

Illegittimo il licenziamento per insubordinazione del dipendente se viene esasperato

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 26930 del 23 Dicembre 2016, è intervenuta in merito alla legittimità del licenziamento di un lavoratore a seguito di suoi comportamenti di insubordinazione. Nel caso di specie la Suprema Corte ha sentenziato che il licenziamento è illegittimo, in quanto a fronte dei concreti atti di insubordinazione tali comportamenti sono stati indotti dall'atteggiamento vessatorio ed esasperante del suo responsabile.

.....

La pronuncia della Suprema Corte qui in commento afferma che non si può licenziare il lavoratore che litiga con il capo se è esasperato da una situazione lavorativa insostenibile: l'insubordinazione è dettata da uno sfogo legittimo.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza con cui la Corte d'appello di Brescia rigettava l'appello proposto dalla società datrice di lavoro avverso la sentenza di primo grado, che aveva accertato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato a una dipendente condannandola alla sua reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, pari alle retribuzioni nel periodo non corrisposte, oltre accessori di legge e contributi previdenziali e assistenziali.

A motivo della decisione, la corte territoriale escludeva la giusta causa del licenziamento, ravvisando nella lettera, alla base della contestazione disciplinare, della lavoratrice, addetta alle mansioni di assicurazione della qualità, l'esercizio di un legittimo diritto di critica e negando nel successivo episodio di aggressione verbale nei confronti di un superiore, pure oggetto di contestazione disciplinare, la natura di atto di insubordinazione.

La società ricorreva quindi per la cassazione della sentenza, deducendo, per quanto è qui di interesse, violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 c.c. e 51 e 52 CCNL Industria Chimica (applicabile alla fattispecie), per l'esclusione della legittimità del licenziamento sulla base del solo illecito disciplinare dell'atto di insubordinazione verso i superiori. In aggiunta la ricorrente deduceva violazione e falsa applicazione degli artt.

2119 c.c., 30 Legge 183/2010, 51 e 52 CCNL, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per la negazione di atto di insubordinazione verso i superiori nell'aggressione verbale del suo superiore. La società deduceva infine violazione e falsa applicazione degli artt. 2105, 2106, 2119 c.c., 52, primo comma CCNL, anche in riferimento agli artt. 21 Cost. e 1 Legge. 300/1970, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per la ravvisata legittimità di espressione del diritto di critica nella lettera di denuncia della lavoratrice, nonostante il mancato rispetto dei limiti di continenza formale né sostanziale, sul quale ultimo neppure nulla era stato detto.

La decisione

La Cassazione rigettava il ricorso.

La Suprema Corte rilevava , anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza , che la corte territoriale aveva operato, sotto il profilo di diritto, una corretta sussunzione della fattispecie concreta nella categoria giuridica dell'insubordinazione, operandone una valutazione coerente con i principi di diritto in materia di legittimo esercizio del diritto di critica: nel rispetto dei limiti di continenza formale e sostanziale, nella ravvisata carenza di lesività della condotta della lavoratrice del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro. Essa era pertanto inidonea a ledere definitivamente la fiducia alla base del rapporto di lavoro, così non integrando violazione del dovere di fedeltà posto dall'art. 2105 c.c., né tanto meno giusta causa di licenziamento.

Essa ha così fondato la propria decisione sulla sicura esclusione nella lettera della signora di una "volontà ... di gettare discredito, ma di difendere un lavoratore che ... riteneva essere ingiustamente bersagliato dalle contestazioni disciplinari". E ciò in esito ad un accertamento in fatto incensurabile in sede di legittimità se, come nel caso di specie, correttamente e congruamente motivato.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La pronuncia della Suprema Corte descrive il confine fra ciò che può essere considerato uno sfogo legittimo e ciò che implica una insubordinazione passibile di licenziamento: nello specifico delle motivazioni , si legge che viene considerato legittimo reagire, anche in malo modo, a un proprio superiore gerarchico se la condotta insubordinata tenuta dal

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)

dipendente è solo il frutto di uno sfogo personale conseguente a un clima lavorativo esasperato.

Il principio è mutuato dal diritto penale per cui, così in tale ambito come nell'ambito dei rapporti aziendali, la provocazione è una causa che giustifica un comportamento di per sé illegittimo. Non si può quindi sanzionare con il licenziamento per giusta causa (cioè senza preavviso) il dipendente dopo la lite con il proprio superiore gerarchico.

Il caso in cui, al contrario, si realizza un'insubordinazione causa di licenziamento, si ha nel momento in cui sussiste la precisa volontà e consapevolezza di opporsi, anche in modo moderatamente violento a livello verbale, ad un ordine del proprio superiore e non quindi quando tale comportamento è semplicemente una reazione, a volte anche comprensibile, ad un comportamento provocatorio dell'altra parte o inserito in un clima di forte tensione a livello di ambiente in generale.

In altre parole, se il comportamento del lavoratore, come nella fattispecie, è frutto di cause che non dipendono da lui personalmente ma incidono sulla situazione in cui egli è inserito, ciò può essere considerato tutto sommato nell'ambito del normale esercizio del diritto di critica, costituzionalmente garantito, al di là dell'obbligo di fedeltà e obbedienza al proprio datore di lavoro. Quindi: se il lavoratore è esasperato dal clima di tensione che c'è in azienda e non intende specificamente compiere un'insubordinazione, la sua reazione è giustificabile.

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)