

Alert

Employment - Review

Isolamento fiduciario e licenziamento per assenza ingiustificata

L'interessante ordinanza del Tribunale di Trento 21 gennaio 2021, n. 496 ha dichiarato legittimo il licenziamento intimato per giusta causa ad una dipendente che, recatasi in ferie all'estero nell'estate 2020, in violazione delle disposizioni dei DPCM del 14.7.2020 e del 11.6.2020, non era rientrata al lavoro nella data prescritta: una volta riammessa in Italia, infatti, si era dovuta sottoporre all'obbligo di isolamento fiduciario.

La vicenda riguardava, in particolare, una dipendente che, a seguito di un periodo di ferie trascorso in Albania, e dopo un ulteriore periodo di congedi fruiti per diverse motivazioni, non era rientrata tempestivamente in servizio alla data stabilita, accumulando, invece, ben 14 giorni di assenza. L'assenza era stata, poi, da questa motivata con la necessità di assolvere l'obbligo di isolamento fiduciario imposto alle persone di ritorno da un paese straniero.

Il datore di lavoro, dunque, contestava alla lavoratrice il fatto che si fosse recata all'estero nonostante fosse a conoscenza dei divieti e restrizioni imposti alla circolazione delle persone che, inevitabilmente, le avrebbero impedito il ritorno in servizio, per almeno 14 giorni.

Tale condotta, per la sentenza in esame, è risultata idonea ad integrare una grave violazione dei doveri inerenti al rapporto di lavoro: *“la condotta di cui la ricorrente si è resa responsabile e consistita nel porsi colpevolmente nella necessità di rimanere assente dal lavoro per 14 giorni”* - si legge infatti nella pronuncia - *“integra una giusta causa di licenziamento”*. Ciò in quanto, come ha rilevato il Tribunale, *“la durata dell'assenza (...) e le conseguenti disfunzioni che sono verosimilmente derivate in pregiudizio dell'organizzazione dell'attività produttiva esercitata dalla società datrice”* non possono che assumere un significativo rilievo nella vicenda in oggetto.

Il giudice (il Dott. Flaim) ha riconosciuto, dunque, sussistente la giusta causa di recesso nel licenziamento in esame affermando che la ricorrente *“era o comunque avrebbe dovuto essere consapevole che al suo rientro non avrebbe potuto ritornare al lavoro immediatamente”*.

Di conseguenza l'assenza, seppur dovuta alla necessità di adempimento di un obbligo pubblicistico, non poteva e non può considerarsi giustificata.

Del resto, ha rilevato la pronuncia, esigere che la ricorrente non si recasse all'estero per fruire il periodo di ferie non costituisce una illegittima limitazione di tale diritto, visto che *“il soddisfacimento delle esigenze di sanità pubblica, sottese alla necessità di contrastare la perdurante situazione di pandemia,*

Alert

Employment - Review

ha comportato per ampi strati della popolazione residente in Italia il sacrificio di numerosi diritti della personalità, in particolare di libertà civile, anche tutelati a livello costituzionale”.

Ecco che allora il Tribunale trentino ha ritenuto legittimo il licenziamento non solo a causa del protrarsi dell’assenza della lavoratrice, ma anche “*in ordine al profilo soggettivo*” valorizzando “*la noncuranza che la ricorrente ha manifestato nei confronti delle esigenze dell’azienda datrice alle quali ha manifestamente anteposto i propri interessi personali*”.

Elementi più che sufficienti, per il Dott. Flaim, per ritenere correttamente integrata la giusta causa del licenziamento irrogato.

10.02.2021

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Giuseppe Cucurachi, Partner
E: g.cucurachi@nmlex.it
T.: +39 02 657 5181

Alessia Consiglio, Associate
E: a.consiglio@nmlex.it
T.: +39 02 657 5181

Per chiarimenti o informazioni potete contattare gli autori oppure il Vostro Professionista di riferimento all’interno dello Studio

www.nunziantemagrone.it