



## **La malattia non giustifica il sistematico differimento dell'audizione personale richiesta.**

Con la recente sentenza del 17 gennaio u.s. (n. 980) la Cassazione torna a pronunciarsi sui limiti che nell'ambito di un procedimento disciplinare possono circoscrivere l'esercizio del diritto di difesa da parte del dipendente.

Nel caso in esame, ci si è chiesti se uno stato morboso debitamente certificato dal dipendente sia di per sé sufficiente a legittimare la sistematica richiesta di differimento della data fissata dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'audizione personale richiesta.

Talvolta accade, difatti, che dopo aver chiesto di essere ascoltato in merito agli addebiti contestati, il lavoratore avanzi richieste di differimento della data già fissata per l'espletamento dell'incombente in questione.

Ebbene, il caso affrontato dai giudici di legittimità attiene proprio al licenziamento di un lavoratore che nell'ambito del procedimento disciplinare che lo aveva attinto aveva chiesto di essere ascoltato personalmente sui fatti oggetto di addebito.

Una volta convocato, il lavoratore aveva fatto richiesta, per ben due volte, di differire la data programmata dell'audizione adducendo al riguardo la sussistenza di uno stato morboso documentato da idonea certificazione medica.

Il datore di lavoro, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza aveva accordato il differimento del primo incontro, preavvertendo tuttavia l'interessato che eventuali ulteriori differimenti non sarebbero stati accordati, ferma restando, ovviamente, la possibilità di poter rendere per iscritto le necessarie giustificazioni.

Nonostante ciò, il lavoratore avanzava ugualmente una seconda richiesta di rinvio, disattendendo l'invito a rendere le controdeduzioni per iscritto, circostanza quest'ultima che induceva il datore di lavoro a concludere la procedura con l'intimazione di un provvedimento espulsivo che veniva impugnato dinnanzi al competente giudice del lavoro.

Tuttavia, sia in fase di opposizione, sia di reclamo, tutti i giudici aditi confermavano la piena legittimità della condotta datoriale.

Avverso l'ultimo provvedimento della Corte di merito il lavoratore proponeva quindi ricorso per Cassazione deducendo, in uno dei diciannove motivi di impugnazione articolati, la lesione del proprio diritto di difesa in ragione del rifiuto della società di concedere l'ultimo dei due differimenti richiesti per lo svolgimento dell'audizione.

Tuttavia, per la Cassazione, l'operato dei giudici di merito è risultato del tutto esente da censure avendo gli stessi correttamente valutato la legittimità della condotta datoriale nei termini sopra descritti.

Infatti, secondo il ragionamento seguito gli Ermellini, se è pur vero che il lavoratore ha il diritto di essere ascoltato dal datore di lavoro ove ne faccia espressa richiesta, non è altrettanto vero che l'interessato "*ove il datore a seguito della richiesta lo abbia convocato per una certa data*", possa accampare un diritto al differimento dell'incontro "*limitandosi ad addurre una mera disagevole o sgradita possibilità di presenziare*".

Muovendo da tale presupposto, pertanto, i giudici della Cassazione hanno quindi ritenuto che



la lamentata lesione del diritto di difesa non poteva in alcun modo essere imputata alla condotta tenuta dal datore di lavoro atteso che lo stesso, pur essendosi rifiutato di concedere un ulteriore differimento, aveva comunque offerto al proprio dipendente la possibilità di rendere per iscritto le proprie giustificazioni.

Secondo la prospettazione della Cassazione, inoltre, il lavoratore non si sarebbe dovuto limitare a giustificare l'ulteriore richiesta di differimento attraverso il rimando ad una generica certificazione di malattia, ma avrebbe dovuto allegare al riguardo ulteriori elementi in grado di dimostrare l'effettiva sussistenza di uno stato morboso in grado di impedire il suo allontanamento (in questo caso temporaneo e del tutto legittimo) dalla propria abitazione.

Così non è stato.

I giudici della Cassazione hanno quindi respinto il ricorso del lavoratore ritenendo che *“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”*.