

## Il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e recesso

In materia di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, un tema di estrema importanza costantemente oggetto di approfondimento da parte della giurisprudenza, soprattutto di legittimità, è rappresentato dal giudizio di proporzionalità tra il fatto addebitato al lavoratore e la sanzione inflitta dal datore di lavoro, che costituisce un presupposto fondamentale per l'accertamento della sussistenza della giusta causa.

Di recente, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 14586 del 22 giugno 2009, si è nuovamente preoccupata di puntualizzare il contenuto ed i precisi contorni della valutazione sottesa a tale giudizio che il giudice di merito è chiamato ad effettuare, esaminando il caso di un licenziamento intimato dal datore di lavoro ad un dipendente che aveva abbandonato, per un brevissimo lasso di tempo, il proprio posto di lavoro. Detto licenziamento era stato ritenuto legittimo dalla Corte di Appello in ragione del fatto che la condotta del lavoratore aveva determinato il blocco delle macchine e l'abbandono del posto di lavoro di cui lo stesso aveva la responsabilità e che tale episodio risultava di maggiore gravità per essersi verificato in orario notturno, nel quale minori erano i controlli dei superiori, senza che potessero assumere rilievo, in senso contrario, la lunga carriera lavorativa del dipendente, l'assenza di precedenti sanzioni, la mancanza di alcun danno alla produzione o la previsione di una lieve sanzione da parte del contratto collettivo di categoria.

Il Supremo Collegio ha ritenuto di dover accogliere il ricorso proposto dal lavoratore che aveva censurato la pronuncia della Corte di Appello, lamentando, tra l'altro, la mancanza da parte del giudice di merito di una lettura sistematica delle disposizioni contrattuali, nonché di una valutazione concreta e complessiva dei fatti, sia sotto il profilo soggettivo che oggettivo, per aver omesso di vagliare circostanze quali la lunga durata del rapporto di lavoro e l'assenza di recidiva. Ne consegue che l'inadempimento idoneo a giustificare il licenziamento per giusta causa va individuato in ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, sicché quel che è veramente decisivo, ai fini della valutazione della proporzionalità fra addebito e sanzione, è l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità ed il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza

dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, secondo i canoni di buona fede e correttezza. Ciò comporta che la proporzionalità della sanzione non può essere valutata solo in conformità alla funzione dissuasiva che questa sia destinata ad esercitare sul comportamento degli altri dipendenti, in quanto il principio di proporzionalità tra l'illecito e la sanzione implica un giudizio di adeguatezza soggettivo, ovvero calibrato sulla gravità della colpa e sull'intensità della violazione della buona fede contrattuale che esprimano i fatti contestati, alla luce di ogni circostanza utile (in termini soggettivi ed oggettivi) ad apprezzarne l'effettivo disvalore ai fini della prosecuzione del rapporto contrattuale.

Alla stregua di tale impostazione, la Cassazione ha sottolineato come al giudice di merito spetti valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un utile prosecuzione del rapporto di lavoro. All'uopo, dovrà assegnarsi rilievo, oltreché alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, anche ad una serie di elementi parimenti essenziali, quali l'intensità dell'elemento intenzionale, il grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, le precedenti modalità di attuazione del rapporto e, segnatamente, la sua durata e l'assenza di precedenti sanzioni, la particolare natura e tipologia del rapporto stesso. In sostanza il giudice di merito che sia chiamato a valutare la congruità della sanzione (espulsiva) comminata al lavoratore, nel compito fondamentale di cogliere l'effettivo disvalore del comportamento a questi addebitato, deve operare una valutazione globale e non parcellizzata della vicenda processuale non astratta e nella quale particolare rilievo assume anche la condotta tenuta dal lavoratore durante il rapporto di lavoro.

