

Licenziamenti. La Cassazione: solo sanzione conservativa se poi riprende regolarmente servizio

L'infortunato lavora altrove: no al recesso

Giuseppe Bulgarini d'Elci

■ Secondo la sentenza 4237/15 della Cassazione non costituisce giusta causa di **licenziamento**, ma è passibile unicamente di **sanzione conservativa**, il comportamento del lavoratore che durante un periodo di assenza dal lavoro per infortunio abbia svolto presso terzi una attività lavorativa sostanzialmente coincidente con quella oggetto del contratto di lavoro.

Si legge nella sentenza che l'espletamento di altra prestazione lavorativa in costanza di astensione per infortunio non aveva impedito che, al termine del periodo di assenza riconosciuto dall'Inail, il lavoratore riprendesse regolarmente servizio, conseguendone

che non poteva dirsi realizzata una condizione ostativa alla più rapida guarigione dai postumi invalidanti. Sulla scorta di queste valutazioni la Corte ha escluso che la condotta inadempiente del lavoratore fosse tale da integrare gli estremi di una giusta causa di licenziamento.

Nel caso di specie, la società, titolare di una catena di generi alimentari, aveva irrogato il licenziamento disciplinare nei confronti di un dipendente, addetto alla vendita nel reparto pescheria di un supermercato, che durante un periodo di assenza per infortunio al polso destro era stato trovato a svolgere una attività lavorativa analoga presso altra pescheria. Alla luce di questo comportamento del lavo-

ratore, che era stato riconosciuto temporaneamente inabile al lavoro, la società lo aveva licenziato per giusta causa, ritenendo che lo svolgimento di attività lavorativa esterna, per di più omogenea a quella propria delle sue mansioni, fosse tale da pregiudicare il più rapido recupero dell'idoneità fisica compromessa per l'infortunio.

In primo e in secondo grado la tesi della società era stata avallata, ritenendosi la condotta del lavoratore idonea a giustificare l'irrogazione della sanzione massima espulsiva per violazione, tra l'altro, degli obblighi contrattuali di fedeltà e di diligenza, in quanto l'espletamento di attività lavorativa esterna durante il periodo d'infortunio era

valutabile, con giudizio ex ante, come idonea a compromettere il pieno recupero della capacità fisica.

La Cassazione afferma invece che, per valutare se lo svolgimento di un'altra attività lavorativa durante il periodo d'astensione sia tale da pregiudicare la guarigione, occorre operare una valutazione ex post dopo la conclusione dell'infortunio. In questo contesto, conclude la Corte, la regolare ripresa del servizio del dipendente vittima di infortunio poteva essere intesa come elemento diretto ad escludere che l'attività svolta presso terzi fosse idonea a pregiudicare il recupero delle normali energie psicofisiche.