



ARGOMENTO

Licenziamento per assenza ingiustificata tra legge e contrattazione collettiva

Cass., sez. Lavoro,
Ordinanza
27 marzo 2025,
n. 8074

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

Questa ordinanza offre importanti spunti di riflessione sulla legittimità del licenziamento per assenza ingiustificata, sull'applicazione dell'art. 33 della Legge n. 104 del 1992 e sul ruolo della contrattazione collettiva nella valutazione della proporzionalità della sanzione disciplinare.

Il caso riguarda un lavoratore che si era assentato dal lavoro per congedo straordinario dovuto all'assistenza al padre disabile dall'1 al 10 giugno 2016. La Corte d'Appello di Reggio Calabria aveva respinto la domanda del lavoratore per la declaratoria di illegittimità del licenziamento, ritenendo sussistente una grave negligenza da parte sua; la condotta era stata sussunta nell'ambito dell'art. 63 del CCNL Mobilità, Area contrattuale Attività Ferroviarie, del 2012.

Il lavoratore aveva presentato istanza di congedo per assistenza al padre disabile sprovvista della certificazione necessaria, infatti, è stato accertato che lo stesso si era interessato della regolarità dell'istanza presso l'Inps solamente il giorno precedente l'assenza ed in ca-

renza delle necessarie certificazioni mediche avrebbe regolarizzato la pratica amministrativa solo successivamente, pur avendo già fruito di 5 mesi di congedo.

Il CCNL Mobilità, Area contrattuale Attività Ferroviarie del 2012, all'art. 63, prevede il licenziamento con preavviso per l'assenza non giustificata protrattasi per 6 giorni consecutivi, mentre riserva la sanzione conservativa esclusivamente per le assenze fino a 5 giorni.

Il lavoratore ha proposto perciò ricorso per i seguenti motivi:

- ha contestato la decisione della Corte d'Appello sostenendo l'esistenza di una prassi aziendale tollerante riguardo alla presentazione della domanda di congedo e l'assenza di comportamenti abusivi da parte sua;
- ha lamentato l'omessa pronuncia su questioni precedentemente dichiarate assorbite;
- ha evidenziato aspetti procedurali del licenziamento, come il rispetto dei termini per la contestazione disciplinare, la specificità della lettera di contestazione e l'affissione del codice disciplinare.



La Corte di Cassazione ha ribadito che il giudizio di rinvio non costituisce rinnovazione o prosecuzione del giudizio di merito, ma determina fase rescissoria rispetto a quella rescindente del giudizio di cassazione; ha ribadito che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in Cassazione solo se la contestazione contiene una specifica denuncia di non coerenza del giudizio rispetto agli standards conformi ai valori dell'ordinamento.

Nel caso di specie, le censure si limitavano alla rivalutazione dei fatti e del compendio probatorio, non consentita in sede di legittimità. La prassi tollerante della società non poteva rilevare in questo caso, poiché nelle precedenti occasioni l'assenza era risultata giustificata dall'intervenuto provvedimento autorizzatorio dell'Inps, pertanto la Corte territoriale si era attenuta correttamente a questo principio di diritto nella sua decisione. Nel caso in esame, la mancanza della certificazione necessaria ha determinato la decadenza dal beneficio del congedo, rendendo l'assenza ingiustificata.

La Corte d'Appello di Reggio Calabria aveva valutato la congruità della sanzione espulsiva tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità. Assegnando rilievo solo alla configurazione della mancanza operata dalla contrattazione collettiva e all'intensità dell'elemento intenzionale.

La Corte di Cassazione ha ricordato che nel regime dettato dall'art. 18, commi 4 e 5, della Legge n. 300 del 1970, il giudice deve procedere ad un giudizio più completo ed articolato rispetto al periodo precedente la novella del 2012. Deve accertare se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso e, solo in caso negativo, valutare quale tutela applicare.

