



ARGOMENTO

Per licenziare una lavoratrice in gravidanza occorre che ci sia la “colpa grave” e non la semplice giusta causa ordinaria

Cass., sez. Lavoro,
3 febbraio 2025, n. 2586

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro
in Milano

Una lavoratrice è stata licenziata per giusta causa da una società di somministrazione per utilizzo improprio dei permessi *ex* Legge n. 104/92, che le erano stati concessi per assistere il nonno disabile. Le indagini di un'agenzia investigativa hanno dimostrato che nei giorni di permesso la lavoratrice ha dedicato poco tempo all'assistenza, svolgendo invece attività personali (riparazione auto, acquisti, visite in gioielleria e negozi). La Corte d'Appello di Brescia ha confermato la legittimità del licenziamento, escludendo la natura ritorsiva e ritenendo che il comportamento fosse riconducibile alla “colpa grave” *ex* art. 54, comma 3, D.lgs. n. 151/2001, che consente il licenziamento anche di lavoratrici in gravidanza.

La lavoratrice impugnava la sentenza in Cassazione, lamentando tra le altre cose:

1. Un'erronea equiparazione tra “colpa grave” e “giusta causa ordinaria”.
2. Una mancata considerazione del suo stato di gravidanza.
3. Una valutazione errata dell'abuso dei permessi della L. n. 104/92.

4. Un travisamento delle prove a suo favore. La Cassazione ha respinto la maggior parte dei motivi di ricorso, ritenendo che la Corte d'Appello avesse correttamente valutato l'abuso dei permessi e che le prove addotte dalla lavoratrice non fossero sufficienti a giustificare le sue attività, confermando le precedenti sentenze che evidenziano come il permesso usufruito dalla lavoratrice non è stato utilizzato in relazione alla sua funzione tipica che risiede nella destinazione di quel tempo sottratto al lavoro alla soddisfazione delle esigenze del disabile. Tuttavia, ha accolto il primo motivo di ricorso, affermando che la Corte d'Appello non ha adeguatamente distinto tra giusta causa e colpa grave. Per licenziare una lavoratrice in gravidanza, la colpa deve essere particolarmente grave e legata a una valutazione specifica del suo stato psico-fisico e non alla semplice giusta causa ordinaria.

Pertanto, la Corte ha rimandato il caso alla Corte d'Appello che dovrà riesaminare se la condotta della lavoratrice configuri una colpa grave sufficiente a superare il divieto di licenziamento in gravidanza.



Licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata prolungata: lesione dell'elemento fiduciario

Cass., sez. Lavoro, 12 febbraio 2025, n. 3563

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro
in Pavia

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso di una lavoratrice contro la sentenza della Corte d'Appello di Torino che aveva dichiarato legittimo il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata.

La lavoratrice era stata assente dal lavoro per oltre 40 giorni senza comunicare nulla al datore di lavoro, dopo aver perso il diritto al congedo straordinario per assistenza del familiare disabile. La Corte d'Appello aveva ritenuto che la lavoratrice fosse consapevole della decadenza dal congedo e che non avesse ripreso servizio né comunicato nulla al datore di lavoro.

In prima battuta il Tribunale di Aosta aveva considerato che vi fosse stato un fraintendimento in relazione a chi, tra l'Inps e la lavoratrice, avrebbe dovuto comunicare al datore di lavoro l'interruzione del congedo. Secondo il Tribunale, la lavoratrice non avrebbe ripreso il servizio perché aveva ragionevolmente creduto di trovarsi in ferie e pertanto aveva riconosciuto la buona fede della lavoratrice.

La Corte d'appello di Torino, invece, aveva ritenuto che la lavoratrice fosse pienamente consapevole dell'intervenuta decadenza dal diritto al congedo straordinario sin dal ricovero in ospedale e non aveva né comunicato nulla al datore di lavoro per oltre 40 giorni, nemmeno per informarsi su quello che avrebbe dovuto fare, né aveva ripreso servizio neppure dopo aver ricevuto la contestazione disciplinare per assenza ingiustificata.

La lavoratrice pertanto propone ricorso in Cassazione per i seguenti motivi:

- Violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. per aver la Corte ignorato il fatto notorio della zona gialla in Valle d'Aosta;
- Violazione dell'art. 2, L. n. 604/1966 per licenziamento privo di effettiva motivazione;
- Violazione dell'art. 5, L. n. 604/1966 per mancata prova della sussistenza di un'effettiva giusta causa;
- Violazione dell'art. 2119 c.c. per insussisten-

za di una giusta causa;

- Violazione degli artt. 1455 e 2106 c.c. per sanzione sproporzionata.

La Corte ha respinto il ricorso, ritenendo che:

- Il primo motivo è inammissibile perché tende al riesame degli accertamenti e alla rivalutazione delle prove;
- Il secondo motivo è inammissibile per difetto di specificità;
- Il terzo, il quarto e il quinto motivo sono stati esaminati unitariamente e sono stati ritenuti inammissibili laddove tendono a mettere in discussione la prova dei fatti e infondati nella parte in cui contestano l'esistenza in diritto della giusta causa di licenziamento.

La Corte ha valutato che:

- l'assenza ingiustificata per oltre 40 giorni è stata sufficiente a configurare una giusta causa di licenziamento, indipendentemente dal danno economico subito dal datore di lavoro;
- le considerazioni sul fabbisogno di personale competono esclusivamente al datore di lavoro;
- è completamente irrilevante la giustificazione relativa alla zona gialla in Valle d'Aosta, affermando che le valutazioni sul fabbisogno di personale competono esclusivamente al datore di lavoro.

