

Legittimo il licenziamento del dipendente che abbandona

ripetutamente il posto di lavoro

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 21203 del 17 settembre 2013, ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato ad un dipendente stante la gravità delle condotte inadempienti reiterate nel tempo (protratti e ripetuti abbandoni del posto di lavoro e prestazione di attività lavorativa pressoché inesistente).

In particolare la Suprema Corte ha precisato che correttamente i giudici di merito, dopo un attento esame del materiale probatorio acquisito, avevano accertato che le condotte tenute dal dipendente erano talmente gravi da giustificare la risoluzione in tronco del rapporto.

Il giudice d'appello ha infatti evidenziato che i fatti contestati (*ripetute e prolungate assenze dal servizio durante l'orario di lavoro per fini ludici e di svago*) esulano dalle fattispecie tipiche previste dalla norma collettiva e sono ben più gravi tanto che la società nel contestare l'addebito e nell'intimare il licenziamento, **"ha fatto esplicito riferimento all'art. 2119 c.c. che prevede la risoluzione in tronco del rapporto ove la condotta del lavoratore integri un comportamento talmente grave da ledere irrimediabilmente il nesso di fiducia che deve sostenere il rapporto."**

Non si è trattato - si legge nella sentenza - di un episodio isolato, ma di "più episodi avvenuti in più riprese in breve lasso di tempo, per cui le modalità della condotta e la frequenza degli episodi contestati deponevano per la mala fede del lavoratore, il quale aveva finito, in tal modo, per ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che avrebbe dovuto sorreggere il rapporto di lavoro.

I Giudici di legittimità hanno poi precisato che il rispetto del principio dell'immediatezza della

contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale va valutato sempre in concreto, caso per caso ed ove si tratti di condotte ripetute si deve avere riguardo al momento in cui si può ritenere accertata nei suoi contorni essenziali la condotta stessa dovendosi ritenere che in tale momento il datore di lavoro abbia la possibilità di valutare i fatti nel loro insieme e stabilire la congrua sanzione da infliggere.

Come ha esattamente riscontrato il giudice d'appello - prosegue la Suprema Corte - gli accertamenti si sono ragionevolmente svolti in due archi temporali tra loro non contigui e neppure troppo lontani così da fugare il dubbio di una occasionalità del comportamento che si è ripetuto sostanzialmente identico in entrambi i periodi potendosi così desumere che si trattava di una condotta sostanzialmente abituale.

(19/09/2013 - L.S.)

Fonte: (StudioCataldi.it)