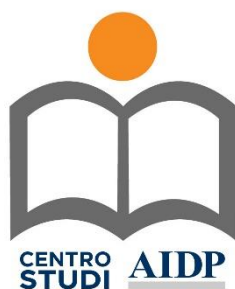


Il licenziamento per giusta causa per un dipendente che dorme in servizio.

CENTRO STUDI

Circolare n. 03 del 2017



Carissimi amici e amiche,

Con moltissimo piacere a stretto giro, come si suol dire, vi presentiamo il commento ad una sentenza che sta facendo molto scalpore mediatico e ve lo proponiamo attraverso le parole di una persona che “ha vissuto la vicenda”. Ringraziamo Marco Micaroni per il contributo, e la velocità, che ci ha voluto offrire. Il suo commento frutto di conoscenza e competenza è di una puntualità straordinaria e parla da sé, e rappresenta un elemento di forte riflessione per tutti coloro che si occupa di gestione del personale (e non solo per i giuslavoristi).

*David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

Cassazione n.14192 del 7 giugno 2017: Il licenziamento per giusta causa Marco Micaroni Referente Centro Studi per il Gruppo Lazio.

Un forte rilievo è stato dato dalla stampa alla sentenza di Cassazione n.14192 del 7 giugno 2017.

L'enfasi mediatica deriva dal fatto che i giudici hanno dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa per un dipendente che dorme in servizio, e questo ha particolarmente colpito il mondo dell'informazione, per la tipologia dell'“illecito”.

La Repubblica titola: “Cassazione: sì al licenziamento del dipendente dormiglione”.

L'Ansa sintetizza: “Cassazione: pennica organizzata al lavoro, si perde il posto”.

Il Resto del Carlino riporta: “Dorme durante il turno di lavoro. Sì della Cassazione al licenziamento”.

Ma soprattutto da un punto di vista tecnico, la sentenza è molto interessante. Vediamo sotto quali profili.

I fatti contestati

Nel settembre del 2009 un ausiliario della viabilità – un operaio incaricato di pattugliare una tratta autostradale al fine di assicurare la sicurezza della circolazione – viene licenziato per giusta causa per i seguenti motivi: fermava il mezzo di servizio per trattenersi a dormire per circa due ore; per dormire utilizzava un secondo furgone, invece di prestare servizio su un unico mezzo con l'altro collega in turno; non avvisava il centro di coordinamento di non aver svolto la sua normale prestazione lavorativa; non effettuava i controlli programmati richiesti dal superiore gerarchico, omettendo qualsiasi annotazione sul rapporto di servizio.

I fatti vengono confermati dal lavoratore che, in sede di audizione ex art. 7 legge 300/70, ammette quanto contestato, chiedendo scusa per l'accaduto.

La sentenza di 1 grado

Il Tribunale ordinario di Teramo, con sentenza emessa in data 26 febbraio 2013, conferma la legittimità del licenziamento.

I principi generali sono noti e riportati dal giudice: la sanzione del licenziamento, a prescindere dalla specifica declaratoria contrattuale, può trovare applicazione in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in quanto si qualifica come grave negazione degli elementi del rapporto ed in particolare dell'elemento fiduciario che deve sussistere tra le parti.

“ ... Deve ritenersi che il recesso per giusta causa è legittimo nel caso in cui si sia in presenza di un inadempimento contrattuale che, nei suoi elementi oggettivi e soggettivi, sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto, facendo venir meno irreparabilmente la fiducia del datore di lavoro nel futuro adempimento delle obbligazioni contrattuali da parte del lavoratore”.

“La giusta causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (art. 2119 codice civile) è ravvisabile anche in fatti e comportamenti che, oltre a costituire inadempimento contrattuale, producano effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e siano tali da far venire meno la fiducia che impronta di sé il detto rapporto”.

Sulla proporzionalità il giudice si sofferma sull'importanza della mansione del lavoratore, che deve assicurare la permanenza delle condizioni di sicurezza della circolazione attraverso l'immediata risoluzione delle anomalie rilevate a seguito della sorveglianza dell'infrastruttura e delle condizioni di viabilità.

Il cuore del provvedimento è però il seguente.

All'obiezione della difesa del ricorrente che ricordava nel ricorso l'esistenza di un codice disciplinare che prevede l'irrogazione di una multa per il dipendente sorpreso a dormire, il magistrato risponde in questo modo: “ ... non può certo essere considerata dirimente la previsione di cui al sistema disciplinare menzionato nel ricorso, che indica tale condotta tra le fattispecie esemplificative per l'irrogazione della sanzione della multa, se sol si consideri, da un lato, la natura delle mansioni a cui il lavoratore era addetto, che, per i loro caratteri intrinseci, implicano il riconoscimento da parte del datore di una particolare fiducia nei suoi confronti, dall'altro (e soprattutto) che essa non rappresenta l'unica condotta oggetto di contestazione. Occorre considerare il carattere plurioffensivo del dipendente che, mediante la mancata esecuzione della prestazione lavorativa dovuta, ha dato luogo alla serie di infrazioni contestate”.

