

Assenza ingiustificata dal lavoro , legittimità del licenziamento e previsioni contrattuali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13787 del 6 Luglio 2016, ha definito che in materia di licenziamenti disciplinari, deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo il caso che non si accerti che le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva .

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha ritenuto che per stabilire se l'assenza dal posto di lavoro non comunicata dal dipendente né giustificata da certificato medico possa portare al licenziamento bisogna innanzitutto verificare il contratto collettivo di categoria.

Il fatto

Il caso trova la sua origine nella sentenza con cui la Corte di Appello confermava la pronuncia di primo grado che aveva accolto l'impugnativa del licenziamento disciplinare in tronco intimato da una società nei confronti di un proprio dipendente, per una "assenza ingiustificata protratta per tre giorni e non comunicata al datore di lavoro".

Rilevato che il CCNL delle aziende grafiche, applicabile nella specie, riservava la sanzione del licenziamento, peraltro con preavviso, all'ipotesi che il dipendente "abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi", la Corte condivideva il ragionamento del primo giudice, nel senso di ritenere che la condotta addebitata al lavoratore fosse contemplata dal contratto collettivo come integrante un'infrazione disciplinare cui corrispondeva una sanzione conservativa, per cui occorreva applicare il principio affermato dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui al giudice era preclusa una autonoma e più grave valutazione.

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, in particolare, riteneva non sostenibile la tesi patrocinata dalla società secondo cui l'illecito del dipendente esulava dalla predetta previsione collettiva perché all'assenza ingiustificata si era accompagnata la mancata comunicazione di essa. In particolare, argomentava che tale interpretazione sarebbe stata possibile solo ove il CCNL avesse espressamente detto che "la sanzione conservativa operava solo nel caso che l'assenza, pure ingiustificata, fosse stata comunicata", ma, non potendo giungersi a tale risultato ermeneutico, concludeva che "le parti sociali hanno escluso che l'assenza protratta per meno di cinque giorni, sia pure non comunicata, possa giustificare la sanzione espulsiva".

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, censurando la pronuncia nella parte in cui riteneva che la previsione di fattispecie disciplinare astratta posta dall'art. 46 del contratto collettivo citato, volta a sanzionare con misura conservativa l'ipotesi di assenza ingiustificata sino a cinque giorni del dipendente, dovesse essere interpretata nel senso di includere e comprendere anche la diversa ipotesi in cui, a tale assenza ingiustificata, si aggiungeva l'ulteriore condotta della mancata comunicazione, da parte del dipendente, della medesima assenza.

La società quindi opinava che, sulla base delle disposizioni della contrattazione collettiva ritenute rilevanti nella specie, la comunicazione e giustificazione dell'assenza fossero obblighi ed adempimenti distinti a carico del lavoratore. Contestava inoltre che l'art. 46 del CCNL sanzionasse con misura conservativa, da un lato, la mancata comunicazione dell'assenza in conformità alla disciplina procedurale appositamente stabilita, nonché, dall'altro lato, distintamente, la mancata giustificazione sino ai massimo di cinque giorni consecutivi e sosteneva che fosse sempre sanzionabile con misura espulsiva "la grave insubordinazione".

Dunque, ad avviso dell'azienda, la sentenza così non si sarebbe avveduta che i fatti contestati al lavoratore erano due, mancata comunicazione e mancata giustificazione, i quali non potevano essere ridotti ad uno solamente.

Contestava pertanto la conclusione cui era giunta la sentenza impugnata secondo cui sarebbe precluso al giudice la valutazione della rilevanza della condotta complessiva costituita dalla protratta assenza del dipendente per tre giorni, in concomitante mancanza sia di giustificazione che di comunicazione alcuna della assenza medesima, nonostante, da un lato, la specifica rilevanza attribuita dall'art. 9 del CCNL applicabile all'autonomo obbligo di comunicazione della assenza, nonché, dall'altro lato, la generale previsione ex art. 2119 c.c. ai fini della configurabilità della giusta causa di

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)

recesso ed infine la pari previsione generale di "grave insubordinazione" posta dalla contrattazione collettiva quale ipotesi di licenziamento senza preavviso.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici premettevano, dopo un attenta analisi della normativa contrattuale sul punto, che doveva ritenersi corretta sia l'esegesi della contrattazione collettiva applicabile alla fattispecie offerta dai giudici di merito sia la conseguente applicazione alla fattispecie concreta, in quanto, nel particolare, la distinzione tra comunicazione dell'assenza e la sua giustificazione, enfatizzata dalla parte ricorrente, secondo la citata disciplina contrattuale è propriamente riferibile alle ipotesi di malattia ed infortunio, in quanto per ogni altra assenza la procedura è quella prevista dall'art. 35 del ccnl di settore per la quale ciò che rileva è la giustificazione.

La Corte quindi, anche facendo riferimento alla propria giurisprudenza sul punto, proseguiva definendo che una volta stabilito che la Corte territoriale aveva correttamente accertato che la condotta concretamente addebitata al lavoratore era riconducibile nell'ambito di una previsione collettiva cui corrispondeva una sanzione conservativa, da ciò ne derivava la manifesta infondatezza dei motivi di ricorso, in adesione al consolidato principio secondo cui, in materia di licenziamenti disciplinari, deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo il caso, che non ricorreva nella fattispecie, che non si accerti che le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva.

Tale principio, proseguiva la Corte, trovava ulteriore conferma nella "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo" introdotta dalla L. n. 92 del 2012 che ha modificato l'art. 18 della L. n. 300 del 1970, il cui quarto comma prevede la cd. tutela reintegratoria "attenuata" nelle ipotesi in cui il giudice "accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro ... perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base della previsione dei contratti collettivi".

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)

Sicché in tali casi , concludevano i Giudici, il licenziamento è per legge privo di giustificazione, essendo il datore di lavoro vincolato dalla disposizione collettiva, non potendo derogarla in peggio nei confronti del lavoratore; né tale vincolo può essere aggirato invocando una "grave insubordinazione" insussistente nella fattispecie.

Per tutto quanto sopra esposto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Premettiamo che è innegabile che un'assenza ingiustificata dal lavoro per sua natura è un comportamento talmente grave da minare il rapporto fiduciario fra azienda e dipendente, in particolar modo se la stessa si protrae per un certo lasso di tempo. Per questo, le ipotesi più gravi di tale comportamento possono essere sanzionate con un provvedimento espulsivo.

La Cassazione , nel ragionamento oggi in commento, ci ricorda che nel passato essa stessa ha scritto che il giudice è libero di convalidare il licenziamento in presenza di cause oggettive che rendano impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro, sebbene queste non siano state previste dal contratto collettivo come causa di espulsione. Tuttavia , la Corte sottolinea anche che, se il contratto collettivo prevede sanzioni più lievi in materia di licenziamenti disciplinari, deve necessariamente escludersi che un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice.

Tutto ciò equivale ,evidentemente, a dire che tanto il giudice quanto il datore di lavoro sono vincolati a quanto previsto nella contrattazione collettiva.