



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari, dott.ssa Luigia Lambriola, nella presente controversia individuale di lavoro tra

Parte_1, con l'assistenza e difesa degli avv.ti FRANCESCO AMENDOLITO, MARIA DI BIASE, MARIAPIA INCORONATA PIACENZA, VINCENZO DI RUGGERO;

e

" *Controparte_1* ", con l'assistenza e difesa dell'avv. LOREDANA LELLA;

a scioglimento della riserva, a seguito della trattazione scritta in sostituzione dell'udienza ex art. 127 ter c.p.c., lette le note depositate dalle parti, ha emesso la seguente sentenza:

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il presente ricorso è infondato e, pertanto, deve essere rigettato per le ragioni di seguito esposte.

Preliminarmente deve essere disattesa l'eccezione sollevata dalla parte resistente sulla decadenza dall'impugnazione del licenziamento per violazione dei termini previsti dall'art. 6 della legge n. 604/1966. Laddove, il licenziamento è stato comunicato in data 20.12.2024, il ricorrente ha impugnato in via stragiudiziale il licenziamento con nota datata 28.01.2025 e trasmessa, a mezzo P.E.C., il 29 gennaio 2025 ed il presente ricorso è stato depositato in data 28 luglio 2025, nel rispetto del termine di legge.

In punto di fatto, occorre premettere che la parte ricorrente ha dedotto: di avere prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della società cooperativa convenuta dal 03.05.2024, in forza di un contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato, con qualifica di operaio con inquadramento al 2° livello del CCNL Multiservizi, svolgendo la mansione di "pulitore"; di essere stata, in data 21.09.2024, tratta in arresto e sottoposta a misura cautelare custodiale in carcere sino al 04.11.2024; di avere informato, per il tramite della figlia, il datore di lavoro della propria assenza e di essere stata rassicurata, per le vie brevi, della conservazione del posto di lavoro; di essere venuta a conoscenza in data 20.12.2024 della cessazione del rapporto di lavoro; di avere ricevuto la missiva di licenziamento presso lo studio del difensore, comunicata via pec in data 1.04.2025 con motivazione del seguente tenore:

"Con la presente Le comunichiamo che a causa dei Suoi motivi personali, non potendo Lei essere presente sul luogo di lavoro, siamo ns malgrado costretti a procedere al licenziamento per giusta causa con decorrenza immediata. Pertanto, il Suo rapporto cesserà alla data odierna".

La società resistente ha contestato la ricostruzione fattuale operata dal ricorrente e ha riferito i seguenti fatti: la figlia del ricorrente ha contattato il giorno 05/10/24 - tramite messaggistica istantanea whatsapp - il referente aziendale **Persona_1** per comunicare che il **Pt_1** era malato e ha inviato certificato medico (con scadenza il giorno seguente: 06.10.2024) e ha chiesto, altresì, la trasmissione, con urgenza, del contratto di lavoro e dell'ultima busta paga; a partire dal 7.10.2024 il ricorrente si è assentato dal lavoro senza alcuna giustificazione e senza alcuna autorizzazione; il giorno 25/10/24, la figlia del ricorrente ha contattato il referente aziendale **Per_1**, esprimendo la volontà del padre di richiedere l'aspettativa per qualche mese.

Ha, dunque, negato la sussistenza di accordi finalizzati alla conservazione del posto e ha negato di essere stata messa a conoscenza dello stato di detenzione del ricorrente. Orbene, attesa l'evidente connotazione disciplinare del licenziamento -in quanto scaturito dalle assenze ingiustificate sul posto di lavoro- la parte ricorrente ha contestato che la società datrice di lavoro avrebbe omesso la preventiva contestazione dell'addebito disciplinare -nei termini e con le modalità previsti dalla legge n. 300/70.

È opportuno ricordare che, il licenziamento disciplinare è una tipologia di recesso che ricomprende sia il licenziamento per giustificato motivo soggettivo (art. 3 della legge 604/1966), vale a dire il licenziamento, con preavviso, causato da un "notevole inadempimento" del lavoratore ai suoi obblighi contrattuali, sia il licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.), e cioè il licenziamento, senza preavviso, determinato da un comportamento disciplinarmente rilevante del lavoratore talmente grave da non consentire, nemmeno in via temporanea, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La giurisprudenza dominante considera sempre di natura disciplinare il licenziamento per giusta causa, con la precisazione che il licenziamento in esame è quello intimato a motivo di una condotta colpevole del lavoratore (in questi termini si è espressa fin dall'inizio, Corte Cost. 30/11/82 n. 204).

