



Roma, 17 gennaio 2020

Licenziato il lavoratore che non comunica tempestivamente il proprio stato di detenzione.

Con sentenza numero 24976 del 7 ottobre 2019, la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla legittimità del licenziamento di un lavoratore che aveva provveduto a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di privazione della libertà personale soltanto dopo quattordici giorni dall'arresto.

Il lavoratore destinatario della massima sanzione disciplinare, aveva proposto ricorso innanzi alla Corte di legittimità impugnando la decisione assunta dalla Corte d'Appello di Roma la quale, in revisione del giudizio del Giudice di prime cure, aveva ritenuto giustificato il comportamento della società datrice di lavoro che, a fronte dell'avvenuta conoscenza dello stato di arresto, licenziava il dipendente per giusta causa.

Il ricorso *de quo* era fondato, fra gli altri motivi, sul presupposto che il Giudice di seconde cure, da una parte, non avesse valutato compiutamente le circostanze nelle quali il fatto addebitato era stato commesso e l'intensità dell'elemento intenzionale e, dall'altra, avesse ritenuto la contestazione disciplinare non tardiva, sebbene il licenziamento fosse stato comminato dal datore di lavoro circa due mesi dopo l'avvenuta conoscenza dello stato di arresto del dipendente.

La Corte di Cassazione ha confermato la ricostruzione della fattispecie effettuata dal Giudice di seconde cure, ritenendo che – sul piano soggettivo – sussistesse la piena volontà del lavoratore di non far risultare le vere ragioni dell'assenza dal lavoro, atteso che lo stesso, successivamente all'arresto, aveva avanzato una richiesta di permesso facendo riferimento esclusivamente a "*ragioni personali*".

A tal riguardo, la Corte ha chiarito che il recesso del datore di lavoro risulta giustificato in relazione alla gravità della condotta assunta dal lavoratore che, in violazione degli obblighi di correttezza e buona fede che incombono sul dipendente nell'esecuzione del rapporto, ha volontariamente taciuto "*per ben 14 giorni di assenza dal lavoro*" il proprio stato di detenzione.



In tal modo, la Corte di Cassazione si è uniformata al consolidato orientamento secondo cui il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare va effettuato con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione al contesto in cui essa è stata posta in essere), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale e al grado di quello colposo (Cfr. *ex multis*, Cass. n. 4881/1998). Con riferimento, poi, alla censura relativa alla tardività della sanzione comminata, la Corte l'ha esclusa, ritenendo che - in materia di licenziamento disciplinare - l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo e va valutata dal giudice di merito con riferimento alle ragioni che hanno cagionato il ritardo (quali, ad esempio, il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa stessa).

La pronuncia in esame, dunque, si inserisce nel solco interpretativo già consolidato in materia, secondo cui - in caso di privazione della libertà personale di un lavoratore - la contestazione disciplinare ben può essere differita dal datore di lavoro, atteso che il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito e quello della tempestività del recesso datoriale devono essere intesi in senso relativo, potendo essere compatibili con un intervallo di tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti contestati.

In estrema sintesi, con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha inteso porre l'attenzione sul rispetto da parte del lavoratore subordinato di tutti i doveri strumentali e complementari a quello di diligenza di cui all'art. 2104 c.c.

Ed infatti, la carcerazione preventiva del lavoratore per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro non costituisce di per sé inadempimento degli obblighi contrattuali e, pertanto, non risulta da sola sufficiente a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario sussistente con il datore di lavoro (se non quando determini un'oggettiva sopravvenuta temporanea impossibilità a rendere la prestazione lavorativa).

Di contro, ciò che incide irrimediabilmente, come nel caso di specie, è proprio l'aver volontariamente sottaciuto il suddetto stato di detenzione non comunicando l'avvenuta privazione della libertà personale e venendo meno, pertanto, all'obbligo di fedeltà imposto dalla legge nei confronti del datore di lavoro.