

GUIDA FISAC

Provvedimenti **DISCIPLINARI**

2022



Nel segno dei diritti

FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATO
ASSICURAZIONI
CREDITO

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE E PATRIMONIALE

Edizione 2022

A cura di Alberto **Massaia** e Corinna **Mangogna**

INDICE

1. Nozioni generali. La potestà disciplinare come elemento del contratto di lavoro dipendente	4
1.1 Lavoro dipendente e lavoro autonomo.....	4
1.2 Corollario. Lavoro dipendente e rispetto delle regole.....	5
2. Le sanzioni disciplinari	7
2.1 La dichiarazione delle parti in tema di licenziamenti nel CCNL ABI	8
2.2 Qualche altra precisazione sui licenziamenti.....	8
2.3 I provvedimenti “gestionali”	9
3. La procedura per l’applicazione delle sanzioni	10
3.1 Le procedure ispettive e i controlli interni	12
4. I comportamenti sanzionabili - aspetti generali	14
4.1 Obblighi e divieti per i lavoratori - settore del credito.....	15
4.2 Obblighi e divieti per i lavoratori - settore delle assicurazioni.....	16
5. Responsabilità patrimoniale nel settore del credito e della riscossione	18
5.1. Responsabilità dei cassieri	18
5.2. Responsabilità patrimoniale in senso lato.....	19
5.3. Le polizze assicurative.....	19
6. Alcuni cenni sulla responsabilità penale e civile, sul rimborso delle spese legali sostenute dal lavoratore	20
7. Suggerimenti pratici in caso di contestazione disciplinare.....	22
7.1 Come rispondere alla contestazione.....	24
Richiesta di costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato, ai sensi dell’art. 7 della legge n. 300/1970	26
Richiesta di colloquio con assistenza sindacale ai sensi dell’art. 7 della legge n. 300/1970	27

1. Nozioni generali. La potestà disciplinare come elemento del contratto di lavoro dipendente

In generale, la potestà disciplinare in capo al datore di lavoro, secondo la dottrina prevalente, ha origine contrattuale: essa deriva dalla posizione subordinata del dipendente nel contratto di lavoro - come descritto nell'art. 2094 codice civile - e s'inserisce nel più ampio potere organizzativo e direttivo spettante all'imprenditore.

Detta potestà disciplinare trova limiti di natura sia sostanziale che procedurale, previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.

I limiti posti alla potestà disciplinare del datore di lavoro si presentano sotto 3 forme:

- la tipizzazione delle sanzioni disciplinari,
- la procedura per l'irrogazione delle sanzioni,
- l'identificazione dei comportamenti sanzionabili.

La potestà disciplinare in capo al datore di lavoro e la responsabilità disciplinare in capo al lavoratore sono due facce della stessa medaglia, il sistema è a specchio. Quelli che sono dei limiti per il datore di lavoro, rappresentano delle tutele per il lavoratore.

La legge ¹ e i CCNL del Credito, della Riscossione e delle Assicurazioni ² definiscono con precisione le sanzioni che possono essere disposte nei confronti del personale e quali siano le relative procedure.

Per contro, i citati CCNL non prevedono una casistica di comportamenti colpiti dalle rispettive sanzioni, ma si limitano a enunciare una serie di obblighi e divieti in capo al personale, formulati in termini molto generici.

1.1 Lavoro dipendente e lavoro autonomo

In Italia, nel 2015, l'allora Ministro del Lavoro Giuliano Poletti sollevò un dibattito politico e sindacale di una certa risonanza lanciando la tesi politica secondo cui "bisognava" superare il concetto di orario di lavoro come parametro della retribuzione.

¹ Legge n. 604/1966 e Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), in relazione alle sanzioni disciplinari ed ai licenziamenti individuali; entrambe sono state modificate più volte, da ultimo dalla Legge n. 92/2012.

² CCNL del Credito (ABI) 2015 e rinnovo 2019; CCNL del Credito Cooperativo e delle Casse Rurali e Artigiane 2019; CCNL delle Concessionarie Riscossione Tributi 2018; CCNL delle Assicurazioni (ANIA) 2007 rinnovo 2012 e ulteriore rinnovo 2017, CCNL delle Assicurazioni (Agenzie) 2018.

Questa tesi - ma forse era solo una boutade - non portò ad alcun intervento normativo. Tuttavia, contribuì all'ingresso nel lavoro dipendente di un principio tipico del lavoro autonomo: infatti, è di tutta evidenza come il compenso di un libero professionista sia correlato a parametri che possono essere molto molto diversi dal tempo impiegato per svolgere la prestazione professionale.

Nelle banche, nelle assicurazioni e in altre realtà lavorative, la tesi secondo cui "siamo tutti liberi professionisti" si sta diffondendo: l'idea di essere un libero professionista e non un impiegato magari di grado anche modesto, può essere gratificante, ma non è reale e può portare a equivoci assai insidiosi.

Il lavoro dipendente - come quello nelle banche e nelle assicurazioni - è retto dall'art. 2094 del codice civile, che così recita:

"È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore."

La formulazione del codice civile del 1942 è certamente datata, è vagamente evocativa di una gerarchia militare, ma ne discendono alcuni principi di assoluta semplicità e tuttora attuali nell'ordinamento legislativo.

Il libero professionista organizza il proprio lavoro in piena autonomia, con il fine di raggiungere il risultato: sceglie gli orari, il metodo, le procedure, le regole. Il lavoratore dipendente non può prendere queste decisioni in autonomia; è l'imprenditore che stabilisce le regole secondo cui il lavoratore deve svolgere le proprie mansioni e stabilisce altresì le sanzioni che derivano dall'inadempienza di tali regole.

1.2 Corollario. Lavoro dipendente e rispetto delle regole

Abbiamo visto come nel rapporto di lavoro dipendente è l'imprenditore che stabilisce le regole della prestazione lavorativa.

La conseguenza ovvia è che il mancato rispetto di queste regole può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari anche severe (fino al licenziamento) e rispetto alle quali non è opponibile - né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro - la mancanza di conoscenza delle regole medesime.

Una conseguenza altrettanto ovvia è che la deliberata violazione delle regole interne e tanto più delle disposizioni legislative e amministrative rilevanti per la normale attività lavorativa, espone alla possibilità delle medesime sanzioni. In aggiunta a ciò, in taluni casi la legge prevede anche responsabilità penali individuali.

A questo proposito è necessario avere ben presente che:

- l'"invito", la "pressione" o anche l'autorizzazione certificabile del proprio responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) non esime in alcun modo dalle responsabilità individuali del lavoratore;

- L'“invito”, la “pressione” o anche la l'autorizzazione rilasciata in qualità di responsabile ad operare in violazione di regolamenti interni (e tanto più di leggi e regolamenti amministrativi) costituisce una grave violazione dei compiti in capo al responsabile medesimo; tutto ciò deve essere prontamente segnalato al sindacato ogni qual volta si dovesse verificare; il sindacato interverrà per porvi prontamente termine;
- le pressioni indebite, eccessive e/o in violazione di deontologia, regolamenti e leggi, se segnalate sono sanzionabili nei confronti di chi le pone in atto; invece in nessun caso sono opponibili ex post come scusanti di comportamenti lavorativi non coerenti con leggi e regolamenti amministrativi; questo né in sede di procedura disciplinare, né in sede di eventuale ricorso alla magistratura del lavoro.

Quindi, è assolutamente necessario che il lavoratore prenda contatto con il sindacato in ogni caso in cui abbia dubbi sull'operatività che sta svolgendo, o ritenga di subire pressioni indirizzate alla violazione o anche al semplice “aggiramento” di leggi e regolamenti.

2. Le sanzioni disciplinari

I CCNL del Credito, della Riscossione e delle Assicurazioni ³ elencano le sanzioni disciplinari previste, che sono:

- il rimprovero verbale,
- il rimprovero scritto,
- la multa sino a 4 ore di retribuzione (prevista solo dal CCNL delle Assicurazioni - Agenzie),
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a 10 giorni,
- il licenziamento per giustificato motivo ⁴,
- il licenziamento per giusta causa ⁵.

In ordine al "rimprovero verbale" occorre precisare che in realtà ha forma scritta: è un formalismo giuridico necessario per identificare il contenuto e la data del provvedimento stesso.

Inoltre, fissano il principio generico che le sanzioni stesse sono applicate tenendo conto "della gravità o recidiva della mancanza, o al grado della colpa" (CCNL del Credito e CCNL della Riscossione) oppure, con formulazione analoga nella sostanza "in relazione alla gravità della mancanza" (CCNL delle Assicurazioni ANIA), riprendendo il principio di proporzionalità fra il fatto contestato e la corrispondenza sanzione già contenuto nell'art. 2106 codice civile.⁶

Il CCNL delle Assicurazioni (ANIA) ⁷ prevede altresì una norma di salvaguardia circa la possibilità di erogare al lavoratore una retribuzione ridotta durante il periodo di sospensione dal lavoro e della retribuzione

³ CCNL del Credito (ABI), art. 44; CCNL del Credito Cooperativo, art. 44; CCNL della Riscossione art. 38; CCNL delle Assicurazioni (ANIA), artt. 26,75,76, 77; CCNL delle Assicurazioni (Agenzie), artt. 27 e 63.

⁴ Per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore.

⁵ Qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro in quanto risulta gravemente e irrimediabilmente lesa la fiducia che il datore di lavoro deve riporre nel proprio dipendente. La differenza tra giusta causa e giustificato motivo è assai sfumata; comunque è da evidenziare che la principale conseguenza pratica della distinzione tra le due tipologie sia rappresentata dalla spettanza dell'indennità di preavviso (prevista solo nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo).

⁶ Codice civile, art. 2106: *"L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità alle norme corporative."*

⁷ CCNL delle Assicurazioni (ANIA), art. 26.

Quando richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di conseguenti accertamenti, l'azienda può anche disporre l'allontanamento temporaneo dal servizio⁸, fermo restando il diritto alla retribuzione, per il tempo strettamente necessario a eventuali accertamenti.

2.1 La dichiarazione delle parti in tema di licenziamenti nel CCNL ABI

L'ultimo rinnovo del CCNL del Credito (ABI) siglato nel 2019 ha introdotto un'innovazione di rilevante contenuto politico.

Si tratta di una dichiarazione congiunta delle parti che "auspicano che nelle sedi competenti si realizzino gli opportuni interventi legislativi a tutela delle lavoratrici/lavoratori con riferimento agli aspetti collegati ai casi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto contestato o per la sua irrilevanza disciplinare."

Il contenuto politico è di tutto rilievo, ABI e sindacati hanno rivolto un appello al Parlamento affinché siano smussati i punti più discutibili del cosiddetto "jobs act" - o meglio, il decreto legislativo n. 23/2015 - che ad oggi prevedono la reintegra del lavoratore licenziato illegittimamente solo in pochissimi casi per di più di difficile prova, prevedendo per la quasi totalità dei licenziamenti una tutela esclusivamente monetaria.

2.2 Qualche altra precisazione sui licenziamenti

In ordine al licenziamento disciplinare, ha una certa diffusione la notizia - del tutto infondata - secondo cui un lavoratore può essere licenziato soltanto al termine di una sequenza di sanzioni disciplinari, per effetto della recidiva.

In realtà, l'imprenditore può licenziare un lavoratore per giusta causa o giustificato motivo anche dopo una carriera assolutamente irreprensibile: è sufficiente un unico episodio di particolare gravità per giustificare la sanzione espulsiva.

Peraltro, ciò non toglie che si possa giungere al licenziamento per effetto della recidiva dopo una sequenza di sanzioni disciplinari conservative.

Sempre in ordine a tale argomento, una domanda che talvolta viene posta al sindacalista, quando è ormai chiaro che la contestazione sfocerà in un licenziamento disciplinare, è questa: è meglio accettare il licenziamento oppure rassegnare le dimissioni?

Può sembrare paradossale, ma - salvo il caso in cui le dimissioni siano accompagnate da un incentivo economico - normalmente il licenziamento è preferibile alle dimissioni, per diversi motivi.

⁸ Fermo restando il diritto alla retribuzione: CCNL del Credito, art. 44; CCNL della Riscossione art. 38; CCNL delle Assicurazioni (ANIA), art. 27 (ricordiamo che la legge n. 92/2012 ha previsto che in caso di licenziamento disciplinare la decorrenza è retroattiva dalla data di consegna della lettera di contestazione con conseguente trattenuta della retribuzione del relativo periodo).

- Il motivo più semplice è che la NASPI (nuova assicurazione per l'impiego), per quanto sia di un importo non elevato, spetta soltanto in caso di disoccupazione involontaria, ai sensi del decreto legislativo n. 22/2015, art.3. Ne consegue che la NASPI spetta anche nel caso di licenziamento, invece non spetta in caso di dimissioni volontarie.
- Un motivo più sfaccettato è rappresentato dal fatto che l'impugnazione in sede giudiziaria di un licenziamento può essere certamente complessa, ma in linea generale, l'impugnazione delle dimissioni è sicuramente più difficile sul piano probatorio. Inoltre, in caso di licenziamento illegittimo vi sono pur sempre alcune specifiche tutele di legge, per quanto pesantemente decurtate dalle recenti "controriforme".
- Infine, occorre tenere presente che il licenziamento non viene annotato sulla scheda professionale del lavoratore, il documento introdotto dal decreto legislativo n. 297/2002 e che ha sostituito il vecchio libretto di lavoro.

La possibilità da parte di un nuovo datore di lavoro di venire a conoscenza dei motivi delle dimissioni o del licenziamento comminato in precedenza da una banca o da una qualunque altra impresa, può derivare da accertamenti svolti in base a conoscenze e relazioni, non di certo da norme di legge.

2.3 I provvedimenti "gestionali"

Abbiamo visto come le tipologie di sanzioni disciplinari siano identificate in maniera dettagliata dalla legge n. 300/1970 e dai contratti collettivi di lavoro e che le sanzioni più lievi sono il "rimprovero verbale" ed il "rimprovero scritto".

La lettera che formalizza la sanzione deve utilizzare l'esatta dizione presente nel contratto collettivo di riferimento: infatti, l'utilizzo del termine "rimprovero" o di un sinonimo, all'apparenza ha un valore soltanto lessicale, ma invece ha un risvolto giuridico.

Alcune banche, a fronte di irregolarità, formalizzano ai lavoratori, delle lettere identificate come lettere di "richiamo", "censura", "biasimo", "rimarco", "puntualizzazione" eccetera.

Tali lettere non sono provvedimenti disciplinari: non sono precedute da una contestazione scritta, non lasciano al lavoratore la possibilità di dare le proprie spiegazioni e come tali sono prive delle tutele previste dalla legge e dai contratti collettivi in relazione alle sanzioni disciplinari.

Talvolta, le aziende le definiscono come provvedimenti di gestione del personale, come un colloquio fra il superiore gerarchico ed il lavoratore, che può avere anche un carattere di rimprovero.

Ma al di là delle etichette utilizzate dalle aziende, bisogna tenere presente che non sono provvedimenti disciplinari, non valgono ai fini della recidiva e se fossero impugnate davanti ad un tribunale, probabilmente sarebbero considerate illegittime.

3. La procedura per l'applicazione delle sanzioni

Per quanto riguarda la procedura per l'applicazione delle sanzioni, valgono le norme fissate dalla legge ⁹ e dall'interpretazione giurisprudenziale, che stabiliscono una serie di precise regole a tutela del lavoratore.

In materia, nulla è previsto nei CCNL della Riscossione e delle Assicurazioni (agenzie); invece i CCNL del Credito (ABI), del Credito Cooperativo e delle Assicurazioni (ANIA) ¹⁰ prevedono una norma di maggior favore in ordine al termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie difese, norma sulla quale torneremo fra poco.

Sintetizziamo qui di seguito i principi di tali regole.

➤ **Conoscenza delle norme disciplinari. (Vedi appendice di giurisprudenza sezione 1a)**

Il "Codice disciplinare" deve essere portato a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in bacheca aziendale accessibile a tutti, prima che avvenga il fatto oggetto di contestazione del datore di lavoro: si tratta di una tutela che evita la creazione arbitraria di sanzioni modellate a posteriori su fatti avvenuti in precedenza.

➤ **Forma scritta della contestazione disciplinare**

La contestazione dell'addebito al lavoratore deve avvenire per iscritto.

➤ **Tempestività e specificità della contestazione. (Vedi appendice di giurisprudenza sezione 1b)**

La contestazione deve essere formalizzata con tempestività rispetto ai fatti. Si tratta di principi stabiliti a garanzia del diritto di difesa del lavoratore, che non deve essere lasciato in una situazione di incertezza di cui il datore di lavoro può approfittare per ricorrere a pressioni ricattatorie. Peraltro, la giurisprudenza della Corte di Cassazione è consolidata nel ritenere che la tempestività debba essere valutata in senso relativo, tenendo conto della complessità o meno della struttura aziendale e del tempo necessario per accertare i fatti. Inoltre, la contestazione deve essere specifica, vale a dire deve descrivere in modo preciso e circostanziato i fatti, al fine di consentire al lavoratore una replica altrettanto precisa e specifica.

➤ **Immutabilità della contestazione. (Vedi appendice di giurisprudenza sezione 1c)**

La contestazione deve essere immutabile: immutabilità che va intesa nel senso che il datore del lavoro non può addurre a sostegno della sanzione fatti diversi e nuovi da quelli contestati. Tutto ciò al fine di permettere al lavoratore di argomentare le proprie difese su fatti determinati e specificamente identificati.

⁹ Legge n. 300/1970, art. 7.

¹⁰ CCNL del Credito (ABI), art. 44 come modificato nel rinnovo 2019; CCNL del Credito Cooperativo, art. 44; CCNL delle Assicurazioni (ANIA), artt. 28 e 77.

Inoltre, non è possibile reiterare una successiva contestazione per gli stessi fatti già sanzionati.

➤ **Difesa da parte del lavoratore. (Vedi appendice di giurisprudenza sezione 1d)**

Il lavoratore ha diritto a formulare le proprie difese - entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della contestazione - per iscritto oppure può richiedere - sempre entro 5 giorni - un colloquio per esporre le proprie spiegazioni, eventualmente facendosi assistere da un rappresentante sindacale. Non è invece previsto il diritto di farsi assistere da un avvocato. È anche possibile esperire entrambe le forme di difesa.

