

LO SAPEVI CHE

Carissime e carissimi

continuiamo a segnalarvi alcune sentenze (vedi allegati) che possono essere spunto di riflessione e informazione da parte degli RSA nelle occasioni d'incontro con i lavoratori, le prossime due sentenze hanno ad oggetto il periodo di comporto e l'isolamento del dipendente sul luogo di lavoro.

Buona lettura!

I. È indirettamente discriminatorio licenziare un lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto per sommatoria

Con la sentenza n. 9095/2023, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un operatore ecologico disabile la cui capacità lavorativa è stata riconosciuta ridotta del 75%, licenziato per superamento del periodo di comporto c.d. per sommatoria.

La suprema Corte ha considerato il licenziamento indirettamente discriminatorio, dichiarandolo pertanto nullo, con conseguente reintegra.

Al riguardo, aveva rilevato che i lavoratori disabili hanno un rischio di malattia maggiore rispetto agli altri lavoratori e questo impone, in applicazione del diritto comunitario, una disciplina del comporto riferita a questi ultimi diversa e più lunga.

Lo scenario con cui apre la sentenza catalizza l'attenzione sul fatto che in Italia molti contratti collettivi prevedono un'unica disciplina del comporto per tutto il personale e, in seguito a questa pronuncia, potrebbero essere dichiarati parzialmente nulli, con la necessità di un intervento di modifica dei contratti stessi.

Corte di Cassazione, sentenza 31/3/2023 n. 9095

II. Prolungato isolamento di un dipendente, riconosciuto danno da atti persecutori colposi

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza del 7 febbraio 2023 numero 3692, riconosce il danno causato da atti persecutori colposi in una vicenda di prolungato isolamento di un dipendente.

I giudici di merito, accertato giudizialmente il prolungato demansionamento del dipendente e disponendone altresì la reintegra nelle mansioni originarie, accolgono la domanda di risarcimento da danno biologico, ma non di quello da mobbing, e rifiutano altresì la domanda di risarcimento alla professionalità, perché il lavoratore non aveva specificato il suo bagaglio professionale perduto e aveva rifiutato i corsi di aggiornamento, che invece gli avrebbero permesso di accrescere le competenze.

La Suprema Corte accoglie il ricorso del lavoratore e censura il ragionamento dei giudici di merito, dichiarando che il danno professionale può essere dimostrato anche in via presuntiva e in questo caso la professionalità acquisita da lavoratore aveva subito un degrado in quanto erano stati provati, allegati e accertati gli elementi che in maniera indiscutibile lo provavano, quale lo stato di totale inoperosità in cui era stato lasciato e il contenuto professionale che svolgeva fino al demansionamento.

Corte di Cassazione, ordinanza 7 febbraio 2023 n. 3692

Fraterni saluti,
Dipartimento Giuridico Fisac Cgil Bologna