

Il doppio controllo del licenziamento disciplinare

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 7166 del 21 marzo 2017, ha stabilito che ai fini della legittimità del licenziamento è necessario che il giudice accerti che gli addebiti rivestano il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento.

.....

Con la pronuncia in commento, la Corte Suprema è intervenuta nuovamente sul tema del licenziamento per giusta causa , specificando che, in materia disciplinare, il giudice di merito deve necessariamente effettuare un doppio controllo in relazione alla gravità del comportamento posto in essere dal lavoratore, tenendo conto sia del profilo oggettivo e soggettivo della condotta, che di quello relativo alla futura affidabilità del dipendente.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado rigettava il ricorso proposto da un lavoratore contro la società datrice di lavoro, a cui era stato intimato un licenziamento per giusta causa, in quanto lo stesso , nella sua qualità di tecnico reperibile e responsabile dell'emergenza, si era rifiutato una notte di attivarsi in seguito a due sollecitazioni con le quali si chiedeva il suo intervento per un calo di pressione e una fuga di gas.

Successivamente, la corte d'appello, in totale riforma della sentenza di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato all'appellante e condannava la società a reintegrarlo nel posto di lavoro, con le ulteriori statuizioni ex art. 18 legge n. 300/70. Affermavano i giudici d'appello che l'addebito disciplinare contestato al lavoratore rientrava nel novero di quelli che il c.c.n.l. (nel particolare l'art. 55 del c.c.n.l. settore Energia e Petrolio) sanzionava, in difetto di recidiva, con una sanzione conservativa e non espulsiva.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto è qui di interesse, violazione e falsa applicazione di svariate norme di legge e, in particolare, del sopra citato art. 55 c.c.n.l. , nella parte in cui la sentenza impugnata aveva ritenuto che la condotta addebitata al lavoratore non configurasse grave infrazione alla

diligenza nel lavoro e grave nocimento morale (passibile di licenziamento secondo il contratto collettivo), ma soltanto un contegno tale da arrecare pregiudizio alla sicurezza di persone e impianti (passibile di sanzione meramente conservativa).

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni a supporto della pronuncia, affermavano i Giudici che è noto che, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, la previsione della contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito.

Il giudice del merito, affermava la Corte, ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive disciplinari al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative.

Il giudice, continuavano gli ermellini anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, non può invece fare l'inverso, cioè estendere il novero delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti.

Solo dopo che tale verifica consenta di escludere la nullità delle clausole del contratto collettivo in tema di comportamenti passibili di licenziamento e permetta comunque di ritenere che l'infrazione disciplinare sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, il giudice deve apprezzare in concreto la gravità degli addebiti.

A tal fine, proseguiva la Corte, è pur sempre necessario che essi rivestano il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del prestatore rispetto all'adempimento dei futuri obblighi lavorativi.

In breve, vertendosi in materia disciplinare, va sempre in concreto esaminata la gravità dell'infrazione sotto il profilo oggettivo e soggettivo e sotto quello della futura affidabilità del dipendente circa la prestazione dedotta in contratto.

Ora, concludeva la Corte, la sentenza impugnata ha ricondotto l'infrazione disciplinare per cui è causa all'ipotesi prevista dall'art. 55 cit. c.c.n.l. che punisce con sanzione più grave di quella massima conservativa (vale a dire con il licenziamento) la recidiva in "atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza

delle persone e degli impianti”, recidiva insussistente nel caso in esame. Ma la sentenza, spiegava la Cassazione, ha tralasciato di esaminare quella parte della stessa clausola contrattuale che prevede, in alternativa alla recidiva, anche il caso di particolare gravità come passibile di sanzione espulsiva; del pari, ha trascurato la parte che prevede il licenziamento senza preavviso, fra l’altro, anche “per gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro”.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La sentenza oggi in commento è interessante nel momento in cui esamina il tema di quali siano i poteri del giudice nel verificare la legittimità di un licenziamento, intimato per violazione delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale del lavoro di una determinata categoria.

In prima battuta viene definito che il giudice deve dichiarare la nullità delle pattuizioni collettive disciplinari che prevedono come giusta causa di licenziamento condotte che, invece, per loro natura, sono assoggettabili ai sensi dell’art. 2106 c.c., soltanto a sanzioni conservative.

Al contrario, però, è da sottolineare che egli non può estendere il catalogo delle ipotesi di giusta causa di recesso oltre quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il giudice nel valutare la gravità dell’infrazione commessa dal lavoratore, deve tener conto anche delle conseguenze che dal comportamento posto in essere possano derivare in relazione alla fiducia riposta nel dipendente circa la futura correttezza del suo adempimento.

Ne consegue che, nell’ipotesi di un licenziamento disciplinare, il giudice dovrà valutare la gravità dell’infrazione non solo sotto il profilo soggettivo e oggettivo, ma anche sotto quello della futura affidabilità del lavoratore.

Pertanto, la Corte ha cassato con rinvio la sentenza impugnata dalla società dal momento che il giudice di merito non aveva effettuato il duplice controllo.