Il CCNL delle Assicurazioni prevede un termine di 15 giorni dalla contestazione entro cui presentare le proprie difese, più favorevole rispetto a quello fissato dalla legge n. 300/1970. Il CCNL del Credito Cooperativo prevede invece un termine a difesa di 10 giorni e quello del Credito (ABI) un termine di 7 giorni (introdotto nell'ultimo rinnovo contrattuale del 2019).

➤ **Recidiva delle infrazioni**

L'art. 7 ultimo comma della legge n. 300/1970 stabilisce che le sanzioni disciplinari valgono per 2 anni ai fini della recidiva; successivamente l'azienda non ne può più tenere conto.

➤ **Tolleranza per precedenti infrazioni**

La tolleranza manifestata dal datore di lavoro in occasione di precedenti mancanze del dipendente non preclude al datore di lavoro stesso di mutare atteggiamento e di sanzionare i successivi comportamenti irregolari.

➤ **Applicazione della sanzione**

Il datore di lavoro può disporre la sanzione disciplinare solo dopo che il lavoratore abbia formulato le proprie difese o, nel caso in cui il lavoratore non abbia né risposto per iscritto né richiesto il colloquio, trascorsi 5 giorni dalla consegna della lettera di contestazione (15 giorni nel settore delle Assicurazioni ANIA e in quello delle Agenzie Assicuratrici; 10 giorni nel settore del Credito Cooperativo, 7 giorni nel settore del Credito (ABI) in base alle già citate norme del CCNL). È necessario evidenziare come la legge si limiti a fissare un termine minimo, sia per fissare una scadenza entro cui il lavoratore può presentare le proprie difese e sia per evitare che una sanzione disciplinare venga comminata senza la necessaria ponderazione, lasciando però aperto il rischio che la procedura disciplinare resti in sospeso per un tempo indefinito. Ad integrazione di tale lacuna di legge, il CCNL delle assicurazioni (ANIA)¹¹ stabilisce un termine di 15 giorni entro il quale il datore di lavoro deve chiudere il procedimento disciplinare, elevabili a 30 giorni per esigenze derivanti dalla difficoltà nella fase di valutazione, purché tale fatto sia segnalato al lavoratore.

¹¹ CCNL delle Assicurazioni (ANIA), art. 28.

La procedura che abbiamo descritto vale per qualunque genere di sanzione comminata a qualunque dipendente; prescinde dall'inquadramento e dalla posizione gerarchica e quindi è applicabile anche ai dirigenti (**per altre questioni connesse alla procedura disciplinare: vedi appendice di giurisprudenza sezione 1e**), secondo un orientamento consolidato della giurisprudenza.

3.1 Le procedure ispettive e i controlli interni

Finora abbiamo trattato la procedura disciplinare (**vedi appendice di giurisprudenza sezione 1f**), che - come abbiamo evidenziato - è regolata dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e da alcune norme di maggior favore per i lavoratori contenuti nei CCNL delle Assicurazioni (ANIA) e del Credito Cooperativo.

Lo scopo di tale procedura è quello di fornire alcune tutele per il lavoratore.

Usualmente una contestazione è preceduta da accertamenti ispettivi, che per il datore di lavoro sono necessari al fine di accertare la dinamica dei fatti. Tali accertamenti sono legittimi, devono essere ovviamente condotti secondo i generali principi di correttezza alla base del rapporto di lavoro, senza che siano ammissibili comportamenti vessatori.

È fondamentale tenere presente che gli accertamenti ispettivi sono al di fuori della procedura sanzionatoria e pertanto sono privi delle tutele di legge; in particolare non è prevista la presenza e l'assistenza sindacale.

Qualunque intesa verbale - ad esempio sull'irrelevanza del colloquio ai fini disciplinari - emersa a favore del lavoratore durante l'accertamento ispettivo resta tale: una dichiarazione verbale non può essere provata ed è priva di valore a fronte di prove documentali e dichiarazioni scritte e firmate.

Tutte le dichiarazioni rese in sede di colloquio ispettivo devono essere ponderate con la dovuta cautela, perché potranno essere utilizzate in sede disciplinare.

Soprattutto è necessaria la massima attenzione e cautela prima di firmare un verbale o di consegnare una propria dichiarazione in forma scritta e firmata: nelle controdeduzioni sarà molto difficile smentire quanto dichiarato e fornire una diversa versione dei fatti, che in base a tali dichiarazioni saranno considerati come fatti ormai accertati.

A livello pratico, si possono indicare alcuni suggerimenti:

- è preferibile ammettere di non ricordare la dinamica dei fatti e di riservarsi eventuali integrazioni a quando si saranno consultati i documenti;
- è bene firmare il verbale solo se si è sicuri della corretta ricostruzione dei fatti;
- è possibile accompagnare la firma del verbale con la riserva di eventuali integrazioni e/o rettifiche.

La procedura disciplinare può essere anche preceduta da controlli interni, disposti dall'azienda per il tramite di funzioni diverse da quella ispettiva. Tali controlli possono sostituire l'indagine ispettiva oppure possono precederla; sono essi pure al di fuori della procedura disciplinari e pertanto privi delle tutele di legge.

Nel corso di questi controlli, sono ricorrente le richieste ai lavoratori di una nota o una memoria scritta su una o più pratiche oggetto del controllo.

Anche in questa circostanza, valgono le stesse avvertenze evidenziate riguardo alle procedure ispettive, considerando che le dichiarazioni raccolte potranno essere utilizzate per una successiva azione disciplinare.

Infine, occorre segnalare come abbia una qualche diffusione l'idea che gli accertamenti ispettivi e i controlli interni siano illegittimi; è una tesi che è stata anche sostenuta da alcuni avvocati in sede giudiziale, con argomentazioni giuridiche più o meno elaborate.

In realtà, tale tesi è stata ripetutamente smentita dalla giurisprudenza. A titolo di esempio, la Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 21888/2020 - che ha confermato un licenziamento disciplinare - ha dichiarato legittima l'attività degli ispettori interni, precisando che le norme della legge n. 300/1970 sul controllo dei lavoratori *"non hanno fatto venire meno il potere dell'imprenditore di controllare direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo e che è conosciuta dai dipendenti, l'adempimento delle prestazioni cui costoro sono tenuti e, quindi, di accertare eventuali mancanze specifiche dei dipendenti medesimi, già commesse o in corso di esecuzione"*.

4. I comportamenti sanzionabili – aspetti generali

Come abbiamo anticipato, i CCNL sia del credito che delle assicurazioni non prevedono una casistica di comportamenti colpiti dalle rispettive sanzioni, ma si limitano ad un'enunciazione di obblighi e divieti in capo ai dipendenti, peraltro esposta in forma generica e poco significativa, in parte simile a quella degli artt. 2104 e 2105 codice civile, ormai datati.

Tali obblighi e divieti sono esposti nei paragrafi seguenti.

In ogni caso, l'elencazione di cui abbiamo fatto cenno non è esaustiva rispetto agli effetti disciplinari, ma deve essere integrata:

- con le norme di diritto generale (da quelle relative ai reati contro il patrimonio a quelle più specifiche sulla regolamentazione dell'attività creditizia e assicurativa); tra queste ha particolare rilevanza la normativa antiriciclaggio;
- con le norme di legge per il trattamento dei dati personali (cosiddetta legge sulla privacy), integrata dalle prescrizioni in materia di circolazione delle informazioni riferite ai clienti in ambito bancario e di tracciamento delle operazioni;
- con le norme interne delle aziende che disciplinano in dettaglio le attività creditizie ed assicurative, le regole di sicurezza fisica e logica ecc.;
- con le norme interne previste in codici etici o di comportamento, comunque denominati.

È di tutta evidenza come nella maggioranza dei casi, le procedure disciplinari riguardino irregolarità operative, vale a dire comportamenti in violazione alle disposizioni interne aziendali in materia di attività bancaria e assicurativa.

Tuttavia, è bene ricordare che esiste anche una casistica - documentata da un'ampia giurisprudenza - di procedure disciplinari derivanti da:

- irregolarità nell'utilizzo di computer e telefoni aziendali, di internet e social network - **(vedi appendice di giurisprudenza sezione 2a)**;
- litigi, diverbi, insubordinazioni - **(vedi appendice di giurisprudenza sezione 2b)**;
- irregolarità relative ad assenze, riconducibili a malattia o altre cause - **(vedi appendice di giurisprudenza sezione 2c)**.

Una fattispecie piuttosto complessa è quella dei licenziamenti comminati per un comportamento qualificato come "scarso rendimento" **(vedi appendice di giurisprudenza sezione 2d)**; è una fattispecie che va almeno citata.

In ogni caso, la casistica dei comportamenti sanzionabili è talmente ampia da risultare soltanto esemplificativa **(vedi appendice di giurisprudenza sezione 2e)**.

Quanto sopra esposto è riferito a fatti imputabili ai dipendenti e correlati all'attività lavorativa. Tuttavia, occorre evidenziare come la giurisprudenza ritenga che anche i fatti

estranei al rapporto di lavoro (**vedi appendice di giurisprudenza sezione 2f**) possano assumere valenza disciplinare sino al licenziamento, qualora siano tali da far venire meno il vincolo fiduciario. Ciò è di tutta evidenza nei casi che costituiscono reato, delle più diverse specie.

Nel paragrafo 2 - sanzioni disciplinari - abbiamo citato il principio di proporzionalità (**vedi appendice di giurisprudenza sezione 3**) fra l'inadempienza e la sanzione, contenuto nell'art. 2106 codice civile, nell'art. 44 CCNL del Credito, nell'art. 38 CCNL della Riscossione, nell'art. 26 CCNL delle Assicurazioni (ANIA) e nell'art. 27 CCNL delle Agenzie di assicurazione.

In ordine a tale principio, la giurisprudenza di Cassazione è consolidata su alcuni punti fermi. Innanzitutto, la Suprema Corte ritiene che il giudice di merito debba necessariamente procedere alla valutazione della proporzione fra i fatti contestati e la sanzione; tale valutazione va condotta in riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, tenendo conto del fatto in sé, delle intenzioni soggettive del dipendente, della posizione gerarchica del medesimo e del conseguente grado di affidamento richiesto dalle mansioni esercitate.

Tale giurisprudenza era applicata sia alle sanzioni non espulsive, sia ai licenziamenti, almeno fino alla legge "Fornero" n. 92/2012 che ha posto una seria ipoteca su tale orientamento giurisprudenziale per quanto riguarda la sanzione del licenziamento. Il successivo decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act" ha ulteriormente tentato di bloccare le interpretazioni giurisprudenziali favorevoli ai lavoratori.

Alla tematica della proporzione fra il fatto contestato e la sanzione, si è affiancata, nell'elaborazione giurisprudenziale, la questione se il fatto contestato sia un mero fatto materiale oppure sia un fatto che abbia anche una valenza giuridica. Tale questione ha particolare importanza in caso di licenziamento, in quanto la legge "Fornero" del 2012 prevede l'inesistenza del fatto contestato fra i pochi casi per i quali è prevista la reintegra del lavoratore licenziato. Ormai, la giurisprudenza si sta consolidando nel senso che un licenziamento basato su un fatto materiale esistente, ma privo di valenza giuridica, è illegittimo e comporta la reintegra sul posto di lavoro.

4.1 Obblighi e divieti per i lavoratori – settore del credito

Entrambi i CCNL del Credito e così pure il CCNL della Riscossione elencano una serie di obblighi e divieti a carico dei lavoratori ¹². Faremo riferimento al CCNL ABI. Questo per il motivo che il CCNL della Riscossione - nonostante la diversa numerazione degli articoli - presenta una formulazione pressoché identica ed il CCNL del Credito Cooperativo presenta la stessa numerazione degli articoli ed una formulazione assai simile, a parte una maggiore snellezza lessicale.

Tra gli obblighi, oltre a tenere una condotta ispirata ai principi di disciplina, dignità e moralità e a fornire una prestazione "attiva ed intensa", il personale deve:

- osservare il segreto d'ufficio;

¹² CCNL, art. 38.

- giustificare tempestivamente le assenze;
- comunicare ogni cambiamento di residenza e domicilio;
- dare immediata comunicazione all'azienda di indagini preliminari o azioni penali in corso a suo carico ¹³.

Tra i divieti, il personale non può:

- allontanarsi arbitrariamente dal servizio;
- trattenersi nei locali aziendali al di fuori del normale orario;
- fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;
- prestare opera a terzi senza preventiva autorizzazione;
- svolgere attività contrarie agli interessi dell'azienda;
- accettare incarichi non compatibili con la condizione di dipendente bancario.

È bene ricordare come l'inosservanza delle normative relative alla prestazione d'opera a terzi o allo svolgimento di attività contrarie agli interessi aziendali possano produrre effetti disciplinari.

Il CCNL dedica inoltre un intero articolo ¹⁴ alle questioni disciplinarmente rilevanti nello svolgimento dell'attività di cassa e gestione valori, tra le quali l'obbligo di:

- garantire la consegna delle chiavi per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello,
- denunciare in giornata le deficienze e le eccedenze di cassa,
- rimborsare le deficienze di cassa.

L'inosservanza delle normative relative all'attività di cassa e gestione valori oltre ai risvolti disciplinari (e in forma non necessariamente alternativa ad essi) produce effetti rispetto alla responsabilità patrimoniale del dipendente.

4.2 Obblighi e divieti per i lavoratori – settore delle assicurazioni

Le indicazioni contenute nei CCNL delle Assicurazioni in tema di obblighi e divieti per i lavoratori sono ancora più limitate di quelle presenti nel CCNL del Credito.

¹³ CCNL, art. 41. In questo caso l'azienda può sospendere dal servizio il lavoratore in via cautelare, corrispondendo comunque l'intero trattamento economico. Se le indagini o le azioni penali derivano da fatti relativi all'esercizio dell'attività lavorativa, le spese giudiziali e quelle di assistenza legale sono a carico dell'azienda, purché non vi siano state violazioni di normative aziendali (CCNL, art. 42).

¹⁴ CCNL, art. 39.

Così, il CCNL delle Assicurazioni (ANIA) ¹⁵ fissa:

- il divieto di entrare o trattenersi nei locali aziendali al di fuori dell'orario di lavoro (salvo autorizzazione);
- l'obbligo di segnalare le assenze per malattia o infortunio;
- l'obbligo (di norma) di risiedere nella località o zona di lavoro e di segnalare il proprio indirizzo.

Il CCNL delle Assicurazioni (agenzie) ¹⁶ invece, stabilisce:

- l'obbligo per il lavoratore di rispettare l'orario;
- di dare una collaborazione attiva secondo le direttive dei responsabili;
- di conservare il segreto d'ufficio;
- di non svolgere attività in concorrenza.

Non sono previste norme specifiche in ordine alla responsabilità patrimoniale.

¹⁵ CCNL delle Assicurazioni (ANIA), artt. 22, 23, 24.

¹⁶ CCNL delle Assicurazioni (Agenzie), art. 26.

5. Responsabilità patrimoniale nel settore del credito e della riscossione

5.1. Responsabilità dei cassieri

Anche in ordine a questo argomento, i CCNL del Credito (ABI), del Credito Cooperativo e delle Riscossioni presentano una formulazione assai simile e quindi faremo riferimento al CCNL del Credito¹⁷.

L'art. 39 del CCNL fissa due principi assai generici:

- l'obbligo per il personale di cassa di denunciare le eccedenze e le deficienze di cassa riscontrate nella giornata contabile;
- l'obbligo in capo agli stessi di rimborsare le deficienze di cassa nel termine stabilito dal datore di lavoro, che sentiti gli interessati valuterà i singoli casi anche tenendo conto degli importi degli ammanchi.

Limitandosi ad una mera applicazione letterale della norma, essa stabilisce una responsabilità patrimoniale applicabile ai soli ammanchi privi di giustificazione contabile emersi in sede di quadratura, causati ad esempio da errori nella conta delle banconote o dall'incasso di banconote false.

Tuttavia, oltre a queste operazioni, occorre prendere in considerazione anche quelle che hanno un'apparente giustificazione contabile - ma che in un secondo tempo si rivela insussistente - e comportano un danno per la banca. Il caso più comune è quello del pagamento di un assegno a persona diversa dall'effettivo beneficiario; oppure un versamento su un conto corrente diverso da quello indicato, con successivo indebito prelievo da parte del correntista che si è visto accreditare erroneamente la somma. Sono fatti non qualificabili come una deficienza di cassa nei termini ristretti sopra definiti, ma che possono certamente arrecare un danno patrimoniale per la banca.

Infine, ancora in materia di responsabilità patrimoniale in capo ai cassieri, bisogna menzionare i casi di responsabilità derivante da negligente e imprudente custodia dei valori, in violazione alle svariate normative interne, che conducono a sottrazioni di contanti per causa di furti con destrezza ad opera di sconosciuti¹⁸.

In questi casi, è ricorrente una richiesta di rimborso da parte del datore di lavoro, rimborso totale o parziale in base alla valutazione discrezionale di cui si è detto. Si tratta di una richiesta di rimborso che trova ragione nella generica responsabilità patrimoniale del dipendente, responsabilità a sua volta giustificata dalla corresponsione della cosiddetta "indennità di rischio", prevista dall'art. 49 del CCNL al personale che svolge mansioni di cassa.

¹⁷ CCNL del Credito (ABI) art. 39; CCNL del Credito Cooperativo art. 39; CCNL della Riscossione art. 33.

¹⁸ E' in ogni caso esclusa la responsabilità patrimoniale del dipendente in caso di rapina.

5.2. Responsabilità patrimoniale in senso lato

Casi ulteriormente diversi di responsabilità patrimoniale del dipendente sono quelli derivanti dai danni arrecati alla banca da comportamenti negligenti ascrivibili ai dipendenti nelle varie attività bancarie, diverse da quella di cassa (ad es. a causa di errori in operatività in titoli, ecc.). Queste casistiche possono comportare un danno unicamente per la banca oppure un danno in capo al cliente che si rivale sulla banca.

In tali situazioni, il datore di lavoro potrebbe richiedere al dipendente l'eventuale risarcimento in base all'applicazione del principio generale, previsto dall'art. 1218 del Codice Civile, della responsabilità del debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta. Per quanto ovvio, tale articolo del Codice Civile è una norma di carattere generale, sempre applicabile a prescindere dalle mansioni svolte dal dipendente e dalla circostanza che il dipendente stesso fruisca o meno dell'indennità di cassa.

Peraltro, il Sindacato ha spesso eccepito l'illegittimità di richieste di risarcimento di tale genere, in quanto riferite a danni che derivano alle Banche dal rischio d'impresa; ciò è di particolare evidenza quanto meno nei casi in cui l'errore operativo sia accompagnato da lacune aziendali in materia di verifiche e controlli interni, di normativa inadeguata, ecc.

