

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA È ESSENZIALE LA VALUTAZIONE DI PROPORZIONALITÀ TRA L'ADDEBITO E IL RECESSO

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione deve essere ribadito che, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che per la sua gravità possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali. E' determinante in tal senso la potenziale influenza del comportamento del lavoratore suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi lavorativi in conformità a diligenza e buona fede.

Al giudice di merito spetta valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il giudice deve dare rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto.



n. 210
20 giugno 2022

Nel licenziamento per giusta causa è molto importante procedere ad una adeguata valutazione della proporzionalità tra l'addebito contestato al lavoratore e il recesso da parte del datore di lavoro. Ai fini della correttezza di tale valutazione è fondamentale considerare la effettiva compromissione della fiducia del datore di lavoro nel comportamento anche prevedibile del suo dipendente.

Con la sentenza n. 18334 del 7 giugno 2022 la Cassazione ha ribadito alcuni importanti principi sulla materia del licenziamento per giusta causa. La vicenda ha riguardato un controllore dipendente dell'Azienda Mobilità Trasporti di Genova che è stato licenziato per giusta causa in ordine all'inadempimento riguardante la redazione di un verbale di contravvenzione ad una passeggera, utilizzandone la copia di altro redatto il giorno prima nei confronti di un cittadino extracomunitario, con alterazione dolosa dei dati anagrafici e dei documenti rilevati, appropriazione della somma di euro 40,00 ricevuta dalla medesima passeggera per obblazionare la contravvenzione, senza annotare sul verbale la sanzione applicata.

Prima il Tribunale di Genova poi la Corte d'Appello della stessa città hanno ritenuto infondate le ragioni del lavoratore che aveva chiesto la dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Hanno giudicato, al termine del loro percorso giuridico, del tutto proporzionata la destituzione al fatto contestato, per gravità della condotta del lavoratore e considerati alcuni suoi precedenti disciplinari.

Avverso la decisione della Corte d'Appello di Genova il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione. Dopo aver lamentato la eccessiva durata del tempo (73 giorni) impiegato dalla società per la contestazione tale da pregiudicare il diritto alla difesa, il lavoratore ha sostenuto la evidente sproporzione della sanzione in assenza di un danno comportato dalla vicenda per il pronto versamento della somma ricevuta dalla passeggera non appena resosi conto dell'errore. Si era infatti trattato di un errore e non di una deliberata volontà di falsificazione del verbale.

La Cassazione ha respinto il ricorso condannando il ricorrente alle spese legali. Ha infatti ritenuto corretto il ragionamento della Corte d'Appello di Genova che ha prodotto nel caso in esame una valutazione congruamente argomentata ed esente da censure ed in linea con l'indirizzo costante della giurisprudenza di legittimità.