Sul punto è intervenuta anche la Corte di Cassazione, secondo cui rimane assoggettato alla disciplina dettata dai primi tre commi dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei

lavoratori) anche il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo fondato sulla violazione da parte del lavoratore degli obblighi scaturenti dal rapporto (Cass. Sez. L, Sentenza n. 13526 del 21/07/2004 (Rv. 574734)).

La natura sostanzialmente disciplinare del licenziamento, riconducibile ad un inadempimento e/o ad una trasgressione del lavoratore, a prescindere dalla circostanza che il licenziamento sia o meno convenzionalmente strutturato quale sanzione disciplinare dalla legge o dal contratto collettivo, impone l'adozione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970.

Peraltro, occorre ricordare che la Corte Costituzionale con riguardo alla procedura ex art. 7 ha richiamato "il principio fondamentale, per il quale chi è perseguito per una infrazione deve essere posto in grado di conoscere l'infrazione stessa e la sanzione", affermando che è "essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari lo svolgersi di un procedimento, di quella forma cioè di produzione dell'atto che rinviene il suo marchio distintivo nel rispetto della regola del contraddittorio..." (Corte Cost. n. 204/1982).

Ciò sul presupposto che il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della l. 300, deve considerarsi ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata dall'ordinamento nel caso di licenziamento ingiustificato (Cass. S.U. n. 4844/94 ; Cass., Sez. Lav., Sent. n. 459/2011)).

Ebbene, risulta agli atti- come da produzione documentale di parte resistente- che la lettera di contestazione disciplinare è stata trasmessa, a mezzo servizio postale, presso l'abitazione del lavoratore, in data 31.10.2024 ed è stata restituita al mittente per compiuta giacenza (la motivazione della contestazione è la seguente: *"La presente per notificare che a far data dallo scorso 7 ottobre 2024, la S.V è assente ingiustificatamente dal luogo di lavoro. La preghiamo di fornire giustificazioni in merito nei termini previsti di 5 gg dalla ricezione della presente. La presente contestazione, Le viene inoltrata ai sensi dell'art. 7 Legge 300/70"*).

Ad ogni modo, la parte ricorrente ha riscontrato la missiva e ha comunicato all'azienda a mezzo telegramma *"di non*

essersi potuto presentare al lavoro per gravi motivi familiari".

Successivamente, in data 20.12.2024, la società ha comunicato la missiva di licenziamento, perimenti restituita al mittente per compiuta giacenza. La lettera di licenziamento è stata trasmessa a mezzo pec al legale del lavoratore (cfr. all.ti nn. 5-6-7- del fascicolo di parte resistente).

Deve ritenersi rispettato l'iter procedurale richiesto dall'art. 7 **CP_2** sulla previa contestazione dell'illecito disciplinare.

Non può accedersi alla tesi della conoscenza da parte della società dell'impossibilità del lavoratore a ricevere le missive, perché sottoposto a misura custodiale in carcere, laddove il ricorrente non ha offerto la prova dell'avvenuta comunicazione dello stato di detenzione alla società.

Passando al merito della contestazione (protratta assenza ingiustificata dal posto di lavoro) occorre precisare quanto segue.

È opportuno premettere che la nozione di "giusta causa" si ricava dall'interpretazione dell'art. 2119 c.c., ai sensi del quale le parti possono recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza la necessità di preavviso "qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto". Laddove, al fine di stabilire in concreto se sussista una giusta causa di licenziamento, occorre valutare -da un lato- la gravità dei fatti addebitati al lavoratore in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità dell'elemento intenzionale -dall'altro- la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare, definitivamente espulsiva (cfr. Cass., Sez. Lav., Sent. n. 1667/96; Cass., Sez. Lav., Sent. n. 8568/00; Cass., Sez. Lav., n. 5157/00; Cass., Sez. Lav., n. 8553/00; Cass., Sez. Lav., Sent. n. 215/04; Cass., Sez. Lav., Sent. n. 12001/03). In secondo luogo, la giurisprudenza di legittimità è consolidata nel ritenere che la giusta causa e il giustificato motivo soggettivo di licenziamento costituiscono mere qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso, con il conseguente potere del giudice - e senza violazione del principio generale di cui all'art. 112 cod. proc. civ.- di valutare un licenziamento intimato per giusta causa come

