

La “giusta causa”, posta alla base dell’interruzione di un rapporto di lavoro, di fatto è un mero modulo generico. Non descrive, infatti, le soglie oltre le quali la condotta del lavoratore è rilevante ai fini del licenziamento. Per tale motivo, deve essere valutata dal giudice sia sulla base degli elementi individuati dai CCNL di categoria; sia in ordine all’analisi delle motivazioni, che hanno indotto il lavoratore ad assumere la condotta. Tale tematica è stata affrontata dalla Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 1922, depositata il 25 gennaio 2018.

Una nota catena di bricolage e fai da te decideva di interrompere il rapporto di lavoro con una propria dipendente. Questa, infatti, dopo due precedenti mancanze sanzionate con provvedimenti disciplinari, di natura conservativa, si assentava per gravi motivi, senza inoltrare la richiesta di congedo familiare. In particolare, la donna sceglieva di assistere la propria figlia che versava in un grave stato depressivo, sorto dopo il parto.

Il datore di lavoro, quindi, avviava il procedimento disciplinare a carico dell’impiegata, licenziandola.

Il provvedimento era impugnato ed il Tribunale competente ne dichiarava l’illegittimità. Secondo i giudici, l’assenza non giustificata era da considerarsi come una violazione meramente formale, data la gravità e l’urgenza del motivo per il quale era stata compiuta.

In questi termini, quindi, la decisione di sciogliere il rapporto di lavoro, risultava essere del tutto sproporzionata ed inidonea, data la mancanza del livello di gravità necessario, per legittimare il provvedimento. La decisione non era confermata in secondo grado. La Corte di Appello, diversamente, riteneva che la condotta della donna, avesse dato luogo a delle violazioni non meramente formali delle norme in materia di congedo per gravi motivi familiari. Quindi, il provvedimento di espulsione era stato correttamente adottato dal datore di lavoro. L’impiegata proponeva ricorso in Cassazione, per sostenere l’illegittimità del licenziamento poiché era disposto in assenza dei requisiti richiesti, ossia la violazione del rapporto fiduciario e la determinazione di un danno economico all’azienda.

I giudici della Corte di Cassazione, aderendo all’orientamento maggioritario, con la sentenza n. 1922, depositata il 25 gennaio 2018 hanno accolto il ricorso dell’impiegata, dichiarandone l’illegittimità in quanto sproporzionato ed inadeguato.

Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento, in via generale, indica il momento interruttivo del rapporto di lavoro, tecnicamente il recesso dal contratto effettuato da parte del datore, con conseguente allontanamento del dipendente. La previsione di tale provvedimento, di fatto, non contrasta con la logica generale dell’ordinamento di conservazione dei rapporti economici tra le parti, poiché rappresenta una soluzione estrema.

Nel caso di specie, il licenziamento per giusta causa, ai sensi dell’art. 2119 cc interviene quando

non è più possibile la prosecuzione del rapporto lavorativo, né in via provvisoria, né in una prospettiva futura.

Copyright © - Riproduzione riservata

Alcune considerazioni

La questione appare interessante, poiché la locuzione “per giusta causa” non può essere classificata in una definizione ben delineata, ma concretamente è una perifrasi elastica, facilmente modulabile, che si presta ad una serie di interpretazioni.

Individua, infatti, una condotta lesiva del vincolo fiduciario, sorretta da una piena consapevolezza finalizzata ad ottenere un ritorno economico; questa, naturalmente, incide negativamente sia sull’aspettativa di un futuro corretto adempimento della prestazione di lavoro, sia sull’osservanza degli obblighi di buona fede e correttezza. Tuttavia, si tratta di un modulo generico, che non definisce i limiti entro i quali il comportamento del lavoratore sia rilevante a tal fine ed allo stesso tempo di valutare la legittimità del licenziamento.

E’ proprio in questa sede che intervengono le norme dei CCNL delle singole categorie. Nel caso specifico, il riferimento è all’art. 229 che disciplina la parte del settore terziario della distribuzione e dei servizi. Esso indica in via meramente esemplificativa alcune cause:

- a) il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- b) l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- c) l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- e) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- f) l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Eppure, tale tipizzazione non è ritenuta esaustiva da tutta la dottrina e la giurisprudenza.

Ad un primo orientamento risalente negli anni, ne è seguito un secondo, sorto in seguito alla riforma Fornero, attuata con la legge 92/2012.

I fautori del primo indirizzo considerano le previsioni fattuali dei contratti collettivi nazionali, non vincolanti in sede di valutazione della condotta del lavoratore. Tali elementi, quindi, non sarebbero gli unici a dover essere valutati ai fini della verifica della correttezza del licenziamento. In sostanza l’interruzione del rapporto di lavoro può derivare anche da una condotta non prevista espressamente dal CCNL di categoria. Tale orientamento, ante riforma, è consolidato in numerose sentenze della Corte di Cassazione, fra le quali spicca la n. 21912 depositata il 26 ottobre 2010, con la quale i giudici di legittimità puntualizzano che, se la disciplina collettiva prevede un determinato comportamento come giusta causa, il giudice deve comunque verificare l’effettiva gravità della condotta addebitata al lavoratore.

Con la riforma Fornero intervenuta nel 2012, si è generato un secondo orientamento, che si contraddistingue per essere più restrittivo rispetto al precedente. Introduce, infatti, un limite rilevante all’attività ermeneutica del giudice in sede di valutazione della proporzionalità ed adeguatezza del licenziamento, al punto tale da disporre l’annullamento nel caso in cui la condotta tenuta non rientra fra quelle punibili con tale provvedimento.

Ebbene la Corte di Cassazione con la sentenza citata aderisce al primo e maggioritario orientamento: i giudici di legittimità chiariscono che sebbene il comportamento tenuto dal lavoratore di fatto rientri all’interno della categoria di quelli previsti, tale dato fattuale non è sufficiente a legittimare il licenziamento; occorre valutare nel dettaglio il contesto e le ragioni che ne hanno dato causa.