È da evidenziare come la responsabilità disciplinare e la responsabilità patrimoniale non si escludano a vicenda, ma possano sommarsi: così, nei confronti di un dipendente, a fronte di irregolarità operative che hanno comportato un danno per la banca, può essere irrogata una sanzione disciplinare e può essere altresì richiesta la rifusione del danno.

5.3. Le polizze assicurative

A fronte di tale situazione, molto spesso i dipendenti bancari sottoscrivono specifiche polizze. Usualmente vi sono due tipologie di polizze: una che copre i rischi di cassa e l'altra che copre i rischi professionali. Generalmente queste polizze escludono il rimborso per i casi in cui gli ammanchi siano riconducibili a furto e, ovviamente, escludono qualunque rimborso per i casi di dolo dell'assicurato e così pure non rimborsano multe ed ammende (questo è un principio generale del diritto assicurativo).

La FISAC/CGIL rinnova annualmente una convenzione per i propri iscritti che offre l'accesso, a condizioni di favore, a una serie di polizze che coprono i vari rischi di cassa e professionali in capo ai dipendenti bancari, con un ventaglio diversificato di coperture e massimali.

6. Alcuni cenni sulla responsabilità penale e civile, sul rimborso delle spese legali sostenute dal lavoratore

I CCNL del Credito (ABI), del Credito Cooperativo e delle Riscossioni prevedono due importanti articoli correlati alla responsabilità penale; presentano una formulazione assai simile e quindi anche in questo caso faremo riferimento al CCNL del Credito ¹⁹.

L'art. 41 pone a carico del dipendente che sia stato sottoposto a procedimento penale, l'obbligo di segnalare la circostanza al datore di lavoro. Questi può disporre la sospensione cautelare dal servizio e può altresì riservarsi di valutare gli eventuali provvedimenti - disciplinari o patrimoniali - alla luce delle risultanze anche non definitive del procedimento penale stesso. Si tratta di una previsione contrattuale che può riguardare qualunque genere di reato, connesso all'attività lavorativa come del tutto estraneo alla stessa. I fatti accertati in sede giudiziaria potranno essere valutati dal datore di lavoro anche sotto il profilo del venir meno del vincolo fiduciario, con la conseguenza estrema del licenziamento.

L'art. 42 appare simmetrico al precedente: infatti, stabilisce le tutele per il caso di procedimento penale derivante da fatti commessi nell'esercizio delle funzioni d'ufficio. Tale articolo prevede l'accollo a carico della Banca delle spese legali e delle eventuali sanzioni pecuniarie sostenute dal dipendente in caso di azione penale. La tutela è prevista soltanto nel caso in cui i fatti oggetto di azione penale siano stato commessi nel rispetto delle disposizioni operative della banca ²⁰. L'ovvia conseguenza è che la tutela di cui sopra non si applica ai casi di processi penali originati da comportamenti in violazione di istruzioni o disposizioni aziendali ed altresì nei casi di comportamento del lavoratore in conflitto con l'azienda.

Il rinnovo del CCNL siglato nel 2019 ha aggiunto un ultimo comma all'art. 42, che riprende il precedente Accordo in data 8 febbraio 2017, risolvendo un'ambiguità in ordine ai tempi e alle modalità del pagamento delle spese legali. In particolare, la nuova formulazione dell'articolo prevede che le banche anticipino le spese legali ai lavoratori chiamati in causa, nei casi di significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio.

Un'ulteriore norma contrattuale ²¹ stabilisce che le banche piuttosto che gli enti di riscossione dei tributi si accollano l'onere per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei propri dipendenti verso terzi derivante dallo svolgimento delle mansioni, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave.

Occorre precisare che i contratti assicurativi stipulati dalle banche e dagli enti di riscossione per dare attuazione a tale norma contrattuale sono coperti da riservatezza.

¹⁹ CCNL del Credito (ABI) art. 41 e 42; CCNL del Credito Cooperativo art. 41 e 42; CCNL della Riscossione art. 35 e 36.

²⁰ Tale limitazione non è indicata nei CCNL del Credito Cooperativo e delle Riscossioni.

²¹ CCNL del Credito (ABI) art. 43; CCNL del Credito Cooperativo art. 43; CCNL della Riscossione art. 37; tali norme contrattuali riprendono l'art. 5 della Legge n. 190/1985.

Questa norma dà una maggiore tranquillità ai lavoratori, anche se il “rischio” di fatto è remoto: infatti, un cliente danneggiato difficilmente escuterà il singolo lavoratore, ma cercherà invece di escutere la Banca o l’ente di riscossione, per ovvie ragioni di solvibilità.

7. Suggerimenti pratici in caso di contestazione disciplinare

A questo punto, è opportuno fare qualche precisazione di carattere pratico sui comportamenti da seguire in caso di contestazione disciplinare, che in gran parte sono anche validi nei casi in cui si palesa un'azione di responsabilità patrimoniale. Si tratta ovviamente di suggerimenti generali, che devono essere adattate al singolo evento che in ogni caso fa storia a sé.

- **Contattare il proprio sindacalista**

A fronte dell'avvio di una contestazione disciplinare emerge l'assoluta opportunità di prendere contatto con il proprio rappresentante sindacale, per avere la necessaria assistenza prima di addentrarsi in una realtà che non solo è personalmente sgradevole ma è anche tecnicamente complessa ed incerta.

- **La trasparenza tra lavoratore e sindacato**

È necessario che il rapporto fra il rappresentante sindacale e l'iscritto sia improntato alla massima trasparenza reciproca: il lavoratore deve esporre i fatti in modo veritiero e completo, in modo tale che il proprio rappresentante sindacale non incorra in errori di valutazione.

- **Corrispondenza inviata al sindacalista**

È assolutamente normale che un lavoratore spedisca delle e-mail e degli allegati al sindacalista, al fine di preparare la difesa in ordine alla procedura disciplinare; tuttavia è necessaria una minima prudenza.

Il decreto legislativo n. 151/2015 ha attribuito alle imprese amplissimi poteri di controllo circa l'utilizzo degli strumenti forniti ai dipendenti al fine di rendere la prestazione lavorativa; fra questi strumenti sono compresi computer, tablet, smartphone eccetera.

Ne consegue che il datore di lavoro può verificare la corrispondenza che transita dalle caselle d'ufficio e di conseguenza può venire a conoscenza di corrispondenza inoltrata ad un sindacalista su un argomento delicato come una procedura disciplinare.

È un rischio possibile: a livello cautelare, è preferibile spedire tutto ciò che è indirizzato a un sindacalista da una casella di posta privata.

Un'ultima osservazione sull'utilizzo degli strumenti informatici. Anche se può sembrare banale, un provvedimento disciplinare è un fatto tecnicamente complesso e può giungere fino in tribunale. Per inviare dei documenti ad un sindacalista - ad esempio la copia della contestazione - è opportuno utilizzare una scannerizzazione, non una fotografia scattata con uno smartphone: non si tratta di un gioco, è una situazione complessa e delicata e gli strumenti devono essere adeguati.

- **La difesa del lavoratore**

Si svolge per mezzo della lettera di controdeduzioni e/o con il colloquio. È l'argomento più delicato e merita una trattazione a parte.

- **L'assistenza di un avvocato**

La stesura della lettera di controdeduzione o la preparazione del colloquio può avvenire in collaborazione con un avvocato. Tuttavia, occorre tenere presente che un professionista esterno difficilmente conosce le dinamiche esistenti nelle realtà aziendali, che invece dovrebbero essere note ad un sindacalista.

L'assistenza di un avvocato può essere importante nel caso in cui vi sia il fondato timore che la contestazione si chiuda con un licenziamento. In tale circostanza, è norma di prudenza sottoporre le controdeduzioni all'avvocato, per evitare qualunque contenuto che possa creare difficoltà in caso di impugnazione del licenziamento in tribunale.

Bisogna poi ricordare che la legge n.300/1970 prevede che il sindacalista possa partecipare al colloquio di controdeduzioni, aggiungendo le proprie osservazioni a quelle del lavoratore; un avvocato invece non ha possibilità di partecipare a tale colloquio.

- **Impugnazione del provvedimento disciplinare**

Una volta chiuso l'iter disciplinare interno con l'irrogazione della sanzione, il lavoratore può eventualmente impugnare il provvedimento disciplinare in sede arbitrale o in sede giudiziale.

L'impugnazione in sede giudiziale di una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento è da valutare con estrema cautela: in particolare è necessaria un'attenta valutazione delle spese legali che dovranno essere sostenute in un processo.

Per quanto riguarda i tempi di prescrizione per impugnare in sede giudiziale una sanzione disciplinare, la legge non prevede disposizioni specifiche. Ne consegue che il diritto all'impugnazione si prescrive nel termine ordinario di 10 anni, previsto dall'art. 2946 codice civile.

Per il licenziamento vi sono invece termini assai più stringenti. Innanzitutto, la legge n. 604/1966, art. 6 prevede che il licenziamento sia impugnato entro 60 giorni dalla ricezione con un qualunque atto scritto: al riguardo, è sufficiente una raccomandata con ricevuta di ritorno. La stessa legge prevede poi un termine di 180 giorni per depositare il ricorso in tribunale, decorso il quale il licenziamento diventa definitivo e non è più impugnabile²².

La legge n. 300/1970 art. 7, consente inoltre al lavoratore di impugnare il provvedimento disciplinare in sede arbitrale, richiedendo la costituzione, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato. Tale richiesta deve essere formulata entro 20 giorni successivi dalla formalizzazione della sanzione, anche per il tramite del sindacato, e la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio: ricordiamo però che, per far sì che vi sia la

²² Si tratta di un termine sicuramente insidioso, non previsto nel testo originario del 1966, ma che è stato aggiunto dalle leggi n. 183/2010 e 92/2012 (quest'ultima nota come "legge Fornero", che fra l'altro ha ulteriormente decurtato il termine inserito nel 2010).

sospensione della sanzione disciplinare, è necessario che la richiesta venga inoltrata immediatamente all'azienda prima dei giorni di sospensione dal servizio.

Il datore di lavoro può rifiutare la procedura arbitrale ricorrendo all'autorità giudiziaria per far accertare la legittimità della sanzione disciplinare: in tal caso il lavoratore dovrà fronteggiare la causa promossa dal datore di lavoro.

A pagina ____ trovate la bozza di lettera di richiesta di costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato.

7.1 Come rispondere alla contestazione

Come abbiamo visto in precedenza, il lavoratore ha diritto - entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della lettera di contestazione, che salgono a 7 giorni nel settore del credito (ABI), a 10 giorni nel settore del credito cooperativo e a 15 giorni nel settore delle assicurazioni (ANIA) - a formulare le proprie difese per iscritto e/o richiedendo un colloquio.

È necessario evidenziare come ogni procedimento disciplinare faccia storia a sé; inoltre la casistica delle possibili infrazioni è pressoché illimitata: ne consegue che è impossibile creare una bozza standard di lettera di controdeduzioni.

Si possono individuare i punti meramente formali: il destinatario della risposta (che coincide con l'ufficio che ha formulato la contestazione), il luogo e la data, l'identificativo della contestazione, la firma (ovviamente quella del lavoratore, non quella del sindacalista). Il contenuto è uno spazio bianco, che sarà riempito in base alle peculiarità di ogni singolo caso.

A titolo assolutamente generale, la lettera di contestazione ha lo scopo d'individuare una o più inadempienze nella prestazione lavorativa ascrivibili al lavoratore interessato. Ne consegue che la lettera di controdeduzioni o il colloquio devono evidenziare se il lavoratore abbia commesso veramente delle inadempienze; oppure se il lavoratore fosse realmente in grado di tenere una condotta diversa da quella contestata; oppure ancora se ciò fosse impossibile o almeno difficile per le circostanze più diverse.

È necessario esaminare la lettera di contestazione individuando quali siano i punti di forza e i punti di debolezza e poi fornire le spiegazioni in ordine a ciascun elemento della contestazione.

In primo luogo, devono essere verificati gli aspetti formali - la tempestività, la precisione nell'identificare i fatti contestati ecc. - e quindi gli aspetti sostanziali.

Per valutare e controbattere gli aspetti sostanziali è necessario esaminare la normativa aziendale che disciplina l'operatività contestata. Qualora la contestazione riguardi materie di particolare difficoltà tecnica, sarà opportuno che il sindacalista si consulti con una persona che abbia specifiche competenze al riguardo; in caso di coinvolgimento di altri soggetti, occorre sempre ricordare il vincolo di riservatezza al quale è tenuto il sindacalista.

Qualora siano già state fornite al proprio responsabile o alle funzioni ispettive alcune spiegazioni sui fatti contestati, sarà necessario tenerne conto nella stesura delle difese.

Non serve tentare di smentire fatti oggettivi ed accertati.

È importante sottolineare problematiche che riguardano carenze organizzative e procedurali dell'azienda, carichi di lavoro, carenze nella formazione, carenze nella comunicazione di nuove normative, carenze procedurali eccetera.

La lettera di controdeduzioni deve essere redatta in maniera lineare e sintetica, senza polemiche, che avrebbero quale unico risultato quello di esacerbare la situazione.

Nella lettera sarà opportuno evitare di trattare questioni riguardanti difficoltà di carattere personale e così pure coinvolgere altri colleghi di lavoro; al più tali aspetti potranno essere trattati in sede di colloquio. In ogni caso, la chiamata di corresponsabilità con altri lavoratori è sempre da valutare con la massima cautela.

La scelta fra la lettera di controdeduzioni ed il colloquio dipende da diverse variabili.

La lettera è indicata nei casi in cui la situazione è nel complesso definita e vi sono sufficienti elementi per dare una giustificazione esaustiva dei fatti contestati.

Nei casi incerti, può essere preferibile il colloquio, che consente al sindacalista d'intervenire sulle situazioni di contesto già accennate (carenze organizzative e procedurali dell'azienda, carichi di lavoro, eccetera).

Il colloquio può dare una personalità fisica a quella che può apparire come una mera pratica burocratica dell'ufficio del personale, ma per alcuni può anche essere una situazione di stress e come tale da evitare. La richiesta di colloquio permette però di avere qualche giorno in più per approfondire meglio la contestazione e preparare le proprie difese.

Nel colloquio l'azienda solitamente si limita a verbalizzare le spiegazioni del lavoratore: è quindi necessario arrivare al colloquio con una traccia scritta delle proprie difese.

È anche possibile presentare al colloquio una memoria scritta che affronta gli aspetti formali e sostanziali, mentre il sindacalista aggiungerà verbalmente le proprie osservazioni circa le situazioni di contesto (le lacune aziendali). Il verbale del colloquio risulterà così formato dalla memoria scritta e dalla verbalizzazione di quanto dichiarato dal sindacalista.

È possibile formulare le proprie difese in una lettera ed in più richiedere anche il colloquio.

È importante che la richiesta del colloquio sia esplicita: inserire nella lettera di controdeduzioni frasi del genere "il sottoscritto è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento" è da evitare, perché crea incertezza su quali siano le concrete intenzioni del lavoratore.

A pagina ____ trovate la bozza di lettera di richiesta del colloquio.

Richiesta di costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970

(Su carta intestata della FISAC/CGIL - da spedire via raccomandata a.r. o via PEC)

Spettabile
Ispettorato Nazionale del Lavoro
Ispettorato Territoriale di _____

Spettabile
Banca /Assicurazione _____

Luogo e data

Oggetto: richiesta costituzione collegio di conciliazione e arbitrato

La Sig. ra / Il Sig. _____, nata/o a _____ il _____ residente nel Comune di _____ Via _____ n. _____, codice fiscale _____, di nazionalità italiana, per il tramite della scrivente Organizzazione Sindacale, alla quale ha conferito mandato e che sottoscrive in calce eleggendo domicilio presso di noi:

- contesta e impugna il provvedimento disciplinare in data _____ ed effettivamente consegnato il _____, di <rimprovero scritto> / <__ giorni di sospensione> comminato da _____, con sede nel Comune di _____, Via _____ n. _____, CAP _____, codice fiscale e partita IVA _____;
- chiede la convocazione della Commissione di Conciliazione e Arbitrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970;
- nomina come arbitro di parte attrice _____, dirigente sindacale della FISAC/CGIL, domiciliato in _____ Via _____, n. _____, _____, telefono _____, email _____.
- richiede che la sanzione disciplinare sia sospesa fino al giorno dell'audizione.

Si allega alla presente: la lettera di contestazione, la lettera di controdeduzioni e la lettera con cui è stata comminata la sanzione disciplinare.

Distinti saluti.

FISAC/CGIL

La lavoratrice / Il lavoratore

Richiesta di colloquio con assistenza sindacale ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970

Spettabile

(indicare l'ufficio che ha spedito la contestazione)

(luogo e data)

In relazione alla vostra lettera di contestazione prot. n. _____ del _____, consegnatami il _____, chiedo un incontro per poter illustrare verbalmente le mie giustificazioni, assistito da un Rappresentante Sindacale della FISAC/CGIL, così come previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970.

Resto in attesa di Vostra comunicazione della data fissata per l'incontro per consentirmi di essere ascoltato circa le contestazioni evidenziate.

Distinti saluti.

APPENDICE DI GIURISPRUDENZA

1A) Regolarità della procedura - Sentenze riguardanti la pubblicazione del codice disciplinare e la conoscenza dei comportamenti sanzionati.

Licenziamento disciplinare e mancata affissione del codice disciplinare (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n. 4826/2017, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giustificato motivo soggettivo, derivante da numerose assenze ingiustificate.

In particolare, la Suprema Corte ha confermato il consolidato orientamento giurisprudenziale in tema di codice disciplinare, riprendendo le sentenze n. 22626/2013 e n.1926/2011 e ribadendo altresì che *"il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto minimo etico"*.

La Cassazione ha pertanto confermato la sentenza della Corte d'Appello di Campobasso, che dichiarava la legittimità del licenziamento.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 4826 del 24/02/2017

Violazione di norme organizzative interne, mancata pubblicazione del codice disciplinare, illegittimità della sanzione disciplinare (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 15218/2015, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una sanzione disciplinare di 4 giorni di sospensione comminata ad una lavoratrice che aveva disatteso la specifica disposizione impartita da un dirigente di usufruire di un protocollo interno del settore di competenza per il deposito di documentazione attinente ad una pratica.