La Corte, con questa sentenza, ha ribadito importanti principi sulla natura e i limiti del giudizio di rinvio. Ha sottolineato che in tale fase non possono formare oggetto di discussione tutte le questioni che costituiscono presupposti, esplicitamente o implicitamente, decisi nella pronuncia della Corte di Cassazione. Con l'ordinanza n. 26196 del 2022 la Corte aveva stabilito che se un lavoratore usufruisce del congedo per assistenza a un familiare disabile senza possedere i requisiti documentali necessari, decade dai diritti previsti dall'art. 33 della Legge n. 104/1992. Di conseguenza, l'assenza dal lavoro sarà considerata ingiustificata e soggetta alle sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per questo tipo di situazione.

La Corte ha ribadito anche che la valutazione della giusta causa di licenziamento richiede un esame approfondito di tutti gli elementi concreti del caso. Non è sufficiente una valutazione astratta dell'addebito, ma occorre considerare ogni aspetto rilevante, incluse le previsioni della contrattazione collettiva.

Questa ordinanza offre importanti insegnamenti per datori di lavoro e lavoratori:

- sottolinea l'importanza di rispettare scrupolosamente i requisiti formali per la fruizione dei congedi;
- evidenzia la rilevanza delle previsioni della contrattazione collettiva nella valutazione della proporzionalità delle sanzioni disciplinari, fornendo parametri oggettivi di riferimento;
- mette in rilievo i limiti del sindacato di legittimità sulle valutazioni di merito: il giudizio di rinvio non può costituire occasione per riproporre questioni già decise od introdurne nuove.

La Corte ha rigettato il ricorso e condannato il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità.



Legittimo il licenziamento del lavoratore che non svolge con diligenza il proprio lavoro

Cass., sez. Lavoro, 20 marzo 2025, n. 7482

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dall'impugnazione da parte del lavoratore del licenziamento, comminato a seguito di due differenti contestazioni disciplinari aventi simili comportamenti contestati.

Il lavoratore, dipendente dalla Regione Puglia, aveva liquidato, nell'ambito dell'istruttoria relativa al riconoscimento di debiti fuori bilancio, le competenze professionali spettanti a tre avvocati esterni, officianti dalla Regione, in misura di gran lunga eccedente rispetto a quella riconoscibile in favore dei medesimi sulla base delle condizioni di conferimento degli incarichi loro affidati e della vigente direttiva della Giunta regionale in tema di liquidazione delle parcelle.

Nell'impugnare il licenziamento confermato in primo grado, il lavoratore aveva addotto a giustificazione la quantità di lavoro e sosteneva che si poteva considerare "naturale" fino ad un certo punto che la qualità potesse cedere il passo alla quantità. Sosteneva inoltre che l'autorizzazione al pagamento fuori bilancio era stata gestita dalla dirigente preposta nell'area lavorativa dove svolgeva l'attività. Durante l'appello, emergeva che l'istruttoria delle parcelle e le verifiche di congruità costituenti l'oggetto del procedimento di liquidazione, rientravano nell'esclusiva responsabilità delle PO Liquidazione Compensi Professionali, che adottavano in completa autonomia il provvedimento conclusivo; la legge di riconoscimento del debito fuori bilancio, infatti, è il provvedimento con cui il Consiglio regionale riconduce all'interno del sistema del bilancio una spesa insorta in violazione delle procedure contabili: compito precipuo del ricorrente, dunque, era proprio il controllo delle parcelle e tale controllo veniva spesso del tutto omissivo, tanto che ne è derivato un secondo licenziamento (oggetto di un secondo procedimento

10591/2020), ritenuto conseguentemente altrettanto legittimo.

