



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# **Lavoratore assente senza comunicazione al datore: licenziamento immediato**

Autore: Redazione | 26/11/2014



*La mancata comunicazione all'azienda dell'assenza dal lavoro giustifica l'espulsione.*

Assente ingiustificato. Bastano anche tre giorni di lontananza dal posto di lavoro,

senza averne dato comunicazione preventiva all'azienda, per rompere quel necessario rapporto fiduciario che deve legare il datore al dipendente e far scattare, a carico di quest'ultimo, il **licenziamento** immediato.

A dirlo è la **Cassazione** con una sentenza **[1]** di poche ore fa. Fatale la prolungata assenza dell'impiegato, che non ha avvisato il proprio datore. Si tratta, secondo i giudici, di una condotta grave che giustifica l'espulsione in tronco, senza bisogno di preavviso.

Provvedimento eccessivo, quello del datore di lavoro? Assolutamente no, chiariscono i giudici della Suprema Corte che, in questi casi, ritengono corretta la scelta compiuta dall'azienda.

Anche se i contratti collettivi dispongono diversamente, prevale la legge e il giudice, in questi casi, deve applicare innanzitutto quest'ultima. Insomma, poiché la **giusta causa di licenziamento** è una nozione legale, il giudice non è vincolato dalle diverse previsioni del contratto collettivo. Risultato: il tribunale può ritenere sussistente la giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile quando tale inadempimento o tale comportamento abbia fatto venir meno il **rapporto fiduciario** rispetto all'azienda.

Tale certamente è il caso del lavoratore che, in violazione dei suoi **obblighi di diligenza**, non solo rimane assente per tre giorni, senza avvertire l'azienda, ma protrae tale assenza ulteriormente, senza fornire alcuna giustificazione.

***Svolgimento del processo***

Con ricorso alla Corte d'appello di L'Aquila, W.D.B. impugnava la sentenza emessa dal Tribunale di Chieti con cui venne respinta la sua domanda diretta ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatogli dalla Sixty s.p.a. il 25.7.08, per assenza ingiustificata protrattasi per oltre tre giorni. Resisteva la società. La Corte adita, con sentenza depositata il 5 dicembre 2010, rigettava l'appello compensando le spese. Per la cassazione propone ricorso il D.B., affidato a due motivi. Resiste la società con controricorso. Entrambe le parti hanno presentato memoria ex art. 378 c.p.c.

**Motivi della decisione**

Con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art.7 L.n. 300\70; degli artt. 2104-2106, nonché 2697 c.c.; degli artt. 74-76 del c.c.n.l. industria tessile ed abbigliamento (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.). Lamenta il lavoratore che la sentenza impugnata, pur dando atto che al momento del licenziamento "non si era verificata la fattispecie indicata nella lettera di addebito" (pag. 12 ricorso), e cioè un'assenza ingiustificata superiore a tre giorni (al momento della contestazione del 14.7.08, la sua assenza, poi effettivamente protrattasi per oltre tre giorni, durava solo da tre giorni), Corte di merito ritenne erroneamente legittimo il recesso.

Il motivo è sostanzialmente inammissibile, per non avere il ricorrente prodotto né la lettera di contestazione, né quella di licenziamento, ove in tesi risultano richiamati gli artt. da 74 a 76 del c.c.n.l., né il c.c.n.l. stesso, in contrasto col principio di autosufficienza e dell'art. 369, comma 2, n. 4 c.p.c. D'altro canto, essendo pacifico (cfr. Cass. n. 16190 del 2002, n. 10761 del 1997) che la contestazione dell'addebito, nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 7, primo comma, della legge n. 300 del 1970, deve avere ad oggetto i fatti ascritti al lavoratore, cioè i dati e gli aspetti essenziali del fatto materiale posto a base del

provvedimento sanzionatorio, così da consentire un'adeguata difesa dell'incolpato, la Corte di merito ha ritenuto che la clausola contrattuale collettiva avesse carattere esemplificativo e non tassativo, valutazione rimasta priva di adeguata censura ad opera del ricorrente, ...) che il lavoratore non solo rimase assente per tre giorni senza avvertire l'azienda, ma protrasse tale assenza ulteriormente senza fornire alcuna giustificazione, concretando così una grave violazione degli obblighi di diligenza su di lui gravanti. Deve al riguardo rimarcarsi che la giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo (nella specie non prodotto); ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se, come nella specie, congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra le parti; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (Cass. 18 febbraio 2011 n. 4060). 2.- Con il secondo motivo si denuncia una omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo della controversia (art. 360, comma 1, n.5 c.p.c.), con riferimento all'asserita gravità dei comportamenti addebitategli, ed in particolare se le pacifiche assenze fossero effettivamente ingiustificate, come invece escluso dalle testimonianze raccolte, di cui sono riportati in ricorso alcuni stralci.

Il motivo è inammissibile richiedendo a questa Corte di legittimità un riesame delle circostanze di fatto, congruamente esaminate dal giudice di merito (ex plurimis e da ultimo, Cass. 26 marzo 2010 n. 7394; Cass. 5 maggio 2010 n.10833, Cass. n. 15205\14). Ne discende che le censure concernenti i vizi di motivazione devono indicare quali siano gli elementi di contraddittorietà o illogicità che rendano del tutto irrazionali le argomentazioni del giudice del merito e non possono risolversi nella richiesta di una lettura delle risultanze processuali diversa da quella operata nella sentenza impugnata (cfr. ex plurimis, Cass. nn.10833\10; 8718/2005; 15693/2004; 2357/2004; 12467/2003; 16063/2003; 3163/2002).

Deve poi evidenziarsi che il ricorrente che, in sede di legittimità, denunci il difetto di motivazione sulla valutazione di un documento o di risultanze probatorie o processuali, ha l'onere di indicare specificamente le circostanze oggetto della prova o il contenuto del documento trascurato od erroneamente interpretato dal giudice di merito, indicandone inoltre (ai fini di cui all'art.369, comma 2, n. 4 c.p.c.) la sua esatta ubicazione all'interno dei fascicoli di causa (Cass. sez.un. 3 novembre 2011 n. 22726), al fine di consentire al giudice di legittimità il controllo della decisività dei fatti da provare, e, quindi, delle prove stesse, che, per il principio dell'autosufficienza dei ricorso per cassazione, la S.C. deve essere in grado di compiere sulla base delle deduzioni contenute nell'atto (Cass. ord. 30 luglio 2010 n. 17915; Cass. ord. 16.3.12 n. 4220; Cass. 9.4.13 n. 8569). Il ricorso deve pertanto rigettarsi.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

### ***P.Q.M.***

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in €.100,00 per esborsi, €.3.500,00 per compensi, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

### **Note**

**[1]** Cass. sent. n. 25158/14 del 26.11.14. *Autore immagine: 123rf com*