

Licenziamento per giusta causa e ipotesi del CCNL di riferimento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.14063 del 23 maggio 2019, ha affermato che “le tipizzazioni delle fattispecie previste dal contratto collettivo nella individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso non sono vincolanti per il giudice, ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola dell’art. 2119 c.c.”

.....

La Suprema Corte, con la pronuncia in oggetto, ha stabilito che il giudice, nelle sue valutazioni rispetto alla proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione adottata, deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo previste dal contratto collettivo, tuttavia queste non sono vincolanti e la scala di valori formulata dalle parti sociali deve essere utilizzata come mero parametro di riferimento per riempire il contenuto della clausola generale.

Il fatto

Il caso nasce dalla sentenza con cui la corte di appello confermava la decisione del tribunale di primo grado di rigetto della domanda di annullamento del licenziamento intimato da una società (nello specifico una profumeria) ad una dipendente addetta alle vendite, per avere utilizzato la fidelity card, riservata ai dipendenti, per l'acquisto di alcuni prodotti destinati alla madre e per aver consentito alla stessa di partecipare ad un concorso per la promozione di alcuni prodotti senza aver effettuato alcun acquisto.

In motivazione, la corte territoriale rilevava che l'utilizzo della card dipendenti a favore di un familiare, espressamente vietato dal regolamento aziendale, e la conseguente applicazione di uno sconto indebito nonché l'utilizzo dello scontrino per la partecipazione ad un concorso riservato ai clienti, integravano una condotta che violava gravemente i doveri di correttezza della lavoratrice, suscettibile di ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che erroneamente la corte distrettuale aveva omesso di effettuare la valutazione comparativa tra la condotta tenuta dal dipendente e le previsioni del contratto collettivo (nello specifico il ccnl del commercio, ndr.), che riservano la sanzione espulsiva solamente ad ipotesi di ben maggiore livello di intenzionalità ed offensività integranti, praticamente, ipotesi di reato. Aggiungeva inoltre la ricorrente che i giudici avevano ritenuto leso il vincolo fiduciario e ritenuto altresì violato il regolamento aziendale mediante l'uso indebito della fidelity card, trascurando che il suddetto regolamento prevedeva l'intimazione del licenziamento solamente ove comportamenti inadempienti derivasse grave danno

patrimoniale all'azienda. La corte, inoltre, aveva trascurato, con riguardo al criterio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, l'elemento intenzionale, posto che la dipendente ben poteva acquistare prodotti da regalare alla madre, effettiva fruitrice finale dei prodotti, ed aveva inserito - nella cartolina relativa al concorso a premi - i dati della madre proprio perché il concorso aveva scopo promozionale.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni a supporto della decisione, i Giudici di legittimità, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, spiegavano che la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare.

Proseguiva quindi la Corte affermando che quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete (il giudice) tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica.

Inoltre, tale valutazione che rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, non è vincolata dalle previsioni contenute nel codice disciplinare del contratto collettivo: anche quando la condotta sia astrattamente corrispondente alla fattispecie tipizzata contrattualmente, infatti, occorre pur sempre che essa sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo.

Ma ciò non comporta comunque, ovviamente, che dalle valutazioni del codice disciplinare il giudice possa prescindere.

Per tutto quanto sopra definito, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La Corte Suprema, con la sentenza qui in commento, è tornata a pronunciarsi sul principio di proporzionalità tra la sanzione espulsiva e l'inadempimento, precisando che il giudice

non può esimersi dall'accertamento in concreto della proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione adottata, anche nel caso in cui la condotta sia indicata nelle esemplificazioni previste dalla contrattazione collettiva come ipotesi di licenziamento.

In generale, con la predisposizione del codice disciplinare, sebbene di solito in modo generico e meramente esemplificativo, l'autonomia collettiva individua il limite di tollerabilità e la soglia di gravità delle violazioni degli artt. 2104 e 2015 c.c. in quel determinato momento storico ed in quel contesto aziendale.

Pertanto, nella fattispecie, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso, avendo rilevato che nella valutazione della rilevanza disciplinare della condotta, i giudici di merito, pur essendo stati specificamente e ritualmente sollecitati a concretizzare la clausola generale dettata dall'art. 2119 Cod. Civ., avevano omesso di effettuare una valutazione comparativa tra la condotta tenuta dalla dipendente e le previsioni del contratto collettivo (nel caso di specie quello del settore commercio) che riservano la sanzione espulsiva solamente a ipotesi di ben maggiore livello di intenzionalità ed offensività, tali da integrare ipotesi di reato.