guarigione. La pretesa del lavoratore, di una diversa lettura della contestazione, fa leva sulla espressione ivi contenuta, secondo cui il lavoratore avrebbe pregiudicato notevolmente il raggiungimento del recupero, che si assume significativa di un giudizio *ex post* sui concreti effetti negativi del comportamento addebitato. Tale lettura alternativa è costretta a sminuire e a svilire il contenuto di altre espressioni, evidentemente considerate più pregnanti dai giudici di merito, ed esattamente quelle che sottolineano il carattere "incompatibile" delle attività svolte con il "dichiarato stato di salute" e il "contrasto con la finalità di recupero

dell'integrità psico-fisica propria del periodo di infortunio riconosciuto". In base ai principi di diritto sopra richiamati, la giustapposizione delle diverse letture, ciascuna incentrata sulla valorizzazione di alcune locuzioni a scapito di altre, è sufficiente a far escludere la violazione dei canoni ermeneutici e, quale logica conseguenza, anche del principio di immutabilità della contestazione disciplinare.

Il secondo motivo è infondato perché se è vero che il lavoratore assente per malattia, legittimamente non effettua la prestazione lavorativa, non per questo deve astenersi da ogni altra attività, quale in ipotesi attività ludica o di intrattenimento; tuttavia quest'ultima non solo deve essere compatibile con lo stato di malattia, ma deve essere altresì svolta in modo conforme all'obbligo di correttezza e buona fede, gravante sul lavoratore, di adottare ogni cautela idonea perché cessi lo stato di malattia con conseguente recupero dell'idoneità al lavoro e dunque, ha correttamente interpretato la Corte di Appello i principi di diritto ritenendo che la natura della patologia e l'attività esterna al rapporto di lavoro, protratta per un lungo periodo di tempo, orientassero per l'accertamento di un inadempimento contrattuale.

L'infondatezza del terzo motivo è direttamente derivante dalla corretta interpretazione della Corte di Appello. Sostengono gli Ermellini che la Corte d'Appello si è attenuta ai canoni giurisprudenziali attraverso cui sono state definite le nozioni legali di giusta causa e di proporzionalità della misura espulsiva, ed ha motivatamente valutato la gravità dell'infrazione, in particolare sottolineando la "inescusabile negligenza e noncuranza nei confronti del proprio lavoro, stante l'idoneità lesiva delle attività svolte" trattandosi di comportamenti che "a causa della loro ripetizione costante nel tempo e per un lungo periodo" esprimevano una grave violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza idonea a far venire meno la fiducia del datore di lavoro nei successivi adempimenti.



Superamento del periodo di comporto per infortunio in itinere: diritto alla conservazione del posto e mancata inclusione nei calcoli

Cass., sez. Lavoro, 30 luglio 2024 n. 21242

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

La sentenza della Cassazione in commento riguarda il caso di un lavoratore licenziato per superamento del periodo di comporto, ossia il tempo massimo entro cui un dipendente può assentarsi per malattia senza perdere il posto, dopo essere stato assente per 391 giorni. La Corte d'Appello di Milano aveva respinto il reclamo del lavoratore, confermando il licenziamento.

Il lavoratore ha fatto ricorso in Cassazione, sostenendo che i giorni di assenza per un infortunio *in itinere* (cioè un incidente avvenuto nel percorso casa-lavoro) non dovessero essere conteggiati ai fini del comporto, secondo quanto previsto dall'art. 50 del contratto collettivo applicato al lavoratore che espressamente escludeva l'infortunio dal calcolo del comporto per sommatoria ai fini del superamento dei limiti temporali di conservazione del posto.

La Cassazione, dopo aver affermato che le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal

periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.* (Cass. 15972 del 2017; Cass. n. 5413 del 2003 cit.), ha accolto il ricorso del lavoratore perché *nessuna norma imperativa vieta che disposizioni collettive escludano dal computo delle assenze ai fini del periodo di comporto, cui fa riferimento l'articolo 2110 c.c., quelle dovute a infortuni sul lavoro o malattie professionali, nè tale esclusione - che è ragionevole e conforme al principio di non porre a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata - incontra limiti nella stessa disposizione, che, come lascia ampia libertà all'autonomia delle parti nella determinazione di tale periodo, così non può intendersi preclusiva di una delle forme di uso di tale libertà, quale è quella di delineare la sfera di rilevanza delle malattie secondo il loro genere e la loro genesi.* Pertanto, essendoci una norma contrattuale specifica che esclude l'infortunio sul lavoro dal computo, la Cassazione ha annullato la sentenza della Corte d'Appello, ordinando un nuovo esame del caso e regolazione delle spese.