Analizzando le motivazioni del ricorso, la Suprema corte rileva come sia stato chiaramente provato che nell'espletamento del proprio compito il lavoratore si fosse limitato a recepire qualunque proposta di liquidazione proveniente dall'avvocato esterno, come lo stesso ha pienamente ammesso nel c.d. "atto di chiarimenti" trasmesso al Dirigente della Sezione Amministrativa, dichiarando di avere, in buona fede, recepito i valori delle singole controversie dichiarati dai legali esterni officianti dalla Regione Puglia, e ciò in quanto trattavasi di professionisti destinatari di piena fiducia dell'Ente, visto il nutrito contenzioso loro affidato nel tempo. Nella specie, l'addebito mosso al lavoratore è consistito proprio nel negligente recepimento del valore delle controversie indicato nelle note specifiche redatte dagli avvocati esterni, in relazione alla predisposizione degli schemi di disegni di legge, perché il lavoratore era chiamato, in ragione dei compiti e delle responsabilità connesse alla posizione organizzativa conferitagli, a mettere a disposizione dell'Ufficio un dato controllato e corretto, su cui si potesse fare affidamento per gli ulteriori passaggi in cui si articola la procedura, come di competenza della dirigente preposta al servizio o di altri funzionari, chiamati a svolgere attività formalizzate le quali in quanto tali erano già palesi e non occultabili. Non può inoltre essere accolta la richiesta di illegittimità del licenziamento e di conseguente reintegrazione sul posto di lavoro seguita al secondo procedimento disciplinare. Il giudice di appello ha osservato che era evidente che i due procedimenti disciplinari, pur avendo in comune il profilo dell'inosservanza da parte del lavoratore del dovere di diligenza nell'esecuzione della sua ►



attività di liquidazione dei compensi, riguardavano episodi del tutto diversi. Di conseguenza, al fine di garantire la piena difesa dell'incolpato non era affatto necessario che il primo licenziamento (cioè quello intimato nel mese di gennaio del 2020) contenesse anche riferimenti alla contestazione disciplinare dalla quale è scaturito il secondo recesso (comunicato nel mese di aprile dello stesso anno). Correttamente quindi ha fatto applicazione

del principio secondo cui, in materia di reintegrazione nel posto di lavoro per illegittimità dell'impugnato licenziamento, l'interesse alla relativa pronuncia giudiziale va individuato nella concreta ed attuale possibilità di ripristino del rapporto e viene a mancare quando, per fatti anteriori ed assorbenti, questo non possa comunque proseguire, considerandosi il rapporto di lavoro definitivamente risolto per l'accertata legittimità del primo licenziamento.

ARGOMENTO

La sede aziendale non è “sede protetta” per le rinunce e conciliazioni ex art. 2113 c.c.

Cass., sez. Lavoro, 8 aprile 2025, n. 9286

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

La Cassazione ha stabilito che una conciliazione tra datore e lavoratore, anche con presenza sindacale, non è valida se svolta nella sede aziendale, perché non garantisce la libertà del lavoratore. La vicenda giudicata riguarda un lavoratore che era stato licenziato per giusta causa nel luglio 2021 dal proprio datore di lavoro, con cui lavorava come operaio gommista (livello D2 CCNL Metalmeccanica). Lo stesso giorno del licenziamento sottoscrisse un verbale di conciliazione presso la sede aziendale, in presenza di un rappresentante sindacale UGL (non del sindacato di appartenenza del lavoratore) con ampie rinunce.

La Corte d'Appello di Bari aveva confermato il rigetto del ricorso del lavoratore, ritenendo provata l'effettività dell'assistenza prestata dal rappresentante sindacale, e che la sottoscrizione presso la sede della società di per sé non determinasse l'inidoneità dell'assistenza del rappresentante sindacale.

La Corte, di diverso avviso, ribadisce un principio consolidato: affinché la conciliazione sia inoppugnabile ai sensi dell'art. 2113 c.c., devono sussistere due elementi fondamentali:

- Effettività dell'assistenza sindacale: il lavoratore deve comprendere chiaramente a cosa sta rinunciando.

- Neutralità della sede: la sede in cui avviene la conciliazione deve essere “protetta”, ovvero idonea a garantire l'autodeterminazione del lavoratore (es., Ispettorato, giudice, commissione di certificazione), e non la sede aziendale.

