

## ***In caso di licenziamento disciplinare, la deroga al contratto è solo in favore del dipendente***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11027 del 5 maggio 2017, ha statuito che comportamenti disciplinarmente rilevanti posti in essere dal lavoratore e suscettibili, alla luce della previsione dell'articolo 2106 del Codice civile, di integrare gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento non possono giustificare la sanzione massima espulsiva nel caso in cui il contratto collettivo, in relazione a quegli stessi comportamenti, abbia previsto unicamente sanzioni conservative.*

*La Corte, entrando nel merito della licenziabilità di un lavoratore per un alterco nei confronti di un suo superiore, ha stabilito il reintegro del lavoratore, in quanto il litigio si era svolto fuori dall'orario di lavoro, prima dell'inizio turno, non configurandosi nemmeno atteggiamento o atti di insubordinazione.*

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha dichiarato illegittimo il licenziamento cominato al lavoratore in seguito ad un alterco con il suo superiore, con modalità che lo stesso c.c.n.l. applicabile al caso, puniva con l'applicazione di una mera sanzione conservativa.

### ***Il fatto***

La pronuncia trova origine dalla sentenza con cui la corte di appello, in totale riforma della sentenza di rigetto della domanda del lavoratore emessa dal tribunale di prime cure, dichiarava illegittimo il licenziamento disciplinare intimato da un'azienda ad un proprio dipendente e ordinava la reintegra di quest'ultimo nel posto di lavoro ex art. 18 legge n. 300 del 1970, con le relative conseguenze economiche.

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, denunciando, per quanto qui di interesse, violazione e/o falsa applicazione dell'art. 38 parte prima, norme generali, sezione seconda, c.c.n.l. industria della carta e del cartone, nonché degli artt. 2106, 2119, 2697 cod. civ., 7 legge n. 300 del 1970, 30 legge n. 183 del 2010 e 112, 115 e 116 cod. proc. civ., per avere la corte territoriale degradato a mero alterco non seguito da vie di fatto la condotta addebitata al lavoratore, che all'esito d'un diverbio aveva rivolto al suo superiore un'espressione ingiuriosa.

Obiettava la ricorrente che si trattava non già d'un semplice diverbio, bensì di un'insubordinazione tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia e caratterizzata da una precedente recidiva nella stessa mancanza maturata entro il semestre precedente.

### ***La decisione***

La Corte Suprema rigettava il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità precisavano, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza che, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, le eventuali difformi previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice di merito.

Egli , anzi, ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive al disposto dell'art. 2106 cod. civ. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 cod. civ., solo ad eventuali sanzioni conservative.

Il giudice non può , invece, fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti, nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative.

La Corte Suprema osservava che quanto sopra descritto identificava proprio il caso in esame.

L'art. 38 cit. c.c.n.l. , proseguivano gli Ermellini, esplicitamente assoggetta l'alterco nello stabilimento, non seguito da vie di fatto (ossia non seguito da violenze fisiche), alla mera sanzione conservativa della multa o della sospensione e l'assunto della ricorrente secondo la quale si sarebbe trattato di vera e propria insubordinazione era infondato.

L'insubordinazione , spiegavano, consiste nel rifiuto di eseguire un ordine (legittimo) impartito da un superiore, mentre nel caso in oggetto non emergeva né dalla sentenza impugnata né dal tenore della contestazione disciplinare che il lavoratore si fosse rifiutato di eseguire ordini impartitigli da un superiore.

Né , aggiungevano, la qualità personale del destinatario dell'espressione ingiuriosa di per sé trasforma in insubordinazione quel che è un mero alterco o diverbio, vale a dire quello che i vocabolari della lingua italiana definiscono come "scambio aspro e scomposto di parole e/o di insulti", o come "lite verbale" o come "discussione molto animata".

Ciò secondo la Corte valeva a maggior ragione ove si considerava che l'episodio per cui era causa era avvenuto davanti alla macchinetta del caffè pochi minuti prima dell'inizio del turno , vale a dire nello stabilimento, ma non durante l'orario di lavoro.

