

## Contratti collettivi: quando è lecito il licenziamento disciplinare?

**Autore:** Redazione

**In:** Normativa nazionale

Fa discutere la pronuncia della **Corte di Cassazione** in merito all'interpretazione della normativa civilistica e dei CCNL in materia di **licenziamento disciplinare**, soprattutto in relazione al fatto che i giudici si siano spinti in un'interpretazione così invasiva da sfiorare il giudizio di merito.

Nella sentenza n. 7166/2017, infatti, è stato completamente ribaltata la decisione presa dai giudici dell'appello, rispetto al caso di una società intenzionata a **licenziare un lavoratore** per un **comportamento omissivo grave**, quale il mancato intervento per ripristinare le condizioni di sicurezza dell'ambiente aziendale, in veste di responsabile d'emergenza.

### Cassazione: il caso di specie

Il lavoratore, in particolare, era tenuto dal contratto di lavoro stipulato con la società, a garantire la **reperibilità anche notturna**, evidentemente negata nella circostanza sulla quale si è trovata ad esprimersi la Corte. La diatriba riguarda l'opportunità di irrogare sanzioni disciplinari espulsive o meramente conservative, a seconda dell'interpretazione che viene fatta della **gravità della condotta** tenuta.

Infatti, dal punto di vista dei giudici di secondo grado, il lavoratore aveva diritto a conservare il posto di

lavoro presso la società ricorrente, in quanto in virtù dell'articolo 55 del **CCNL** settore Energia e Petrolio, l'omissione di intervento costituiva una condotta passibile solo di una **sanzione conservativa**. In particolare, la stessa non poteva classificarsi come una "grave infrazione alla diligenza nel lavoro e grave nocumento morale" ma soltanto come capace di "arrecare pregiudizio alla sicurezza di persone e impianti", alla luce della contrattazione collettiva di riferimento.

La Cassazione ha invece cambiato le carte in tavola.

## **Licenziamento: il giudice deve valutare caso per caso**

La Suprema Corte ha innanzitutto argomentato affermando il potere, nonché dovere, del giudice di verificare l'**aderenza** delle disposizioni sanzionatorie disciplinari introdotte dai CCNL con quanto previsto dall'articolo **2106 del codice civile**. Da suddetto controllo, poi, deve risultare automaticamente la nullità di tutte le previsioni che si constatino in contrasto con lo stesso, ad esempio qualora le **sanzioni ricollegate dai contratti collettivi** ad una determinata condotta siano **sproporzionate** rispetto a quelle previste dal codice per la giusta causa o il giustificato motivo di recesso.

L'organo giudiziario deve quindi valutare in concreto la **gravità dei comportamenti contestati**. Questo sottile passaggio ha una portata decisiva. Così facendo, è rimessa al giudice l'ultima parola sull'opportunità effettiva di irrogare le **sanzioni disciplinari comminabili** secondo la lettera della legge, o irrogarne altre **meno severe**.

Giudicando sul **caso di specie**, tuttavia, la Cassazione ha sentenziato che la Corte di Appello ha tralasciato di esaminare quella parte della **clausola contrattuale** che prevede il **licenziamento** anche in caso di comportamento di particolare gravità (come appunto quello tenuto dal lavoratore). I giudici di

secondo grado dovranno quindi **apprezzare in concreto** il comportamento del lavoratore in relazione alla **circostanze oggettive e soggettive** del suo operato.

<https://www.diritto.it/contratti-collettivi-quando-e-lecito-il-licenziamento-disciplinare/>