

Licenziamento legittimo ed assenza dal lavoro (Cass. civ., n. 3060/2012)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

SCARICA L'EBOOK



Il nuovo apprendistato

Massima

In tema di sanzioni disciplinari, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro (come nel caso di specie assenza per 50 giorni dal lavoro senza giustificazione) ovvero all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa del datore di lavoro.

1. Premessa

La presente sentenza si uniforma allo *ius receptum*, il quale riconosce che ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione delle norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione (1).

La garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti si applica, infatti, al licenziamento disciplinare soltanto quando questo sia intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo previste dalla normativa collettiva o validamente poste dal datore di lavoro, e non anche quando faccia riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge o manifestamente contrarie all'etica comune o concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro ovvero all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa del datore di lavoro (2). Giacchè la garanzia di pubblicità dello stesso, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'azienda, non trova applicazione per il licenziamento disciplinare quando questo sia intimato per comportamenti del lavoratore che la coscienza sociale considera lesivi delle regole fondamentali del vivere civile, in genere, e della fiducia tra le parti che deve permeare il rapporto di lavoro durante tutta la sua durata.

Ed è, del pari, principio giurisprudenziale costante che, per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n. 204 del 1982, mentre le garanzie procedurali previste dall'art. 7, comma 3, della L. 300/1970 devono applicarsi a qualsiasi tipo di licenziamento ontologicamente disciplinare, la garanzia di cui al comma 1 della stessa norma, ossia la pubblicità del c.d. codice disciplinare, è subordinata, quanto alla necessità della sua applicazione, alla predeterminazione, nella contrattazione privatistica, di specifiche, e diverse ipotesi di addebiti sanzionate con il licenziamento. Infatti, a differenza delle sanzioni conservative, per le quali, a fronte di un potere disciplinare del datore di lavoro solo genericamente previsto dall'art. 2106 c.c., sussiste, per il suo concreto esercizio, l'esigenza della predisposizione di una normativa secondaria di integrazione e specificazione, con conseguente onere della pubblicità di quest'ultima, per le sanzioni espulsive nessun onere in tal senso grava a carico del datore di lavoro, atteso che, indipendentemente dal richiamo o dalla previsione di determinate, analoghe condotte punibili con il recesso nella pattuizione collettiva, il potere di licenziamento è attribuito direttamente dalla legge al verificarsi di situazioni che ne integrino la giusta causa od il giustificato motivo.

Orbene, tale sentenza è senz'altro conforme a tali principi di diritto, ossia: la garanzia, prevista dall'art. 7, comma 1, della L. 300/1970, di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, si applica al licenziamento disciplinare soltanto quando questo sia intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo previste dalla normativa collettiva o validamente poste dal datore di lavoro, e non anche quando faccia riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge o manifestamente contrarie all'etica comune o concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro. In particolare, nel caso in cui il contratto collettivo indichi, come ipotesi di licenziamento in tronco, la condanna penale passata in giudicato per fatti idonei ad incrinare il rapporto fiduciario, il datore di lavoro, avuto notizia della commissione, da parte del lavoratore, di fatti di potenziale rilievo disciplinare, ha l'onere di assumere le iniziative necessarie per l'accertamento e la valutazione dei fatti e, ove non sia possibile o ragionevole un diretto accertamento dei fatti da parte sua, di assumere adeguate informazioni circa l'andamento del procedimento penale in corso per gli stessi fatti. Conseguentemente il datore di lavoro, ove sussista un rilevante intervallo temporale tra i fatti di rilievo disciplinare e l'esercizio dei poteri disciplinari, deve fornire la prova delle circostanze evidenzianti la tempestività, in concreto, dell'esercizio del potere disciplinare.

2. Rassegna giurisprudenziale

I comportamenti contrari agli obblighi fondamentali caratterizzanti il rapporto lavorativo si traducono in una sostanziale violazione di legge, pertanto in simile evenienza la contestazione disciplinare e la successiva irrogazione della sanzione risultano legittime anche in mancanza di un codice disciplinare.

Principio applicato, ad esempio, nelle recenti pronunce:

-

è legittimo il licenziamento disciplinare intimato alla cassiera di un supermercato che, in occasione degli acquisti di clienti privi della tessera socio, accredita i punti della spesa effettuata da questi sulla propria carta personale. Tale condotta, infatti, rientra tra quei comportamenti idonei a ledere il vincolo fiduciario che deve intercorrere tra le parti del rapporto di lavoro, facendo venire meno la possibilità di ipotizzare un comportamento improntato a regole di correttezza nel prosieguo del rapporto medesimo (Cass. civ., Sez. lavoro, 18/09/2009, n. 20270);

-

è legittimo il licenziamento di alcuni lavoratori che, ai fini dell'assunzione in qualità di autotrasportatori, avevano esibito falsi certificati di guida, circostanza emersa dopo che gli stessi erano stati scoperti a frequentare, durante l'assenza per malattia, corsi presso un'autoscuola per conseguire la prescritta idoneità alla guida (Cass. civ., Sez. lavoro, 14/09/2009, n. 19770):

-

è legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al lavoratore che, in violazione dell'art. 2105 c.c., abbia svolto attività di concorrenza sleale in danno del proprio datore di lavoro, anche in mancanza di affissione del codice disciplinare, purché siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, 2° e 3° comma, della L. 300/1970 (Cass. civ., Sez. lavoro, 10/08/2009, n. 18169).

Rocchina Staiano

Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente, dal 1 ° novembre 2009 ad oggi, della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

(1)

V. Cass. civ., sez. lav., 23 ottobre 2006, n. 22708; Cass. civ., sez. lav., 7 aprile 2003, n. 5434; Cass. civ., sez. lav., 14 agosto 2004, n. 15912.

(2)

Cass. civ., sez. lav., 18 agosto 2004, n. 16291; Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2004, n. 4778.

<https://www.diritto.it/licenziamento-legittimo-ed-assenza-dal-lavoro-cass-civ-n-30602012/>