

Non vi è responsabilità disciplinare quando il datore di lavoro pubblico genera nel dipendente un legittimo affidamento

di B. Dassori - 23 Maggio 2024

Con l'ordinanza n. 35049 del 14 dicembre 2023 la Cassazione accoglie il ricorso di una lavoratrice alla quale era stata irrogata dall'INPS (datore di lavoro) la sanzione disciplinare conservativa della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un giorno a causa di un comportamento inadempiente in relazione all'inosservanza delle disposizioni in materia di assenza dal servizio.

La Corte d'Appello aveva affermato che richiesta con la quale la lavoratrice aveva chiesto di fruire di un permesso per gravi motivi personali non era stata adeguatamente documentata e che ella non aveva ottemperato alle richieste di specificazione della natura degli adempimenti oggetto della richiesta stessa.

Attesa la disciplina dei permessi di cui all'art. 19 del CCNL – EPNE, secondo il giudice d'appello sussisteva a carico della lavoratrice un comportamento disciplinarmente rilevante (art. 7 del Regolamento di disciplina), considerate le previsioni che impongono al dipendente di agire secondo diligenza nell'osservanza delle norme e delle disposizioni impartite con adempimento alle formalità previste per la rilevazione delle presenze.

La Cassazione, dal canto proprio, sottolinea che la richiesta di permesso aveva avuto parere favorevole ed era stata inserita nella procedura telematica SAP le richieste dell'INPS di specificazione di quanto esposto nella domanda di permesso intervenivano dopo che la lavoratrice aveva iniziato a fruire del permesso ed era assente dal servizio.

Sulla base dell'art. 19 del CCNL – EPNE, la Corte afferma che il diritto del lavoratore ai permessi per gravi motivi personali deve ritenersi condizionato alla indicazione nella domanda di concessione del beneficio delle ragioni sottese all'esigenza di fruire del permesso non retribuito e anche alla sua documentazione. I giudici sottolineano, inoltre, che spetta all'Ente valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio, che devono presentare comunque un certo rilievo, in relazione alla eventuale sussistenza di ragioni organizzative e di servizio tali da impedire la concessione del permesso.

La Corte di Cassazione puntualizza che la valutazione della compatibilità con le ragioni organizzative e, dunque, le relative verifiche, essendo finalizzate a garantire l'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa nel giorno in cui, invece, il lavoratore intende fruire del permesso, devono intervenire prima dell'inizio della fruizione del permesso, e non *ex post*, in

modo da consentire all'interessato di rendere la prestazione lavorativa, anche all'esito di una riprogrammazione del permesso.

In definitiva, la Corte statuisce che, in omaggio alla leale collaborazione fra le parti, oltre al dovere del lavoratore di documentare la sussistenza dei gravi motivi personali o familiari al momento della presentazione dell'istanza di congedo, sussiste anche il dovere del datore di lavoro, secondo correttezza e buona fede, di esercitare il proprio potere di verifica in modo funzionale alla salvaguardia delle esigenze organizzative e, dunque, prima dell'inizio della fruizione del congedo da parte del lavoratore, potendosi, in mancanza, ingenerare un legittimo affidamento nell'accoglimento dell'istanza di congedo, che occorre prendere in esame nel vaglio di legittimità della sanzione disciplinare.

Beatrice Dassori, dottoranda di ricerca nell'Università di Genova

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 dicembre 2023, n. 35049](#)