licenziamento per giustificato motivo soggettivo (fermo restando il principio dell'immutabilità della contestazione e persistendo la volontà del datore di risolvere il rapporto), attribuendo al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento (Cass. 19 dicembre 2006 n. 27104), stante il carattere meramente qualificatorio della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo e la differenza meramente quantitativa tra le due qualificazioni (Cass. 25 settembre 1990 n. 7520, Cass. 26 gennaio 1991 n. 765). Ciò premesso va, altresì, evidenziato che la valutazione della gravità dell'inadempimento (per giusta causa o, comunque, "notevole", ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966) si estende a tutti i fatti contestati al dipendente con l'avvio della procedura di licenziamento disciplinare, anche concernenti comportamenti tenuti in precedenza e per i quali il datore di lavoro non abbia ritenuto, nella sua autonomia, di irrogare sanzioni disciplinari, salva l'operatività del limite costituito dal principio di tempestività e senza che tale determinazione datoriale possa ritenersi idonea ad arrecare pregiudizio al diritto del lavoratore alla difesa, atteso che l'incidenza disciplinare dei fatti contestati nel procedimento abbandonato deve essere autonomamente apprezzata nel giudizio sulla giustificatezza del licenziamento (cfr. Cass., Sez. Lav., sent.n.27104/2006). Specularmente, se è vero che nell'ipotesi di contestazione di una pluralità di comportamenti gli stessi, ove in fatto accertati, debbono essere esaminati non solo atomisticamente ma anche nella loro concatenazione causale e cronologica ai fini della valutazione della loro gravità, per contro, non è necessario che la "causa" che consente la cessazione del rapporto sia ravvisata nel complesso dei fatti ascritti, potendo il giudice individuare anche in alcuni o in uno solo di essi il comportamento che giustifica il licenziamento (cfr. Cass., Sez. Lav., Sent. n. 2579/09).

Ebbene, nel caso di specie, occorre ricordare che l'impossibilità sopravvenuta parziale (non potendosi parlare all'interno del rapporto di lavoro di impossibilità sopravvenuta temporanea, essendo le *operae praeterite*, *perite*) per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ma consente il licenziamento ove, in base ad un giudizio "ex ante" - che tenga conto delle dimensioni dell'impresa, del tipo di organizzazione tecnico-produttiva in essa attuato, della natura ed importanza delle mansioni del lavoratore detenuto, nonché del già maturato periodo di sua assenza, della ragionevolmente prevedibile ulteriore durata

dell'impossibilità sopravvenuta, della possibilità di affidare temporaneamente ad altri le sue mansioni senza necessità di nuove assunzioni e, più in generale, di ogni altra circostanza rilevante ai fini della determinazione della misura della tollerabilità dell'assenza - costituisca un giustificato motivo oggettivo di recesso, non persistendo l'interesse dal datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente (cfr. Cass. n. 14469/13; Cass. 5 maggio 2003 n. 6803; Cass. 1 giugno 2009 n. 12721).

La sottoposizione del lavoratore a carcerazione preventiva, dunque, per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ma consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove, in base ad un giudizio "ex ante", tenuto conto dei parametri su evidenziati, non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente, senza che sia configurabile, inoltre, a carico del datore di lavoro, l'obbligo del cd. "repêchage", istituto che richiede una fungibilità e una idoneità attuale lavorativa (sia pure parziale) del dipendente, che non ricorrono nel caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione per stato di detenzione del lavoratore, cui consegue, ex art. 1464 c.c., il venir meno dell'apprezzabile interesse datoriale al parziale adempimento della prestazione lavorativa (Cass. Sez. L - , Sentenza n. 6714 del 10/03/2021 (Rv. 660841 - 01)).

Deve considerarsi che, nella specie, il lavoratore, in contrasto con gli obblighi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, non ha comunicato formalmente il proprio stato di detenzione, essendosi limitato a giustificare la propria assenza "per gravi motivi familiari", dopo la contestazione disciplinare, senza tuttavia specificare la durata dell'assenza in modo da consentire alla società datrice di lavoro di organizzare la propria impresa e verificare se l'assenza fosse compatibile con le esigenze organizzative datoriali.

