

Pluralità di addebiti disciplinari e licenziamento per giusta causa

di L. Nardi - 19 febbraio 2025

Con l'ordinanza n. 172 del 7 gennaio 2025, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha confermato in via definitiva la sentenza della Corte di Appello di Venezia che aveva accertato la legittimità del licenziamento disciplinare intimato da una società a un suo dipendente a seguito di molteplici condotte a quest'ultimo contestate, tra cui la mancata comunicazione e giustificazione di alcune assenze lavorative, l'uso di falsi certificati medici e le offese verbali e fisiche rivolte ai colleghi, nonché un generale atteggiamento di disprezzo e sfida nei confronti dei superiori.

La Corte territoriale aveva ritenuto che tali comportamenti, interamente provati e integranti gravi inadempimenti contrattuali sia singolarmente sia, soprattutto, congiuntamente considerati, avessero leso irreversibilmente il legame fiduciario in modo tale da non permettere più il proseguimento del rapporto di lavoro.

Tra i vari motivi di gravame, il ricorrente aveva lamentato la mancata ammissione della prova testimoniale richiesta in ordine alla genuinità del certificato medico emesso.

Sulla premessa che spetta esclusivamente al giudice di merito, secondo una valutazione complessiva e discrezionale, l'analisi degli elementi di prova acquisiti, la Corte di Cassazione ha osservato che il ricorrente non ha dimostrato che l'omesso esame circa la falsità o meno del certificato medico, se valutato, avrebbe avuto un impatto decisivo sul giudizio, alterando con certezza e non solo in via meramente ipotetica, l'esito della causa.

Infatti, la mancata ammissione di una prova testimoniale può essere oggetto di ricorso per cassazione solo quando essa determini un'omissione di motivazione su un punto decisivo della controversia. Non avendo il ricorrente dimostrato che l'ammissione di tale prova avrebbe fatto emergere circostanze idonee a invalidare in modo determinante l'efficacia delle altre risultanze istruttorie, la Corte territoriale ha legittimamente fondato il proprio convincimento sulla base degli elementi istruttori già acquisiti.

In particolare, la Suprema Corte ha avuto modo di ribadire che, in caso di licenziamento intimato per giusta causa determinato da diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi è idoneo e sufficiente a giustificare, di per sé, il recesso da parte del datore a causa del venire meno della fiducia nella correttezza dei futuri adempimenti da parte del lavoratore.

Non è dunque il datore di lavoro a dover provare di aver licenziato il dipendente in ragione del complesso delle condotte addebitate, bensì spetta al lavoratore che ne ha interesse la prova che solo se presi in considerazione cumulativamente, per la loro gravità complessiva, i singoli episodi sarebbero stati tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Per tali ragioni, il ricorso è stato dichiarato inammissibile ed è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato per giusta causa a seguito di gravi e reiterati illeciti che, incompatibili

con gli obblighi di natura legale e contrattuale, risultavano rilevanti sul piano disciplinare anche se singolarmente considerati.

Lucrezia Nardi, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 7 gennaio 2025, n. 172](#)