

Fatto e diritto

Rilevato che:

con la sentenza impugnata, in riforma della decisione del primo giudice, è stata rigettata la domanda, proposta da P.G. , di impugnativa del licenziamento intimatogli per giusta causa, integrata da assenza ingiustificata protrattasi per oltre tre giorni;

per la cassazione della decisione ha proposto ricorso il lavoratore, affidato ad un unico motivo;

la Miomercato s.r.l. ha resistito con controricorso;

è stata depositata la proposta del relatore, ai sensi dell'art. 380-bis c. p. c., ritualmente comunicata, unitamente al decreto di fissazione dell'adunanza in camera di consiglio;

la difesa della società ha depositato memoria in data 25 gennaio 2018, ex art. 380 bis, comma 2, c. p. c., insistendo per il rigetto del ricorso.

Considerato che:

il Collegio ha deliberato di adottare la motivazione semplificata;

P.G. – denunciando violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., nonché omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti – lamenta, tra l'altro, che il giudice di appello abbia valorizzato, nel riconoscere la sussistenza della proporzionalità della sanzione, il profilo intenzionale della condotta, pur a fronte del mancato riscontro dell'azienda alla sua domanda di fruizione di ferie (motivata da "gravi ed improrogabili esigenze familiari", cui ha fatto seguito, dopo qualche giorno, il decesso del proprio padre), e senza pertanto valutare il reciproco comportamento delle parti sotto il profilo della correttezza e buona fede.

Ritenuto che:

le clausole della contrattazione collettiva che prevedono per specifiche inadempienze del lavoratore la sanzione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo non esimono il giudice dall'obbligo di accertare in concreto la reale entità e gravità delle infrazioni addebitate al dipendente nonché il rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, tenendo conto delle circostanze del caso concreto e della portata soggettiva della condotta (così, tra le altre, Cass. n. 1604/1998);

ciò posto, il motivo è fondato, giacché il giudice di appello, nel ritenere proporzionato il licenziamento intimato al lavoratore, ha omesso di considerare l'incidenza, sotto il profilo del principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, della condotta della datrice di lavoro;

quest'ultima, infatti, ha, dapprima, omesso di fornire riscontro alla richiesta, inoltrata dal lavoratore in data 16.9.2015, di un periodo di ferie (rivelatosi coincidente con la durata dell'assenza, dal 28.9.2015 fino al 1.10.2015), e, successivamente, ha proceduto alla formulazione della contestazione proprio allo scadere dei tre giorni dall'inizio della assenza ingiustificata, senza far precedere la contestazione stessa – come la particolare situazione avrebbe plausibilmente richiesto – da alcun richiamo (anche volto a rendere edotto il lavoratore che la sua mancata presenza era da considerarsi ingiustificata, non potendo egli esser collocato in ferie per rilevanti esigenze aziendali da soddisfare senza indugio), sebbene la datrice medesima fosse a conoscenza del grave lutto da cui il lavoratore era stato pochissimi giorni prima (ossia in data 23.9.2015) colpito;

pertanto il giudice di secondo grado ha emesso la propria decisione senza procedere alla valutazione della gravità del licenziamento in un necessario giudizio di comparazione delle reciproche condotte alla stregua dei canoni di correttezza e buona fede;

il ricorso va pertanto accolto e la sentenza cassata con rinvio alla Corte di Appello di Palermo, in diversa composizione, che procederà alla sopra illustrata valutazione nonché al regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Palermo, in diversa composizione, anche per le spese del giudizio di legittimità.