

LICENZIAMENTO NULLO SE È L'ATTO CONCLUSIVO DI CONDOTTE VESSATORIE

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione la sentenza della Corte d'Appello di Bologna è coerente con i principi stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità in merito all'articolo 2087 ("Tutela delle condizioni di lavoro. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro").

Tale articolo è norma di chiusura del sistema antinfortunistico e suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro. Per questa norma il datore è tenuto ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative mobizzanti ed il giudice di merito è tenuto a valutare se dagli elementi dedotti (per caratteristiche, gravità, frustrazione personale o professionale, altre circostanze del caso concreto) possa presuntivamente risalirsi alla esistenza del danno.

Per la sentenza laddove i comportamenti mobizzanti sfocino in un licenziamento, lo stesso è da ritenersi nullo in quanto ritorsivo. Infatti in tal caso l'unico motivo a base del licenziamento è la volontà della Società di liberarsi del lavoratore come ultimo epilogo delle condotte vessatorie tenute a suo danno.



n. 214
18 luglio 2022

Con la sentenza n. 17702 del 31 maggio 2022 la Sezione Lavoro della Cassazione ha definito una interessante vertenza nella quale il licenziamento disciplinare irrogato ad un dipendente è stato alla fine considerato nullo poiché è risultato come ultimo atto di una serie di condotte mobizzanti.

Un dipendente della Società Aeroflot Russian Airlines Spa, con mansioni di supervisore allo scalo presso l'aeroporto di Bologna, viene licenziato per motivi disciplinari. La Corte d'Appello di Bologna ha ritenuto che tale licenziamento era fondato su un unico motivo illecito costituito dalla volontà espulsiva della Società e come tale nullo.

La Corte ha collocato il procedimento disciplinare che aveva dato origine al licenziamento in un contesto in cui nei confronti del dipendente risultavano provati sistematici e reiterati comportamenti ostili forieri di forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, con mortificazione morale del dipendente stesso, con effetto lesivo del suo equilibrio psichico e del complesso della sua personalità. Sulla base della istruttoria espletata ed esaminati i plurimi addebiti mossi al lavoratore la Corte d'Appello di Bologna ha ritenuto che i fatti di cui alle contestazioni dovessero ritenersi insussistenti essendo tutti o non provati nel loro verificarsi o non ascrivibili con certezza all'interessato ovvero non disciplinarmente rilevanti.

Quindi ha concluso che il licenziamento doveva porsi in correlazione con la condotta mobizzante tenuta ai danni del dipendente dalla Società e l'unico motivo fondante il licenziamento fosse riferito alla volontà di liberarsi e di colpire il lavoratore invisato come ultimo epilogo delle condotte vessatorie a suo carico tenute.

La Società datrice di lavoro ha presentato ricorso per Cassazione sostenendo l'assoluta carenza di un valido iter logico argomentativo della decisione della Corte d'Appello per non avere effettuato un'approfondita disamina giuridica degli elementi emersi nel corso del giudizio. La sentenza impugnata sarebbe frutto di una lettura parziale, incompleta ed erronea degli atti di causa. Sarebbe stato disatteso l'obbligo di motivare l'avvenuto raggiungimento, nel corso dei giudizi di merito, della prova offerta dal lavoratore circa l'esistenza di un motivo illecito esclusivo di recesso.

La Cassazione ha ritenuto inammissibile il ricorso ed ha condannato la parte ricorrente al pagamento delle spese di giudizio oltre a spese e accessori secondo legge.