

Licenziamento disciplinare e valutazione del giudice (Cass. n. 5280/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

CASSA INTEGRAZIONE E LICENZIAMENTO DOPO LA RIFORMA
Maggioli Editore - Novità Febbraio
2013



Massima

La valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore, cui si applichi l'art. 221 CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (che non può non basarsi sulla ricostruzione della condotta fin dal momento immediatamente precedente e da quello iniziale dell'avvenuto passaggio alle vie di fatto), sia quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, sia a maggior ragione ove manchi una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi esemplificative specifiche elencate dal contratto collettivo.

1. Questione

La sentenza del Tribunale è stata appellata dal datore di lavoro, la quale corte di appello rigetta il ricorso di primo grado del lavoratore e condanna quest'ultimo a restituire alla società quanto da questa pagatogli in esecuzione della sentenza di primo grado, oltre che a pagare le spese processuali del doppio grado di merito.

La Corte d'appello ha precisato ciò, basandosi sulle seguenti considerazioni:

a)

la carenza di prova sullo specifico momento in cui tra il lavoratore e il collega fu il contrasto fisico, onde stabilire se vi fu consensuale passaggio alle vie di fatto ovvero difesa dall'altrui aggressione;

b)

l'art. 221 del CCNL del settore di riferimento

sanziona con il licenziamento per giusta causa "il diverbio litigioso seguito da vie di fatto, in servizio fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale".

Contro la sentenza di appello è stato presentato ricorso per Cassazione dal lavoratore, che è stato accolto.

2. Fatto contestato, proporzionalità della sanzione e valutazione del giudice

In ordine ai criteri che il giudice deve applicare per valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, la giurisprudenza è pervenuta a risultati sostanzialmente univoci affermando ripetutamente (Cass. civ., n. 5095 del 2011) che 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. Anche nell'ipotesi in cui la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, il giudice investito della legittimità di tale recesso deve comunque valutare alla stregua dei parametri di cui all'art. 2119 c.c., l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto, con l'ulteriore precisazione secondo cui la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice, dato che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 c.c., e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore (Cass., n. 16260 del 2004, Cass., n. 5103 del 1998).

E' stato altresì precisato (Cass., n. 25743 del 2007) che il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a

tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicchè l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (art. 3 della L. 604/1966) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2199 c.c.). Tale giudizio è rimesso al giudice di merito la cui valutazione è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da adeguata motivazione, dovendo ritenersi (Cass. n. 21965 del 2007) al riguardo che spetta al giudice di merito procedere alla valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta addebitata al lavoratore con riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, secondo un apprezzamento di fatto che non è rinnovabile in sede di legittimità, bensì censurabile per vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione (cfr., altresì, ex plurimis, Cass. n. 6823 del 2004).

In tema di ambito dell'apprezzamento riservato al giudice del merito, è stato condivisibilmente affermato (cfr. fra le altre, Cass. n. 8254 del 2004) che la giusta causa di licenziamento, quale fatto che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, è una nozione che la legge, allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modello generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici.

A sua volta, Cass. n. 9266 del 2005 ha ulteriormente precisato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c., (norma c.d. elastica) compiuta dal giudice di merito - ai fini della individuazione della giusta causa di licenziamento - mediante riferimento alla "coscienza generale", è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una

specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli "standards", conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

3. Rassegna giurisprudenziale: licenziamento disciplinare e contrattazione collettiva

L'art. 7, comma 1, della L. 300/1970 non impone una analitica e specifica predeterminazione delle infrazioni disciplinari e, in relazione alla loro gravità, delle corrispondenti sanzioni, secondo il rigore formale proprio del sistema sanzionatorio penale (nullum crimen, nulla poena sine lege), per cui tutto ciò che non è espressamente vietato non è sanzionabile (cfr. Cass. n. 8191 del 1991); nello specifico settore del rapporto di lavoro subordinato, invero, le norme legislative che prevedono la giusta causa ed il giustificato motivo come legittimi fattori di risoluzione del contratto di lavoro costituiscono norme di chiusura del sistema, riferibili a comportamenti non predeterminati del lavoratore, applicabili quindi dal datore di lavoro anche con riferimento a comportamenti non espressamente previsti dal codice disciplinare o dalla contrattazione collettiva, restando in ogni caso devoluto alla valutazione del giudice di merito l'apprezzamento della gravità della violazione e la proporzionalità della sanzione espulsiva.

Sul punto, la giurisprudenza ha così stabilito:

-

In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni

condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo. Nella specie, la S.C., in applicazione del principio, ha cassato la decisione del giudice di merito, che, affermando la congruità del licenziamento disciplinare di un funzionario di banca, aveva ommesso di valutare come questi non avesse riportato sanzioni nel corso di un rapporto durato oltre quindici anni ed avesse evaso le pratiche di erogazione del credito secondo una prassi lungamente tollerata dall'azienda e censurata soltanto all'emergere delle sofferenze (**Cass. civ., Sez. lavoro, 13/02/2012, n. 2013**);

In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione

astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro. Nella specie la S.C. ha ritenuto adeguatamente motivata la sentenza della Corte territoriale che aveva respinto il ricorso di un dipendente licenziato da un istituto di credito il quale aveva consentito ad un cliente, benché in assenza di fondi, l'apertura di un conto corrente al fine di realizzare operazioni speculative di "trading" con conseguente elevato rischio per il capitale dell'istituto medesimo (**Cass. civ., Sez. lavoro, 26/07/2010, n. 17514**);

In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, la sanzione disciplinare deve essere proporzionale alla gravità dei fatti contestati sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore nell'esercizio del suo potere disciplinare, avuto riguardo alle ragioni che lo hanno indotto a ritenere grave il comportamento del dipendente, sia da parte del giudice del merito, il cui apprezzamento della legittimità e congruità della sanzione applicata, se sorretto da adeguata e logica motivazione, si sottrae a censure in sede di legittimità. Nella specie, la sentenza impugnata, confermata dalla S.C., aveva ritenuto che la discrezionalità del datore nel graduare la sanzione disciplinare dovesse trovare riscontro in una motivazione puntuale e coerente; doveva ritenersi, conseguentemente, illegittimo il licenziamento irrogato ad un lavoratore per un illecito disciplinare, quando, per la medesima condotta - consistente nell'utilizzazione personale dell'apparecchio telefonico portatile di servizio con invio di SMS - posta in essere da altri lavoratori, erano state inflitte sanzioni conservative e non espulsive, senza che da parte del datore di lavoro Telecom Italia s.p.a. fossero state indicate specifiche ragioni di diversificazione (**Cass. civ., Sez. lavoro, 08/01/2008, n. 144**).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; 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 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.

<https://www.diritto.it/licenziamento-disciplinare-e-valutazione-del-giudice-cass-n-52802013/>