



Procedimenti disciplinari: l'assenza all'audizione non è giustificata dalla semplice malattia

Renzo La Costa

Nella sentenza nr. 980 del 17.1.2020 – avente ad oggetto l'impugnativa di licenziamento per motivi disciplinari - la Corte di Cassazione afferma con riguardo all'iter del procedimenti disciplinare, che lo stato di malattia attestato dal certificato medico, non è di per sé sufficiente a giustificare l'assenza del lavoratore alla audizione da lui richiesta. Perviene, la Corte, a tale conclusione anche in funzione delle proprie risalenti pronunce in materia di svolgimento di attività lavorativa durante lo stato di malattia. Ma andiamo con ordine.

Un lavoratore in posizione di responsabilità, era stato licenziato dalla società datrice a seguito di procedimento disciplinare, per aver posto in essere operazioni irregolari a mezzo di carte prepagate. Tribunale e corte d'appello, avevano ritenuto fondato il licenziamento per giusta causa, cui si opponeva ulteriormente il lavoratore per Cassazione. Tra i numerosi motivi di ricorso, si lamentava anche la lesione del diritto di difesa, non essendo egli stato sentito personalmente, nonostante la propria espressa richiesta, a causa dello stato di malattia.

Ha ribadito preliminarmente la suprema Corte che, in tema di procedimento disciplinare a carico del lavoratore, ove quest'ultimo eserciti il proprio diritto di difesa chiedendo espressamente di essere sentito nei termini di legge, il datore di lavoro ha l'obbligo della sua audizione e l'accertamento che le modalità di convocazione del lavoratore non siano contrarie a buona fede o alla lealtà contrattuale è rimessa al giudice di merito. Il lavoratore ha bensì diritto, avendone fatto richiesta, di essere sentito oralmente dal datore di lavoro, ma non anche, ove il datore a seguito della richiesta lo abbia convocato per una certa data, a un differimento dell'incontro limitandosi ad addurre una mera disagevole o sgradita possibilità di presenziare, poiché l'obbligo di accogliere la richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad un'esigenza difensiva non altrimenti tutelabile

Ora, nel caso di specie la Corte territoriale ha accertato il rispetto del diritto di difesa, in base a ragioni congruamente argomentate , quali l'aver la società datrice fissato una data per l'audizione personale richiesta dal lavoratore, rinnovandola per la sua mancata presentazione alla prima a causa per malattia, preavvertendolo della propria esigenza di esaurire con la seconda data il

procedimento disciplinare rispetto alla previsione della contrattazione collettiva, invitando il lavoratore alla comunicazione di ulteriori giustificazioni scritte, dal predetto non inoltrate.

Va osservato a riguardo come secondo la giurisprudenza della stessa suprema Corte, in tema di licenziamento disciplinare, lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configuri violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio ; ma anche nell'ipotesi in cui durante il periodo di assenza per malattia, svolga un'altra attività lavorativa, senza che ciò determini, per le sue concrete modalità di svolgimento, alcun rischio di aggravamento della patologia né alcun ritardo nella ripresa del lavoro .

Da un tale insegnamento, pure consolidato, si evince allora come lo stato di malattia non integri, di per sé solo, un'impossibilità assoluta del lavoratore, che versi in esso, ad allontanarsi da casa, potendo anzi svolgere persino una diversa attività lavorativa, purché non comportante rischi di aggravamento della patologia né ritardi nella ripresa del lavoro, così pregiudicandone o ritardandone la guarigione o il rientro in servizio.

Sicché, la mera allegazione, ancorché certificata, della condizione di malattia non può essere ragione di per sé sola sufficiente a giustificare l'impossibilità del lavoratore di presenziare all'audizione personale richiesta, occorrendo che egli ne deduca la natura ostativa all'allontanamento fisico da casa (o dal luogo di cura), così che il suo differimento a una nuova data di audizione personale costituisca effettiva esigenza difensiva non altrimenti tutelabile.

Né infine, può essere sottaciuto il comportamento di correttezza e buona fede della società datrice, che ha preavvertito il lavoratore della propria indisponibilità a concedere, in caso di sua nuova impossibilità a presenziare, una terza data (pure invitandolo a comunicare giustificazioni scritte), per non incorrere in decadenza, per tardività del provvedimento di recesso, sulla base della previsione contrattuale collettiva .

Poiché nel caso di specie non risulta avere il ricorrente allegato una condizione di malattia ostativa al proprio allontanamento da casa, il motivo non è stato accolto accolto, sulla base del seguente principio di diritto:

La mera allegazione, da parte del lavoratore, ancorché certificata, della condizione di malattia non può essere ragione di per sé sola sufficiente a giustificarne l'impossibilità di presenziare all'audizione personale richiesta, occorrendo che egli ne deduca la natura ostativa all'allontanamento fisico da casa (o dal luogo di cura), così che il suo differimento a una nuova data di audizione personale costituisca effettiva esigenza difensiva non altrimenti tutelabile".