

Licenziamento illegittimo e principi di correttezza e buona fede

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 9339 del 16 aprile 2018, ha affermato che è illegittimo il licenziamento del dipendente per assenza ingiustificata superiore a tre giorni se il lavoratore aveva fatto richiesta di un corrispondente periodo di ferie per ragioni familiari e il datore aveva omesso di pronunciarsi in merito.

Con la sentenza in commento, la Cassazione ha segnato il principio per cui le clausole previste dalla contrattazione collettiva non sono quindi suscettibili di un'applicazione scollegata dalla realtà nella quale il rapporto di lavoro si è svolto. Tale principio vale anche nel caso in cui il contratto collettivo nazionale prevede che le assenze ingiustificate superiori a tre giorni siano punite con sanzione massime espulsiva, in quanto è compito del giudice contestualizzare il comportamento inadempiente del lavoratore nel contesto soggettivo e oggettivo in cui si è sviluppata la vicenda che ha dato luogo al licenziamento.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui, in riforma della decisione del giudice di primo grado, veniva rigettata la domanda, proposta da un lavoratore, di impugnativa del licenziamento intimatogli per giusta causa, integrata da assenza ingiustificata protrattasi per oltre tre giorni.

Il lavoratore proponeva ricorso per la cassazione della decisione, lamentando, per quanto qui di interesse, che il giudice di appello aveva valorizzato, nel riconoscere la sussistenza della proporzionalità della sanzione, il profilo intenzionale della condotta, pur a fronte del mancato riscontro dell'azienda alla sua domanda di fruizione di ferie (motivata da "gravi ed improrogabili esigenze familiari", cui aveva fatto seguito, dopo qualche giorno, il decesso del proprio padre), e senza pertanto valutare il reciproco comportamento delle parti sotto il profilo della correttezza e buona fede.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità precisavano, anche con riferimento alla propria precedente giurisprudenza, il principio per cui "le clausole della contrattazione collettiva che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo non esimono il giudice dall'obbligo di accertare in concreto la reale entità e gravità delle infrazioni addebitate al dipendente nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, tenendo conto delle circostanze del caso concreto e della portata soggettiva della condotta".

In accordo con quanto sopra, gli ermellini si pronunciavano per la fondatezza del motivo del ricorso, in quanto il giudice di appello, nel ritenere proporzionato il licenziamento intimato al lavoratore, aveva omesso di considerare l'incidenza, sotto il profilo del principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, della condotta della datrice di lavoro. Nello specifico, quest'ultima, infatti, aveva dapprima omesso di fornire riscontro alla richiesta, inoltrata dal lavoratore in data precedente all'assenza, di un periodo di ferie (rivelatosi coincidente con la durata dell'assenza stessa) e, successivamente, aveva proceduto alla formulazione della contestazione proprio allo scadere dei tre giorni dall'inizio della assenza ingiustificata, senza far precedere la contestazione stessa - come la particolare situazione avrebbe plausibilmente richiesto - da alcun richiamo (anche volto a rendere edotto il lavoratore che la sua mancata presenza era da considerarsi ingiustificata, non potendo egli esser collocato in ferie per rilevanti esigenze aziendali da soddisfare senza indugio), sebbene la datrice medesima fosse a conoscenza del grave lutto da cui il lavoratore era stato pochissimi giorni prima colpito.

Pertanto, concludeva la Corte, il giudice di secondo grado aveva emesso la propria decisione senza procedere alla valutazione della gravità del licenziamento in un necessario giudizio di comparazione delle reciproche condotte alla stregua dei canoni di correttezza e buona fede.

In questi termini il ricorso veniva accolto.

In definitiva

Con la sentenza in commento la Suprema Corte afferma che nel caso sia ravvisabile una sproporzione tra l'addebito e il fatto contestato, come nel caso specifico, il giudice deve valutare la reale entità e gravità della condotta del lavoratore tenendo conto dei principi di buona fede e correttezza dell'esecuzione del contratto da parte di entrambi gli attori.

Secondo il principio sancito dalla Corte, il licenziamento per giusta causa, dovuto all'assenza ingiustificata, non può mai essere automatico ma deve tenere conto delle particolarità del singolo caso.

Visto l'argomento introdotto con la sentenza in commento, vale la pena ricordare qui di seguito alcuni dei principi del diritto alle ferie, collegati con il caso specifico.

Sappiamo che in base alla Costituzione italiana, i lavoratori dipendenti hanno un diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite, per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa e partecipare alla vita familiare e sociale.

Come detto, la fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile e quindi qualsiasi patto contrario, sia esso contenuto in un contratto collettivo o in un contratto individuale, è nullo.

Nel caso in cui il datore di lavoro rifiuti illegittimamente la richiesta di ferie avanzata dal dipendente, può subire una sanzione amministrativa ed è tenuto a risarcire il danno non patrimoniale eventualmente sofferto dall'interessato.

La legge prevede una durata minima delle ferie che è pari a quattro settimane per un anno di servizio, equivalenti, nel caso di fruizione di un periodo feriale consecutivo, a 28 giorni di calendario ed i contratti collettivi (nazionali, territoriali ed aziendali) possono stabilire una durata minima superiore. Il datore di lavoro normalmente prevede ad inizio anno un calendario di ferie per i propri dipendenti nell'ambito del quale questi possono avanzare le proprie richieste e, nel determinare le ferie individuali, devono essere mediate esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore. In ogni caso, il lavoratore non può assentarsi contro l'espresso diniego del datore di lavoro in un periodo da lui scelto arbitrariamente che non coincide con quello fissato.

Ciò nonostante, come ha suggerito la Cassazione, l'eventuale sanzione per l'assenza ingiustificata determinata dalle ferie arbitrali non può consistere sempre nel licenziamento, ma va valutata caso per caso, a seconda delle ragioni che hanno spinto il lavoratore ad assentarsi. E' per tale principio che la Corte ritiene illegittimo il licenziamento intimato al dipendente per assenza ingiustificata, anche se superiore a tre giorni, nel caso in cui il lavoratore abbia fatto richiesta di un corrispondente periodo di ferie per ragioni familiari e il datore abbia omesso di pronunciarsi in merito. Ciò, anche se il contratto collettivo riconnette alle assenze ingiustificate superiori a tre giorni la sanzione del licenziamento.

Quindi, in altre parole, nonostante il contratto collettivo stabilisca specifiche sanzioni per determinati comportamenti illeciti del dipendente, l'azienda non può applicarle in via automatica e indiscriminata, ma deve tenere conto della vicenda concreta e delle ragioni che hanno portato il lavoratore a comportarsi in quel particolare modo, soprattutto nel caso di possibile recesso dal rapporto, che entra in gioco solo quando il rapporto fiduciario viene definitivamente meno e, peraltro, il giudizio di comparazione non può limitarsi all'esame del comportamento del lavoratore, ma deve abbracciare anche la condotta del datore per verificare che quest'ultimo non abbia contribuito, secondo una valutazione effettuata in base ai canoni di buona fede e correttezza, al prodursi dell'ipotesi d'inadempimento contestata.