

Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

Articolo del 08/07/2022

Legittimo il licenziamento per assenze non preventivamente comunicate.

Con la Sentenza n. **247/2022 del 6 luglio 2022**, il Tribunale Ordinario di Cassino ha riconosciuto la legittimità del recesso intimato al lavoratore ritenendo che il protrarsi dell'assenza non assistita dall'adempimento degli obblighi di comunicazione per oltre quattro giorni, costituisce inadempimento così grave da giustificare il licenziamento posto che l'ingiustificatezza dell'assenza non riguarda l'effettività o meno della malattia o di altra causa che la giustifichi, ma il mancato adempimento degli obblighi di comunicazione gravanti sul lavoratore.

Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

Articolo del 08/07/2022

Il fatto affrontato

L'azienda collocava in Cassa integrazione ordinaria il reparto in cui era allocato il dipendente, prevedendo espressamente che *“nei suddetti periodi potrà essere comandato al lavoro il personale necessario in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive”*.

Durante il periodo di Cassa, il dipendente veniva comandato a lavoro ma lo stesso non vi si recava e protraeva la sua assenza per oltre quattro giorni senza fornire alcuna giustificazione all'azienda.

Questi fatti - espressamente sanzionati dal contratto collettivo con il licenziamento con preavviso - hanno determinato il licenziamento del lavoratore.

Impugnato giudizialmente l'atto di recesso, il lavoratore deduceva l'insussistenza del fatto contestato posto che l'assenza ingiustificata, seppure giustificata tardivamente, avrebbe perso la sua connotazione di ingiustificatezza perché le assenze erano dovute a malattia (circostanza quest'ultima dedotta per la prima volta in sede di opposizione).

Studio Legale Perlini

WWW.STUDIOLEGALEPERLINI.IT

Articolo del 08/07/2022

La sentenza

Nel rigettare il ricorso del lavoratore, il Tribunale di Cassino ha chiarito che: *“Non rileva tanto l’effettività dell’assenza (ovvero della dedotta malattia), quanto piuttosto la diligenza nell’esecuzione della prestazione che si concreta anche nella corretta e tempestiva informazione del datore di lavoro della sua impossibilità. Peraltro, non qualunque omessa comunicazione rileva, ma solo quella che si ricollega ad un protrarsi dell’inadempimento per un tempo che le parti sociali hanno ritenuto importante (quattro giorni). **In tale contesto, la prova non interessa tanto l’effettiva sussistenza della malattia quanto, piuttosto, l’impossibilità per il lavoratore di provvedere alle dovute comunicazioni.**”*

Per il giudice consegue che, in caso di mancata dimostrazione da parte del dipendente di una situazione che gli abbia impedito di dare tempestiva comunicazione dell’assenza, la stessa è tale da ritenersi ingiustificata.

In definitiva, il Tribunale di Cassino ha concluso che “La ratio di tale disciplina è evidente e corrisponde all’esigenza di rendere edotto il datore di lavoro nel più breve tempo possibile dell’assenza di un suo dipendente; la preventiva e tempestiva comunicazione è infatti preordinata a consentire all’imprenditore di provvedere con tempestività ed assumere gli interventi organizzativi necessari ad assicurare il buon funzionamento dell’impresa e della produzione.”

Su tali presupposti, il giudice ha riconosciuto la legittimità del recesso datoriale.