

Cassazione: atteggiamento di sfida del dipendente e insubordinazione?

Legittimo il licenziamento

Il comportamento reiteratamente inadempiente posto in essere dal lavoratore, come l'abbandono per un'ora e mezzo del posto di lavoro, l'uscita dal lavoro in anticipo e la mancata osservanza delle disposizioni datoriali e delle prerogative gerarchiche, è contraddistinto da un costante e generale atteggiamento di sfida e di disprezzo nei confronti dei vari superiori gerarchici e della disciplina aziendale tale da far venir meno il permanere dell'indispensabile elemento fiduciario.

E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con **sentenza n. 5115 del 30 marzo 2012**, ha rigettato il ricorso proposto da una lavoratrice avverso la decisione con cui la Corte d'Appello aveva respinto la domanda diretta alla dichiarazione di illegittimità delle sanzioni disciplinari conservative irrogate dalla datrice di lavoro oltre che del licenziamento.

In particolare la **Suprema Corte** ha ricordato che "in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano **contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare**, pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a **non consentire la prosecuzione del rapporto** sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, **se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall'art. 2119 cod. civ.**".

Inoltre "anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative - e non per le sole sanzioni espulsive - deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, **perché contrario al cd. minimo etico** o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice

disciplinare, della illiceità della propria condotta".

Nella fattispecie in esame - si legge nella sentenza - può tranquillamente affermarsi che, nel loro complesso, le valutazioni del materiale probatorio operate dal giudice d'appello, con specifico riferimento ai vari episodi contestati di insubordinazione che condussero nel loro insieme al licenziamento, appaiono sorrette da argomentazioni logiche e perfettamente coerenti tra di loro.

Inoltre, la valutazione della gravità degli addebiti ai fini del licenziamento è stata eseguita dal giudice d'appello nel suo complesso, dopo che si è dato rilievo al fatto che il potere sanzionatorio era stato esercitato gradualmente nella prospettiva di ristabilire un corretto rapporto lavorativo.

(04/04/2012 - Autore: L.S.) -