

Giustizia. Per la Cassazione non va licenziato un lavoratore rimasto a casa senza comunicarlo all'azienda

Assenza giustificata dai colleghi

Riconosciuta la buona fede anche se manca il certificato medico

Gabriele Fava

L'abbandono da parte del lavoratore del posto di lavoro per motivi di salute e il conseguente prolungamento da parte sua dell'assenza possono ritenersi giustificati sulla base della sola buona fede. Basta infatti che il dipendente abbia annunciato l'allontanamento ai colleghi, anche se non sono autorizzati a concedergli permessi. Con la sentenza 21215 della sezione Lavoro, depositata ieri, la Cassazione ha implicitamente confermato questo assunto, respingendo il ricorso proposto da un'azienda che aveva licenziato un suo operaio per aver abbandonato il posto di lavoro senza avvisare il datore di lavoro.

Il licenziamento

L'azienda aveva ritenuto ingiustificato l'allontanamento dal lavoro e aveva licenziato il dipendente, che era stato reintegrato dalla Corte d'appello, la quale ha

poi condannato l'azienda a risarcire l'operaio per il danno emergente, biologico e morale. La Corte aveva annullato il licenziamento. I giudici di appello avevano ritenuto, pure se con motivazione stringata, che, sulla base delle prove acquisite, il comportamento del lavoratore di abbandono del lavoro per motivi di salute potesse ritenersi giustificato su di un piano di buona fede, desumibile dal fatto che alcuni colleghi, sia pure non autorizzati a concedergli permessi, avessero consigliato al dipendente, reduce da un grave infortunio, di ritornare a casa. Il lavoratore aveva pertanto ritenuto di essere in permesso o, comunque, assente giustificato quel giorno e nei giorni immediatamente successivi, poiché non era stato poi avvisato dalla società, a conoscenza dell'allontanamento, del fatto che la stessa lo ritenesse assente ingiustificato.

I giudici di legittimità non si sono pronunciati nel merito e hanno respinto il ricorso evidenziando come l'istanza avanzata dall'azienda si concretizzasse nella richiesta di un diverso apprezzamento dei fatti e delle prove riservato al giudizio di merito

e, pertanto, giudicando non proponibile il ricorso in Cassazione. Non prendendo posizione sulla valutazione della Corte d'appello secondo la quale può ritenersi giustificata l'assenza dal posto di lavoro qualora sussista la buona fede del dipendente, la Suprema corte avvalorava un precedente giurisprudenziale che darà luogo a un ampio dibattito. La sentenza afferma un principio che può destare perplessità, dal momento che l'assenza dal lavoro, così come attualmente disciplinata dalla legge e dai Ccnl, è giustificata solo qualora sia tempestivamente comunicata al datore di lavoro (e non a un qualunque collega di lavoro privo di poteri di autorizzazione), nonché provata da certificato medico.

L'interpretazione

Sembra che la Cassazione affermi l'equiparazione del certificato medico al consiglio di un qualsiasi collega. Se questo orientamento giurisprudenziale dovesse trovar conferma, l'assenza dal lavoro potrebbe ritenersi giustificata pur in mancanza dell'adempimento da parte del lavoratore di oneri precisi (modalità di comunicazione, documenti giustificativi da presentare, tempi da rispettare regolati per legge). Il licenziamento di un dipendente assentatosi senza giustificazione dal posto di lavoro potrebbe essere intimato solo dopo adeguati accertamenti per appurarne la buona fede, fondata anche su semplici consigli di colleghi di lavoro quando anche privi di qualsiasi potere di concedere autorizzazioni.

L'estratto

■ Sentenza 21215/2010
della Corte di Cassazione

Il comportamento tenuto nella circostanza dal lavoratore poteva ritenersi giustificato, su di un piano di buona fede, dal fatto che questi era reduce da un grave infortunio e aveva denunciato disturbi in atto, tanto che taluni colleghi (sia pure non autorizzati a concedergli permessi) gli avevano consigliato di ritornare a casa, sicché egli aveva potuto ritenere di essere in permesso o comunque assente giustificato quel giorno o nei giorni immediatamente successivi, non essendo stato poi avvisato dalla società del fatto che essa lo ritenesse viceversa assente ingiustificato