

(da www.servizi-legali.it)

La Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza n. 21485 / 2011, depositata il 18 ottobre 2011, interviene in tema di **licenziamento intimato senza dare seguito alla richiesta della lavoratrice di un rinvio della convocazione finalizzata alla esposizione delle proprie difese** .

La Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'appello di Torino che aveva dichiarato illegittimo un licenziamento intimato da una s.p.a. ed aveva motivato tale decisione ritenendo illegittimo il comportamento della società che aveva proceduto al licenziamento in questione senza dare seguito alla richiesta della lavoratrice di un rinvio della convocazione chiesta dalla lavoratrice e considerando anche i tempi ristretti previsti dalla convocazione stessa pervenuta sabato 3 dicembre per la mattina del 5 dicembre o per il giorno successivo 6 dicembre, mentre la lavoratrice aveva chiesto un rinvio a data successiva al 13 dicembre, in considerazione di un ponte festivo nei giorni precedenti.

Questa la motivazione della sentenza n. 21485 / 2011 della Cassazione:

"*MOTIVI DELLA DECISIONE*

La società ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 7, commi 2, 3, 4 e 5 della legge 300 del 1970, e degli artt. 1366, 1374 e 1375 cod. civ. in relazione all'art. 360 n. 3 cod. proc. civ. In particolare deduce di aver correttamente ottemperato al dettato dell'art. 7 della legge 300 del 1970 provvedendo alla convocazione della lavoratrice indicando due date a scelta; che il procedimento disciplinare si sarebbe correttamente concluso a seguito della diserzione della lavoratrice che si è limitata a chiedere lo spostamento dell'incontro a data successiva; che sarebbe legittimo irrogare la sanzione disciplinare senza accogliere l'istanza di rinvio proposta dalla lavoratrice, essendo il procedimento disciplinare validamente concluso con la convocazione della lavoratrice stessa.

Il motivo è infondato.

Va infatti rilevato che comunque, per costante giurisprudenza della Corte di Cassazione l'art. 7 legge 20 maggio 1970 n. 300, il quale subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, pur non comportando per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) del lavoratore di voler essere sentito di persona (sicchè nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la sua tempestiva richiesta, costituente elemento costitutivo a lui favorevole

della fattispecie procedimentale), presuppone tuttavia che il datore di lavoro gestisca il potere disciplinare secondo i principi di correttezza e buona fede e, quindi, con modalità tali da non generare equivoci nel dipendente cui si riferisce la contestazione (per tutte Cass. 3 agosto 2001 n. 10760). Nel caso in esame la Corte territoriale ha motivato riguardo all'applicazione della disciplina invocata dalla ricorrente, pervenendo alla conclusione per cui il datore di lavoro non ha gestito correttamente il potere disciplinare. Il vizio lamentato, quindi, configurerebbe un vizio di motivazione ex art. 360 n. 5 cod. proc. civ. e non violazione di legge ex art. 360 n. 3 cod. proc. civ. così come rappresentato, proprio perchè la Corte d'appello ha considerato pienamente le norme applicabili giudicando non corretto e in buona fede il comportamento del datore di lavoro con giudizio logico e congruo non censurabile in questa sede di legittimità".