La Suprema Corte ha dichiarato l'illegittimità della sanzione, confermando la propria giurisprudenza sull'argomento. Infatti, la Corte ha confermato che, in tutti i casi nei quali il comportamento 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; invece, quando la condotta contestata al lavoratore appaia contraria non a generali obblighi di legge ma di puntuali regole comportamentali negozialmente previste e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione è necessaria.

Il caso in esame rientrava nella seconda delle ipotesi sopra descritte e la sanzione è stata pertanto considerata illegittima.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 15218 del 21/07/2015

1B) Regolarità della procedura - Sentenze riguardanti la tempestività e specificità della contestazione.

Contestazione generica, illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 14967/2020, ha chiuso la lunga controversia sollevata da un lavoratore di una compagnia aerea licenziato nel 2010 - quindi prima dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012 "Fornero" - per presunte appropriazioni di somme riscosse per il pagamento di biglietti aerei.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Roma, che aveva dichiarato il licenziamento privo di giusta causa con conseguente diritto alla reintegra.

In particolare, la Cassazione ha considerato corretta la valutazione dei giudici d'appello che avevano constatato *"l'assoluta mancanza di riferimenti idonei a (...) individuare le condotte illecite (...) riguardo alle singole operazioni di emissione di biglietti, cambi date e cambi classe (...) non essendo stato riportato alcun elemento di fatto, neanche come riferimento temporale, a ciò idoneo, non rendendo quindi possibile alcuna difesa, se non nei limiti di una negazione a sua volta generica."*

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14/7/2020 n. 14967

Contestazione intervenuta 13 mesi dopo i fatti, legittimità ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7703/2020, ha confermato il licenziamento di un lavoratore motivato da irregolarità nei rimborsi spese delle trasferte, disposto a seguito di una contestazione formalizzata 13 mesi dopo che erano avvenuti i fatti.

La Suprema Corte - confermando la sentenza della Corte d'Appello di Ancona - ha ritenuto irrilevante tale intervallo di tempo.

In particolare, ha ritenuto legittima tale tempistica in ragione di controlli particolarmente accurati effettuati sui singoli alberghi e ristoranti che avevano emesse le fatture presentate per il rimborso.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 6/4/2020 n. 7703

Tempestività del procedimento disciplinare, valutazione ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12788/2019, è ritornata sul tema della tempestività del procedimento disciplinare; in particolare, il caso riguardava un procedimento avviato solo al termine del processo penale.

La Suprema Corte ha ribadito la propria giurisprudenza sull'argomento e confermato la legittimità del licenziamento.

In particolare, ha ribadito che "l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa."

Inoltre, ha precisato che il requisito della tempestività "è posto a tutela del lavoratore ed è inteso a consentirgli un'adeguata difesa, onde il ritardo nella contestazione può costituire un vizio del procedimento disciplinare solo ove sia tale da determinare un ostacolo alla difesa effettiva del lavoratore, tenendo anche conto che il prudente indugio del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da accuse avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza. "

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14/05/2019, n. 12788

1C) Regolarità della procedura - Sentenze riguardanti l'immutabilità della contestazione e l'impossibilità di reiterarla per gli stessi fatti.

Fatto contestato è diverso da quello indicato nella lettera di licenziamento, illegittimità del licenziamento, reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4879/2020, ha confermato la propria giurisprudenza riguardo al licenziamento comminato per fatti diversi da quelli indicati nella lettera di contestazione.

La Suprema Corte ha pertanto confermato la sentenza della Corte d'Appello di Ancona, che aveva dichiarato illegittimo un licenziamento con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra, a fronte della violazione del principio d'immutabilità della contestazione disciplinare, emersa dalla comparazione tra i fatti enunciati nella contestazione stessa e gli ulteriori fatti enunciati nella lettera di licenziamento.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 24/2/2020 n. 4879

Immutabilità della contestazione e conseguente illegittimità del licenziamento (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n.26678/2017 la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore addetto a un casello autostradale, licenziato a seguito di una contestazione

riguardante la fraudolenta sottrazione di una tessera viacard dalla cassa automatica del casello.

Il lavoratore aveva sostenuto di non aver sottratto la tessera, ma di averla trovata per terra; il licenziamento era stato quindi comminato per tale condotta.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto comminato per motivi diversi da quelli contestati - come già aveva stabilito la Corte d'Appello di Brescia - confermando così la propria giurisprudenza in tema di immutabilità della contestazione, a tutela del diritto di difesa del lavoratore.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 10/11/2017 n. 26678.

Immutabilità della contestazione in sede processuale (ante "legge Fornero")

Con la sentenza n.16332/2017 la Cassazione ha confermato il principio dell'immutabilità della contestazione anche nella fase processuale, sempre a garanzia del diritto di difesa del lavoratore.

Il caso riguardava una lavoratrice licenziata per presunte sistematiche alterazioni compiute nello svolgimento dell'attività di laboratorio in relazione a controlli antidoping. In tribunale, l'azienda aveva invece modificato l'addebito nel senso che la lavoratrice avrebbe ordinato ad una collega di compiere le alterazioni mentre era assente per ferie.

La Suprema Corte ha condiviso le argomentazioni della Corte d'Appello di Milano, con conseguente illegittimità del licenziamento effettuato "in patente violazione della legge n. 300/1970 art. 7 sotto il profilo della non corrispondenza tra quanto contestato e posto a fondamento del recesso e quanto divenuto oggetto dei giudizi di merito (...) con evidente violazione del diritto di difesa della dipendente."

Sent. Cass. lavoro n. 16332 del 03/07/2017

1D) Regolarità della procedura - Sentenze riguardanti il colloquio successivo alla contestazione.

Diritto di difesa nell'iter disciplinare e malattia reiterata

Con sentenza n. 980/2020, la Corte di Cassazione ha affrontato il complesso caso di un direttore di un ufficio postale licenziato per gravi irregolarità nel rilascio di carte prepagate. Fra le numerose tematiche trattate dalla sentenza è emersa anche quella del diritto di difesa del lavoratore nel procedimento disciplinare; nel caso specifico il lavoratore aveva chiesto di essere sentito oralmente, era stato convocato due volte, ma

entrambe le volte aveva chiesto un rinvio in quanto ammalato, allegando le relative certificazioni mediche.

La Suprema Corte ha richiamato la propria giurisprudenza secondo cui *“lo stato di malattia non integri, di per sé solo, un'impossibilità assoluta del lavoratore ad allontanarsi da casa, potendo anzi svolgere persino una diversa attività lavorativa, purché non comportante rischi di aggravamento della patologia né ritardi nella ripresa del lavoro”*. Da ciò, secondo la Cassazione, discende che il mero stato di malattia non è sufficiente a giustificare l'impossibilità di presenziare all'audizione personale richiesta, ma occorre invece che risulti dal certificato medico l'impossibilità ad allontanarsi da casa o dal luogo di cura.

Pertanto, anche in considerazione che tutti i motivi di ricorso presentati dal legale del lavoratore sono stati respinti, la Cassazione ha confermato il licenziamento, già considerato legittimo dalla Corte d'Appello di Bologna.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 17/1/2020 n. 980.

La richiesta di audizione orale nel procedimento disciplinare deve essere espressa in termini univoci (ante “legge Fornero”)

La Corte di Cassazione, con la sanzione n. 16421/2019 ha confermato il licenziamento comminato ad un dipendente di banca a seguito di gravi irregolarità poste in atto nell'esecuzioni di operazioni finanziarie.

Fra i vari argomenti esaminati nella decisione della causa - di particolare complessità - vi è anche la questione della richiesta dell'audizione difensiva del lavoratore dopo la contestazione. Al riguardo, la Suprema Corte ha confermato che soltanto *“ove il dipendente lo richieda espressamente, il datore di lavoro è tenuto a sentirlo oralmente, salva in ogni caso la facoltà del lavoratore di inoltrare per iscritto le proprie difese”*. Nel caso in esame, invece, si era accertato che il lavoratore non aveva formulato una richiesta di audizione in termini univoci.

Appare evidente come formulazioni ambigue - del genere di *“mettersi a disposizione per il colloquio”* o simili - non comportano il diritto ad ottenere la convocazione da parte dell'azienda.

Cassazione Civile, sez. lavoro, sentenza 19/6/2019 n. 16421.

1E) Regolarità della procedura - Sentenze riguardanti la tutela procedurale estesa anche ai dirigenti.

Licenziamento di un dirigente: specificità della contestazione.

Con la sentenza n. 34425/2021 la Corte di Cassazione ha confermato il licenziamento di un dirigente al quale erano stati contestati comportamenti conflittuali con la società datrice di lavoro e l'omissione di alcuni controlli antiriciclaggio.

La Suprema Corte ha ritenuto che:

- i fatti contestati erano idonei a ritenere giustificato il recesso nei confronti di un dirigente, posizione per cui è sufficiente una ragione obiettiva e non pretestuosa;
- la specificità dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore un'adeguata difesa e nel caso in esame il datore di lavoro aveva fornito le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare i fatti qualificati come infrazioni disciplinari; pertanto, non si è verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 15 novembre 2021, n. 34425

Licenziamento per giusta causa di un dirigente, intimato senza dare corso al procedimento disciplinare.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4685/2019, ha affrontato il caso di un dirigente licenziato per una presunta "giusta causa oggettiva" non prevista dall'ordinamento - risultava indagato per un reato - senza la previa contestazione e senza raccogliere le difese del dirigente stesso.

La Suprema Corte ha ribadito la propria giurisprudenza, che considera necessaria la procedura fissata dalla legge n. 300/1970, art. 7, anche in caso di licenziamento di un dirigente. Ha così confermato la sentenza della Corte d'Appello di Roma, che dichiarava il licenziamento ingiustificato con conseguente spettanza degli indennizzi monetari previsti per i dirigenti dal contratto di riferimento.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro, sentenza 18/2/2019 n. 4685

Licenziamento del dirigente, motivazioni (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 20876/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso del licenziamento di un dirigente; la Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato il

licenziamento illegittimo, in quanto rientrante in un licenziamento collettivo (ai sensi della legge n. 228/1991, non applicabile ai dirigenti).

La Suprema Corte ha invece evidenziato come "il motivo posto a base del recesso non consisteva né si esauriva nel fatto stesso del ricorso ad una riduzione del personale ma consisteva anche nella necessità di procedere ad una riduzione dei costi e dell'organico attraverso una radicale riorganizzazione dell'azienda."

Pertanto, ha cassato la sentenza d'appello, in quanto non aveva accertato "se le enunciate esigenze di riorganizzazione aziendale fossero state effettivamente sussistenti ed avessero in concreto coinvolto la posizione del dirigente licenziato."

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 20876 del 21/08/2018

Licenziamento del dirigente, garanzie di legge

Con la sentenza n. 17676/2018, la Corte Cassazione ha affrontato il caso di un dirigente licenziato per un presunto giustificato motivo oggettivo - quindi senza contestazione - identificato in un atteggiamento non collaborativo del dirigente stesso che risultava incapace di espletare gli incarichi affidatigli, con l'impossibilità di ricollocarlo utilmente in analogo ruolo.

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento illegittimo, confermando quanto già statuito dal Tribunale e poi dalla Corte d'Appello di Roma, in quanto il licenziamento aveva natura disciplinare ed era quindi ingiustificato per mancata contestazione dell'addebito in violazione della legge n. 300/1970 applicabile anche ai dirigenti.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.17676 del 05/07/2018

Licenziamento di un dirigente di vertice, esecuzione di direttive illegittime.

Il Tribunale di Treviso, con la sentenza n. 340/2018, ha confermato la legittimità del licenziamento di un dirigente di vertice di una banca.

Il Tribunale ha considerato irrilevante il fatto che il dirigente si fosse limitato ad eseguire gli ordini e le indicazioni del direttore generale; anzi, il Tribunale ha ritenuto che tale comportamento fosse una violazione dei doveri insiti nel ruolo dirigenziale: l'interessato, anziché tenere un comportamento passivo, avrebbe dovuto opporsi agli ordini illegittimi oppure segnalare la situazione agli organi competenti o almeno esplicitare il proprio dissenso.

Tribunale di Treviso, sentenza n. 340 del 21 giugno 2018

1F) Regolarità della procedura - Sentenze riguardanti altre questioni connesse alla procedura disciplinare.

Licenziamento disciplinare per fatti accertati dal superiore gerarchico e da ispettori interni, legittimità.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21888/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per scarsa diligenza e gravi inosservanze degli obblighi e dei doveri nello svolgimento delle mansioni; i fatti contestati erano stati accertati dal superiore gerarchico e dagli ispettori dell'azienda.

La Suprema Corte ha ritenuto il licenziamento legittimo, confermando le sentenze del Tribunale e della Corte d'Appello di Roma.

In particolare, ha considerato legittima l'attività degli ispettori interni, precisando che le norme della legge n. 300/1970 sul controllo dei lavoratori *"non hanno fatto venire meno il potere dell'imprenditore di controllare direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo e che è conosciuta dai dipendenti, l'adempimento delle prestazioni cui costoro sono tenuti e, quindi, di accertare eventuali mancanze specifiche dei dipendenti medesimi, già commesse o in corso di esecuzione"*.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 9 ottobre 2020 n. 21888

Controlli sulla posta elettronica aziendale e privata, limiti e divieti.

La sentenza della Corte d'Appello di Milano dell'8 settembre 2020 riguarda una causa di lavoro avente per oggetto il risarcimento dei danni arrecati da alcuni dipendenti per concorrenza sleale. Tuttavia, affronta un argomento ricorrente anche nelle cause d'impugnazione di licenziamenti e sanzioni disciplinari.

In particolare, la sentenza ha affrontato il tema della legittimità o meno dei controlli attuati dal datore di lavoro sulle caselle di posta elettronica - sia aziendale che privata - dei dipendenti, controlli che nel caso in esame erano stati attuati per dimostrare la concorrenza sleale.

La Corte d'Appello ha dichiarato l'illegittimità dell'accesso del datore di lavoro a una casella di posta privata del lavoratore, anche se installata sul computer aziendale è sempre illegittima e configura il reato di cui all'art. 616 codice penale.

Invece, ha stabilito la legittimità dell'accesso alla posta elettronica aziendale, tuttavia ciò può avvenire solo alle seguenti condizioni:

- che sia stata fornita al dipendente l'informativa circa i controlli;
- che vi sia proporzionalità tra il controllo effettuato e la finalità;
- che vi sia il fondato sospetto di lesione dell'interesse del datore di lavoro.

Corte d'Appello di Milano sez. lavoro, sentenza 8 settembre 2020

Licenziamento disciplinare per fatti accertati da ispettori interni che hanno raccolto una spontanea ammissione, legittimità.

La Corte d'Appello di Caltanissetta, con la sentenza n. 288/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore di banca licenziato per aver ottenuto da un correntista un prestito di € 5.000 facendo credere che l'operazione fosse bancaria e non personale.

In particolare, la sentenza ha confermato la legittimità delle indagini preliminari svolte dal datore di lavoro - anche mediante l'audizione dell'interessato - per verificare la sussistenza o meno dell'illecito disciplinare. E ha confermato altresì la validità delle ammissioni del lavoratore nel corso di tali indagini preliminari.

Ovviamente, tale fase d'indagini per essere legittima deve essere seguita da una procedura disciplinare ai sensi della legge n. 300/1970.

Corte d'Appello di Caltanissetta sez. lavoro, sentenza 18 giugno 2020 n. 288

Licenziamento disciplinare per fatti accertati da un investigatore privato, legittimità.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11697/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato in quanto in periodo di malattia con prescrizione di riposo assoluto era stato visto pedalare in bicicletta e passeggiare con il figlio sulle spalle; i fatti contestati erano stati accertati a seguito d'indagini svolte da un'agenzia privata d'investigazioni.

La Suprema Corte ha ritenuto il licenziamento legittimo, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Genova.

In particolare, ha precisato che la legge n. 300/1970, artt. 2, 3 e 4, vieta l'utilizzo di investigatori privati per controllare l'esecuzione della prestazione lavorativa, ma tali modalità di controllo sono invece legittime per verificare l'adempimento delle obbligazioni riguardanti comportamenti tenuti al di fuori dell'ambito lavorativo e disciplinarmente rilevanti.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 17 giugno 2020 n. 11697

Licenziamento disciplinare dell'apprendista e garanzie procedurali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2365/2020, ha stabilito che le garanzie procedurali dettate dalla legge n. 300/1970, art. 7, si applicano anche al licenziamento disciplinare intimato a un apprendista.

Il caso riguardava un lavoratore che, prima della scadenza del termine dell'apprendistato, aveva ricevuto la comunicazione di *"disdetta anticipata dal contratto"*

di apprendistato in essere a seguito delle numerose lamentele ricevute e del suo mancato apprendimento professionale".

La Cassazione Corte ha osservato, in primo luogo, che il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bi-fasico, nel quale la prima fase presenta una causa mista (allo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale) mentre la seconda fase, condizionata al mancato recesso, rientra nell'ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Una volta acclarato che il periodo di apprendistato è assimilabile a quello di lavoro subordinato, ne discende che anche nella fase dell'apprendistato - salvo il recesso al termine del periodo contrattualmente prestabilito - sono applicabili le tutele della legge n. 300/1970, art. 7.

Pertanto, la Suprema Corte ha considerato la disdetta anticipata dal contratto di apprendistato come un licenziamento illegittimo e ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Catania.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 3 febbraio 2020 n. 2365

Licenziamento comminato prima del termine, illegittimità e tutela monetaria "forte" ("jobs act")

Il Tribunale di Venezia con la sentenza del 14 gennaio 2020 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per "negligenza nello svolgimento di una pratica post vendita". Il licenziamento era stato comminato senza attendere il decorso del termine entro cui il lavoratore poteva presentare le proprie difese.

Il Tribunale ha ritenuto che il caso fosse riconducibile non a un vizio di forma, ma a una lesione del diritto di difesa e come tale privo di giusta causa; pertanto, ha dichiarato il licenziamento illegittimo e ha disposto la tutela monetaria "forte" pari ad un massimo di 36 mensilità (dopo le modifiche apportate dal "decreto dignità" al decreto legislativo n. 23/2015, art. 3).

Tribunale di Venezia sez. lavoro, sentenza 14 gennaio 2020 n. 11

2A) Fatti oggetto di contestazione - Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità nell'utilizzo di computer e telefoni aziendali, di internet e social network.

Controllo a distanza dei lavoratori per verificare la diligenza nello svolgimento delle mansioni.

