

Nei licenziamenti la sanzione applicabile è quella in essere al momento dell'intimazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4120 del 16 febbraio 2017, intervenendo in un caso di licenziamento, ha stabilito il principio secondo il quale la sanzione comminata dall'azienda deve essere quella in essere al momento dell'intimazione del licenziamento, anche se il fatto compiuto dal lavoratore è avvenuto in un momento nel quale la sanzione era diversa, essendo stata modificata dall'entrata in vigore del nuovo regolamento aziendale.

.....

Nella sentenza in commento, i giudici della Corte Suprema hanno spiegato che nel caso in specie non si tratta di rendere retroattiva una norma, ma di darne applicazione nel momento in cui viene comminata la sanzione: nel licenziamento, infatti, non si ravvisano connotazioni penali, ma soltanto civili e, quindi, non trova applicazione il principio costituzionale, secondo il quale nessuno può essere punito se non in forza di una legge entrata in vigore prima del fatto commesso.

Il fatto

La controversia trova origine dall'ordinanza con cui il tribunale di primo grado, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato da una società nei confronti di un proprio dipendente, in relazione ad una serie di contestazioni per mancanze per le quali il contratto collettivo applicabile prevedeva la sanzione espulsiva. Nel periodo però tra la contestazione ed il licenziamento, l'azienda aveva introdotto un regolamento aziendale per le cui norme aziendali integrative prevedevano, per i fatti specifici contestati al lavoratore, una sanzione conservativa.

La corte del merito, nelle motivazioni, argomentando che il regolamento aziendale fosse già in vigore quando era stato irrogato il licenziamento, definiva l'inapplicabilità, in relazione al tempo, della più grave sanzione disciplinare prevista all'epoca dei fatti contestati e di conseguenza disponeva la reintegra nel posto di lavoro e la condanna per la società al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino alla effettiva reintegra.

A seguito di ciò, il lavoratore esercitava il diritto di opzione ex art.18 c.5 l.300/70 chiedendo il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità.

La società, dove aver letto una pronuncia di conferma della sentenza di primo grado, proponeva ricorso per la cassazione della sentenza, ritenendo illegittima la decisione dei giudici di merito, in quanto il regolamento disciplinare era entrato in vigore in epoca successiva alla condotta del lavoratore.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Corte Suprema, nelle motivazioni della pronuncia, chiariva che la corte del merito aveva correttamente argomentato la decisione, in quanto alla base di essa non vi era l'applicazione retroattiva delle disposizioni del nuovo regolamento aziendale, ma più semplicemente i giudici avevano correttamente applicato la normativa in vigore al momento dell'irrogazione della sanzione. In altre parole, secondo gli ermellini, nel procedimento disciplinare contro un dipendente si applica la sanzione operante al tempo in cui viene intimato il licenziamento, anche se la condotta sanzionabile del lavoratore è stata posta in essere in epoca anteriore. Quindi, nella fattispecie, dato che il licenziamento era stato intimato successivamente all'entrata in vigore del regolamento disciplinare, la sanzione applicata era valida anche se la condotta contestata al lavoratore era anteriore al regolamento stesso.

Più specificamente osservava la Corte di legittimità che "al fine di individuare il regime sostanziale sanzionatorio applicabile, occorre fare riferimento al momento di perfezionamento della fattispecie del licenziamento". Infatti, proseguivano i Giudici "le sanzioni disciplinari non possono essere definite una pena, essendo pur sempre di natura civile; talché non opera il principio di irretroattività sancito dall'articolo 25, secondo comma, della Costituzione che prescrive che nessuno può essere punito se non in forza di una legge entrata in vigore prima del fatto commesso".

In considerazione, pertanto, del principio secondo il quale "deve essere riconosciuta l'applicabilità della sanzione disciplinare vigente al tempo in cui è stato intimato il licenziamento, anche se la condotta sanzionabile è stata posta in essere in epoca anteriore", il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La Cassazione, con la sentenza in commento, ha chiaramente definito che deve ritenersi irrilevante, nel caso del licenziamento disciplinare, che al fatto contestato sia applicabile una sanzione prevista da una disposizione entrata in vigore in epoca successiva a detto fatto, se essa è comunque anteriore al provvedimento espulsivo, in quanto "non si tratta di

applicare retroattivamente la disposizione del regolamento, ma semplicemente di applicare la normativa in vigore al momento dell'irrogazione della sanzione", facendo riferimento al tempo in cui si è perfezionata la fattispecie.

La pronuncia è interessante in quanto si discosta in modo netto da quanto stabilito nell'orientamento precedente, e anche recente, della stessa Corte Suprema, per il quale quando le violazioni contestate non identificano condotte contrarie ai doveri fondamentali del lavoratore , moralmente ed eticamente rilevanti, o non assumono rilevanza penale, ma al contrario identificano semplicemente delle violazioni di norme derivanti da regolamenti o norme aziendali (e per questo suscettibili di mutare nel tempo), affinché tali violazioni possano avere valenza disciplinare esse debbono preventivamente essere poste a conoscenza dei lavoratori, secondo le prescrizioni dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori.

E' ovvio , allo stato dei fatti, che bisognerà attendere le future decisione della Corte di legittimità sul punto, per capire se il principio espresso nella sentenza esaminata rimane valido anche se la norma in vigore al momento della applicazione della sanzione sia più sfavorevole rispetto a quella vigente al momento della contestazione, in quanto ciò potrebbe portare conseguenze diametralmente opposte a quelle considerate.

Oltre a ciò, si attendono ulteriori specifiche che la Corte Suprema possa in futuro dare in merito alla questione sempre dibattuta della pubblicità del codice disciplinare in azienda, considerata o meno valida se lo stesso viene fatto girare tramite mail o rete aziendale , piuttosto che affiggerlo, come vuole la tradizione, "in bacheca".