

Dipendente senza mansioni non licenziabile per assenza senza motivazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24051 del 25 Novembre 2015, ha definito che il dipendente che è stato privato delle sue mansioni dall'azienda, non può essere licenziato per essersi assentato senza motivazione dal lavoro, in quanto la mancata attribuzione di mansioni rende irrilevante la sua presenza.

.....

Il fatto

La controversia trae origine dall'appello presentato da un lavoratore contro la sentenza con cui il Tribunale di primo grado aveva respinto la domanda da lui proposta nei confronti della società datrice di lavoro, diretta all'accertamento dell'illegittimità del comportamento vessatorio e dequalificante tenuto dalla stessa nei suoi confronti e del licenziamento disciplinare intimatogli per essersi assentato dal lavoro senza giustificazione per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, con la conseguente assegnazione dei compiti inerenti la qualifica di inquadramento contrattuale e comunque confacenti alla professionalità acquisita, con reintegra nel posto di lavoro e pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento. Il Tribunale aveva escluso pertanto anche la responsabilità risarcitoria della società quanto ai dedotti danni patrimoniali e non patrimoniali (professionale, biologico, esistenziale e morale).

Nella richiesta di appello, il lavoratore lamentava la erroneità della motivazione della sentenza impugnata nella parte in cui aveva ritenuto non dimostrata la dedotta dequalificazione professionale, giudicando non attendibili le deposizioni rese dai testimoni che al contrario avevano descritto la condizione di totale privazione delle mansioni e/o di dequalificazione professionale in capo al lavoratore, escludendo così l'illegittimità del licenziamento disciplinare datoriale giustificato dalla mancata e ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente.

In aggiunta, riteneva altresì errata l'interpretazione del concetto di mobbing da parte del primo giudice che non aveva considerato complessivamente tutti gli episodi emersi dall'istruttoria testimoniale. Insisteva quindi per la prosecuzione della prova per testimoni, ove ritenuta necessaria, e l'ammissione di consulenza tecnica d'ufficio medico

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

legale volta ad accertare l'effettiva consistenza del danno biologico subito con ogni conseguenza in merito al risarcimento.

La Corte d'appello, espletata la consulenza medico legale per accertare la sussistenza del dedotto danno biologico, in parziale riforma dell'impugnata sentenza, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società al lavoratore e condannava la società a reintegrare l'appellante nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento alla reintegra, con il versamento dei relativi contributi. Inoltre, ordinava alla società di assegnare al lavoratore mansioni equivalenti all'inquadramento nel suo livello e condannava l'appellata a corrispondergli una somma a titolo di risarcimento del danno, oltre rivalutazione e interessi.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte del merito non aveva considerato che il lavoratore, dopo il trasferimento ad altra sede di lavoro, aveva continuato a svolgere compiti del tutto affini, sebbene non identici, a quelli svolti presso la sede precedente, ma limitandosi solo ad evidenziare una generica non equivalenza tra le attività svolte prima e dopo.

La società, inoltre, denunciava l'omessa motivazione della sentenza impugnata, laddove aveva ricostruito la fattispecie in esame in termini di cd. mobbing, non valutando l'evidente mancanza della sistematica reiterazione delle condotte asseritamente illecite e dell'elemento volitivo atto all'emarginazione del proprio dipendente.

Secondo la società, in ultimo, la condotta del dipendente - assentatosi dal lavoro senza giustificazione - avrebbe configurato comunque un inadempimento contrattuale in quanto avrebbe violato l'obbligo di esecuzione in buona fede del contratto di lavoro.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In primo luogo la Corte Suprema, per ciò che concerneva il demansionamento, correttamente ricordava di non poter entrare nel merito dell'accertamento operato dalla Corte d'appello, essendo questo un argomento di fatto che risulta sottratto al giudizio di legittimità.

Oltre a ciò, i Giudici sottolineavano che, per quanto riguarda la ricostruzione della vicenda in termini di mobbing, nei fatti non sembrava avere nell'iter logico della sentenza impugnata, autonoma valenza, avendo la Corte distrettuale accertato un demansionamento e condannato la società al risarcimento dei danni non patrimoniali (biologico) conseguenti.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La Corte riteneva infine corretto il ragionamento della corte d'appello, nella misura in cui aveva ritenuto la sanzione sproporzionata rispetto alla condotta contestata e accertata, sia sotto il profilo soggettivo (basato sulla sostanziale inattività in cui era tenuto il lavoratore, tanto da poter ritenere indifferente la sua presenza per tutto l'orario di lavoro e l'assenza di precedenti disciplinari di sorta), sia sotto quello oggettivo (in base alla considerazione che l'inoperosità forzata cui era stato costretto il lavoratore non consentiva di qualificare come inadempimento la mancata presenza in azienda).

Proprio sulla base di queste valutazioni la corte del merito aveva ritenuto legittima la condotta del dipendente, che avrebbe espresso - con la propria assenza dal lavoro - una valida eccezione di inadempimento, fondata sul proprio demansionamento, e lo avrebbe fatto senza violare in alcun modo l'obbligo di esecuzione in buona fede del contratto.

Per tutto quanto sopra esposto, la Corte rigettava il ricorso.

In definitiva

La Cassazione, chiamata ad esprimere un giudizio sulla controversia tra un lavoratore e il suo datore di lavoro in tema di demansionamento, mobbing e licenziamento, ha chiarito un principio quantomeno interessante dal punto di vista giurisprudenziale: il fatto che un lavoratore che si assenti dal posto di lavoro in quanto privato delle sue mansioni e quindi sottoposto ad inoperosità forzata, non sarebbe inadempiente in quanto non violerebbe l'obbligo di esecuzione in buona fede del contratto di lavoro, perché la sua presenza sul lavoro sarebbe ininfluenza.

A questo punto non resta che attendere i risvolti processuali futuri.