Con la sentenza n. 32760/2021 la Corte di Cassazione affronta il caso di un lavoratore al quale era stato comminato un giorno di sospensione dal servizio per l'utilizzo scorretto di internet in orario di lavoro e sul computer aziendale. I fatti risalivano al 2011 e quindi erano disciplinati dall'art. 4 della legge n.300/1970 nel testo originario.

Il Tribunale di Roma e poi la Corte d'Appello di Roma avevano dichiarato la sanzione illegittima in quanto il materiale probatorio era stato acquisito effettuando un controllo a distanza dell'attività lavorativa in assenza di un previo accordo sindacale. Inoltre, la società non aveva fornito alcuna prova che i controlli sul computer del dipendente fosse finalizzati alla salvaguardia del patrimonio aziendale.

La Cassazione ha confermato l'illegittimità della sanzione confermando la sentenza d'appello e sottolineando che l'illegittimità deriva dal fatto che i fatti oggetto di causa sono precedenti l'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015.

Tuttavia, la sentenza contiene un "obiter dictum" che come tale è irrilevante per il caso in esame, ma vale come enunciazione di un principio di diritto: *"dopo il cd. Jobs Act, gli elementi raccolti tramite tali strumenti (dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori) possono essere utilizzati anche per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio lavoro, con tutti i risvolti disciplinari e di altra natura connessi"*.

È evidente di come si tratti di un'interpretazione che nella sua genericità rappresenta una larghissima apertura a favore delle imprese, per di più senza neanche fare un cenno ai limiti e alle garanzie indicate invece dal Garante per la protezione dei dati personali.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 9 novembre 2021 n. 32760

Frazi offensive nei confronti dei propri superiori postate su Facebook, licenziamento.

Con la sentenza n. 27939/2021 la Corte di Cassazione ha confermato il licenziamento di un lavoratore che aveva postato su Facebook frasi gravemente offensive verso i superiori gerarchici e i vertici aziendali.

In particolare, la Suprema Corte ha confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui la tutela della libertà e segretezza dei messaggi privati non è applicabile ai contenuti di Facebook visibili da una moltitudine indistinta di persone; la sentenza aggiunge altresì che la visibilità di tali contenuti è idonea a integrare gli estremi della diffamazione.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 13 ottobre 2021, n. 27939

Primo intervento della Cassazione sui c.d. controlli difensivi, nella prospettiva della nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 151/2015.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 25732/2021 - particolarmente vasta e complessa - affronta il caso di una lavoratrice licenziata per l'utilizzo scorretto di internet in orario di lavoro e sul computer aziendale.

I fatti contestati erano emersi in quanto il datore di lavoro si trovò nella necessità di svolgere accurati controlli sui computer aziendali causa di un virus che aveva causato seri danni al sistema informatico dell'impresa, criptando cartelle e documenti sull'intero server. Le verifiche avevano accertato che il virus informatico derivava da un sito internet visitato dalla lavoratrice; ulteriori accertamenti avevano fatto emergere che la stessa trascorrevva un tempo non giustificato su siti non pertinenti all'attività lavorativa e sulla propria casella di posta elettronica.

La Corte d'Appello di Roma con la sentenza 11 marzo 2019 aveva considerato legittimo il licenziamento, ma tale sentenza è stata cassata dalla Suprema Corte.

La sentenza della Cassazione sviluppa una vasta trattazione riguardo ai controlli difensivi, non previsti dalla legge ma derivanti da un'elaborazione giurisprudenziale sulla base della legge vigente dal 1970 al 2015. In particolare, affronta il problema se tali controlli siano stati assorbiti nel nuovo testo del 2015 - che prevede espressamente la finalità della tutela dei beni aziendali - oppure se siano ancora attuali.

La sentenza opera una distinzione fra controlli difensivi "in senso lato" - riguardanti la generalità dei lavoratori - e "in senso stretto" - riguardanti singoli lavoratori - e considera la seconda fattispecie di tali controlli ancora attuali sotto la normativa vigente. Ritiene altresì che non comportino le tutele - assai esigue - attualmente previste a favore dei lavoratori.

I principi di diritto espressi in questa pronuncia sono stati ripresi dalla successiva sentenza della Corte di Cassazione n. 34092/2021.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 22 settembre 2021 n. 25732

Licenziamento basato su dati raccolti in sede di controllo su una chat aziendale usata per comunicazioni interne tra dipendenti, illegittimità.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 25731/2021 riguarda il licenziamento di una lavoratrice motivato da uno scambio di corrispondenza su una chat aziendale avente contenuto offensivo nei confronti di altri colleghi; tale fatto era emerso a seguito di un

controllo effettuato da tecnici informatici per verificare se in occasione della chiusura della chat vi fossero dati aziendali da conservare.

La Suprema Corte ha confermato la precedente sentenza della Corte d'Appello di Milano accogliendone le ragioni. In particolare, ha considerato il licenziamento illegittimo con conseguente diritto alla reintegra in quanto basato su materiale ricavato in violazione del d.lgs. n.151/2015 art. 23 in quanto la società aveva dato la comunicazione dei controlli quando i controlli stessi erano stati già eseguiti, senza la necessaria e tempestiva informazione ai dipendenti.

Oltre a questo aspetto formale, la sentenza ha accertato che l'accesso alla chat era possibile solo con l'uso di una password e che i messaggi inviati potevano essere letti solo dai destinatari: pertanto la conversazione seppure litigiosa costituiva una forma corrispondenza privata e come tale rientrante nelle previsioni dell'art. 15 della Costituzione che tutela la libertà e segretezza delle comunicazioni, con la conseguenza che l'accesso al contenuto delle comunicazioni è precluso agli estranei e non ne è consentita la rivelazione e utilizzazione.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 22 settembre 2021 n. 25731

Licenziamento per interrogazioni indebite su un conto corrente, legittimità del licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25977/2020, ha affrontato il complesso caso di licenziamento di un lavoratore di una società informatica bancaria che - fra i diversi fatti contestati - aveva effettuato interrogazioni indebite sul conto corrente del marito di una collega di lavoro e aveva riferito il saldo alla collega stessa.

In particolare, secondo la Cassazione, gli accertamenti effettuati dal datore di lavoro a seguito del reclamo del correntista, rientravano nella categoria dei "controlli difensivi" - diretti ad accertare comportamenti illeciti - e pertanto esulavano dall'ambito della legge n. 300/1970, art. 4. Inoltre, era in vigore un accordo sindacale che disciplinava le modalità dei controlli ai sensi della citata legge n. 300/1970 e prevedeva l'utilizzo delle informazioni raccolte in presenza d'indizi di reato, come si era verificato nel caso in esame.

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento legittimo, confermando la sentenza della Corte d'Appello di Bologna, che aveva ritenuto dimostrati gli addebiti contestati al lavoratore oltreché la giusta causa di recesso e la proporzionalità del licenziamento.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 16 novembre 2020 n. 25977

Licenziamento per utilizzo indebito dei dati aziendali, validità dell'informativa circa i controlli sugli strumenti di lavoro, anche se anteriore al D.Lgs. n. 151/15

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4871/2020, ha confermato il licenziamento di una lavoratrice di banca che aveva effettuato interrogazioni di conti correnti non giustificate da ragioni di servizio.

La sentenza della Corte d'Appello di Roma aveva accertato l'adempimento da parte della Banca dell'obbligo informativo di cui alla legge n. 300/1970 art. 4 (come modificato dal decreto legislativo n. 151/2015) sull'uso degli strumenti informatici e dei relativi controlli sui dipendenti. Inoltre, aveva ritenuto che i fatti contestati fossero dimostrati e che fossero tali da giustificare il licenziamento, per la rilevanza del divieto di eseguire interrogazioni sui conti correnti non sostenute da ragioni di servizio, divieto volto a prevenire danni alla riservatezza e alla sicurezza della clientela e il rischio di azioni risarcitorie dei clienti stessi in caso di condotte lesive di tali beni.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili le argomentazioni della sentenza d'appello e ha altresì ritenuto adeguata l'informativa data ai lavoratori della Banca prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 151/2015, una volta accertato che fosse corretta anche ai sensi della normativa del 2015, senza necessità di reiterare l'informativa stessa.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 24 febbraio 2020 n. 4871

Messaggi denigratori su una chat di whatsapp, accesso limitato a tali messaggi ("jobs act")

Un lavoratore era stato licenziato per avere riportato su una chat privata di whatsapp alcune dichiarazioni relative a un superiore gerarchico e ad alcuni colleghi, considerate dal datore di lavoro come offensive, minatorie e razziste.

Il Tribunale di Firenze, con la sentenza del 16 ottobre 2019, ha ripreso un principio stabilito dalla sentenza n. 21965/2018 della Corte di Cassazione, secondo cui i messaggi ad accesso limitato e come tali accessibili a una cerchia ristretta di persone non integrano una condotta diffamatoria, in quanto tale condotta presuppone una diffusione nell'ambiente sociale (come avviene, ad esempio, per i messaggi postati su una bacheca facebook visibili da un numero indefinito di persone).

Pertanto, il giudice ha considerato il licenziamento privo di giusta causa in quanto il fatto contestato era insussistente perché privo di valenza disciplinare; di conseguenza ha disposto la reintegra anche secondo la normativa del decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act".

Tribunale di Firenze, sentenza 16/10/2019

2B) Fatti oggetto di contestazione - Sentenze riguardanti contestazioni per litigi, diverbi, insubordinazioni ecc..

Licenziamento per insubordinazione, legittimità

Con la sentenza n. 13411/2020, la Corte di Cassazione ha fornito la propria interpretazione del concetto d'insubordinazione.

Il caso era quello di un lavoratore licenziato perché al termine di un diverbio con la responsabile dell'amministrazione - riguardante una chiavetta per il distributore di caffè - l'aveva chiusa in ufficio e minacciata.

In particolare, la Suprema Corte ha stabilito che l'insubordinazione non è limitata al rifiuto di adempimento delle direttive dei superiori gerarchici, ma riguarda "anche l'inosservanza delle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro", confermando quindi la legittimità del licenziamento.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 1° luglio 2020 n. 13411

Stalking e licenziamento legittimo

Con la sentenza n. 1890/2020, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento di un dipendente responsabile di minacce e molestie nei confronti di una collega, con la quale in passato aveva avuto una relazione sentimentale. Tale condotta - protrattasi per anni - era stata accertata con sentenza del Tribunale penale di Verona.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto condivisibili le argomentazioni della Corte d'Appello di Venezia, che aveva ricondotto la vicenda ad una norma del CCNL di categoria (previsione del licenziamento "per violazioni dolose di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'azienda o a terzi") e aveva altresì ritenuto la condotta di gravità tale da rappresentare una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 28 gennaio 2020 n. 1890

Minacce verbali, licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 31155/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver minacciato di morte un superiore gerarchico.

La Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato il licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto contestato, in quanto la minaccia appariva priva di serietà.

La Cassazione ha invece affermato che:

"l'effetto della minaccia è quella della sua idoneità ad incutere timore nel soggetto passivo (...) e non di essere necessariamente prodromica e connessa all'esecuzione del fatto prospettato. Pronunciata, poi, in un ambiente lavorativo, è necessario considerare (...) l'effetto gravemente destabilizzante sull'attività aziendale, allorquando l'episodio diventa pubblico nell'ambiente lavorativo, nonchè di considerare che rappresenta

intrinsecamente una violazione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione."

Pertanto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza con rinvio ad altra sezione della Corte d'Appello.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 3 dicembre 2018 n. 31155

Diritto di satira e licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14527/2018 ha affrontato il caso di 5 lavoratori della FCA licenziati per un episodio avvenuto nello stabilimento di Pomigliano d'Arco.

Il fatto consisteva nel "suicidio" di un pupazzo raffigurante l'amministratore delegato, accompagnato dal testamento nel quale si ricordava il suicidio di due operai e la "deportazione" di numerosi altri.

La Corte d'Appello di Napoli aveva dichiarato illegittimo il licenziamento, in quanto la vicenda rientrava *"nell'esercizio del legittimo diritto di critica dei dipendenti, in quanto rispettosa dei limiti di continenza sostanziale (per la rispondenza al criterio della verità soggettiva, in considerazione della lettera lasciata da uno dei dipendenti morto suicida che riconduceva la ragione della tragica scelta alla condizione lavorativa e delle opinioni dello stesso tenore rilasciate da altra dipendente suicidatasi e di continenza formale (per l'assenza di violenza o di espressioni offensive, sconvenienti o eccedenti lo scopo della denuncia che si voleva realizzare) e trattandosi di fatti già portati all'attenzione dell'opinione pubblica"*.

La Suprema Corte ha invece cassato la sentenza di cui sopra e ha considerato legittimi i 5 licenziamenti.

In particolare, ha stabilito che *"il diritto di satira non si sottrae al limite della c.d. continenza formale (...) ossia non può essere sganciato da ogni limite di forma espositiva."* Questo per il motivo che è necessario bilanciare l'interesse della persona oggetto della satira e l'interesse contrapposto di chi ne sia l'autore, con la conseguenza che il diritto di satira non deve recare pregiudizio all'onore, alla reputazione e al decoro di chi ne è oggetto.

Pertanto, tale tesi non sembra tenere pienamente conto della realtà di forte tensione politica e sindacale presente nell'impresa presso cui è accaduto il fatto e in molte altre imprese.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 6 giugno 2018 n. 14527

2C) Fatti oggetto di contestazione - Sentenze riguardanti contestazioni per irregolarità relative ad assenze riconducibili a malattia o altre cause.

Licenziamento, utilizzo di investigatori privati per dimostrare l'insussistenza della malattia.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30547/2021, ha confermato il licenziamento di un lavoratore motivato dalla simulazione di una malattia; tale simulazione era stata rilevata per mezzo di investigatori privati, che avevano accertato lo svolgimento di attività incompatibili con la malattia.

La Suprema Corte, al riguardo, ha considerato legittimo l'uso di investigatori, in quanto il datore di lavoro ha diritto *"a procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia"*.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 28 ottobre 2021 n. 30547

Licenziamento del dipendente che utilizza un permesso di cui alla legge n. 104/1992 per svolgere attività private.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 28606/2021, ha confermato il licenziamento di un lavoratore che aveva svolto attività personali durante un giorno di permesso legge n. 104/1992.

In particolare la Suprema Corte ha confermato la propria giurisprudenza, secondo la quale tali permessi devono essere fruiti in coerenza con la loro funzione e in presenza di un nesso causale con l'attività di assistenza e che non possano essere utilizzato per esigenze diverse (qualsiasi esse siano) rispetto a quelle assistenziali.

Nel caso in esame, ha considerato incompatibile con l'espletamento di attività assistenziale l'aver trascorso gran parte del giorno di permesso nel negozio e nell'hotel della moglie, dedicando solo un'ora all'assistenza della madre.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 18 ottobre 2021 n. 28606

Malattia e attività extra-lavorativa, legittimità o meno del licenziamento.

La Corte di Cassazione, con le due sentenze n. 26709/2021 e n. 27322/2021, ha ancora affrontato due casi di lavoratori licenziati per aver svolto un'attività extra lavorativa durante un'assenza per malattia.

In entrambe le sentenze la Suprema Corte ha confermato la propria giurisprudenza, basata sul principio secondo cui il licenziamento è legittimo nel caso in cui le attività

svolte durante l'assenza per malattia provochino un prolungamento del periodo di malattia e un ritardo nel rientro al lavoro, con conseguente violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede oltreché degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

In applicazione di tale principio, la sentenza n. 26709/2021 ha stabilito la legittimità del licenziamento, mentre la n. 27322/2021 ha stabilito l'illegittimità del licenziamento; questo per il semplice motivo che i comportamenti dei due lavoratori sono stati considerati nel primo caso idonei a ritardare la guarigione e nel secondo caso no. E' da sottolineare che in entrambi i casi, le precedenti pronunce di merito si erano basate sulle risultanze mediche del consulente tecnico d'ufficio.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 1° ottobre 2021 n. 26709

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 7 ottobre 2021 n. 27322

Malattia e attività extra-lavorativa, illegittimità del licenziamento.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9647/2021, ha nuovamente affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver svolto un'attività extra lavorativa - per quanto gratuita - durante un'assenza per malattia.

Prima il Tribunale e poi la Corte d'Appello di Napoli avevano dichiarato il licenziamento illegittimo, la Suprema Corte ha a sua volta confermato la sentenza d'appello.

Ciò in quanto il lavoratore aveva presentato un certificato medico attestante una diagnosi di depressione e alla luce della patologia di natura neurologica i comportamenti ascritti al lavoratore non erano da ritenersi sintomatici di una simulazione della malattia e neppure forieri di ritardi nella guarigione. Il fatto contestato era stato pertanto ritenuto giuridicamente insussistente con conseguente diritto alla reintegra.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 13 aprile 2021 n. 9647

Licenziamento per fruizione di permessi di cui alla legge n. 104/1992 in continuità con giorni festivi

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20243/2020, ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore in stato di disabilità grave che aveva fruito dei permessi previsto dalla legge n. 104/1992 in continuità con giorni festivi.

Il licenziamento era già stato dichiarato illegittimo con conseguente diritto alla reintegra sia dal Tribunale che dalla Corte d'Appello di Brescia, in quanto il comportamento del lavoratore era stato considerato privo di connotati disciplinari. La Suprema Corte ha

confermato la sentenza d'appello enunciando il principio di diritto secondo cui tali permessi *"sono riconosciuti al lavoratore portatore di handicap in ragione della necessità di una più agevole integrazione familiare e sociale, senza che la fruizione del beneficio debba essere necessariamente diretto alle esigenze di cura"*.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 25 settembre 2020 n. 20243

Licenziamento per assenze legate alla necessità di assistere la figlia in didattica a distanza, illegittimità (legge "Fornero")

Il Tribunale di Trento, con la sentenza dell'8 settembre 2020, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per presunte assenze ingiustificate.

In particolare, la lavoratrice aveva chiesto di fruire del congedo parentale per la figlia di nove anni per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche previsto dalla normativa d'urgenza successiva all'epidemia di covid 19. Tale richiesta non era stata rinnovata alla scadenza del decreto del 9 marzo 2020 - peraltro prorogato da successivi decreti - e il datore di lavoro aveva considerato tali assenze come ingiustificate.

