

Licenziamento e impossibilità di derogare il contratto collettivo

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24799 del 5 Dicembre 2016, ha definito che in materia di licenziamento disciplinare, un determinato comportamento del lavoratore posto alla base del licenziamento come giusta causa, qualora sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare, non può formare oggetto di autonoma e più grave valutazione da parte del giudice.

.....

Con la sentenza in esame la Suprema Corte ha definito illegittimo il licenziamento per un comportamento per il quale il contratto collettivo nazionale prevede una sanzione meno grave.

Il fatto

La vicenda nasce dal licenziamento di un lavoratore (nello specifico dipendente di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A) il quale si era reso responsabile di una serie di irregolarità nelle sue mansioni.

A seguito di un procedimento disciplinare, il dipendente era stato licenziato.

Il Tribunale di primo grado, adito dal lavoratore, dichiarava l'illegittimità del licenziamento, ordinandone la reintegrazione nel posto di lavoro e condannando l'azienda datrice di lavoro a risarcire i danni nella misura delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento alla reintegra, oltre agli accessori di legge e al versamento dei contributi assistenziali previdenziali.

La sentenza veniva impugnata in seguito dalla datrice di lavoro e la corte d'appello si esprimeva con una sentenza di rigetto di tale ricorso.

Condividendo il giudizio già espresso dal Tribunale, la Corte territoriale affermava infatti che dalla lettera di contestazione emergeva che la gravità dei fatti erano da ricollegarsi alla responsabilità propria dei diretti superiori del lavoratore e non anche alla sua. La Corte definiva inoltre che l'autonomia e la discrezionalità propria del livello di assegnazione del dipendente dovevano ritenersi limitate all'ambito delle procedure e delle istruzioni ricevute, con ulteriore conseguenza che doveva escludersi che il lavoratore potesse svolgere all'interno della struttura gli stessi compiti del suo superiore gerarchico, al quale invece competevano "funzioni che implicano ampia autonomia decisionale potere discrezionale e per le quali è richiesto un altissimo livello di professionalità". La Corte riteneva invece che

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)

gli addebiti ascrivibili alla condotta del lavoratore licenziato, di per sé sole non potevano costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo, trattandosi di inadempimenti circoscritti inidonei a far ritenere esistente una condotta dolosa rientrante nel disposto dell'articolo di riferimento del ccnl (nello specifico l' 59 del CCNL) per giustificare il licenziamento.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, rilevando, fra l'altro, che se la corte avesse fatto corretta applicazione dei canoni di ermeneutica contrattuale avrebbe dovuto desumere, da un lato, il grado di autonomia e responsabilità tipico della mansione cui era addetto il lavoratore e dall'altro la gravità dei fatti a lui ascritti. Aggiungeva inoltre che le condotte addebitate al lavoratore (e correttamente ritenute dalla corte come da lui commesse) costituivano grave negazione degli elementi essenziali del rapporto, al di là della loro consistenza numerica. E anche il riferimento alla meno grave sanzione di tipo conservativo previsto dal ccnl era irrilevante, poiché il giudizio del giudice deve limitarsi al verificare l'integrale coincidenza tra la fattispecie prevista e quella effettivamente realizzata.

Da ultimo, la società faceva valere la violazione dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e si doleva del fatto che la corte avesse escluso che le condotte contestate fossero tali da legittimare il licenziamento con preavviso, in mancanza di allegazione di un danno nei termini previsti dalla norma collettiva. Con ciò la corte non aveva tenuto conto che le ragioni che possono dar luogo al licenziamento per giustificato motivo soggettivo non necessariamente devono essere previste nella normativa negoziale ma è sufficiente che costituiscano gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro. Il danno può essere solo potenziale e l'articolo contrattuale prevede la sanzione del licenziamento con preavviso non solo a fronte di condotte che abbiano cagionato pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio con danni gravi al materiale ed ad altri beni, ma anche per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione la Corte di legittimità definiva che le condotte ascrivibili al lavoratore non potevano da sole costituire giusta causa di licenziamento, così come doveva escludersi l'esistenza di un giustificato motivo soggettivo alla luce della previsione del contratto collettivo, a norma del quale l'inosservanza di regolamenti o obblighi di servizio che avrebbero potuto recare pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio o danno all'azienda e alle persone comporta la meno grave sanzione della sospensione dal servizio. Anche in

questo caso , proseguivano i Giudici, il giudizio della corte del merito non appariva in contrasto con le norme citate, e segnatamente con gli artt. 2119 cod.civ. e 3 L. n. 604/1966. Nel disporre ciò, ricordava la Cassazione che già nel passato essa ha infatti affermato che, in materia di licenziamenti disciplinari, un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, qualora sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, non può formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo che non si accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva.

Nel caso di specie, la corte aveva ritenuto che i fatti contestati costituivano inadempimenti di portata del tutto circoscritta, non commessi con dolo né tali da configurare una grave e perdurante negligenza del lavoratore nell'esecuzione dei suoi compiti. Aveva infine escluso l'esistenza di un danno o di un qualsivoglia pregiudizio, mai neppure allegato dalla società. Ne consegue, concludevano i Giudici, che anche la valutazione circa l'insussistenza di un giustificato motivo soggettivo idoneo a far venir meno il vincolo fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro era corretta e compiuta, in perfetta aderenza alle norme citate.

In definitiva

La sentenza in commento ha ribadito che un'azienda non può licenziare un dipendente per un comportamento illecito se la condotta da lui posta in essere è già prevista dal contratto collettivo nazionale e ad essa viene collegata una sanzione meno grave del licenziamento.

Già diverse volte la Cassazione ha sposato questo orientamento. Ad esempio, secondo una sentenza della scorsa estate , deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, a meno che non si accerti che le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva.

Sempre la Cassazione ha chiarito, in proposito, che il datore di lavoro non può irrogare la sanzione risolutiva quando questa costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione. La gravità dell'infrazione non può ricavarsi unicamente dai precedenti disciplinari perché questi costituiscono

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)

soltanto uno dei parametri di valutazione e non possono essere utilizzati per dare concretezza ad un addebito del tutto inidoneo ad integrare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Pertanto, un dato contegno del lavoratore, se contemplato dal contratto collettivo come passibile di una sanzione meno grave, non può essere oggetto di un'autonoma e più grave valutazione da parte dell'azienda e del giudice.

Ove però il comportamento illecito del lavoratore – sanzionato dal Ccnl con una sanzione meno grave del licenziamento – sia posto in essere più volte e quindi si configuri una recidiva, allora la cessazione del rapporto di lavoro è più che legittima.

In tal caso, ovviamente infatti, la sanzione più grave non viene data a seguito del singolo comportamento, ma per l'insieme dei comportamenti complessivamente considerati.

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)