

Attività per conto proprio in orario di lavoro , licenziamento e valutazione delle circostanze

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 8236 del 26 Aprile 2016, ha stabilito che in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso , istituzionalmente rimesso al giudice di merito, si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto ed a tutte le circostanze del caso. Nella fattispecie la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento per il dipendente che durante l'orario di lavoro esegua attività per conto proprio, fuori della postazione di lavoro senza alcun permesso e utilizzando attrezzature sulle quali non era stato preventivamente addestrato.

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in commento, si è nuovamente espressa in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo , ribadendo che essendo questo il provvedimento più drastico da prendere contro un lavoratore, è bene ricorrervi solo ed esclusivamente nei casi in cui esso si riveli necessario. Ciò quando si verifichi un grave inadempimento degli obblighi contrattuali, tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui i giudici di Corte d'Appello, in parziale riforma della decisione di prime cure che aveva respinto il ricorso di un lavoratore, disponevano la conversione del licenziamento per giusta causa, a lui intimato dalla società datrice di lavoro, in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, accertando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso.

A sostegno della propria decisione la Corte territoriale escludeva innanzitutto che la contestazione disciplinare fosse generica, poiché, sia pure in modo sommario, conteneva tutti gli elementi essenziali a identificare e ricostruire il fatto, così che era da ritenere che il lavoratore fosse stato messo in grado di formulare le sue difese, anche tenuto conto del fatto che la lettera contenente gli addebiti gli era stata consegnata appena due giorni dopo.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La Corte escludeva altresì che il licenziamento potesse essere valutato come illegittimo per mancata affissione del codice disciplinare, sul rilievo che la condotta contestata aveva comportato la violazione del dovere fondamentale del dipendente di tenere a disposizione del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro, le energie lavorative e cioè la violazione di un dovere che risulta tale indipendentemente dalla formale enunciazione in un codice disciplinare.

La Corte escludeva infine che la sanzione espulsiva potesse considerarsi sproporzionata rispetto al comportamento contestato, essendosi trattato in sostanza di un episodio di insubordinazione, oltre che di una sorta di appropriazione indebita del tempo di lavoro retribuito e dei beni aziendali, e d'altra parte il lavoratore, nei due anni precedenti, aveva già ricevuto quattro contestazioni disciplinari, seguite in tre casi da sanzioni. Non sussisteva peraltro la giusta causa, posto che il fatto addebitato, pur idoneo a giustificare il licenziamento, non poteva ritenersi così grave, soprattutto sul piano oggettivo da rendere addirittura impossibile la prosecuzione del rapporto.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione il lavoratore, censurando la decisione della Corte d'Appello per avere ritenuto proporzionata la sanzione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo senza esaminare e considerare adeguatamente le circostanze del fatto.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

In premessa, si premetteva che al ricorrente era stato contestato di avere, durante l'orario di lavoro, eseguito attività per conto proprio, fuori della postazione di lavoro senza alcun permesso e utilizzando attrezzature sulle quali non era stato preventivamente addestrato.

Ciò posto, la Suprema Corte ribadiva l'orientamento per il quale, "in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso, istituzionalmente rimesso al giudice di merito, si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi in considerazione la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione

disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto”.

Orbene, proseguiva la Corte, nel caso di specie tale valutazione di notevole inadempimento, che deve necessariamente tenere conto delle peculiarità della singola fattispecie e, pertanto, del complesso di circostanze che concretamente la definiscono, non risultava compiuta dalla Corte territoriale.

La Corte, infatti, in primo luogo aveva fondato il proprio giudizio di gravità sul rilievo secondo il quale la condotta ascritta al lavoratore avrebbe costituito una forma di insubordinazione; osservava, quindi, che destinare il tempo retribuito dal datore di lavoro e i beni aziendali a scopi personali rappresenta una sorta di appropriazione indebita e che l'utilizzo di una macchina, riguardo alla quale non si è ricevuta adeguata formazione, costituisce fonte (potenziale) di gravi pericoli e di ingenti danni.

Ad avviso della Suprema Corte era tuttavia evidente che, nella specie, non si fosse verificata, né risultava contestata, alcuna condotta che potesse considerarsi come insubordinazione, la cui nozione è ristretta, in ogni ambito, alla condotta di chi rifiuti di ottemperare ad una direttiva o ad un ordine, giustificato e legittimo, di svolgere una diversa attività o un diverso compito.

Ed era ancora evidente che la Corte territoriale avesse posto a fondamento della valutazione di gravità rilievi di portata generale, disgiunti da una pur necessaria analisi del caso concreto e, in particolare, trascurando di fare oggetto di esame la durata del contestato abbandono del posto di lavoro, i tempi e le modalità dell'operazione in corso, la natura della macchina e di ogni altra attrezzatura impiegata per scopi personali, la conseguente ed effettiva necessità di uno specifico addestramento su di essa come l'entità del rischio collegato ad un uso non appropriato.

In definitiva, risultava omissa nella sentenza impugnata ogni specifico riferimento ai profili oggettivi e fattuali dell'episodio oggetto di addebito disciplinare, essendosi dalla Corte territoriale specificamente indagato solo l'aspetto soggettivo rappresentato dal fatto che il lavoratore avesse già ricevuto nei due anni precedenti quattro contestazioni, tre delle quali seguite da sanzione.

Da tutto quanto sopra ne conseguiva l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha risposto alla domanda se la pausa non autorizzata in orario di lavoro, magari per compiere attività personali, senza alcun permesso e utilizzando attrezzature aziendali su cui non era stato preventivamente addestrato, può comportare, in automatico, il licenziamento del lavoratore oppure se occorre valutare, caso per caso, la gravità della condotta e il danno procurato all'azienda.

Nella risposta, in verità, la Corte ha affermato che non si può effettuare una valutazione astratta, sulla base della semplice condotta posta in essere, ma occorre prendere in considerazione tutti i dettagli della situazione materiale.

Pertanto, in caso di assenza ingiustificata dal posto di lavoro, di volta in volta bisognerà analizzare la situazione concreta, il comportamento assunto dal lavoratore dipendente, le sue eventuali giustificazioni, il tempo sottratto al lavoro ed infine l'eventuale pericolo arrecato all'azienda, quindi all'attività lavorativa o alla sicurezza dei dipendenti.

Nella fattispecie in esame, la Corte ha definito che per insubordinazione grave da giustificare un provvedimento di espulsione, si deve intendere esclusivamente la condotta di colui che rifiuta di ottemperare a una direttiva o a un ordine, giustificato e legittimo, di svolgere una diversa attività o un diverso compito. Pertanto, a suo avviso, il dipendente che nell'orario di lavoro e usando strumentazione aziendale esegua attività per conto proprio, non commette insubordinazione, ma piuttosto appropriazione indebita; di conseguenza non può essere licenziato.

Quindi, se in ogni caso il comportamento del lavoratore deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., cosicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, agli operatori resta la sempre maggiore difficoltà di individuare criteri chiari e certi di misurazione della nozione di "proporzionalità" della sanzione disciplinare, sancita dall'articolo 2106 del codice civile e su cui la giurisprudenza si è già ripetutamente ed ampiamente dovuta confrontare ed esprimere.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)