La sede aziendale non può considerarsi neutra né protetta, poiché manca della terzietà necessaria per proteggere la libertà di scelta del lavoratore. Non basta la presenza di un sindacalista se il contesto è potenzialmente coattivo.

La Corte richiama precedenti (es. Cass., n. 10065/2024, n. 25796/2023) per affermare che l'assistenza sindacale, da sola, non è sufficiente a rendere inoppugnabile la conciliazione se manca la sede protetta.



Condotte extralavorative del dipendente: sì al licenziamento solo se connotate da gravità

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 24 marzo 2025, n. 7793

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Il caso in analisi vede protagonista una dipendente delle Poste Italiane S.p.a., condannata dalla Corte d'Appello ad una pena di 2 anni di reclusione e 4.000,00 euro di multa per detenzione a fini di spaccio di sostanze stupefacenti in ingenti quantità. La società era venuta a conoscenza dell'arresto della dipendente dai quotidiani locali e della condanna irrevocabile in Appello solo in seguito ad una specifica richiesta di accesso agli atti alla cancelleria del tribunale. All'epoca dei fatti criminosi, la lavoratrice era assente dal servizio per maternità anticipata. La lavoratrice aveva già subito una condanna in primo grado, ma l'aver presentato ricorso aveva escluso la possibilità per il datore di lavoro di procedere momentaneamente con qualsiasi azione disciplinare, dato che il CCNL applicato prevedeva la possibilità di ricorrere al licenziamento disciplinare solo a seguito di condanne passate in giudicato. Pertanto, la società aveva intimato alla dipendente il licenziamento per giusta causa, solo dopo aver appreso la notizia della condanna irrevocabile.

La lavoratrice aveva poi impugnato il provvedimento, ottenendo in primo grado l'annullamento del licenziamento e la reintegra nel posto di lavoro, nonché un'indennità risarcitoria. La decisione era stata poi confermata dalla Corte d'Appello.

Poste Italiane Spa presentava, dunque, ricorso presso il giudice di legittimità, sulla base del fatto che l'illecito penale nonché disciplinare commesso dalla lavoratrice in costanza di rapporto di lavoro, comportava una violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza tale da provocare la lesione del rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro. Inoltre, la società si era avvalsa della disciplina prevista dall'articolo 54 co. VI lett H del CCNL ap-

plicato, già precedentemente accennato, il quale prevedeva che il licenziamento potesse essere comminato solo a seguito di una sentenza di condanna passata in giudicato.

Di fatto, la Suprema Corte ha riconosciuto che una condotta illecita mantenuta in ambito extralavorativo comporta riflessi sul piano disciplinare dato che *“il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso”*. Siffatte condotte possono anche portare all'irrogazione del licenziamento disciplinare, qualora siano caratterizzate da una particolare gravità.

Nonostante il principio riconosciuto, l'illecito commesso dalla lavoratrice è stato ritenuto, nell'ambito del giudizio penale, *“di lieve entità”*. La condotta della dipendente, dunque, non presentava caratteristiche che legittimasero il recesso per giusta causa.

Altri aspetti, non di secondaria importanza, hanno gravato sulla decisione della Corte, primo fra tutti il fatto che la lavoratrice non avesse mai subito in precedenza addebiti disciplinari. Inoltre, nelle more del procedimento, la stessa aveva svolto le sue mansioni in maniera irreprensibile. Infine, è stato considerato che il ruolo rivestito dalla dipendente fosse *“di natura meramente esecutiva e privo di visibilità”*, dunque la vicenda non avrebbe generato una risonanza tale da ledere l'immagine aziendale. In conclusione, la Corte ha respinto il ricorso della società, riconoscendo in tal modo che non vi è alcun automatismo tra procedimento in sede penale e procedimento in sede disciplinare ma esistono altri fattori da passare al vaglio prima di poter giungere ad una conclusione.