

**IL RITARDO NELLA GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA OLTRE IL TERMINE STABILITO DAL CONTRATTO COLLETTIVO NON E' DI PER SE' SUFFICIENTE A GIUSTIFICARE IL LICENZIAMENTO - Il giudice deve valutare l'adeguatezza della sanzione, anche quando essa é prevista dalla disciplina contrattuale**

**(Cassazione Sezione Lavoro n. 21213 del 2 novembre 2005, Pres. Ianniruberto, Rel. Balletti).**

Franco B., dipendente della S.p.A. Brudetti Simer, si è assentato dal lavoro dal 7 marzo 1999, senza comunicare all'azienda la relativa giustificazione.

Con lettera del 12 marzo 1999, pervenuta il giorno successivo, l'azienda gli ha contestato l'assenza ingiustificata protrattasi dal 7 marzo. Il lavoratore, con lettera del 15 marzo 1999, il cui contenuto ha anticipato telefonicamente all'ufficio del personale, ha risposto alla contestazione facendo presente di aver dovuto assistere la figlia malata Annunziata, di cinque anni, cui era stata diagnosticata una sospetta broncopolmonite basale; a dimostrazione dell'impedimento egli ha anche inviato all'azienda un certificato medico che prescriveva, per la bambina, l'assistenza continuativa di entrambi i genitori, in presenza del rischio di una grave patologia.

L'azienda lo ha licenziato per "giusta causa" con lettera del 27 marzo 1999 con motivazione riferita agli articoli 148 e 151 del contratto collettivo di categoria che prevedeva per il lavoratore di comunicare per iscritto, entro 48 ore, la giustificazione dell'assenza e comminava la sanzione del licenziamento per l'ipotesi di "assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare". Franco B. ha chiesto al Giudice del Lavoro di S. Maria Capua Vetere di annullare il licenziamento, sostenendo, tra l'altro, che la sanzione doveva ritenersi eccessiva.

Il Giudice ha accolto la domanda, ma la sua decisione è stata integralmente riformata dalla Corte di Appello di Napoli che ha ritenuto legittimo il licenziamento, in quanto giustificato dall'inadempienza del lavoratore alle prescrizioni del contratto collettivo in materia di giustificazione delle assenze. Gli eredi di Franco B., nel frattempo deceduto, hanno proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza della Corte di Napoli per difetto di motivazione e violazione di legge con riferimento in particolare alla valutazione della gravità dell'inadempienza e dell'adeguatezza della sanzione.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 21213 del 2 novembre 2005, Pres. Ianniruberto, Rel. Balletti) ha accolto il ricorso, rilevando, in particolare, che la Corte di Napoli ha ravvisato la giusta causa nel ritardo del lavoratore nella giustificazione pur essendo risultata comprovata l'effettiva necessità dell'assenza, ma nella valutazione della gravità dell'infrazione, non si è data carico di distinguere tra ritardo nella giustificazione dell'assenza e assenza ingiustificata, nonostante che la prima ipotesi configurasse certo una infrazione meno grave della seconda.

Il licenziamento disciplinare, come ogni altra sanzione – ha osservato la Corte – deve rappresentare una conseguenza proporzionata alla violazione commessa dal lavoratore; anzi, in ragione del fatto che il licenziamento disciplinare costituisce la più grave delle sanzioni, occorre che la mancanza di cui il dipendente si è reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro; per cui il licenziamento disciplinare può considerarsi legittimo solo se, valutando ogni aspetto del caso concreto (sia nel suo contenuto oggettivo che sotto il profilo psicologico), la mancanza del lavoratore si riveli di tale gravità che ogni altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro, nonché sia tale da far venir meno l'elemento fiduciario costituente il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro, atteso, altresì, che il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare non va effettuato in astratto, bensì con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione al contesto in cui essa è stata posta in essere), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale e al grado di quello colposo.

La previsione di un'ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo – ha aggiunto la Corte – non vincola il giudice, dato che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione

di giusta causa, di cui all'art. 2119 cod. civ., e se, in relazione al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore, salvo il caso in cui il trattamento contrattuale sia più favorevole al lavoratore; le clausole della contrattazione collettiva che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore la sanzione del licenziamento per giusta causa o per 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.

La Cassazione ha rinviato la causa, per nuovo esame, alla Corte di Appello di Salerno, perché proceda al riesame della controversia sulla base di una corretta valutazione del principio di proporzionalità tra infrazione effettivamente commessa dal lavoratore e sanzione disciplinare legittimante il licenziamento.