

GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

L'effettuazione di una lunghissima serie di telefonate concretatesi in un traffico telefonico non attinente ad esigenze di servizio, non consentito e non autorizzato, utilizzando la linea dedicata al fax del reparto a cui il lavoratore era addetto con un costo di circa ottomila euro per la società legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Non può costituire causa di esonero della responsabilità del ripetuto uso illecito di mezzi aziendali a fini personali, con un danno al datore di lavoro, un preteso stato di sofferenza psicologica anche attribuibile a quest'ultimo. Al lavoratore non poteva sfuggire il carattere illecito della sua condotta e certamente non può nemmeno ipotizzarsi una sorta di diritto di ritorsione per comportamenti da lui stesso ritenuti mobizzanti. E' evidente la contrarietà alla correttezza e alla buona fede del comportamento del dipendente che usi indebitamente i mezzi aziendali per fini propri con grave danno economico per il datore di lavoro.



n.55
7 febbraio 2019

Con la sentenza n.3315 del 12 febbraio 2018 la Corte di Cassazione si è pronunciata su un caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo conseguente ad un comportamento del lavoratore ritenuto gravemente contrario ai doveri di correttezza e di buona fede.

La società Telecom Italia aveva provveduto al licenziamento per giusta causa di un dipendente al quale era stato contestato di avere compiuto una lunghissima serie di telefonate verso numerazioni non relative al lavoro, traffico telefonico non attinente alle esigenze di servizio, non consentito e non autorizzato, utilizzando la linea dedicata ai fax del reparto cui era addetto con un costo di oltre 8.000 euro per la società, trattenendosi nei locali di lavoro prima delle 8 e dopo l'orario contrattuale. Prima il Tribunale di Roma (che peraltro aveva accolto in parte la domanda disponendo la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo con conseguente pagamento del preavviso) poi la Corte d'Appello di Roma avevano ritenuto legittimo il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore aveva presentato ricorso per Cassazione sostenendo la sproporzione tra la sanzione e la gravità della condotta addebitata e ricordato come in un precedente analogo del 2008 (invio di 13.000 messaggi dal telefono aziendale) proprio la Suprema Corte avesse ritenuto tale sproporzionalità. Inoltre si era lamentato poiché non era stata ammessa la prova richiesta tendente a dimostrare la fragilità psicologica del lavoratore dovuta a condotta vessatoria del datore di lavoro. Infine non era stata presa in considerazione la documentazione medica concernente le condizioni di salute del dipendente affetto da depressione.

La Cassazione ha respinto i motivi di ricorso confermando la decisione della Corte d'Appello. Sulla proporzionalità della sanzione ha ritenuto corretta e logica la decisione, debitamente motivata, della Corte d'Appello. Sul secondo motivo ha osservato come non si possa vedere, neppure in astratto, una causa giustificativa del ripetuto uso illecito dei mezzi di lavoro in un presunto stato di sofferenza psicologica anche attribuibile al datore di lavoro. Al lavoratore certamente non poteva sfuggire il carattere illecito della condotta e certamente non può nemmeno ipotizzarsi una sorta di diritto di ritorsione per comportamenti pretesamente mobizzanti.

Sull'ultimo motivo (mancata considerazione di documentazione medica) la Cassazione ha affermato che anche se si ammettesse che il lavoratore fosse affetto da depressione nulla gli avrebbe impedito di ricorrere alle cure del caso. Anche una situazione di particolare fragilità psichica del lavoratore – per mera ipotesi ascrivibile al datore di lavoro – non legittimerebbe comportamenti come quelli contestati. Cioè l'indebito uso di mezzi aziendali come il telefono per fini propri e con grave danno economico del datore di lavoro, la cui contrarietà alla correttezza e buona fede è intuitiva.