

Licenziamento per giusta causa e proporzionalità della sanzione disciplinare

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 21017 del 16 Ottobre 2015, ha ribadito che nel licenziamento per giusta causa è sempre necessario valutare la proporzionalità della sanzione inflitta rispetto alla gravità dei fatti addebitati. L'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza". Pertanto l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

.....

La sentenza in commento ripropone il principio già affermato più volte dalla giurisprudenza, per il quale per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre 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 ed all'intensità dell'elemento intenzionale e dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello confermava la decisione di primo grado che aveva dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa intimato da una società ad un proprio lavoratore.

Nella fattispecie oggetto di contestazione, era emerso che al dipendente era stato fatto carico, in sintesi, di avere del tutto arbitrariamente ordinato ad un suo collega, impegnato in analoga attività presso il magazzino, di controllare (al suo posto) la merce che veniva scaricata e la corrispondenza con le bolle di consegna.

Di questo fatto tale collega aveva informato il consigliere di amministrazione della società, il quale, "piuttosto alterato", portatosi presso il magazzino, in presenza di altri lavoratori, rimproverava il primo lavoratore , facendogli notare che l'attività di controllo della merce

doveva essere da lui espletata e che non era affatto autorizzato a demandare ad altri tale incombenza.

Una volta allontanatosi il superiore, il lavoratore però aggrediva con toni alterati e provocatori il collega, utilizzando nei suoi confronti frasi ed epiteti sconvenienti ed offensivi in presenza di altri colleghi di lavoro, i quali evitavano che si passasse alle vie di fatto. Il lavoratore verbalmente aggredito non replicava agli insulti, provvedendo, sebbene non vi fosse obbligato, a svolgere l'attività non di sua competenza richiestagli.

In particolare, la Corte di merito riteneva che la condotta tenuta dal lavoratore, davanti ad altri dipendenti dell'azienda, nei confronti di un altro lavoratore di nazionalità rumena, consistita quindi in una aggressione verbale, in un atteggiamento minaccioso e in pesanti offese ed epiteti, costituiva atteggiamento di intolleranza razziale, idoneo ad integrare la giusta causa di licenziamento, facendo venir meno l'elemento fiduciario che sta alla base del rapporto di lavoro.

A nulla rilevava che al diverbio litigioso non fossero seguite le vie di fatto, come previsto dal contratto collettivo ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento, posto che l'elencazione delle condotte in esso previste erano meramente esemplificative.

Non era altresì rilevante il fatto che non fosse stata contestata al dipendente la recidiva, atteso che taluni episodi pregressi erano idonei a fornire elementi di giudizio per la valutazione complessiva del comportamento del lavoratore.

Infine, definiva la corte, la sanzione espulsiva adottata nei confronti del dipendente era proporzionata ai fatti dal medesimo commessi.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione il lavoratore, in particolare sostenendo che per i fatti in questione, "diverbio litigioso senza vie di fatto e senza alcun nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale", era prevista dal contratto collettivo una sanzione conservativa e che pertanto è illegittimo il licenziamento, a nulla rilevando che detta ipotesi fosse stata indicata nel contratto in via esemplificativa.

Egli aggiungeva inoltre che erroneamente la Corte di Appello, ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento, aveva desunto elementi di giudizio dalla recidiva, atteso che questa non era stata oggetto di contestazione disciplinare e, in ogni caso, a norma dell' art. 7 della Legge n. 300 del 1970, non poteva tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il licenziamento appariva, inoltre a suo avviso, del tutto sproporzionato, trattandosi in definitiva di un semplice diverbio litigioso tra colleghi, conseguente ad un plateale

rimprovero del lavoratore da parte del datore lavoro di fronte ad altri colleghi, nel piazzale dove il medesimo stava lavorando.

Non era stata poi tenuta in alcuna considerazione l'intensità dell'elemento intenzionale ed il grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal ricorrente.