Il Tribunale ha ritenuto il fatto contestato come insussistente, in quanto il comportamento della lavoratrice era privo di connotati disciplinari. Infatti, la richiesta della lavoratrice di assentarsi doveva essere interpretata dal datore di lavoro secondo i principi di correttezza e buona fede contrattuale, in un'ottica di bilanciamento fra l'interesse aziendale e la situazioni di difficoltà personale della lavoratrice, che di fatto era impossibilitata a recarsi al lavoro per assistere la figlia durante la sospensione delle lezioni.

Tribunale di Trento sez. lavoro, sentenza 8 settembre 2020

Licenziamento per svolgimento di attività incompatibili con la malattia

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13980/2020, ha confermato il licenziamento di un lavoratore che durante un'assenza per malattia era andato in vacanza al mare ad agosto.

La Suprema Corte, ha ribadito la propria giurisprudenza riguardo al comportamento in periodo di malattia.

In particolare, ha confermato che le attività lavorative o extra-lavorative svolte durante la malattia rappresentano una giusta causa di licenziamento quando *"si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione"*.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 7 luglio 2020 n. 13980

Licenziamento per mancato rientro al lavoro al termine del comporta e utilizzo arbitrario delle ferie

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7566/2020, ha confermato il licenziamento di una lavoratrice che, alla scadenza del comporta per malattia, aveva continuato l'assenza imputandola a ferie senza l'assenso del datore di lavoro, in attesa della visita d'idoneità lavorativa.

La Suprema Corte ha ribadito che le ferie devono essere autorizzate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2109 codice civile e che la visita d'idoneità - prevista dall'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 - non esime il lavoratore dal presentarsi in azienda, pur potendo ottenere l'assegnazione provvisoria ad altre mansioni in attesa della visita.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 20 marzo 2020 n. 7566

Licenziamento per utilizzo irregolare dei permessi per l'assistenza a un parente disabile

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1394/2020, ha confermato la propria linea giurisprudenziale secondo cui i permessi ai sensi della legge n. 104/1992 sono riconosciuti al lavoratore in ragione e in relazione causale diretta con l'assistenza al disabile, senza che ne sia consentito l'utilizzo in funzione compensativa delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza stessa.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento del dipendente che a fronte dell'utilizzo di 4 giorni di permesso, si era recato presso il padre disabile solo per 15 minuti.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenza 22 gennaio 2020 n. 1394

2D) Fatti oggetto di contestazione - Sentenze riguardanti contestazioni per scarso rendimento.

Malattia senza superamento del periodo di comporta e licenziamento per scarso rendimento ("legge Fornero")

Con la sentenza n. 31763/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per un elevato numero di assenze (157 giorni in un periodo di 2 anni e 3 mesi) dovute a brevi malattie coincisi per il 74% dei casi in adiacenza di fine o inizio settimana e festività; il tutto con negativi riflessi sull'organizzazione aziendale.

La Corte di Cassazione ha ricondotto il licenziamento allo scarso rendimento e l'ha considerato illegittimo, seguendo la consolidata giurisprudenza (con particolare riferimento alle due sentenze della Cassazione a Sezioni Unite n. 2072/1980 e n.12568/2018) , che considera nullo per violazione dell'art. 2110 codice civile il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporta.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro sentenza 7 dicembre 2018 n. 31763.

Licenziamento per scarso rendimento, criteri di valutazione ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 17685/2018, ha confermato il licenziamento per scarso rendimento di un lavoratore, basato sul fatto che il lavoratore stesso impiegava circa 3 ore e mezza per svolgere una lavorazione che un operaio con esperienza analoga avrebbe eseguito in poco più di mezz'ora.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro sentenza 5 luglio 2018 n. 17685.

Licenziamento per scarso rendimento, assenze per malattia nei limiti del periodo di comporta (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10963/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore di un'azienda di trasporto pubblico licenziato per scarso rendimento, in seguito a numerose assenze per malattia. Tali assenze restavano nei limiti del periodo di comporta, l'azienda non contestava la veridicità dei certificati medici, ma secondo l'azienda stessa rendevano inadeguata la prestazione lavorativa "sul piano delle esigenze organizzative e produttive aziendali".

La Suprema Corte ha considerato il licenziamento illegittimo, come già dichiarato nella sentenza della Corte d'Appello di Firenze.

In particolare, La Cassazione ha ribadito che lo scarso rendimento "è caratterizzato da colpa del lavoratore (...) e può consistere nell'inadeguatezza qualitativa o quantitativa della prestazione, ma a tali fini deve tenersi conto delle sole diminuzioni di rendimento determinate da imperizia, incapacità e negligenza e non anche di quelle determinate dalle assenze per malattia e permessi."

Corte di Cassazione sez. Lavoro, sentenza 8 maggio 2018 n. 10963

Licenziamento per scarso rendimento, criteri di valutazione (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 26859/2017, ha affrontato il caso di un lavoratore delle Poste licenziato per scarso rendimento, "misurato" in base al rapporto

fra il peso della corrispondenza consegnata e le ore lavorate, in comparazione con altri lavoratori di pari mansioni.

La Suprema Corte ha confermato il licenziamento, come già aveva stabilito la corte d'appello di Milano; in particolare ha ritenuto che il ricorso del lavoratore non aveva fornito elementi adeguati per dimostrare l'erroneità o illegittimità del criterio di misurazione del rendimento.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro sentenza 14 novembre 2017 n. 26859.

Licenziamento per scarso rendimento ricondotto a precedenti sanzioni disciplinari, illegittimità (ante "legge Fornero")

Con sentenza n. 3855/2017, la Cassazione ha dichiarato illegittimo un licenziamento per "scarso rendimento", che l'impresa aveva motivato con l'elevatissimo numero di sanzioni disciplinari, 22 sanzioni comminate nell'arco di 3 anni.

La Suprema Corte ha ribadito che lo scarso rendimento è da intendersi "in termini di violazione evidente della diligente collaborazione dovuta dal dipendente ed a lui imputabile" e pertanto "non può essere di per sé dimostrato dai plurimi precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, salvo volere ammettere una indiretta sostanziale duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite".

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n.14/2/2017 n. 3855

2E) Fatti oggetto di contestazione - Sentenze riguardanti contestazioni relative a una casistica di irregolarità lavorative.

Furto di merci aziendali, licenziamento, utilizzo di strumenti di videosorveglianza (d. lgs. n. 151/2015).

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 32683/2021, ha confermato il licenziamento di un lavoratore al quale era stato contestato il furto di alcune confezioni di caffè di proprietà del bar al quale era addetto.

Il datore di lavoro aveva accertato il furto utilizzando l'impianto di videosorveglianza installato prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015; l'autorizzazione rilasciata a

suo tempo dalla DTL prevedeva che le immagini registrate non potevano essere utilizzate per eventuali accertamenti sull'obbligo di diligenza dei lavoratori né per l'adozione di provvedimenti disciplinari. Peraltro, era stata data adeguata informazione delle modalità dei controlli, nel rispetto del d.lgs. n. 196/2003 sulla tutela della privacy.

La Suprema Corte ha ritenuto che il citato atto amministrativo emanato dalla DTL prima del 2015 sia ancora valido ed efficace, ma la clausola limitativa sia inefficace in quanto contraria alla norma di legge introdotta successivamente.

Di conseguenza, le immagini della videosorveglianza sono state utilizzate correttamente dal datore di lavoro a fini disciplinari e il licenziamento è stato considerato legittimo.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9/11/2021, n. 32683

Utilizzo indebito del telepass aziendale (“legge Fornero”)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 10540/2020, ha confermato il licenziamento di un lavoratore, motivato dal reiterato utilizzo indebito ed extra lavorative del telepass aziendale.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili le argomentazioni della Corte d'Appello di Milano, che aveva considerato il fatto contestato sussistente e il licenziamento proporzionato al fatto stesso, anche in considerazione della posizione gerarchica del lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 3/6/2020, n. 10540

Valutazione dell'obbligo di fedeltà (“legge Fornero”)

La Corte di Cassazione, con le sentenze n. 26023/2019 e n. 30558/2019, ha affrontato il tema della valutazione dell'obbligo di fedeltà in capo al lavoratore dipendente, con particolare riferimento al caso in cui venga a conoscenza di irregolarità commesse da altri dipendenti.

La sentenza n. 26023/2019 riguarda la complessa vicenda di una lavoratrice di banca licenziata per giusta causa a seguito della consegna di materiale aziendale riservato all'ex direttore generale, al tempo dei fatti sottoposto a processo penale per gravi irregolarità operative. In questo caso la Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento, come già aveva stabilito la Corte d'Appello di L'Aquila.

La sentenza n. 30558/2019 riguardava invece il comportamento di un lavoratore di una ditta di autonoleggio licenziato per giusta causa a seguito della mancata segnalazione delle irregolarità di cui era a conoscenza nella procedura di aggiudicazione delle gare aventi ad oggetto la riparazione dei veicoli aziendali e per avere contribuito allo

svolgimento delle stesse e al conseguente affidamento dei lavori. Anche in questo caso la Suprema Corte ha dichiarato la legittimità del licenziamento, cassando con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che era giunta alla conclusione opposta.

Entrambe le pronunce hanno ribadito il principio di diritto secondo cui *"il lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105, ma anche da qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le sue possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima."*

Inoltre, la sentenza n. 26023/2019 ha ribadito come il rapporto fiduciario sia particolarmente intenso nel settore bancario e la condotta dei lavoratori debba essere *"valutata con particolare rigore ed a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro."*

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 15/10/2019, n. 26023

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 22/11/2019, n. 30558

Licenziamento del direttore di banca che non vigila sul suo sottoposto, valutazione della diligenza ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15168/2019, ha esaminato il caso di un direttore di filiale di banca, licenziato per omessa vigilanza su un impiegato che aveva sottratto fraudolentemente 900.000 euro.

La Corte d'Appello di Bologna aveva dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto i fatti contestati erano insussistenti o privi di rilievo disciplinare, disponendo la reintegra.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, stabilendo il principio di diritto secondo cui, fra i vari elementi per stabilire la sussistenza o meno della giusta causa di licenziamento, occorre valutare il grado di diligenza richiesto al lavoratore ai sensi dell'art. 2104 codice civile. Nel caso in esame tale valutazione deve avvenire su basi rigorose, tenendo anche conto dell'importanza e delicatezza delle funzioni attribuite al lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 4/6/2019, n. 15168

Rifiuto di svolgere l'aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30907/2018, ha affrontato il caso di un lavoratore sanzionato con 2 giorni di sospensione per non aver svolto l'aggiornamento professionale obbligatorio per svolgere le proprie mansioni, senza che fosse rilevante - secondo l'impresa - il fatto che il lavoratore fosse assente per varie ragioni.

La Suprema Corte - confermando la sentenza della Corte d'Appello di Firenze - ha annullato la sanzione in quanto illegittima, dichiarando fra l'altro che *"l'attività di aggiornamento professionale (...) rientra nel più lato concetto di attività di lavoro (...) e pertanto non potrebbe che essere svolto in orario di lavoro, spettando al datore di lavoro, laddove la contrattazione collettiva nulla disponga in merito, stabilire con quali modalità va organizzato il tempo di lavoro dedicato a tale adempimento (cfr. Cass. n. 23178/2017)*.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 30907 del 29 novembre 2018

Licenziamento per rifiuto di svolgere mansioni non corrispondenti alla qualifica, legittimità

Con sentenza n. 24118/2018, la Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per avere rifiutato di svolgere mansioni non corrispondenti a quelle previste dalla propria qualifica.

La Suprema Corte ha considerato legittimo il licenziamento, sostenendo che la lavoratrice avrebbe dovuto agire in giudizio per ottenere che le mansioni fossero ricondotte a quelle previste dalla qualifica di appartenenza. Il rifiuto delle mansioni, sempre secondo la Cassazione, può invece avvenire *"solo nel caso di totale inadempimento dell'altra parte o se l'inadempimento datoriale sia tanto grave da incidere irrimediabilmente sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo o da esporlo a responsabilità penale"*.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 24118 del 3 ottobre 2018

E' legittimo il licenziamento del dipendente responsabili di gravi irregolarità, sia pure effettuate su ordine del superiore gerarchico (ante "legge Fornero")

La vicenda giudiziaria prende avvio dal seguente contesto lavorativo. Si accerta che nella contabilità aziendale non sono registrati alcuni lavori appaltati negli anni passati e constatata l'impossibilità di una modifica in procedura, il responsabile dell'ufficio decide di "forzare" la procedura inserendo fittiziamente tali lavori ex novo come se fossero stati eseguiti all'attualità.

Tale vicenda sfocia in un'azione disciplinare contro i lavoratori coinvolti, uno di questi impugna il licenziamento e la causa di lavoro si snoda sino al giudizio in Cassazione.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23600/2018, ha dichiarato il licenziamento legittimo.

Sono da segnalare in particolare tre argomentazioni sostenute dalla Suprema Corte in ordine al venire meno del vincolo fiduciario.

- Il datore di lavoro ha legittimamente ritenuto di non potere più fare affidamento sul futuro esatto adempimento della prestazione nei confronti di chi si era posto supinamente - anche se non non intenzionalmente - in condizioni di violare in modo ripetuto i doveri di diligenza e fedeltà, forzando le procedure interne.

- Il fatto che non vi fosse una procedura alternativa che consentisse l'aggiornamento della cartografia e del patrimonio aziendale non vale a rendere automaticamente legittimo ogni possibile stratagemma utile ad aggirare le rigidità del sistema, essendo certamente ipotizzabili interventi migliorativi sulle procedure e i dipendenti dovrebbero anzi segnalazione di inefficienze o limiti del sistema stesso.

L'assenza di danni economici per l'impresa non è stata considerata un'esimente per il lavoratore che ha commesso l'irregolarità.

Corte di cassazione, sentenza 28 settembre 2018 n. 23600

Licenziamento a seguito del rifiuto del dipendente di adempiere a un trasferimento ingiustificato (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11408/2018, ha affrontato la questione del licenziamento di un lavoratore che aveva rifiutato un trasferimento irregolare. La materia è stata affrontata più volte dalla Cassazione con esiti contrastanti, a volte favorevoli al lavoratore, altre volte favorevoli all'impresa.

La presente sentenza ha seguito un orientamento intermedio ed ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo.

In particolare, la Suprema Corte ha indicato il principio di diritto al quale dovrà attenersi la successiva pronuncia d'appello.

In caso di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 codice civile, l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa. Poiché il contratto di lavoro è a prestazioni corrispettive, si applica l'art. 1460 codice civile comma 2; in base a tale norma il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede. Pertanto, il giudice di merito deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto.

Corte di Cassazione sez. Lavoro, sentenza 11 maggio 2018 n. 11408

Segnalazione da parte di un lavoratore di comportamenti scorretti di altri dipendenti (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con le due sentenze n. 8407/2018 e 8411/2018, ha affrontato la questione della segnalazione di irregolarità da parte di un lavoratore all'impresa.

Le due pronunce hanno premesse opposte e l'esito è stato consequenziale a tali premesse.

Così, la sentenza n. 8407/2018, ha dichiarato illegittimo il licenziamento di una lavoratrice che aveva segnalato ai propri superiori un furto ad opera di un'altra lavoratrice - alle dipendenze gerarchiche della dipendente poi licenziata - ai danni dell'impresa, ma che tuttavia non era intervenuta direttamente per impedirlo. Peraltro, l'impresa non aveva dato corso a provvedimenti dopo la segnalazione del furto.

Al contrario, la sentenza n. 8411/2018 ha considerato legittimo il licenziamento di una vice direttrice di una filiale di banca, che aveva compiuto numerose irregolarità operative su richiesta del direttore della filiale, senza opporsi e senza provvedere ad alcuna segnalazione ai superiori gerarchici.

La Suprema Corte, in particolare, ha evidenziato che l'obbligo di fedeltà e diligenza del lavoratore sono nei confronti dell'impresa e non del superiore gerarchico.

In entrambe le sentenze emerge quindi il dovere del lavoratore di segnalare condotte irregolari di altre dipendenti e rifiutare ordini superiori diretti a compiere attività irregolari.

Corte di Cassazione sez. lavoro, sentenze 8 aprile 2018 n. 8407e 8411

3F) Fatti oggetto di contestazione - Sentenze riguardanti contestazioni per fatti estranei al rapporto di lavoro.

Condanna penale per patteggiamento e licenziamento per giusta causa.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5897/2020, ha ribadito la propria linea giurisprudenziale in materia di licenziamento per condanna penale derivante da patteggiamento.

La Suprema Corte ha pertanto con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva patteggiato una condanna per spaccio di stupefacenti.

In particolare, la Cassazione ha dichiarato che la sentenza penale emessa a seguito di patteggiamento costituisce elemento di prova per il giudice di merito e questi, ove intenda disconoscere tale efficacia probatoria, ha il dovere di spiegare le ragioni per cui l'imputato avrebbe ammesso una sua insussistente responsabilità e per cui il giudice

penale abbia prestato fede a tale ammissione; tale sentenza può essere pertanto utilizzata come prova nel corrispondente giudizio civile.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 3 marzo 2020 n. 5897

Licenziamento a seguito di condanna antecedente all'assunzione ("legge Fornero")

Il caso di un dipendente licenziato nel 2013 a seguito di una condanna patteggiata in sede penale prima dell'assunzione, ha generato una lunghissima vicenda giudiziaria.

Dapprima, il Tribunale di Napoli (nel 2014) e poi la Corte d'Appello di Napoli (nel 2015) avevano dichiarato il licenziamento illegittimo, ma avevano riconosciuto solo la tutela monetaria. La Corte di Cassazione, con la [sentenza n. 24259/2016](#), aveva cassato con rinvio la sentenza d'appello e aveva stabilito il seguente principio di diritto:

"Condotte costituenti reato possono (...) integrare giusta causa di licenziamento sebbene realizzate prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, purché siano state giudicate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto e si rivelino (...) incompatibili con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza."

Successivamente, la Corte d'Appello di Napoli (nel 2018) dichiarava nuovamente il licenziamento illegittimo e riconosceva la reintegra.

Da ultimo, la Corte di Cassazione, con la [sentenza n. 3076/2020](#), ha di nuovo cassato anche la seconda sentenza d'appello, rinviando ancora una volta il caso alla stessa Corte d'Appello in diversa composizione. In particolare, pur condividendo che il licenziamento fosse privo di giusta causa, ha ritenuto che la sentenza d'appello non abbia valutato se il fatto addebitato, certamente sussistente nella sua materialità, presentasse o meno caratteri di illiceità ovvero se rientrasse fra le "altre ipotesi" di cui alla legge n. 300/1970 così come modificata dalla legge n. 92/2012 che giustificano soltanto una tutela indennitaria.