Essendo il rapporto di lavoro basato sulla fiducia tra le parti, l'assenza ingiustificata prolungata incide negativamente su questo rapporto fiduciario, indipendentemente dal danno economico subito dal datore di lavoro; il lavoratore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro qualsiasi circostanza che incida sul rapporto lavorativo, come la cessazione delle condizioni per il congedo straordinari.

Il ricorso è stato respinto perché il giudizio sulla gravità dell'inadempimento e sulla proporzionalità della sanzione è riservato al giudice di merito e non è sindacabile in Cassazione se adeguatamente motivato e privo di errori logici o giuridici.



È legittimo il licenziamento del lavoratore che ha fruito indebitamente del permesso per assistenza del familiare disabile

Cass., sez. Lavoro, 4 febbraio 2025, n. 2619

AUTORE
ELENA PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro in Milano

È legittimo il licenziamento intimato al lavoratore trovato a fare il “Footgolf” ad una gara di golf durante la fruizione di un permesso per assistere il parente disabile. È a questo assunto che pervengono gli Ermellini, investiti della valutazione del merito del caso di licenziamento per giusta causa, comminato a seguito di contestazione disciplinare, ed impugnato dal lavoratore che aveva partecipato ad una gara di golf. La legittimità del licenziamento, già confermata in primo e secondo grado, viene quindi accertata anche nel merito, affermando la Suprema Corte che, pur volendo ammettere che l’assistenza al disabile possa estrinsecarsi in attività riconducibili alla mera presenza ovvero ai normali rapporti familiari, comunque il lavoratore non aveva svolto integralmente l’attività di assistenza nelle ore del permesso, essendo in parte stato impegnato nella gara; vi era stato quindi sviamento dalla funzione essenziale del beneficio. Sui motivi di cassazione del ricorso, riveste particolare interesse il quinto motivo, nell’analisi che ne fanno gli Ermellini. In particolare, sulla definizione dei limiti, anche orari, della prestazione di assistenza nel giorno di fruizione del permesso, viene premesso che il beneficio *ex art. 33, L. n. 104/1992* è riconosciuto dal legislatore in ragione dell’assistenza a disabile, la quale è causa del riconoscimento del permesso.

Tale essendo la *ratio* del beneficio e in mancanza di specificazioni ulteriori da parte del legislatore, l’assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con

l’esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l’assistenza al disabile. In particolare, è stato evidenziato che nessun elemento, testuale o logico, consente di attribuire al beneficio in oggetto una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l’assistenza prestata al disabile.

Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela.

In conseguenza, ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto. Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso *ex art. 33, L. n. 104/1992*, si avvalga dello stesso non per l’assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l’ipotesi dell’abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell’affidamento riposto nel dipendente ed integra, nei confronti dell’Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un’indebita percezione dell’indennità ed uno sviamento dell’intervento assistenziale.



Legittimo il rifiuto del lavoratore di svolgere la prestazione se il datore di lavoro viola gli obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 12 febbraio 2025, n. 3609

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente del Lavoro in Milano

L'ordinanza analizzata in questa sede si basa sui seguenti accadimenti: alcuni dipendenti in ambito ferroviario, aventi mansione di macchinisti, si rifiutavano di svolgere la loro prestazione con modalità di "Agente solo", rivestendo la posizione di tecnico polifunzionale cargo, ossia una figura polivalente che ricopre diversi ruoli di responsabilità, senza alcun affiancamento ad un altro macchinista o agente abilitato alla guida in caso di emergenza. Tale condizione aveva causato il rifiuto dei lavoratori a svolgere la prestazione lavorativa, perché ritenuta potenzialmente pericolosa per gli stessi conducenti, per i passeggeri e per l'intero assetto ferroviario. La società, di fronte al rifiuto, procedeva muovendo contestazioni e applicando in seguito le relative sanzioni disciplinari, in forza del fatto che la figura dell'Agente solo era stata introdotta dalla stipula di un accordo, sottoscritto da alcune sigle sindacali.

Tra queste, non compariva il sindacato Or. Sa., al quale erano iscritti alcuni dei dipendenti che avevano opposto il rifiuto a condurre i convogli secondo la suddetta modalità. Altri dipendenti, tra gli oppositori, non risultavano iscritti ad alcun sindacato.

Di fronte all'annullamento delle sanzioni disciplinari poste a carico dei lavoratori attuato dalla Corte di Appello, la società presentava ricorso in Cassazione, la quale però non face-

va altro che confermare il giudizio e le principali motivazioni della Corte territoriale: innanzitutto, la modalità di conduzione dei convogli tramite "Agente solo" non costituiva solo un potenziale pericolo ma rappresentava una vera e propria violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2087 c.c., secondo il quale il datore di lavoro dovrebbe adottare tutte le misure possibili, adatte "a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". La Suprema Corte, tra l'altro, si rifà ad una sua precedente sentenza, la n. 28353/2021 nella quale viene ritenuto legittimo il rifiuto del lavoratore ad adempiere alla propria prestazione proprio in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c.. Pertanto, non configurandosi alcun illecito, non possono derivare conseguenze sfavorevoli per il lavoratore.

Di fronte a tale situazione, inoltre, non rileva nemmeno il fatto che alcuni dei lavoratori coinvolti non fossero iscritti o meno alle sigle sindacali che hanno opposto rifiuto alla firma dell'accordo. La Corte ha ritenuto che di fronte ad una violazione, da parte della società, di tale gravità come quella dell'art. 2087 c.c., anche i dipendenti non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, potessero legittimamente rifiutarsi di svolgere una particolare attività prevista da accordo sindacale.