

## ***Illegittimità del licenziamento se non previsto dal CCNL***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25047 dell' 11 Dicembre 2015, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento comminato ad un lavoratore per giusta causa e condannato l'azienda alla reintegra del lavoratore, nonché al pagamento delle retribuzioni arretrate, perché l'addebito contestato a fondamento del provvedimento non rientrava e non era riconducibile alle condotte passibili di tale sanzione previste dal CCNL.*

.....

La Corte di Cassazione si è espressa sulle connessioni fra giusta causa di licenziamento, previsioni del contratto e, non ultimo, principio di irretroattività della Legge 92/2012.

### ***Il fatto***

La vicenda trae origine dalla sentenza con cui la Corte d'appello, in riforma della pronuncia di rigetto di primo grado, dichiarava l'illegittimità del licenziamento disposto da una società nei confronti di un dipendente e disponeva la reintegrazione del medesimo nel posto di lavoro e la condanna della società al pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento sino alla reintegrazione.

Il predetto lavoratore era stato licenziato senza preavviso per avere, per una decina di giorni durante l'orario d'ufficio, eseguito presso la sua postazione di lavoro attività di vendita per conto proprio di materiale vario, quali orologi, portafogli e magliette, utilizzando beni di pertinenza aziendale, quali cassaforte e telefono fisso.

Tale condotta, ad avviso della corte di merito, pur non essendo conforme ai canoni di diligenza previsti dall'art. 2104 cod. civ., non integrava l'ipotesi del CCNL di categoria (artt. 25, lettera B) del contratto collettivo per gli addetti all'industria metalmeccanica), che sanzionava con il licenziamento in tronco "il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale, o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

E poiché doveva farsi riferimento, ai fini della legittimità del licenziamento, alle previsioni della contrattazione collettiva, il recesso doveva ritenersi privo di giusta causa.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza , lamentando che, pur avendo la Corte di merito ritenuto che fossero stati provati i fatti contestati al lavoratore

e che il medesimo fosse venuto meno ai canoni di diligenza previsti dall'art. 2104 cod. civ., aveva tuttavia erroneamente affermato che la condotta del lavoratore non fosse sussumibile sotto la fattispecie descritta dall'art. 25, lettera B), punto g), del contratto collettivo, che sanziona con il licenziamento senza preavviso il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. In aggiunta rilevava che la condotta del lavoratore giustificava pienamente il recesso, essendo idonea a far venir meno irrimediabilmente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro.

La ricorrente deduceva inoltre che la Corte territoriale avrebbe dovuto applicare alla fattispecie in esame la legge n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, che ha recato modifiche all'art. 18 della legge n.300 del 1970 in tema di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, tenuto conto della data di entrata in vigore di detta legge (18 luglio 2012). Di conseguenza non avrebbe dovuto disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, ma solo il risarcimento del danno da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità ovvero dichiarare risolto il rapporto di lavoro, con condanna del datore di lavoro ad una indennità risarcitoria determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità, detraendo non solo quanto il lavoratore aveva percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, ma anche quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte specificava in motivazione che la clausola contrattuale prevedeva che “incombe nella sanzione del licenziamento senza preavviso il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge”.

Ad avviso del collegio, la corte di merito, dopo aver rilevato che i fatti in questione dovevano considerarsi provati, aveva ritenuto che la condotta ascritta al lavoratore non fosse sussumibile nella previsione descritta dal CCNL, peraltro richiamato soltanto nella lettera di licenziamento e non anche nella contestazione disciplinare, nella quale era stato fatto riferimento alla sola attività di vendita degli oggetti.

In particolare, mancava qualsiasi riferimento al nocumento morale o materiale ovvero alla commissione di delitti, elementi questi integranti la fattispecie disciplinare.

Né, ha aggiunto la Corte anzidetta, la condotta del lavoratore poteva rientrare nell'altra previsione contrattuale, e cioè nella esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda, evocando tale previsione un'attività diversa da quella contestata al lavoratore.

