

Illegittimo il licenziamento del lavoratore ritardatario “cronico” se l’azienda tollera il recupero

La Corte di Cassazione , sezione Lavoro, con la sentenza n. 10003 del 16 Maggio 2016, ha stabilito che non può essere causa di licenziamento il perpetrarsi di ritardi nell’inizio della prestazione lavorativa, laddove l’ azienda consenta il recupero del tempo non lavorato, tanto che tale concessione diventi prassi aziendale.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte è intervenuta in merito al licenziamento per mancato rispetto degli orari di ingresso in azienda. Nello specifico i Giudici hanno stabilito è illegittimo il licenziamento del lavoratore ritardatario “cronico” , posto che l’azienda gli ha sempre permesso di recuperare il tempo non lavorato.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d’Appello, sezione lavoro, rigettava l’impugnazione proposta da una società avverso la sentenza del giudice di primo grado che aveva annullato il licenziamento intimato ad una dipendente, ordinandole di reintegrarla nel posto di lavoro e condannandola al risarcimento del danno in favore di quest’ultima.

La Corte di merito spiegava che la ragione dell’illegittimità del licenziamento, intimato per cumulo di ritardi dovuto a mancato rispetto dell’orario di lavoro, risiedeva sia nella circostanza della mancata smentita dell’ allegazione della lavoratrice circa l’assenso datoriale al recupero dei ritardi, sia nella mancata affissione del codice disciplinare, sia nella decadenza della società dalla produzione del contratto collettivo di riferimento.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentandosi del rilievo dato dal giudice d’appello alla allegazione della lavoratrice, non smentita, di aver sempre recuperato i ritardi dell’orario di lavoro, in quanto in tal modo il giudicante avrebbe degradato a “condotta pretesamente accettata in azienda” ciò che di fatto aveva costituito una sottrazione della dipendente alle elementari regole di condotta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

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)

Inoltre, la ricorrente lamenta la violazione del principio di riparto degli oneri probatori in quanto a fronte di fatti non contestati e persino ammessi, quali i ritardi oggetto d'addebito disciplinare, la parte datoriale non avrebbe avuto necessità di fornire la prova della legittimità del licenziamento adottato per tale specifico motivo.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici Supremi , infatti osservavano come non era dato ravvisare nel ragionamento della Corte d'Appello il lamentato mancato rispetto degli oneri probatori, dato che i giudici del merito, nel confermare la sentenza di primo grado, correttamente avevano posto l'accento sul fatto che non risultava essere stata smentita l'allegazione della lavoratrice. Infatti, la stessa Corte aveva precisato che quest'ultima, pur riconoscendo i propri ritardi, non solo li aveva ammantati di varie giustificazioni di carattere personale e familiare, ma aveva aggiunto di averli sempre recuperati, esponendo che ciò faceva alla stregua di tanti altri colleghi ed articolando prove sul punto.

Da ciò la Corte di merito aveva tratto la logica conclusione che il recupero dei ritardi corrispondesse ad una condotta pretesamente accettata in azienda.

Orbene, tale essendo l'allegazione difensiva contrapposta dalla lavoratrice al licenziamento per contestarne la legittimità, non poteva non ricadere sulla datrice di lavoro l'onere di dimostrare la proporzionalità del rimedio espulsivo adottato rispetto all'entità dell'addebito mosso, per cui era infondato il rilievo della società secondo cui l'ammissione dei ritardi da parte della dipendente la esonerava dalla prova di giustificare il licenziamento. Invero, tale tesi difensiva traeva essenzialmente spunto dalla allegazione concernente l'ammissione dei ritardi, ma trascurava l'allegazione con cui la lavoratrice aveva fatto valere l'esistenza, non smentita, di una condotta aziendale di accettazione del recupero dei ritardi, vale a dire una eccezione di merito che neutralizzava la presunta proporzionalità della sanzione disciplinare.

Da tutto quanto sopra, ne derivava il rigetto del ricorso.

In definitiva

Nella sentenza in commento viene definito che se un'azienda ammette di aver tollerato, reiteratamente nel passato, i ritardi del dipendente, consentendogli di recuperarli, non

può poi contestare tale comportamento applicandogli un provvedimento di licenziamento.

Nella pronuncia, inoltre, si legge che il datore di lavoro ha sempre l'onere di dimostrare, in causa, la proporzionalità del licenziamento intimato al dipendente rispetto alla gravità della condotta da questi posta in essere. Tale onere, evidentemente come nella fattispecie, viene meno quando il ritardo, benché cronico, non gli sia mai stato contestato attraverso un apposito procedimento disciplinare.

Quindi, se l'azienda ha, in passato, tollerato, anche se malvolentieri il continuo ritardo del lavoratore, senza però dare seguito a un procedimento disciplinare, il licenziamento è illegittimo.

Oltretutto il ritardo reiterato non rientra normalmente e propriamente tra quelle violazioni dell'obbligo di buona fede e correttezza nella prestazione lavorativa cui può sempre conseguire il licenziamento, anche in caso di mancata menzione nel "regolamento interno" dell'azienda.

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)