

Per l'addebito disciplinare che giustifica il licenziamento devono considerarsi tutti i profili oggettivi e fattuali.

Autore: Accoti Paolo

In: Diritto del lavoro

In tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il giudice di merito ha il dovere di effettuare una rigorosa valutazione in merito alla proporzionalità ovvero all'adeguatezza della sanzione, in relazione all'illecito disciplinare commesso.

Detto giudizio comparativo attiene alla gravità dell'inadempimento addebitato al lavoratore, correlato al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, per cui, al fine di ritenere correttamente irrogata la sanzione definita del licenziamento, detta valutazione deve superare la regola generale della "non scarsa importanza", approntata dall'art. 1455 c.c. a tutela del lavoratore.

Tanto ha stabilito la **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro**, nella **sentenza n. 8236**, pubblicata in data **26 aprile 2016**.

La vicenda trae origine dal licenziamento comminato al lavoratore in relazione ad una violazione disciplinare dallo stesso commessa.

Il Tribunale di Tolmezzo rigettava l'impugnativa del licenziamento avanzata dal lavoratore, il quale, proposto appello, vedeva parzialmente riformata la sentenza di primo grado, con la conversione del licenziamento per giusta causa, in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con diritto del dipendente a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso.

La Corte d'Appello di Trieste, a sostegno della propria decisione, riteneva che la sanzione più grave del licenziamento fosse da considerarsi proporzionata rispetto alla condotta concretamente tenuta dal dipendente, cui veniva contestata la circostanza per la quale, durante l'orario di lavoro, lo stesso si fosse dedicato ad attività proprie, per giunta fuori della propria postazione lavorativa, senza alcun permesso e utilizzando attrezzature per le quali non aveva ricevuto alcuna formazione.

Il giudice del gravame riteneva quindi che il comportamento contestato rappresentasse oltre che un episodio di insubordinazione, anche "una sorta di appropriazione indebita del tempo di lavoro retribuito e dei beni aziendali", contegno peraltro tenuto da un dipendente che, in precedenza, era già stato raggiunto da quattro contestazioni disciplinari, culminate in tre sanzioni.

Per la cassazione della sentenza ricorreva il lavoratore, affidando alla Corte di Cassazione tre motivi di ricorso, tra cui la violazione dell'art. 2106 c.c. connotata dal vizio di motivazione, per avere la Corte d'Appello considerato proporzionato il licenziamento disciplinare senza esaminare e considerare adeguatamente le circostanze del fatto contestato.

Il Supremo Collegio ricorda i propri precedenti per cui: "in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'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 in considerazione la circostanza che, a tutela del lavoratore, il suo 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 solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (Cass. 10 dicembre 2007, n. 25743; conf. Cass. 22 marzo 2010, n. 6848)"

Ciò posto, osserva come la Corte territoriale non abbia tenuto conto della particolarità del caso, al fine di valutare la fattispecie del notevole inadempimento e, conseguentemente, considerato il complesso delle

circostanze che concretamente definiscono l'anzidetto istituto.

Ritiene il Giudice di legittimità che: “nella specie, non si è verificata, nè risulta contestata, alcuna condotta che possa considerarsi come insubordinazione, la cui nozione è ristretta, in ogni ambito, alla condotta di chi rifiuti di ottemperare ad una direttiva o ad un ordine, giustificato e legittimo, di svolgere una diversa attività o un diverso compito. Ed è ancora evidente che la Corte territoriale ha posto a fondamento della valutazione di gravità rilievi di portata generale, disgiunti da una pur necessaria analisi del caso concreto e, in particolare, trascurando di fare oggetto di esame la durata del contestato abbandono del posto di lavoro, i tempi e le modalità dell'operazione in corso, la natura della macchina e di ogni altra attrezzatura impiegata per scopi personali, la conseguente ed effettiva necessità di uno specifico addestramento su di essa come l'entità del rischio collegato ad un uso non appropriato”.

Alcuna valutazione risulterebbe effettuata in relazione ai profili concreti dell'episodio che ha portato all'addebito disciplinare, essendosi l'indagine del giudice di seconde cure limitata a considerare che il dipendente, nei due anni precedenti, avesse subito quattro contestazioni, con l'irrogazione di tre sanzioni, circostanza di per sé insufficiente a ritenere legittimo il licenziamento.

La sentenza della Corte di appello di Trieste viene cassata e la causa rinviata alla Corte di appello di Venezia, la quale si atterrà al principio di diritto richiamato, svolgendo le valutazioni del caso concreto che vi sono direttamente implicate.

<https://www.diritto.it/per-l-addebito-disciplinare-che-giustifica-il-licenziamento-devono-considerarsi-tutti-i-profil-oggettivi-e-fattuali/>