
MASSIMARIO

A cura di

Matteo Prioschi

ASSENZE

Per il permesso solo verifiche preventive

Qualora il Ccnl applicato preveda che un dipendente possa fruire di permessi retribuiti per gravi motivi debitamente documentati, il diritto del lavoratore è condizionato all'indicazione delle motivazioni e alla loro documentazione nei confronti del datore di lavoro.

Quest'ultimo, però, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede può opporsi alla richiesta «adducendo ragioni organizzative e di servizio ritenute come prevalenti rispetto alle altre, e formulare la sua proposta di differimento del congedo o di fruizione parziale. A ciò consegue 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». Di conseguenza non è sanzionabile il dipendente che ottiene il via libera al permesso, ne fruisce, ma non consegna la documentazione.

Corte di cassazione, ordinanza 35049/2024, depositata il 14 dicembre