Licenziamento per abuso delle ore di permesso ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992

Cass., Civile, Ord. sez. Lavoro, 8 agosto 2024 n. 22523

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia

La vicenda riguarda la contestazione del licenziamento per giusta causa che una società ha comminato ad un proprio dipendente per abuso dei permessi *ex art. 33, co. 3, L. n. 104/1992*.

Il tribunale di Reggio Emilia in primo grado ha ritenuto illegittimo il licenziamento e suc-

cessivamente la Corte di Appello di Bologna ne ha confermato l'illegittimità rilevando che il lavoratore ha utilizzato la maggior parte delle ore coincidenti con l'orario lavorativo proprio per l'assistenza al familiare bisognoso. I piccoli discostamenti tra l'orario del congedo ed il tempo dedicato all'assistenza sono stati consi- ➤



Sentenze

derati irrilevanti, tanto che la Corte ha sottolineato che le esigenze di accudimento del disabile sono comunque prioritarie e non possono essere piegate per adattarsi ai permessi.

La società ha comunque deciso di ricorrere alla Corte di Cassazione per tre motivi:

- contestando l'affermazione che non sia necessaria una perfetta coincidenza tra orario dei permessi ed assistenza, verrebbe violato l'art. 33, comma 3 della L. n. 104/1992;

- utilizzando le testimonianze *de relato* (testimonianza indiretta perché il testimone narra di un fatto che egli non ha percepito direttamente ma che dichiara aver appreso da un altro soggetto) verrebbero violati gli artt. 115 e 116 c.p.c. e gli artt. 2697 e 2712 c.c.;

- contestando la valutazione della condotta del lavoratore verrebbe violato l'art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300/1970 e gli artt. 2106 e 2119 c.c.

Questi tre motivi di ricorso si basano e trovano conferma su altrettanti tre principi giurisprudenziali:

- il comportamento del lavoratore che non utilizza il permesso per l'assistenza del familiare disabile integra un **abuso di diritto**;

- questa condotta priva il datore di lavoro della prestazione lavorativa e comporta **la violazione dell'affidamento** riposto nel dipendente;

- questo atteggiamento costituisce un'**indebita percezione** dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale nei confronti dell'Ente di previdenza.

La Corte di Cassazione ha dichiarato il ricorso parzialmente inammissibile confermando l'orientamento precedentemente espresso dalla Corte d'Appello in materia di abuso dei permessi e ritenendo infondata la parte restante del ricorso.

La Suprema Corte ha ribadito in sentenza che non può sindacare nel merito essendo la sua valutazione limitata al controllo di legittimità, appartiene infatti al Giudice di merito verificare la concreta condotta del lavoratore valutando se l'esercizio del diritto dei permessi sia conforme o meno alla natura e alla finalità del congedo.

La Corte Costituzionale pertanto ha ritenuto che la sentenza d'appello fosse conforme alla propria giurisprudenza consolidata in tema di condotte abusive; essendo però stato accertato che la maggior parte del tempo dei permessi fosse stata dedicata all'assistenza o comunque ad attività collegabili ad essa, la richiesta di rivalutare i fatti proposta dalla Società ricorrente è stata considerata inammissibile in sede di legittimità. Il nesso causale diretto fra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile è un elemento essenziale della fattispecie, nesso che non va inteso in modo rigido tale da imporre il sacrificio totale delle esigenze personali del lavoratore. Si ribadisce pertanto che è richiesta una chiara funzionalizzazione del tempo liberato alla soddisfazione dei bisogni della persona disabile.