Del tutto inconferente era, infine, il richiamo agli insulti razziali: il rumeno era di razza bianca e cittadino comunitario ed, inoltre, la condotta del ricorrente non era stata dettata da alcun intento discriminatorio.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Sul punto, la Corte tornava ad affermare un importante principio di diritto in precedenza già presente nella propria giurisprudenza, ma che, per la sua importanza, merita qui di essere ribadito.

Osservavano i Giudici come la Corte di territoriale non solo aveva trascurato di considerare che in tema di licenziamento vigeva il principio che non possono essere assunti alla base del recesso fatti diversi da quelli contestati, ma non aveva tenuto conto che, ai fini della legittimità dello stesso, la condotta del lavoratore doveva essere valutata anche sotto il profilo soggettivo, tenuto conto delle ragioni che hanno indotto il lavoratore ad agire in un determinato modo.

Se è vero, poi, continuava la Corte, che “il contratto collettivo prevede la sanzione espulsiva, a titolo esemplificativo, nell'ipotesi di diverbio litigioso seguito da vie di fatto e che tale circostanza non esclude che il licenziamento possa essere disposto, così come affermato dal giudice d'appello, nell'ipotesi di ‘condotte idonee alla lesione del vincolo fiduciario pur non comprese nelle indicazioni specifiche contrattuali’, sta di fatto che le parti sociali avevano dato una indicazione abbastanza chiara di non rilevanza, ai fini del licenziamento, di mere condotte non seguite da vie di fatto, ancorché offensive e minacciose”.

Infine, concludevano i Giudici, quanto all'affermazione, contenuta nella sentenza impugnata, secondo cui l'aggressione verbale sarebbe stata “sproporzionata ai fatti in corso e per futili motivi, con modalità minacciose, usando termini offensivi ed ingiurie con valenza discriminatoria, insultando il lavoratore per il fatto di essere di nazionalità rumena”, anche qui la Corte di merito aveva ommesso di considerare che non si trattava “di futili

motivi”, essendo stato il ricorrente richiamato dal datore di lavoro, “piuttosto alterato”, alla presenza di altri colleghi per una mera richiesta di collaborazione, ancorché non autorizzata, e che gli insulti anzidetti non avevano intenti discriminatori, ma erano stati dettati dal fatto che il lavoratore rumeno non si era limitato ad opporre il rifiuto, ma aveva informato il superiore gerarchico con il chiaro intento di dar seguito, sotto il profilo disciplinare, alla vicenda.

Tutto ciò pertanto rendeva sproporzionato il licenziamento.

Al riguardo, la Suprema Corte richiamava inoltre i seguenti principi di diritto già affermati in materia e ai quali il giudice del merito, nel riesame della causa, doveva quindi attenersi:

- “Per stabilire in concreto l’esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre 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 ed all’intensità dell’elemento intenzionale; dall’altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell’elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare”;
- “Nel giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione in relazione all’illecito commesso, l’inadempimento del lavoratore deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della “non scarsa importanza” di cui all’art. 1455 cod. civ., sicché l’irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (legge n. 604 del 1966, art. 3), ovvero tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 cod. civ.).

Da tutto quanto sopra esposto ne conseguiva l’accoglimento del ricorso.

In definitiva

Nel licenziamento per giusta causa, come noto, vige il principio basilare per cui è sempre necessario valutare la proporzionalità della sanzione inflitta rispetto alla gravità dei fatti addebitati e l’inadempimento deve essere valutato in accordo alla regola generale della non scarsa importanza.

In base a ciò erogare la massima sanzione disciplinare è giustificato soltanto in presenza di un inadempimento degli obblighi contrattuali notevole o comunque tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

Quindi, per definire la sussistenza di una causa che giustifichi la massima sanzione disciplinare, occorre relazionarsi alla portata oggettiva e soggettiva dei fatti contestati, alle circostanze in cui tali fatti sono stati commessi e all'intensità delle intenzioni alla base dei fatti stessi.

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)