

Illegittimo il licenziamento per contestazioni disciplinari discriminatorie e ritorsive

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 10834 del 26 Maggio 2015 , ha affermato che qualora il lavoratore dimostri che le varie contestazioni disciplinari subite avevano finalità discriminatoria e ritorsiva, è corretto dedurre l'illegittimità del successivo licenziamento intimato.

.....

Con la sentenza in commento , la Suprema Corte ha definito il principio per cui se non tutte le sanzioni disciplinari (e i licenziamenti) illegittimi sono discriminatori, tutte le sanzioni disciplinari (e i licenziamenti) discriminatori sono illegittimi.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, riformando la decisione del Tribunale, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato da una società ad un proprio dipendente e condannava la suddetta società a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a corrispondergli l'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra, detratto quanto percepito da altro datore di lavoro, oltre agli accessori di legge.

La Corte territoriale (per quanto di nostro interesse) , precisava che la prova offerta dal lavoratore era diretta a dimostrare che le varie contestazioni disciplinari subite , che avevano determinato il licenziamento , avevano una finalità discriminatoria e ritorsiva, in quanto trovavano la loro origine nell'azione sindacale svolta dal dipendente . Nella fattispecie il lavoratore si era speso in difesa degli autisti rispetto ad una prassi aziendale che si traduceva nella imposizione, da parte del datore di lavoro, di esercitare l'attività lavorativa senza il rispetto dei limiti legali di orario e di peso del carico da trasportare. In particolare, si trattava di circostanze molto significative, in quanto il licenziamento era stato determinato non da una unica condotta, ma dal cumulo delle sanzioni tutte applicate in rapida successione dopo nove anni di rapporto senza precedenti disciplinari e tutte relative a comportamenti ciascuno dei quali, isolatamente considerato, non avrebbe potuto certamente giustificare il recesso.

La società quindi propone ricorso per la cassazione della sentenza.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni sul punto, i Giudici Supremi osservavano che se non tutte le sanzioni disciplinari (e i licenziamenti) illegittimi sono discriminatori, tutte le sanzioni disciplinari (e i licenziamenti) discriminatori sono illegittimi, come risulta confermato anche dal particolare regime loro riservato dalla legge Fornero, legge n. 92 del 2012 e oggi dal Jobs Act, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Questa era, secondo la Corte Suprema, la corretta premessa logica da cui era partita la Corte territoriale che, una volta considerata provata la natura persecutoria – vendicativa - discriminatoria della condotta complessiva del datore di lavoro, estrinsecatasi nell'irrogazione delle numerose sanzioni disciplinari, una sola delle quali (ma di lieve entità) risultata fondata e quindi nell'intimazione del licenziamento, aveva affermato, con congrua e logica motivazione, che l'intento discriminatorio-ritorsivo era stato l'unico motivo posto a base delle sanzioni prima e del licenziamento poi.

Di qui la affermata illegittimità del licenziamento, in considerazione della contestualmente provata insussistenza di addebiti idonei a giustificare il licenziamento stesso e della natura ritorsiva delle sanzioni disciplinari.

In definitiva

In questa sentenza, per quanto di nostro interesse, si legge il principio generale secondo il quale, laddove il datore di lavoro disponga alla base del licenziamento di un dipendente diverse sanzioni disciplinari ripetute nel tempo, le stesse devono avere una reale corrispondenza con fatti concreti e verificabili.

Se ciò non sussiste, il licenziamento può essere definito "discriminatorio" e, pertanto, illegittimo.

Il ragionamento fatto dalla Corte di Cassazione è semplicemente quello per il quale mentre da una parte non è detto che le sanzioni disciplinari illegittime siano necessariamente discriminatorie, dall'altra è certo che ogni sanzione che porti con sé un carattere discriminatorio è evidentemente contro la legge.

Al di là delle anche legittime recriminazioni che durante lo svolgimento dell'attività lavorativa possono nascere, può succedere purtroppo che un datore di lavoro irrori una sanzione con un animo punitivo e ritorsivo. Quindi, nel caso in cui si verifichi da parte del datore di lavoro l'irrogazione di sanzioni nei confronti di un

lavoratore , abnormi , prive di senso , con una successione temporale ristretta , lo stesso lavoratore può agire in giudizio per la tutela certa che l'ordinamento giuridico gli accorda.

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)