

## ***La lite sul lavoro tra due dipendenti non è rissa***

*La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 2830 del 12 Febbraio 2016, ha definito che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.*

.....

Con la sentenza oggi in commento, la Suprema Corte ha stabilito che nel caso in cui un lavoratore tenga un comportamento contrario all'etica comune, come nel caso specifico identificato in un episodio di violenza fisica nei confronti di un collega di lavoro, il fatto deve essere di particolare gravità per giustificare il licenziamento del dipendente.

### ***Il fatto***

La controversia nasce dalla sentenza di Corte di Appello, la quale respingeva l'appello proposto da una società ( nello specifico una nota rete televisiva) e confermava la sentenza di primo grado, con la quale il Tribunale di primo grado, in accoglimento del ricorso di un dipendente, aveva dichiarato la illegittimità del licenziamento irrogato al medesimo per giusta causa, ai sensi del CCNL di settore, che sanzionava con la risoluzione in tronco "la rissa nel luogo di lavoro, all'interno dei reparti operativi".

La Corte di secondo grado affermava di condividere la valutazione di carenza di proporzionalità tra condotta e sanzione posta dal primo giudice a fondamento della propria decisione. In particolare, osservava come, sulla base della lettera di contestazione e della relazione di servizio di una guardia giurata, presente al fatto, il contatto fisico tra il lavoratore ed un suo collega doveva ritenersi limitato ad una "spallata", neppure violenta e comunque priva di qualsiasi ulteriore strascico; mentre, susseguenti frasi attribuite al lavoratore non risultavano aver avuto un contenuto minaccioso, non prospettando al soggetto passivo un qualche pericolo di male ingiusto.

**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)

Ciò posto, era da escludere, ad avviso della Corte (come già del Tribunale), che l'episodio potesse non solo essere ricondotto alla nozione penalistica di rissa, di cui non ricorrevano gli elementi strutturali, ma anche che fosse stato connotato da una violenza tale da potervi essere assimilato: non era, pertanto, configurabile nella specie né l'infrazione contestata, né quella di cui al CCNL di settore (e cioè la "rissa nel luogo di lavoro, fuori dai reparti operativi"), sanzionabile con il licenziamento con preavviso.

La Corte osservava, inoltre, come il lavoratore, nel corso di un rapporto durato ben dieci anni, non avesse mai ricevuto sanzioni disciplinari e come le mansioni assegnategli al tempo del recesso, non fossero connotate da un particolare rilievo dell'elemento fiduciario.

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo tra l'altro che la nozione di rissa contemplata dalla contrattazione collettiva doveva essere interpretata come inclusiva anche dell'ipotesi di aggressione di un solo lavoratore nei confronti di altro soggetto, ben potendo tale evento ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici Supremi, facendo riferimento alla propria giurisprudenza di legittimità, spiegavano che la Corte territoriale aveva in effetti applicato esattamente il principio di diritto per il quale "l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore".

Il giudice di appello, proseguiva la Corte, con motivazione adeguata, aveva, in primo luogo, superato i confini della nozione penalistica di rissa, ristretta dall'elemento oggettivo del numero minimo dei partecipanti e del carattere violento della contesa, tale da costituire pericolo per l'incolumità pubblica, per adottarne una più aderente, da un lato, al significato che del termine viene dato nella vita comune (e cioè di contesa anche tra due sole

persone idonea a procurare, per le modalità dell'azione e per la sua capacità di coinvolgere terzi, una situazione di pericolo non limitata ai soli protagonisti) e dall'altro, più in linea con le necessità peculiari dell'ambiente di lavoro, prendendo in considerazione l'idoneità del fatto a provocare una qualche alterazione della regolarità e del pacifico e ordinato svolgersi della vita collettiva all'interno di esso, cioè una nozione connotata da una più esatta capacità definitoria, in quanto direttamente connessa alle tavole di valori alla cui tutela presiedono i codici disciplinari elaborati dall'autonomia collettiva.

Su tali premesse la Corte di secondo grado aveva, quindi, proceduto ad analizzare compiutamente l'episodio sia sul piano fattuale e circostanziale, che su quello dell'idoneità a determinare una situazione di turbamento dell'attività aziendale, pervenendo, ancora con motivazione congrua ed esente da critiche, ad escludere non solo la sussistenza di una "rissa", così come definita (non vi era stata, infatti, "contesa" tra due persone, essendosi il contatto fisico limitato ad una "spallata" senza conseguenze sull'equilibrio fisico) ma anche la sussistenza delle condizioni che potessero legittimare una risoluzione in tronco del rapporto.

In particolare il giudice di appello aveva valutato altresì i rapporti tra il lavoratore ed i colleghi di lavoro e tra il lavoratore e la persona co-protagonista dell'episodio, evidenziando l'assenza di alcun riferimento nella lettera di contestazione, per i primi, e la carenza di precisazioni circa modalità, tempi e contenuti di pregresse minacce e provocazioni, per i secondi; nonché valutato la natura e l'importanza delle mansioni svolte dal lavoratore, escludendo che le medesime, per livello di inquadramento e contenuto, fossero connotate da un particolare rilievo dell'elemento fiduciario, sicché, anche sotto tale ultimo profilo, oltre che per l'insieme delle specifiche circostanze oggettive e soggettive che avevano caratterizzato l'episodio, era da ritenersi che la sanzione irrogata non fosse conforme alla regola di cui all'art. 2106 c.c..

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

### ***In definitiva***

I Giudici della Corte Suprema, con la sentenza in commento, hanno stabilito che la lite tra due colleghi sul posto di lavoro che non sia sfociata in un aperto contrasto fisico e che non abbia arrecato pregiudizio alla produzione o ai beni dell'azienda, non può essere causa di licenziamento, nemmeno se la provocazione è arrivata chiaramente da uno dei due.

Quindi, ha sostenuto la Cassazione, i giudici del merito devono sempre e comunque valutare la possibilità di un licenziamento, tenendo conto della gravità del singolo

caso ed anche tenendo conto dell'eventualità che il contratto collettivo sanzioni, con il licenziamento, infrazioni connotate da livelli di gravità particolarmente elevati, come ad esempio la rissa in azienda o il danneggiamento volontario del materiale dell'azienda.

In conclusione occorre che sussista sempre una proporzione tra condotta e sanzione adottata nei confronti del lavoratore, cioè la violenza deve essere particolare peso e importanza e il semplice contatto fisico, anche se in ogni caso non giustificabile ed inurbano, come una spallata, non si può considerare di per sé violento, specie se non abbia avuto alcun ulteriore strascico. In casi come questo, per i Giudici non è possibile parlare di "rissa" causale di licenziamento e, come sempre, devono essere valutati anche i precedenti del lavoratore per condotte passibili di sanzioni disciplinari, in assenza dei quali per un singolo episodio, come nella fattispecie non particolarmente grave, non è giustificabile un provvedimento così drastico come un 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)