

## SVOLGE ALTRA ATTIVITÀ DURANTE L'ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

**GIOVANNI MAGLIARO**

*La Cassazione ha affermato che nella fattispecie la Corte d'Appello di Roma ha accertato che con apposita lettera la società accoglieva l'istanza qualificandola come aspettativa per gravi motivi familiari ai sensi dell'apposito articolo del contratto collettivo di lavoro e dell'articolo 4 della legge n.53 del 2000. Quindi l'attività interpretativa ed applicativa della norma è esente da censure.*

*La Corte di merito ha motivato sulla gravità dell'inadempimento del lavoratore, consistito nella violazione del divieto di svolgere qualsiasi attività lavorativa durante il periodo di aspettativa concessa per gravi motivi familiari ai sensi della legge n.53 del 2000, e sulla proporzionalità della sanzione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo rispetto a tale inadempimento, applicando le relative clausole generali secondo i criteri desumibili dall'ordinamento generale. Nella specie in relazione all'espresso divieto legislativo.*

*La Suprema Corte, confermando la decisione della Corte, rileva che la violazione di un espresso divieto, normativo o contrattuale, costituisce senza dubbio un inadempimento del lavoratore di notevole gravità che può legittimamente portare alla sanzione espulsiva.*



n. 211  
27 giugno 2022

**C**on l'ordinanza n. 19321 del 15 giugno 2022 la Cassazione ha affermato che è legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al lavoratore che durante un periodo di fruizione di aspettativa per gravi motivi familiari viene trovato a svolgere un'altra attività lavorativa.

Un lavoratore dipendente della Società SNEM di Roma con qualifica di impiegato ha chiesto di usufruire di un'aspettativa di 30 giorni nel giugno 2017. La società ha accettato la richiesta ma con successiva lettera ha chiesto al lavoratore di specificare i motivi della domanda di aspettativa. L'interessato ha modificato la durata della richiesta portandola a quattro mesi e allegando un certificato attestante la gravidanza della moglie e la presenza di minacce d'aborto con prescrizione di riposo domiciliare. La società ha accolto l'istanza qualificandola come aspettativa per gravi motivi familiari ai sensi del c.c.n.l. del settore e dell'articolo 4 della legge n.53 del 2000.

Nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa sono state svolte indagini investigative su incarico del datore di lavoro. Nel corso di esse il dipendente è stato visto in sette giorni diversi svolgere attività lavorativa relativa ai servizi di pulizia riconducibili alle imprese di cui la moglie era titolare. La società ha quindi inviato la contestazione disciplinare e poi ha intimato il licenziamento per giusta causa.

Il lavoratore ha intrapreso la via giudiziaria nell'intento di far dichiarare illegittimo il suo licenziamento. I giudici però non hanno accolto le sue domande. In particolare la Corte d'Appello di Roma ha ritenuto sussistente un giustificato motivo soggettivo di licenziamento in ragione dell'inadempimento contrattuale addebitabile al lavoratore che ha violato l'espresso divieto posto dall'articolo 4 della legge n.53 del 2000 e dall'articolo 157 del contratto collettivo di svolgere attività lavorativa durante il periodo di congedo per gravi motivi familiari.

L'interessato ha proposto ricorso per cassazione sostenendo che la Corte aveva errato nel ritenere applicabili le disposizioni richiamate poiché si era trattato di una aspettativa per motivi personali e non per gravi motivi familiari. Inoltre non era stato tenuto conto che l'aspettativa concessa non aveva portato benefici economici per il lavoratore né costi per la collettività e neppure conseguenze negative per la società datoriale che non aveva avuto necessità di sostituire il dipendente.

La Cassazione ha respinto il ricorso condannando il ricorrente a pagare le spese di giudizio oltre alle spese accessorie.