In dettaglio, la Suprema Corte ha indicato che *"la verifica sul carattere di illiceità non deve essere rapportata alla responsabilità disciplinare, non configurandosi un obbligo di diligenza e/o di fedeltà ex art. 2104 e 2105 c.c., ma deve essere parametrata alla rilevanza giuridica che il comportamento del soggetto può rivestire, con riguardo al disvalore sociale oggettivo del fatto commesso"*.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 29 novembre 2016 n. 24259

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 10 febbraio 2020 n. 3076

Condanna per possesso di stupefacenti, licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31531/2019, ha confermato il licenziamento di un lavoratore che in sede penale aveva patteggiato una condanna per possesso di stupefacenti.

La Suprema Corte ha ritenuto condivisibili ed esaustive le argomentazioni svolte nella sentenza della Corte d'Appello di Campobasso.

In primo luogo, ha ritenuto che la sentenza d'appello *“ha fatto corretta applicazione dei principi elaborati dalla giurisprudenza di Cassazione laddove ha affermato che, in tema di responsabilità disciplinare del lavoratore, la sentenza di patteggiamento è equiparabile ad una sentenza resa all'esito del dibattimento”*, con la conseguenza che il fatto era riconducibile alla norma del CCNL che prevedeva il licenziamento del lavoratore condannato con sentenza passata in giudicato anche in caso di condotta commessa al di fuori del rapporto di lavoro.

In secondo luogo, ha considerato avulsa dal contesto disciplinare la norma contrattuale sul recupero dei lavoratori tossicodipendenti.

In terzo luogo, ha escluso che il trasferimento disposto in attesa della sentenza non era una sanzione disciplinare e quindi non pregiudicava il successivo esercizio della potestà disciplinare che si era estrinsecata nel licenziamento.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 3 dicembre 2019, n. 31531

Condotta extra-lavorativa irrilevante ai fini del licenziamento (ante “legge Fornero”)

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 8390/2019, ha definito la lunghissima vertenza di un lavoratore di banca licenziato nel 2005 a seguito di una condanna per minacce nei confronti di una persona estranea al rapporto di lavoro.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Catania, che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra. In particolare, i giudici hanno ritenuto che *“una minaccia pronunciata fuori dall'ambiente lavorativo e nei confronti di soggetti estranei ha una valenza diversa (...) rispetto a quella nei confronti del datore di lavoro o in ambito lavorativo, perché non incide sugli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione cui è tenuto il dipendente nei confronti di un suo superiore (...) né si manifesta come una condotta gravemente lesiva delle norme dell'etica e del vivere civile tale da costituire giusta causa di licenziamento.”*

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 26 marzo 2019 n. 8390

Licenziamento e spaccio di stupefacenti

Con sentenza n. 4804/2019, la Corte di Cassazione ha confermato un licenziamento basato sulla contestazione di detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti, affermando

che tale condotta può rientrare in astratto nella nozione legale di giusta causa di licenziamento, in quanto ha rilievo penale ed è contraria alle norme dell'etica e del vivere civile.

Inoltre, ha ritenuto sufficiente il decreto di giudizio immediato emesso dal GIP; questo per il fatto che il giudice civile può autonomamente valutare ogni elemento probatorio, comprese le prove raccolte in un processo penale anche se non ancora giunto a sentenza.

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 19 febbraio 2019 n. 4804

Condotta extra-lavorativa antecedente l'assunzione (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 428/2019 ha affrontato il complesso caso di un lavoratore licenziato una prima volta nel 2006 per fatti penalmente rilevanti e riassunto a seguito di una transazione nel 2007, che stabiliva l'assenza di conseguenze dall'esito del processo penale in corso, limitatamente ai fatti già contestati in occasione del precedente licenziamento. A seguito di nuovi fatti rilevanti emersi dal processo, il lavoratore era stato licenziato una seconda volta nel 2008.

La Suprema Corte ha considerato legittimo il secondo licenziamento. In particolare, ha confermato la propria giurisprudenza secondo cui anche un fatto avvenuto prima della costituzione del rapporto di lavoro - nel caso in esame, fatti avvenuti prima dell'inizio del secondo rapporto di lavoro, instauratosi con la transazione - possono rappresentare una giusta causa di licenziamento ogniqualvolta facciano venire meno il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione sezione Lavoro, sentenza 10 gennaio 2019 n. 428

3) Sentenze riguardanti la proporzione fra fatto contestato e sanzione e riguardanti altresì la tematica del fatto materiale e del fatto giuridico alla base di un licenziamento (in relazione alla "legge Fornero" n. 92/2012 ed al "jobs act" decreto legislativo n. 23/2015).

Valutazione della gravità di un comportamento riconducibile nel CCNL a un'ipotesi di licenziamento disciplinare ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 33811/2021, ha ribadito il proprio orientamento giurisprudenziale in ordine al licenziamento per fatti previsti dal CCNL di riferimento come riconducibili alla sanzione espulsiva.

Pertanto, la Cassazione ha confermato che la tipizzazione stabilita nei CCNL non è vincolante, ma rappresenta solo la scala valoriale formulata in sede di CCNL; dopo aver accertato la sussistenza di una giusta causa di recesso il giudice dovrà poi valutare la gravità in concreto del fatto e la sua proporzione rispetto alla sanzione.

A fronte della mancata valutazione circa la gravità, la Suprema Corte ha quindi cassato la sentenza e rinviato la causa alla Corte di appello di Firenze in diversa composizione.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 12 novembre 2021 n. 33811

Falsificazione di firme, rilevanza civile e penale, valutazione della gravità ai fini del licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 26710/2021, ha confermato il licenziamento di un dipendente della Poste Italiane, al quale era stata contestata la falsificazione delle firme di due clienti, in relazione ad operazioni finanziarie.

La Suprema Corte ha ritenuto corretta la valutazione della gravità dei fatti ai fini della giusta causa di licenziamento operata dalla Corte d'Appello di Caltanissetta. In particolare laddove stabiliva che le falsificazioni ascrivibili al lavoratore erano sì irrilevanti sul piano penalistico, ma "restavano trasgressive dei doveri di correttezza inerenti all'obbligazione lavorativa e tradivano un atteggiamento spregiudicato, posto in essere in deliberata violazione delle regole che governano e strutturano il rapporto di lavoro subordinato".

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 1° ottobre 2021 n. 26710

Comportamenti puniti dal CCNL con sanzione conservativa: estensione analogica o esatta corrispondenza ("legge Fornero")

L'attuale sistema organizzativo della Corte di Cassazione prevede che alla sezione sesta siano demandate le cause su materie per le quali esiste una giurisprudenza consolidata di Cassazione; peraltro nulla esclude che i giudici di tale sezione possano dissentire dall'orientamento uniforme, rimettendo la questione a una sezione ordinaria.

Un caso del genere si è verificato in riferimento alla recente giurisprudenza sul diritto alla reintegra per il caso di licenziamento privo di giusta causa in quanto il contratto collettivo prevede il fatto contestato e stabilisce una sanzione conservativa. Numerose e recenti sentenze hanno interpretato tale norma in modo assai rigoroso, limitando la reintegra ai soli casi in cui il fatto contestato trovi esatta corrispondenza con una fattispecie tipizzata dal contratto collettivo e prevedendo la mera tutela monetaria per tutti gli altri casi.

La Corte di Cassazione VI sezione civile sottosezione lavoro, con l'ordinanza interlocutoria n. 14777/2021 ha ora messo in discussione tale orientamento restrittivo.

In particolare, l'ordinanza evidenzia l'irragionevolezza di sentenze della Suprema Corte che hanno negato la reintegra di lavoratori licenziati per comportamenti non previsti espressamente dai contratti collettivi, ma che avevano rilevanza disciplinare pari o addirittura minore di altri comportamenti puniti con sanzioni conservative.

Eguale irrragionevoli sono considerate le sentenze che hanno escluso la reintegra nei casi in cui le condotte punibili con sanzione conservativa erano descritte dai contratti collettivi attraverso clausole generali, ad esempio quelle che rimandano alla gravità o recidiva della mancanza o al grado della colpa. E' appena il caso di osservare come i CCNL del credito e pure quello delle assicurazioni prevedono proprio tale generica indicazione per applicare le sanzioni, con il risultato pratico che la norma che stabilisce la reintegra in caso di licenziamento per un fatto punito dal CCNL con una sanzione conservativa sarebbe inapplicabile a priori nei settori del credito e delle assicurazioni.

Non resta che auspicare che tale ordinanza induca a un *revirement* giurisprudenziale.

Corte di Cassazione, sez. VI civile, sottosezione lavoro, 27 maggio 2021 n. 14777

Permesso per partecipare a una riunione sindacale territoriale, utilizzo per altri scopi sindacali, licenziamento, illegittimità ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 6495/2021, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver fruito di 3 permessi sindacali di cui alla legge n. 300/1970 art. 30 - quindi finalizzati alla partecipazione a riunioni degli organi direttivi provinciali e nazionali - mentre invece aveva svolto generica attività sindacale, per la quale doveva utilizzare i permessi di cui agli art. 23 e 24 della stessa legge.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo e ha stabilito la reintegra del lavoratore; in particolare, ha considerato corretta l'elaborazione giuridica della Corte d'Appello di Campobasso, che ha valutato il licenziamento come sproporzionato e ha ricondotto la condotta del sindacalista all'assenza ingiustificata, per la quale il CCNL di settore prevede una sanzione conservativa.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 marzo 2021 n. 6495

Recesso per mancato superamento della prova - assenza di patto scritto - insussistenza del fatto materiale ("jobs act").

Il Tribunale di Napoli, con sentenza del 13 gennaio 2021, ha esaminato il caso di un lavoratore licenziato per mancato superamento del periodo di prova.

Il giudice ha accertato come non risultasse alcun patto di prova in forma scritta (come richiesto dall'art. 2096 codice civile), con la conseguenza che tale patto stabilito in forma orale era nullo. Da ciò deriva che il recesso datoriale era da intendersi come un licenziamento per giustificato motivo soggettivo basato su un fatto materiale inesistente. Pertanto, il giudice ha dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente diritto alla reintegra ai sensi del decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act".

Tribunale di Napoli, 13 gennaio 2021

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che invita un avventore a indossare la mascherina di prescritta dalle disposizioni anti Covid.

Il Tribunale di Arezzo, con sentenza del 13 gennaio 2021, ha dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore di un esercizio commerciale che aveva invitato un cliente a indossare la mascherina per avvicinarsi alla cassa.

In particolare, il Tribunale ha ritenuto che le frasi pronunciate dal lavoratore non fossero né gravi né offensive e che il danno subito dal cliente - non aveva potuto acquistare due pacchetti di sigarette - fosse insignificante, al pari di quello subito dal datore di lavoro.

Inoltre, secondo il Tribunale, il lavoratore si sarebbe limitato ad esercitare il diritto a svolgere le proprie mansioni in condizioni di sicurezza.

Tribunale di Arezzo, 13 gennaio 2021

Comportamenti puniti dal CCNL con sanzione conservativa; preclusione all'estensione; esatta corrispondenza ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con le sentenze n. 15227/2020, n. 12841/2020 e n. 8621/2020, ha ribadito la propria giurisprudenza in tema di licenziamenti e condotte punite dai contratti collettivi con una sanzione conservativa.

Sentenza n. 15227/2020.

Riguarda il caso di una lavoratrice di un Comune (pubblico impiego privatizzato) licenziata per la calunnia commessa nei confronti del comandante della polizia municipale, ingiustamente accusato di violenza sessuale.

Dapprima, la Corte d'Appello di L'Aquila dichiarava il licenziamento legittimo.

Successivamente, la Suprema Corte ha accertato come il contratto collettivo preveda espressamente il caso di "comportamenti calunniosi nei confronti di altri dipendenti", stabilendo la sanzione massima della sospensione dal servizio per 10 giorni.

Nel caso in esame è di tutta evidenza come vi sia un'esatta corrispondenza fra la norma contrattuale che stabilisce una sanzione conservativa e il comportamento del lavoratore. Pertanto, la Cassazione ha confermato che, sia nel lavoro privato che nel pubblico impiego privatizzato, *"il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti"*, con conseguente illegittimità del licenziamento.

Sentenza n. 12841/2020.

Riguarda il caso di un lavoratore licenziato dopo essere stato sorpreso a fumare in un locale aziendale senza rischi di danni né a persone né a macchinari o merci.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra - confermando la sentenza della Corte d'Appello di Genova - in quanto il contratto collettivo prevede il licenziamento solo nei casi in cui il lavoratore sia trovato a fumare dove può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, mentre prevede una sanzione conservativa per la violazione del mero divieto di fumare.

Nel caso in esame è di tutta evidenza come vi sia un'esatta corrispondenza fra la norma contrattuale che stabilisce una sanzione conservativa e il comportamento del lavoratore, con conseguente illegittimità del licenziamento.

Sentenza n. 8621/2020.

Riguarda invece il caso di un lavoratore licenziato per non aver segnalato al datore di lavoro la sistematica manomissione dei dispositivi di sicurezza da parte dei sottoposti.

La Corte d'Appello di Roma aveva ritenuto il licenziamento legittimo; il lavoratore aveva ricorso per Cassazione sostenendo che la condotta contestata fosse riconducibile alla norma del CCNL che stabiliva una sanzione conservativa per il caso di mancata informazione al superiore di guasti o irregolarità di funzionamento dei macchinari.

La Suprema Corte ha confermato la legittimità del licenziamento. In particolare, ha ribadito che nel caso in cui il contratto collettivo ricolleggi a un determinato comportamento solamente una sanzione conservativa, il giudice è vincolato dal contratto, trattandosi di una condizione di favore per il lavoratore; tuttavia, il giudice non può attuare un'interpretazione estensiva di tali norme a comportamenti non previsti dal contratto medesimo.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 16 luglio 2020 n. 15227

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 26 giugno 2020 n. 12481

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 7 maggio 2020 n. 8621

Mancanza di proporzione fra fatto contestato e licenziamento, illegittimità, tutela monetaria ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza n. 459/2020, ha affrontato il caso di un responsabile di cantiere licenziato per la mancata segnalazione ai superiori gerarchici di talune difformità di opere edilizie.

La Corte d'Appello ha riscontrato che solo alcuni dei fatti contestati erano ascrivibili al lavoratore; inoltre ha accertato la tenuità oggettiva degli addebiti, l'assenza di un danno economico per l'impresa, la mancanza di dolo e l'assenza di precedenti disciplinari.

Tuttavia, la Corte ha comunque osservato come alcuni dei fatti fossero accertati nella loro esistenza e avessero una rilevanza disciplinare, senza apparire riconducibili a condotte punite con una sanzione conservativa dal contratto collettivo di riferimento.

In conclusione, i giudici hanno dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato, ma hanno disposto soltanto la tutela monetaria, riconoscendo al lavoratore un indennizzo pari a 18 mensilità.

Corte d'Appello di Milano, sez. lavoro, 23 giugno 2020 n. 459

Presunte irregolarità durante un'assenza per malattia, insussistenza dei fatti contestati in quanto privi d'illiceità, reintegra ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11702/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato a seguito di una contestazione circa una generica collaborazione all'attività commerciale della moglie durante il periodo di malattia.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo e disposto la reintegra sul posto di lavoro, confermato la sentenza della Corte d'Appello di Napoli.

In particolare, la Cassazione ha ribadito la propria giurisprudenza che in caso di assenza per malattia attribuisce rilevanza disciplinare all'ipotesi di simulazione della malattia e anche all'ipotesi in cui la guarigione del lavoratore ammalato sia messa in pericolo dal comportamento imprudente dello stesso. Nel caso in esame, la Corte d'Appello aveva escluso entrambe le circostanze, considerando pertanto il fatto contestato come insussistente per mancanza d'illiceità.

Quale ulteriore conseguenza, la sentenza di Cassazione ha confermato la reintegra del lavoratore.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 17 giugno 2020 n. 11702

Mancanza di proporzione fra fatto contestato e licenziamento, illegittimità, tutela monetaria ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato illegittimo il licenziamento del responsabile dell'ufficio contabilità di una fondazione, licenziamento motivato dall'aver imputato al bilancio preconsuntivo dell'anno 2014 un rilevante numero di fatture riferite ad esercizi sociali precedenti.

I giudici d'appello avevano riscontrato che nonostante i fatti contestati il bilancio era comunque veritiero - lo scostamento era dell'1% - e non si era verificato un danno economico per la fondazione.

Di conseguenza avevano ritenuto il licenziamento privo di giusta causa in quanto sproporzionato. E alla luce di un'interpretazione costituzionalmente orientata della legge del 2012, aveva anche disposto la reintegra, ritenendola applicabile anche nel caso in cui il contratto collettivo prevedesse non una casistica di comportamenti ma solo una norma generale o di chiusura nella quale il comportamento contestato potesse essere incasellato.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11701/2020, ha invece seguito la lettura più rigorosa e ormai consolidata della legge n. 92/2012. In particolare, ha ribadito che la reintegra spetta - fra i vari casi - nell'ipotesi in cui i fatti contestati siano specificamente contemplati nel contratto collettivo e che ad essi corrisponda una sanzione conservativa; al di fuori di tale caso la sproporzione tra la condotta e licenziamento rientra nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa, per le quali è prevista la sola tutela monetaria.

In conclusione, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Roma, rinviando la causa ad altra sezione che dovrà attenersi al principio di diritto enunciato dalla pronuncia della Cassazione.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 17 giugno 2020 n. 11701

Licenziamento basato su accertamenti svolti da un investigatore privato risultati inattendibili, insussistenza del fatto ("legge Fornero")

Il Tribunale di Bologna, con sentenza n. 167/2020, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per utilizzo indebito dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, a seguito degli accertamenti svolti da un investigatore privato.

Il Tribunale ha ritenuto poco attendibili tali accertamenti, svolti con modalità non allineate alle pratiche in uso nel settore. Infatti, le indagini erano svolte da un solo investigatore che non era in grado di sorvegliare i due ingressi dell'abitazione della lavoratrice e che si appostava anche per 12 ore consecutive al giorno, con inevitabili momenti di distrazione.

Il giudice ha pertanto considerato il fatto contestato come non provato e come tale insussistente, con conseguente illegittimità del licenziamento e diritto alla reintegra.

Tribunale di Bologna, sez. lavoro, 17 marzo 2020 n. 167

Licenziamento per mancato superamento del patto di prova e nullità del patto medesimo (ante “legge Fornero”)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6633/2020, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per il mancato superamento del patto di prova.