Nel caso giunto all'attenzione dei giudici di legittimità, la Corte di merito, peraltro, non aveva neppure proceduto ad una ricostruzione puntuale dei fatti, avendo omesso di verificare se si fosse trattato, in realtà, di un momentaneo allontanamento dalla postazione lavorativa da parte del dipendente, piuttosto che di un vero e proprio abbandono del posto di lavoro, considerata la permanenza del medesimo negli stessi locali aziendali a breve distanza dalla postazione di lavoro e per un breve arco di tempo, nonché

l'assenza di danni per l'attività produttiva. Nel pervenire a tale statuizione, il Supremo Collegio, di fatto, conferma *in toto* il proprio orientamento ormai costante che ha consentito di fissare alcuni punti fermi in tema di valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, i quali possono sintetizzarsi innanzitutto nel principio della irrilevanza del danno economico, secondo cui cioè, ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento, non rileva l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale a carico del datore di lavoro, per cui tale circostanza non è elemento decisivo per escludere il venir meno del rapporto di fiducia; ciò che rileva, invece, è la idoneità della condotta tenuta dal lavoratore a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti.

Vanno poi considerati, anche i comportamenti tenuti dal lavoratore anteriormente a quello oggetto di contestazione, i quali, se disciplinatamente rilevanti, anche quando non seguiti dall'irrogazione di una sanzione, conservano il loro carattere illecito, con la conseguenza che gli stessi possono essere richiamati e valutati dal datore di lavoro, in occasione di una ulteriore mancanza, ai fini del licenziamento del lavoratore.

Per converso, è evidente che, al fine di escludere la sussistenza dei presupposti per una legittima irrogazione della sanzione disciplinare estintiva del rapporto di lavoro, possa assumere rilevanza anche l'assenza di precedenti comportamenti sanzionabili. Ai fini della valutazione della gravità del comportamento del lavoratore in relazione alla sussistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, la giurisprudenza unanime attribuisce rilevanza anche ad un altro elemento, ovvero quello "psicologico", riferito in particolare al carattere di intenzionalità della condotta del dipendente, tale per cui possa ravvisarsi una lesione del rapporto fiduciario.

Altra questione di rilievo, sotto il profilo applicativo, è quella della

rilevanza, o meno, delle reazioni assunte in precedenza dal datore di lavoro in presenza di casi di inadempimento da parte di suoi dipendenti analoghi a quello contestato al lavoratore. Ebbene, a tale questione la giurisprudenza della Suprema Corte ha fornito una risposta negativa, statuendo che, ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, la gravità dell'inadempimento del lavoratore va valutata in relazione all'idoneità del comportamento del lavoratore stesso ad arrecare pregiudizio all'interesse del datore di lavoro, senza poter essere esclusa dall'eventuale atteggiamento di tolleranza tenuto in precedenza dal datore di lavoro rispetto ad analoghe mancanze dello stesso o di altro dipendente. Difatti, in proposito non può trascurarsi né il presumibile progressivo abbassamento del limite entro il quale il datore di lavoro può essere indotto a tollerare la ripetizione di condotte antigiuridiche dei propri dipendenti, le quali lo legittimerebbero a recedere dal contratto, né la circostanza che la mancata reazione alle prime infrazioni ben può essere giustificata, nel caso in cui l'azienda abbia una struttura organizzativa complessa, dalla diversità di competenze degli organi e uffici preposti all'accertamento e alla valutazione delle varie mancanze.

Più specificatamente, si è rimarcato che la tolleranza, da parte del datore di lavoro, di precedenti mancanze, dello stesso o di altro lavoratore, non implica acquiescenza preclusiva della possibilità di un licenziamento per un'eguale infrazione successiva, atteso anche il presumibile progressivo abbassamento del limite entro il quale lo stesso può essere indotto a tollerare la ripetizione di condotte antigiuridiche dei propri dipendenti, che lo legittimerebbero a recedere dal contratto e, tenuto conto altresì che la mancata reazione alle prime infrazioni può essere giustificata, nel caso in cui l'azienda abbia una struttura organizzativa complessa, dalla diversità di competenze degli organi e uffici preposti all'accertamento e alla valutazione delle varie mancanze.

Antonio De Simone



**L'EDITRICE**  
 Industria Grafica Editoriale  
 offset & digitale

Sede legale e stabilimento: Zona ASI - S.S. 16 Km. 684 - 71122 Foggia  
 Tel. 0881.310663-4 Fax 0881.310665  
 E-mail: [offset@leditrice.it](mailto:offset@leditrice.it) - Part. Iva 03274390719