Laddove, tra gli obblighi di correttezza e diligenza del prestatore di lavoro rientra "anche quello di comunicare tempestivamente al datore di lavoro eventuali impedimenti nel regolare espletamento della prestazione che determinino la necessità di assentarsi, sicché il mancato rispetto di tale obbligo può giustificare il licenziamento, poiché la mancata comunicazione dell'assenza dal lavoro, anche se in astratto dovuta a motivi legittimi, è idonea ad arrecare alla controparte datoriale un pregiudizio organizzativo, derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa".

Questo, il principio ribadito dalla Corte di Cassazione con ordinanza del 22 maggio 2025, n. 13747 (conf. Cass. n. 10352/2014 e Cass. n. 10552/2013).

La protrazione dell'assenza ingiustificata per un lungo lasso temporale, valutata unitamente alla violazione degli obblighi di comunicazione al datore di lavoro, determina una irreversibile lesione del vincolo fiduciario, non potendo il datore di lavoro fare affidamento sulla correttezza dei futuri adempimenti. Del tutto irrilevante è l'assenza di danni o disfunzioni dell'organizzazione aziendale derivati dall'assenza ingiustificata della parte ricorrente- pur non essendovi stata eccezione in tal senso- essendo il provvedimento espulsivo proporzionato alla gravità delle violazioni degli obblighi di comunicazione e giustificazione delle assenze.

Quanto al rapporto di proporzionalità tra l'estrema sanzione applicata e la violazione, occorre ricordare che per giurisprudenza consolidata e condivisibile "In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia" (Cass n. 14586/2009).

La condotta tenuta dalla parte ricorrente, pertanto, integra una violazione dei doveri di correttezza e buona fede, nonché

degli obblighi contrattualmente assunti di diligenza e di fedeltà che devono costantemente improntare il rapporto di lavoro, considerata non solo la gravità della condotta in sé ma anche la lesione del vincolo fiduciario tra le parti.

Da ultimo si evidenzia l'inammissibilità del dedotto vizio di nullità per tardività/irritualità del licenziamento in quanto intimato oltre i quindici giorni dalle giustificazioni o comunque dal decorso del termine previsto per le giustificazioni.

Invero, il ricorrente solo in sede di udienza di discussione del 9.03.2026 ha dedotto un nuovo motivo di impugnazione e ha introdotto nel presente giudizio una inammissibile nuova domanda.

Sul punto, ritiene questo giudice di dovere dare seguito al consolidato - e condivisibile - orientamento della giurisprudenza di legittimità, la quale ha da tempo affermato che <<... la "causa petendi" dell'azione proposta dal lavoratore per contestare la validità e l'efficacia del licenziamento va individuata nello specifico motivo di illegittimità dell'atto dedotto nel ricorso introduttivo, in quanto ciascuno dei molteplici vizi, dai quali può derivare la illegittimità del recesso, discende da circostanze di fatto che è onere del ricorrente dedurre e allegare (ex multis, Cass. 23869/2018, 7687/2017).

Muovendo da detto presupposto, è stato, ritenuto che, pur a fronte del medesimo "petitum", escluse le ipotesi nelle quali la modifica resta limitata alla sola qualificazione giuridica, costituisce inammissibile domanda nuova la prospettazione, nel corso del giudizio di primo grado e, a maggior ragione, in sede di impugnazione, di un profilo di illegittimità del licenziamento non tempestivamente dedotto (ex multis Cass. 886/1982, 6899/1987, 2418/1990, 3810/1990).

30. Siffatto principio è stato ribadito da recenti decisioni, che hanno qualificato come "nuove" le domande volte a ... prospettare vizi formali del procedimento disciplinare diversi da quelli denunciati nell'atto introduttivo (Cass. 655/2015, 8293/2012, 5555/2011, 15795/2008)...>> (cfr. Cass. n. 7687 del 2017).

Alla luce di quanto precede, il suddetto motivo di impugnazione non può trovare accoglimento.

Per tutte queste ragioni, la domanda attorea deve essere rigettata.

Le spese processuali -liquidate come da infrascritto dispositivo in misura pari ai minimi senza istruttoria attesa la connotazione interpretativa delle questioni affrontate- seguono la soccombenza.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione, così provvede:

-rigetta il ricorso;

-condanna la parte ricorrente alla rifusione delle spese processuali nei confronti della società convenuta, che liquida in complessivi Euro 2.109,00 oltre IVA e CAP e rimborso forfetario nella misura del 15% come per legge.

Bari, 2.07.2026

*Il Giudice del Lavoro
(dott.ssa Luigia Lambriola)*