La Corte d’Appello di Venezia aveva accertato che la lavoratrice aveva svolto le stesse mansioni per la stessa impresa (portalettere per le Poste Italiane) in tre precedenti contratti a termine, superando ogni volta il periodo di prova. Pertanto, la sentenza d’appello aveva dichiarato nullo il patto di prova con la conseguente illegittimità del licenziamento in quanto privo di giusta causa.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza d’appello, considerando altresì irrilevante il fatto che le stesse mansioni svolte in due province diverse (Lecce e Belluno).

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 marzo 2020 n. 6633

Licenziamento per una pluralità di fatti contestati, valutazione dei singoli fatti o del loro complesso (“legge Fornero”)

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 113/2020, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato a seguito di una contestazione che indicava una pluralità di fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare, uno solo dei quali - l’affermazione che il presidente della cooperativa si era appropriato di 36.000 euro - era stata considerata sufficiente per giustificare il licenziamento.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento legittimo, confermando la sentenza dalla Corte d’Appello di Milano; infatti, ha ritenuto che ciascuno degli episodi contestati, anche considerato autonomamente, costituisce base idonea per giustificare il licenziamento; spetta invece al lavoratore provare che i fatti contestati debbano essere presi in considerazione congiuntamente, nella loro gravità complessiva, per costituire una condotta che sia una giusta causa di licenziamento.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 7 gennaio 2020 n. 113

Licenziamento per un fatto privo di rilevanza disciplinare, illegittimità e diritto alla reintegra (“jobs act”)

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 3002/2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver dato del "ladro" al datore di lavoro durante un diverbio.

Il Tribunale ha verificato che il fatto era realmente accaduto; tuttavia, ha anche accertato come in precedenza si fossero verificati numerosi inadempimenti nel pagamento delle retribuzioni, a fronte dei quali aveva anche richiesto un intervento sindacale. L'episodio contestato era avvenuto proprio in occasione della consegna di una busta paga mancante di una parte della retribuzione.

Pertanto, il Tribunale ha considerato il licenziamento illegittimo in quanto il fatto contestato era irrilevante sotto il profilo disciplinare e come tale insussistente, con conseguente diritto alla reintegra anche in applicazione del regime di applicazione del decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act", in linea con quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 12174/2019.

Tribunale di Milano, sez. lavoro, 30 dicembre 2019 n. 3002

Licenziamento per litigio e passaggio a vie di fatto, sproporzione, illegittimità, tutela risarcitoria ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 29090/2019, ha affrontato il caso di un quadro direttivo licenziato per un comportamento qualificato nella contestazione come rissa.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, ma ha riconosciuto soltanto la tutela risarcitoria - pari a 24 mensilità - come già deciso dalla Corte d'Appello di L'Aquila.

In particolare, la sentenza ha escluso che si sia verificata una rissa - sanzionata dal CCNL con il licenziamento - ma piuttosto un litigio sfociato in vie di fatto, in considerazione della breve durata, della cessazione del diverbio dopo l'intervento di una sola persona e dell'assenza di colpi violenti. La sentenza ha quindi considerato sproporzionato il licenziamento, ma non ha rinvenuto una norma del CCNL che inquadrasse l'episodio e stabilisse una corrispondente sanzione conservativa.

In conclusione, la Suprema Corte ha considerato il licenziamento privo di giusta causa, ma ha attribuito soltanto il risarcimento e non la reintegra.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 11 novembre 2019 n. 29090

Licenziamento di una guardia giurata che dormiva in servizio, previsioni sanzionatorie del CCNL, illegittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 25573/2019, ha affrontato il caso di una guardia giurata licenziata perché assente dal posto di servizio, in quanto sorpresa a dormire in un locale adiacente.

La Suprema Corte ha dichiarato il licenziamento illegittimo, con conseguente diritto alla reintegra, condividendo le argomentazioni della sentenza della Corte d'Appello di Venezia.

In particolare, quest'ultima aveva osservato come il CCNL di riferimento prevedesse il licenziamento in caso di abbandono del posto di servizio, mentre gli accertamenti processuali avevano escluso tale circostanza. Inoltre, erano emerse altre circostanze tali da indurre a ritenere comunque sproporzionato il licenziamento. Pertanto, la Corte d'Appello aveva ricondotto il caso della guardia che si addormenta in servizio, caso sanzionato dal CCNL con la sospensione da uno a sei giorni.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 10 ottobre 2019 n. 25573

Licenziamento per aver zittito il datore di lavoro con espressioni volgari, illegittimità (ante "legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 21549/2019, ha chiuso la lunghissima vicenda processuale di un lavoratore licenziato perché durante un diverbio originato dal mancato pagamento del salario aveva zittito il presidente della cooperativa con espressioni volgari in dialetto.

Tale licenziamento era stato dichiarato illegittimo dal Tribunale di Palmi; la Corte d'Appello di Reggio Calabria lo aveva invece dichiarato legittimo; la Corte di Cassazione (sentenza n. 6165/2016) aveva cassato con rinvio tale pronuncia; la Corte d'Appello di Catanzaro - in linea con i principi indicati dalla Suprema Corte - ne aveva invece stabilito l'illegittimità; la cooperativa aveva ulteriormente presentato ricorso in Cassazione.

Ora la Suprema Corte ha definitivamente dichiarato sproporzionato e illegittimo il licenziamento in questione, ritenendo che la Corte d'Appello di Catanzaro abbia seguito correttamente i principi di diritto indicati sentenza n. del 2016 - in particolare *"la pronuncia di espressioni sconvenienti non seguita dal passaggio a vie di fatto non realizza la fattispecie disciplinare di cui al CCNL applicato in azienda, del diverbio litigioso o oltraggioso seguito da via di fatto"*.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 21 agosto 2019 n. 21549

Licenziamento per presunte false accuse al datore di lavoro, insussistenza del fatto ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 18410/2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per una denuncia nei confronti del legale rappresentante della società datrice di lavoro, considerata calunniosa dalla società stessa.

L'antefatto era un'ordinanza cautelare del tribunale che dichiarava illegittima l'assegnazione della lavoratrice alle mansioni di pulizia dei bagni, a causa di un'allergia

ai prodotti chimici utilizzati. La lavoratrice aveva denunciato l'impresa per la dolosa inadempienza a tale ordinanza; secondo l'impresa, la lavoratrice era consapevole della infondatezza delle accuse, poiché il provvedimento non era stato notificato all'impresa stessa.

Il Tribunale e poi la Corte d'Appello di Venezia avevano dichiarato illegittimo il licenziamento e disposto la reintegra, in quanto il fatto contestato non sussisteva: non c'era alcuna prova della falsità delle accuse, anzi era stato accertato come la società avesse presentato ricorso contro l'ordinanza che quindi era perfettamente conosciuta.

La Corte di Cassazione ha confermato tale sentenza, riconoscendo l'insussistenza del fatto contestato.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 luglio 2019 n. 18410

Licenziamento, insussistenza dei fatti contestati per temporanea incapacità di intendere e di volere ("legge Fornero")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 28 giugno 2019, ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver dato in escandescenze contro i colleghi di lavoro.

I giudici d'appello hanno confermato la sentenza del Tribunale di Milano ed hanno dichiarato il licenziamento illegittimo, per insussistenza del fatto contestato.

In particolare, la sentenza della Corte d'Appello ha ritenuto - sulla base della perizia psichiatrica redatta dal consulente tecnico d'ufficio - che la lavoratrice al momento dei fatti fosse incapace d'intendere e di volere; la lavoratrice stessa non è imputabile delle condotte che le sono state addebitate e pertanto il licenziamento è illegittimo per insussistenza del fatto contestato, con conseguente diritto alla reintegra.

Corte d'Appello di Milano, 28 giugno 2019

Il licenziamento per recidiva non preclude al giudice la valutazione della gravità dei singoli episodi (ante "legge Fornero").

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15566/2019, ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato applicando in modo automatico la previsione della recidiva stabilita dal contratto collettivo di settore.

La Corte d'Appello di Bari aveva dichiarato il licenziamento illegittimo, ma la Suprema Corte ha cassato tale sentenza, osservando che non era stata valutata la gravità della condotta contestata in occasione del licenziamento e delle precedenti condotte colpite da sanzioni conservative; tale valutazione è invece sempre necessaria al fine di stabilire l'esistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, senza che sia consentito alcun automatismo, neppure se previsto dal contratto collettivo.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 10 giugno 2019 n. 15566**Comportamenti puniti dal CCNL con sanzione conservativa e non con licenziamento ("legge Fornero")**

Cassazione n. 12365/2019

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato perché era stato sorpreso addormentato durante il lavoro. Dapprima il Tribunale di Gorizia e poi la Corte d'Appello di Trieste avevano dichiarato il licenziamento illegittimo con conseguente reintegra, considerando il fatto contestato equivalente all'allontanamento dal servizio che il CCNL di settore puniva con una sanzione conservativa.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello: in particolare, ha stabilito che solo nel caso in cui il fatto contestato sia espressamente previsto dal CCNL come punibile con una sanzione conservativa, il licenziamento sarà illegittimo e meritevole della reintegra. Ma ha escluso che le condotte punite da contratto con una sanzione conservativa possano essere individuate in via analogica da quelle indicate nel contratto stesso.

Cassazione n. 14500/2019

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver effettuato due telefonate di contenuto erotico in presenza di una collega di lavoro.

La Corte d'Appello di Milano aveva dichiarato il licenziamento illegittimo, in quanto il fatto contestato non integrava una giusta causa; tuttavia non aveva disposto la reintegra ma solo la tutela indennitaria. Questo per il motivo che il fatto contestato sussisteva (era materialmente avvenuto ed aveva valenza disciplinare) e non rientrava fra quelli per cui il CCNL di settore prevedeva una sanzione conservativa.

La Cassazione ha confermato la sentenza d'appello, seguendo la giurisprudenza richiamata anche dalla presedente sentenza: solo nel caso in cui il fatto contestato sia espressamente previsto dal CCNL come punibile con una sanzione conservativa, il licenziamento sarà illegittimo e meritevole della reintegra, mentre negli altri casi spetta solo l'indennizzo monetario.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 28 maggio 2019 n. 14500**Corte di Cassazione, sez. lavoro, 9 maggio 2019 n. 12365****Licenziamento per un fatto sussistente ma non illecito, reintegra ("legge Fornero")**

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver lanciato un pezzo di legno contro un collega di lavoro, senza colpirlo. Il Tribunale di Siena e la Corte d'Appello di Firenze dichiaravano il licenziamento illegittimo e disponevano la

reintegra del lavoratore, in quanto equiparavano al fatto materialmente insussistente (previsto dalla legge) il fatto sussistente ma privo del carattere della illiceità, non essendovi alcuna prova dell'intento di colpire il collega di lavoro piuttosto che di lanciarlo contro il muro con un gesto di stizza.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello, in base alla consolidata giurisprudenza in materia di fatto contestato insussistente.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 23 maggio 2019 n. 14054

Mancata valutazione delle previsioni del CCNL circa i comportamenti puniti con sanzione conservativa piuttosto che con licenziamento ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione ha affrontato il caso di una lavoratrice licenziata per aver utilizzato la fidelity card riservata ai dipendenti, per l'acquisto di alcuni prodotti destinati alla madre, licenziamento considerato legittimo dal Tribunale e dalla Corte d'Appello di Roma.

La lavoratrice ha fatto ricorso per Cassazione, sostenendo - fra l'altro - che i giudici avevano omesso di effettuare la comparazione tra il fatto contestato e le previsioni del contratto collettivo, che riservavano il licenziamento solamente ad ipotesi di ben maggiore intenzionalità ed offensività, integranti ipotesi di reato.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza d'appello, confermando la propria giurisprudenza, secondo cui le tipizzazioni delle fattispecie previste dal contratto collettivo per individuare i comportamenti costituenti giusta causa di licenziamento non sono vincolanti per il giudice, ma la scala valoriale formulata in tale contratto deve costituire uno dei parametri per valutare la presenza o meno di una giusta causa e questo anche nel caso di assenza di una previsione specifica del fatto contestato.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 23 maggio 2019 n. 14063

Solo tutela indennitaria se il licenziamento disciplinare rappresenta una risposta sproporzionata rispetto alla mancanza ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12786/2019 ha affrontato il caso di un lavoratore - guardia giurata - che nel corso di una telefonata ad un ufficio della società di cui era dipendente, aveva usato espressioni volgari e offensive nei confronti dell'azienda. La Corte d'Appello di Roma aveva dichiarato il licenziamento illegittimo in quanto sproporzionato e disposto la reintegra.

La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza, sulla base di una giurisprudenza che si è progressivamente consolidata sull'argomento della proporzione fra fatto contestato e licenziamento.

La Corte di Cassazione ha confermato l'esclusione della giusta causa di licenziamento può derivare dalla mancanza di proporzione fra fatto contestato e sanzione espulsiva, con conseguente illegittimità del licenziamento stesso. Ma ha altresì dichiarato che la reintegra spetta solo nei due casi d'insussistenza del fatto contestato o di previsione nei contratti collettivi di una sanzione conservativa. Nelle altre ipotesi - quale il difetto di proporzionalità - spetta solo la tutela risarcitoria.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 14 maggio 2019 n. 12786

Licenziamento, irrilevanza giuridica e disciplinare del fatto contestato, insussistenza ("jobs act")

La giurisprudenza di merito e di Cassazione riguardo ai licenziamenti disciplinari intimati ai sensi della legge "Fornero" n. 92/2012 è da tempo consolidata nel considerare spettante la reintegra sul posto di lavoro nel caso in cui i fatti contestati siano insussistenti, intendendo come tali anche i fatti materialmente accaduti, ma privi di valenza giuridica e disciplinare.

Il decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act" ha cercato di aggirare la giurisprudenza limitando la reintegra - oltre ai licenziamenti discriminatori - ai soli casi d'insussistenza del fatto contestato inteso come fatto materiale ed escludendo qualunque valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

La Corte di Cassazione ha ora affrontato il caso di una lavoratrice licenziata ai sensi del "jobs act" per essersi allontanata dal posto di lavoro: nel caso concreto, la Suprema Corte ha confermato che la linea giurisprudenziale elaborata in relazione alla "legge Fornero" resta valida anche in relazione al "jobs act" e ha fissato il principio di diritto per cui *"l'irrilevanza giuridica del fatto, pur materialmente verificatosi, determina la sua insussistenza anche ai fini e per gli effetti previsti dal decreto legislativo n. 23/2015"*, con conseguente diritto del lavoratore alla reintegra.

È di tutta evidenza come tale sentenza ponga un argine alle tesi più estreme che si voleva portare avanti con il "jobs act", con l'intenzione di escludere la reintegra anche per licenziamenti motivati da fatti reali ma del tutto irrilevanti e pretestuosi.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 8 maggio 2019 n. 12174

Licenziamento: mancanza della prova dei fatti contestati, insussistenza ("jobs act")

La Corte d'Appello di Roma, con la sentenza n. 877 del 9 aprile 2019, ha affrontato il caso di un corriere licenziato a seguito della presunta sottrazione di due plichi di buoni pasto; tuttavia i due plichi risultavano ritirati dalle ditte destinatarie con firma di ricevuta e senza contestazione di manomissione.

I giudici hanno pertanto considerato il fatto contestato come insussistente in quanto il datore di lavoro non ha fornito alcuna prova al riguardo; hanno altresì dichiarato che la

norma del decreto legislativo n. 23/2015, che prevede la reintegrazione del lavoratore licenziato nel caso in cui sia direttamente provata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale non modifica la regola generale che pone a carico del datore di lavoro la prova del motivo del licenziamento.

La sentenza ha pertanto dichiarato il licenziamento illegittimo e ha disposto la reintegra del lavoratore.

Corte d'Appello di Roma, 9 aprile 2019

Sanzione disciplinare conservativa, sproporzione rispetto ai fatti contestati

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3896/2019 ha affrontato il caso di alcuni lavoratori del trasporto pubblico che erano stati sanzionati con 5 giorni di sospensione dal servizio per non aver effettuato in una giornata lavorativa il servizio di controllo e strappo dei biglietti; tale fatto era avvenuto nell'ambito di un conflitto sindacale particolarmente aspro.

Il Tribunale di Como aveva considerato la sanzione sproporzionata e l'aveva pertanto ridotta. La Corte d'Appello di Milano, concordava sulla sproporzione, ma disponeva invece l'annullamento delle sanzioni in quanto esula dai poteri del giudice procedere ad una riduzione.

La Suprema Corte ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di Milano, stabilendo che il potere di infliggere sanzioni disciplinari e di proporzionarne la gravità rientra nel potere di organizzazione dell'impresa e quindi è riservato esclusivamente all'impresa stessa; ne consegue che il giudice, chiamato a decidere circa la legittimità di una sanzione non può rideterminare la sanzione stessa, ma può solo annullarla o confermarla.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 11 febbraio 2019 n. 3896

Licenziamento per aver lavorato durante la malattia, fatto privo di rilevanza giuridica ("legge Fornero")

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 3655/2019 ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per giusta causa, in quanto era stato visto al lavoro per 2 ore presso la pizzeria della moglie durante un'assenza per malattia.

La giurisprudenza in argomento appare altalenante, ma la pronuncia è interessante in quanto la Suprema Corte ha fatto riferimento al principio dell'irrilevanza giuridica ed ha pertanto considerato il fatto contestato come insussistente, sulla scia di un'ormai copiosa giurisprudenza. Di conseguenza, ha confermato la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila, che aveva dichiarato il licenziamento illegittimo con diritto alla reintegra.

Corte di Cassazione, sez. lavoro, 7 febbraio 2019 n. 3655

Licenziamento: mancanza della prova dei fatti contestati, insussistenza ("jobs act")

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 10 gennaio 2019, ha stabilito l'illegittimità di un licenziamento per giusta causa, riguardante un presunto furto di cuffiette audio da un'autovettura presente nell'autolavaggio presso cui era addetto il lavoratore.

Questi aveva fornito una diversa versione dei fatti che escludeva che il furto fosse mai avvenuto; il datore di lavoro era rimasto contumace in tribunale e la sentenza di primo grado aveva disposto la reintegra in quanto mancava la prova dei fatti contestati, che quindi erano da considerarsi insussistenti.

La Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza del tribunale, evidenziando che l'onere della prova dei fatti contestati grava comunque sul datore di lavoro e nel caso in esame tale prova era mancata.

Corte d'Appello di Milano, 10 gennaio 2019