



Roma, 10 giugno 2022

Licenziamento, alla fine è sempre il giudice che valuta la condotta che l'ha determinato. Nessun automatismo da Ccnl

“La riconducibilità dell’addebito alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) che consentono il licenziamento non preclude l’autonoma valutazione del giudice sull’idoneità della condotta a compromettere il vincolo fiduciario tra le parti”

È sulla base di tale principio di diritto che la Cassazione – con la recente sentenza n. 17288 del 27 maggio scorso – ha confermato l’illegittimità del licenziamento che era stato irrogato a un dipendente, con mansioni di cassiere, reo di aver prelevato uno snack dall’espositore adiacente alla cassa ove operava e di averlo mangiato, senza pagare il corrispettivo di euro 0,70.

Nel caso oggetto di questo approfondimento, la Corte di merito aveva ritenuto sproporzionata la sanzione espulsiva irrogata in relazione allo specifico fatto oggetto di addebito, sul presupposto che nella verifica della giusta causa dedotta a motivo di recesso occorre sempre aver riguardo non solo all’assenza o alla particolare esiguità del danno arrecato al datore di lavoro ma anche alla qualità del rapporto intercorso e al relativo grado di affidamento risposto nel dipendente in ragione della mansione assegnata.

Più nello specifico, i giudici di secondo grado avevano basato la loro valutazione sulla sproporzione del licenziamento sulla base di tre ordini di ragioni.

In primo luogo, la Corte di merito aveva ritenuto che dalla dinamica dei fatti, per come riportata nella lettera di contestazione, non emergeva alcun intento fraudolento da parte del lavoratore, il quale in modo visibile e senza allontanarsi dalla sua postazione lavorativa non aveva posto in essere alcun particolare accorgimento atto ad occultare il suo gesto tant’è che era stato prontamente ripreso dal responsabile.

In secondo luogo, non era stata riscontrata alcuna particolare ostinazione da parte del lavoratore nel voler negare l’accaduto, tanto che, in sede di giustificazioni, quest’ultimo (sebbene avesse dichiarato di non ricordare l’episodio) non aveva ritenuto di escludere del tutto il fatto, verificatosi a suo dire semmai per mera leggerezza, tenuto conto del suo bisogno continuo di assumere zuccheri in quanto soggetto a frequenti crisi ipoglicemiche.





In ultimo, i precedenti disciplinari che erano stati richiamati nella contestazione quali circostanze aggravanti del contegno assunto afferivano a condotte tra loro eterogenee e quindi inidonee, in quanto tali, a dimostrare l'inclinazione del lavoratore a disattendere i propri obblighi contrattuali.

Contro tale giudizio ricorreva quindi per Cassazione il datore di lavoro, deducendo, tra i motivi, la mancata sussunzione, da parte del giudice di secondo grado, della fattispecie accertata nella previsione del Ccnl che sanzionava l'appropriazione di beni aziendali sul luogo di lavoro con la sanzione espulsiva.

Ebbene, i giudici di legittimità hanno confermato la sentenza dalla Corte di Appello rammentando, prima di tutto, che le previsioni del Ccnl non possono configurarsi quale «fonte vincolante in senso sfavorevole al dipendente».

Inoltre, ad avviso degli Ermellini, l'esistenza di una nozione legale di giusta causa (e di giustificato motivo soggettivo) comporta che il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta rientri nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice di merito «*da svolgere avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, in relazione alla quale la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce solo uno dei possibili parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'articolo 2119 del Codice civile*».

Secondo la Cassazione, pertanto, la mera riconducibilità del fatto addebitato alle disposizioni della contrattazione collettiva che consentono il licenziamento non può ritenersi sufficiente essendo sempre necessario «*valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza*»

Con tale pronuncia, i giudici della suprema Corte ribadiscono quindi che le previsioni contenute nei contratti collettivi possiedono soltanto una «valenza esemplificativa» e, proprio per tale ragione, «*non possono precludere un'autonoma valutazione da parte del giudice di merito in ordine alla idoneità della specifica condotta contestata a compromettere il vincolo fiduciario*», fermo restando, beninteso, l'unico limite dato dall'impossibilità di irrogare un licenziamento per giusta causa quando in relazione ad una determinata infrazione il Ccnl preveda espressamente l'irrogazione di una sanzione conservativa.