

## **Cassazione: se il lavoratore dà dell'ignorante al capo, il licenziamento è sproporzionato**

*Gli Ermellini ribadiscono che l'irrogazione della massima sanzione disciplinare deve essere di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto*

L'**ingiuria rivolta dal lavoratore** al proprio superiore, pur configurando un inadempimento degli obblighi contrattuali secondo la disciplina collettiva, **non giustifica il licenziamento**, poiché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare va valutata secondo le circostanze del caso e applicata solo in presenza di un inadempimento di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

Si tratta di un principio di diritto enunciato dalla **Cassazione in una sentenza del 2014** (la n. **14177**) in una vicenda riguardante il **licenziamento** di un lavoratore, irrogato per avere rivolto alla presenza di alcuni dipendenti "espressioni ingiuriose" nei confronti di un funzionario dell'azienda.

In riforma della sentenza di primo grado, la corte d'appello accoglieva la domanda del lavoratore, ritenendo che la sanzione non fosse proporzionata al comportamento addebitato.

La Cassazione, condividendo le motivazioni della corte territoriale, ha affermato che, per giurisprudenza consolidata, al fine di valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di **licenziamento**, la quale "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**, la stessa, per la Cassazione, **non vincola il giudice**, poiché questi deve sempre verificare "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".

Pertanto, secondo gli Ermellini, "**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., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli

*obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.)”.*

Sulla proporzionalità della sanzione disciplinare la Cassazione si è espressa nello stesso senso anche recentemente (leggi: "Cassazione: proporzionalità della sanzione disciplinare e garanzie del lavoratore").

**Fonte: Cassazione: se il lavoratore dà dell'ignorante al capo, il licenziamento è sproporzionato**

## **Cassazione: proporzionalità della sanzione disciplinare e garanzie del lavoratore**

*Corte di Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 1026 del 21 Gennaio 2015*

In definitiva, il **principio di diritto** enunciato dalla Suprema corte è il seguente: "*in tema di licenziamento per giusta causa il metodo adoperato dal datore di lavoro nell'esercizio del suo potere disciplinare per la contestazione del recesso, semprechè siano rispettate le finalità di certezza della manifestazione della volontà di licenziare e di ricezione della stessa da parte del destinatario, non preclude al giudice di merito la possibilità di ritenere ugualmente giustificato il recesso, posto che non rileva il giudizio attribuito dal datore di lavoro circa la gravità dei fatti posti a fondamento della sua volontà di risolvere il rapporto con il lavoratore inadempiente, spettando al giudice di merito l'apprezzamento della legittimità e congruità della sanzione applicata, apprezzamento che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, si sottrae a censure in sede di legittimità". Il ricorso del lavoratore è rigettato.*

Fonte: Cassazione: proporzionalità della sanzione disciplinare e garanzie del lavoratore (www.StudioCataldi.it)