

RITARDO NELLA GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA DAL LAVORO ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione, assenza ingiustificata vuol dire che il lavoratore non ha documentato le ragioni della stessa oppure che tali ragioni non siano risultate confermate all'esito del controllo datoriale. Ben diversa è la fattispecie che si realizza nel caso in cui il lavoratore non rispetti il procedimento che è dettato dal Contratto Collettivo al fine di assicurare al datore di lavoro la possibilità di fronteggiare disagi organizzativi connessi alla mancata presenza di unità in organico.

L'assenza seppure tardivamente ben potrà essere giustificata e la condotta del lavoratore potrà essere valutata disciplinarmente in tale contesto. In ragione della sua maggiore o minore incidenza sull'organizzazione potrà dar luogo all'irrogazione di una multa o, in casi più gravi, alla sospensione del lavoratore (la sanzione conservativa più grave che può essere irrogata).

Dalle disposizioni contrattuali non si evince una assimilazione della mancata comunicazione dell'assenza con la sua ingiustificatezza. Per poter ritenere ingiustificata l'assenza si deve poter presumere che la comunicazione delle ragioni giustificatrici o non sia intervenuta ovvero non sia più ragionevolmente possibile.



n. 230
28 novembre 2022

Con la sentenza n. 33134 del 10 novembre 2022 la Cassazione afferma che in caso di ritardata giustificazione dell'assenza dal lavoro il datore di lavoro non può legittimamente licenziare il dipendente ma solo irrogare allo stesso una sanzione conservativa per il disagio amministrativo procurato dalla sua condotta irregolare.

Se il lavoratore non rispetta i tempi e la procedura stabiliti dal CCNL al fine di comunicare le assenze dal lavoro non può essere equiparato al lavoratore che rimane assente ingiustificato senza dare alcuna comunicazione. L'assenza giustificata in ritardo non va considerata assenza ingiustificata e non può dar luogo alla sanzione espulsiva ma solo a una sanzione conservativa.

La Società Tessilform Spa di Firenze ha intimato il licenziamento per giusta causa di un dipendente che era rimasto assente dal lavoro senza alcuna giustificazione dal 21 al 27 luglio 2017 omettendo di presentare tempestivamente documentazione a giustificazione dell'assenza. La Corte d'Appello di Firenze, confermando la decisione del Tribunale della stessa città, ha ritenuto che con la contestazione disciplinare (a cui è seguito il licenziamento) la Società avesse addebitato al lavoratore una assenza ingiustificata da intendersi come priva di una qualche documentazione che attestasse l'esistenza di una valida causa sospensiva dell'obbligo di rendere la prestazione. Al lavoratore era stato infatti addebitato che alla data della contestazione (27 luglio) non era stata rimessa alla Società alcuna documentazione a giustificazione della sua assenza. Il 3 agosto successivo era stato intimato il recesso. Ma a tale data (precisamente il 28 luglio) la certificazione medica era arrivata al datore di lavoro che, ciononostante, aveva licenziato il lavoratore.

Secondo la Corte d'Appello le disposizioni del CCNL applicabili (Tessili) non contenevano alcuna equiparazione tra assenza ingiustificata ed assenza di cui non sia stata tempestivamente comunicata la giustificazione. La contrattazione collettiva disciplina con due norme diverse l'assenza ingiustificata e la tardiva o irregolare giustificazione. Nell'un caso sanzionandola con il licenziamento nell'altro prevedendo la sanzione conservativa della multa. La ratio va ravvisata nel punire le violazioni formali con sanzioni conservative mentre il licenziamento si applica al caso in cui il datore di lavoro contesti l'esistenza effettiva di una giustificazione dell'assenza indipendentemente dalla sua tempestività.

Il ricorso per Cassazione proposto dalla Società è stato rigettato.