



# Assente per tre volte in tre anni a corsi di formazione aziendale: licenziato

Assente non giustificato a un corso di formazione. Licenziato dal proprio datore di lavoro

*“E’ evidente ‘la grave violazione, da parte del dipendente assente non giustificato a corsi di formazione aziendale, degli obblighi di diligenza e di fedeltà», violazione tale, concludono i Giudici, da «ledere in via definitiva il vincolo fiduciario» e da «rendere proporzionata la sanzione’ irrogata dall’azienda”.*

Il provvedimento era stato così impugnato dal dipendente dinanzi al Tribunale di Vasto affinché ne dichiarasse l’illegittimità.

In vero, il giudice di primo grado rigettava la domanda dell’attore; cosicché il procedimento proseguiva dinanzi alla Corte d’Appello dell’Aquila, ma anche questa volta con esito negativo per il lavoratore che vedeva, ancora una volta, respingersi il ricorso.

# La decisione della Cassazione

Può la condotta contestata al lavoratore, ossia l'assenza ad un corso di formazione aziendale, essere causa di legittimo recesso da parte del datore di lavoro?

Il tema è quello della formazione obbligatoria ed invero, i giudici della Suprema Corte di [Cassazione](#) nulla aggiungono a quanto già sentenziato dai giudici di merito.

Il licenziamento deve ritenersi illegittimo per il motivo contestato e i motivi di ricorso devono ritenersi non meritevoli di accoglimenti in quanto diretti a mettere in discussione aspetti fattuali della vicenda che non competono in sede di legittimità.

Quello che era emerso era il carattere di recidività della condotta del dipendente licenziato. Posto che nei due anni precedenti vi era stata l'ipotesi della reiterazione specifica per assenza ingiustificata, in relazione ai quali erano state comminate due sospensioni dal lavoro.

Impossibile, perciò, ammettere di fronte ad una nuova violazione, l'applicazione di una ulteriore «sanzione conservativa» nei confronti del lavoratore.

Anche perché, aggiungono i giudici della Suprema Corte – è evidente *«la grave violazione, da parte del dipendente, degli obblighi di diligenza e di fedeltà»*, *violazione tale da «ledere in via definitiva il vincolo fiduciario»* e da *«rendere proporzionata la sanzione»* irrogata dall'azienda (Cass. ord. n. 138/2019).

**La redazione giuridica**

**Leggi anche:**

[LAVORATORE FOLGORATO SUL LUOGO DI LAVORO: NESSUN RISARCIMENTO](#)