Precisava ancora la Cassazione che è dunque inconferente il rinvio invocato dalla società nel ricorso a un precedente di legittimità che, in motivazione, ammette che l'insubordinazione possa altresì ravvisarsi nella critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti: deve infatti escludersi che i vincoli gerarchici tra le persone si estendano anche al di fuori dell'orario di lavoro e che ad essi debbano essere improntati tutti i rapporti fra loro.

Cosa diversa, ovviamente, è che un dato c.c.n.l. elenchi in modo meramente esemplificativo le infrazioni passibili di licenziamento: ciò può consentire, se del caso, di estenderne il novero ad ipotesi non previste da alcuna clausola contrattuale (sempre nel rispetto degli artt. 2119 e 2016 cod. civ.), non già di trasformare in giusta causa di recesso una condotta che le parti collettive hanno espressamente considerato come suscettibile di mera sanzione conservativa.

Concludendo pertanto che, accertato che il fatto addebitato non aveva integrato insubordinazione, ma mero alterco senza vie di fatto, veniva meno anche la possibilità di ricondurlo all'ipotesi, sanzionata dal citato c.c.n.l. mediante licenziamento con preavviso, della "recidiva nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti".

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La pronuncia oggi in commento rende spazio alla definizione , nei tempi e nei modi, di "insubordinazione".

In generale , il dipendente che ingiuria il superiore gerarchico può essere punito per insubordinazione e, nei casi più gravi, anche licenziato.

Con la sentenza esaminata, però, i Giudici di legittimità hanno chiarito che rivolgersi al proprio superiore in modo offensivo, ma prima dell'inizio del turno di lavoro, non può essere considerato un'insubordinazione e, quindi, malgrado sia innegabile che tale comportamento sia ugualmente deprecabile e sanzionabile dal punto di vista disciplinare, non può però portare al licenziamento.

Nella massima della Corte, difatti, viene indicato che, perché si possa parlare di "insubordinazione" è necessario che la reazione del dipendente si inserisca in un

contesto aziendale e sia causa proprio delle direttive impartite dal datore di lavoro. Il diverbio con ingiuria, invece, che avviene nella pausa pranzo o caffè, oppure prima che il turno inizi, è ancora al di fuori dal rapporto lavorativo vero e proprio: difatti, come dicono gli Ermellini, “i vincoli gerarchici tra le persone non si estendono anche al di fuori dell’orario di lavoro”.

E’ poi appena il caso di ricordare che anche sotto il profilo penale l’ingiuria è stata depenalizzata e quindi , sempre che la stessa sia provata anche per testimoni, al massimo si rischia una sanzione civile.

Ma la pronuncia non si connota certamente per la possibilità di giungere impunemente ad un diverbio con il proprio superiore che, se non porta conseguenze sul piano lavorativo, tante ne può portare sul piano del vivere civile (e pertanto non è mai auspicabile) , quanto per il principio di derogabilità al contratto collettivo nazionale di lavoro solo a favore del lavoratore.

La massima espressa dalla Cassazione ricorda infatti che i concetti di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo costituiscono nozione legale e, pertanto, eventuali previsioni difformi della contrattazione collettiva non sono vincolanti per il giudice.

Sulla base di tale fermo presupposto, il magistrato chiamato a decidere la controversia è tenuto preliminarmente a verificare la conformità delle previsioni disciplinari del contratto collettivo rispetto all’articolo 2106 del codice civile e, quindi, a rilevare la nullità delle disposizioni collettive che prevedono il licenziamento (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) in conseguenza a comportamenti del lavoratore che, alla luce della previsione della norma ricordata, sono riconducibili, invece, a sanzioni meramente conservative.

Al contrario, invece, il giudice non può compiere l’operazione contraria e cioè ampliare il registro delle ipotesi di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo di licenziamento rispetto a quanto previsto dall’autonomia collettiva.