Esclusa quindi la riferibilità della condotta del lavoratore alle previsioni contrattuali suddette, non poteva, secondo la sentenza impugnata, il datore di lavoro disporre il licenziamento, atteso che l'individuazione, ad opera della contrattazione collettiva, delle condotte disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni alle medesime correlate costituisce espressione della volontà delle parti, in esplicitazione del potere di autonomia sindacale, di regolare il potere disciplinare del datore di lavoro e, ad un tempo, di dare certezza ai lavoratori sulla rilevanza disciplinare delle condotte e sulle conseguenze a questa correlate.

Queste argomentazioni, secondo la Suprema Corte, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, era condivisibile, in quanto, in tema di licenziamento, la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti la giusta causa contenute nei contratti collettivi, tuttavia ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità".

Proseguivano quindi i Giudici Supremi sottolineando che il datore ricorrente assumeva che la Corte di merito, pur ritenendo contraria al dovere di diligenza previsto dall'art. 2104 cod. civ. la condotta del lavoratore, aveva tuttavia ritenuto che il licenziamento fosse illegittimo.

Ma, la mancata osservanza dei canoni di diligenza - la quale non si configurava quale contenuto di un'obbligazione autonoma, bensì quale modalità intrinseca della prestazione, e cioè quale criterio di valutazione dell'esattezza dell'adempimento - non era inconciliabile con l'illegittimità del licenziamento, quando, come nella specie, la violazione di tali canoni non assumeva il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare non lede in maniera irreversibile la fiducia che sta alla base dello stesso.

Quanto alla dedotta mancata valutazione, da parte della corte di merito, della norma di cui all'art. 2119 cod. civ., doveva rilevarsi l'infondatezza della censura, avendo la stessa Corte ritenuto che la condotta ascritta al lavoratore - che secondo il datore di lavoro giustificava il recesso in tronco ai sensi della disposizione anzidetta - non fosse idonea a costituire giusta causa di licenziamento.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

Concludendo la Suprema Corte , per quanto riguardava l'applicazione dei principi di cui alla Legge 92/2012, ricordava che il licenziamento a base della controversia era stato intimato in data 29 settembre 2005 ed il giudizio di primo grado era stato proposto con ricorso depositato il 27 giugno 2008.

Diversamente da quanto sosteneva la ricorrente, era inapplicabile alla fattispecie in esame la legge 28 giugno 2012 n. 92, entrata in vigore il 18 luglio successivo, in pendenza del giudizio di appello.

Motivava la Corte che “la circostanza che la L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 67 preveda l'applicabilità delle nuove norme processuali solo alle controversie instaurate dopo l'entrata in vigore della legge stessa non significa, a contrariis, che le nuove norme sostanziali in essa contenute siano applicabili ai licenziamenti anteriormente intimati, ma semplicemente che queste ultime seguono, in assenza di esplicita disposizione contraria, la regola dell'irretroattività sancita dall'art. 11 preleggi, regola cui - com'è noto - può derogarsi soltanto se ciò è espressamente previsto da apposita disposizione di diritto transitorio, che nel caso de quo manca”.

Per tutto quanto sopra esposto, il ricorso veniva rigettato.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento ci ricorda che nel licenziamento per giusta causa la lesione della fiducia deve essere irreversibile.

Pertanto, ogni volta che la violazione commessa dal lavoratore non assume il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare non lede in maniera irreversibile la fiducia che sta alla base dello stesso, non è legittimamente configurabile la giusta causa a fondamento del licenziamento.

Nella fattispecie poi, l'azienda aveva cercato di sostenere comunque la liceità del licenziamento perché il fatto contestato sussisteva. Anche su ciò i giudici della Suprema Corte si sono chiaramente espressi precisando correttamente che non potevano nel caso trovare applicazione le disposizioni sostanziali di cui all'articolo 18 post Legge n. 92/2012, in quanto il licenziamento è avvenuto prima dell'entrata in vigore della norma e quindi, senza indicazioni contrarie, non può valere un principio di retroattività.