Con questa sentenza la Corte di Cassazione ha cercato di bilanciare i diritti del lavoratore che assiste un familiare disabile con quelli del datore di lavoro, confermando un'interpretazione flessibile dell'uso dei permessi purché venga rispettata la finalità assistenziale. I permessi promuovono la solidarietà tra individui, sostenendo chi si prende cura dei familiari disabili. L'assenza dal lavoro deve porsi in relazione diretta con l'esigenza di assistenza al disabile prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso il disbrigo di incombenze amministrative o pratiche nell'interesse del familiare assistito (nel caso specifico la catalogazione delle bollette della zia assistita). Il permesso non è consentito in funzione meramente compensativa delle energie impiegate per l'assistenza.

La sentenza di cui è stato proposto il ricorso è conforme alla giurisprudenza della Corte di Cassazione in tema di condotte abusive di lavoratori che fruiscono di sospensioni autorizzate dal rapporto per l'assistenza e la cura di soggetti protetti ma non può essere oggetto di rivalutazione il giudizio di ammissibilità fatto dal giudice di merito nei precedenti gradi di giudizio in ordine ai fatti ed al compendio probatorio. In conclusione questa decisione rafforza l'o- ➤



rientamento giurisprudenziale esistente sull'uso dei permessi *ex art. 33, L.n. 104/1992* ribadendo l'importanza di proteggere il diritto dei lavoratori ad assistere i familiari disabili; allo stesso tempo si sottolinea comunque la necessità di prevenire gli abusi nell'utilizzo dei

permessi confermando l'importanza di una valutazione attenta e specifica di ogni singolo caso da parte dei giudici di merito. L'uso improprio ha rilevanza disciplinare e viola il principio di correttezza e buona fede verso il datore di lavoro e l'ente previdenziale.

ARGOMENTO

Giusta causa: il giudice può valutare la gravità del comportamento del lavoratore oltre le previsioni del Ccnl

Cass.,
ordinanza
8 agosto 2024,
n. 22488

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Un operaio con qualifica di piegatore, assunto dal 2002, viene licenziato per giusta causa il 17 ottobre 2018 a seguito di una rissa avvenuta nei locali aziendali, anche in ragione di un precedente episodio con lo stesso collega. Il dipendente impugna la decisione, contestando la legittimità del provvedimento disciplinare e sostenendo che l'evento occorso non fosse una vera rissa, bensì un semplice spintonamento privo di lesioni o rischi per la sicurezza.

Ricorre ed entrambi i gradi di giudizio e i giudici respingono il ricorso, confermando il licenziamento per giusta causa; l'atto, pur non essendo una rissa in senso penalistico, è da valutarsi grave e dannoso per l'ambiente di lavoro, compromettendo irrimediabilmente il rapporto di fiducia. Il licenziamento viene pertanto considerato proporzionato alla gravità dell'evento e alle circostanze del caso anche in considerazione della personalità del dipendente e i precedenti rapporti conflittuali con il collega coinvolto.

Il lavoratore ricorre in Cassazione, con cinque motivi, sostenendo inoltre, che la Corte d'Appello avesse commesso errori di valutazione sia sostanziali che processuali. I motivi sono la falsa applicazione del Ccnl dei Metalmeccanici e

dell'articolo 2119 c.c., l'errata qualificazione dell'episodio come "rissa", non rientrante nelle fattispecie indicate nel Ccnl tra le cause del licenziamento per "giusta causa" e l'uso improprio di fatti risalenti a dieci anni prima.

Gli Ermellini dichiarano il ricorso inammissibile, confermando la legittimità del licenziamento e respingendo tutte le contestazioni; accertano che non vi era stata alcuna violazione da parte della Corte d'Appello perché la valutazione dei fatti rientrava nell'ambito del giudizio di merito, correttamente motivato e basato sulle prove emerse.

La Corte sottolinea che, pur se il contratto collettivo prevede specifiche ipotesi di giusta causa, il giudice ha il potere di valutare la gravità del comportamento del lavoratore in base alle circostanze concrete. Un licenziamento per giusta causa può essere legittimo non solo per violazioni contrattuali, ma anche per gravi violazioni delle regole etiche e civili che minano il rapporto fiduciario tra datore e dipendente. Pertanto, il comportamento del lavoratore, sebbene non costituisse rissa in senso penalistico, rappresentava una violazione grave delle regole interne all'ambiente di lavoro. Restano a carico del lavoratore le spese processuali.