La sentenza di secondo grado

La Corte d'Appello dell'Aquila, in data 16 ottobre 2014, riforma la sentenza di primo grado, dichiarando la illegittimità del licenziamento e, conseguentemente, ordina la reintegrazione in servizio del lavoratore.

I giudici non condividono la tesi del carattere plurioffensivo della condotta del lavoratore, ritenendo la contestazione in realtà "unica": semplicemente, il solo fatto contestato è che il dipendente ha dormito per una parte del turno di servizio, essendo tutto il resto semplice conseguenza.

E se è così, secondo i magistrati del secondo grado, il contratto di categoria prevede la sanzione della multa per il dipendente che "venga trovato addormentato in servizio" e pertanto:

- "in considerazione del tenore letterale della norma, non può ritenersi che essa non trovi applicazione per gli ausiliari al traffico, giacché nessuna distinzione pone la norma in relazione alle qualifiche e mansioni svolte";
- "deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice (così Cassazione 13353/2011)";
- "... né può ritenersi che i comportamenti per i quali le parti sociali abbiano previsto una sanzione conservativa abbiano valore meramente esemplificativo, dovendosi al contrario reputare che esse abbiano valutato l'importanza e le conseguenze del comportamento indicato nel mentre hanno disposto una sanzione conservativa".

La Corte di Cassazione

La Cassazione, con sentenza del 7 giugno 2017, ribalta completamente il giudizio della Corte di appello: cassa la sentenza di secondo grado e, "non essendo necessari ulteriori accertamenti in fatto, la causa può essere decisa nel merito ex art. 384 codice procedura civile, nei termini di cui alla pronuncia di primo grado".

In sintesi le motivazioni:

- il giudizio di proporzione della sanzione disciplinare rispetto al fatto illecito addebitato integra un giudizio di diritto ossia di sussunzione dello stesso fatto sotto la previsione legale degli artt. 1 della Legge 15 luglio 1966, n.604 oppure 2119 cod. civ.;
- in questo ambito, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in

sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici;

- in particolare, il legislatore prevede con norme elastiche clausole generali quando ritiene che si tratti di nozioni che vanno adeguate, di volta in volta, ad un dato contesto storico-sociale o a speciali situazioni, non esattamente ed efficacemente determinabili “a priori”, ma da specificare in via interpretativa da parte del giudice di merito, con un giudizio censurabile in sede di legittimità, in quanto fondato su norme giuridiche;
- la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare, quale evento che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto;
- in concreto, le mansioni, come emerge dagli accordi sindacali, sono di grande rilievo per la sicurezza stradale, ed è anche emerso che, benché il pattugliamento dovesse essere compiuto da una coppia di dipendenti con un unico veicolo di servizio (sì da consentire interventi operativi pericolosi, come l'asportazione di ingombri derivanti da residui di collisioni), nell'occasione i due dipendenti (uno dei quali il ricorrente) si erano serviti di due veicoli diversi, entrambi utilizzati per trascorrere dormendo alcune ore di servizio;
- ne deriva che, diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello, si tratta di una condotta certamente contraria ai doveri contrattualmente posti a carico dei dipendenti in genere dall'art.35 del CCNL e, in particolare, ai doveri incombenti sugli ausiliari della viabilità;
- è anche una condotta che sicuramente non richiedeva la preventiva affissione del codice disciplinare, data la sua evidente contrarietà ai doveri fondamentali del lavoratore rientranti nel cd. “minimo etico” e, in considerazione altresì della violazione, in essa insita, dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro;
- si tratta anche di una condotta senz'altro plurioffensiva, in quanto ciascuno dei fatti contestati in aggiunta all'addormentamento non è – come afferma la Corte territoriale – una semplice conseguenza della suddetta condotta principale ma rappresenta di per sé una violazione dei doveri di un servizio di essenziale rilevanza e dimostra altresì, come minimo, una grande leggerezza da parte del dipendente nella relativa esecuzione.

In sintesi, la Cassazione ritiene che la Corte territoriale non abbia dato il dovuto peso ai seguenti elementi (evidenziati dalla Suprema Corte in casi analoghi, si veda per esempio: Cass. 20 gennaio 2011, n.1274; Cass. 10 maggio 2016, n. 9486; Cass. 9 febbraio 2017, n. 3473):

- la finalità del pattugliamento notturno in oggetto era quello di controllare la percorribilità dell'autostrada, onde poter intervenire in caso di necessità o pericolo;
- l'arresto del veicolo di servizio durante il tempo destinato al pattugliamento costituiva inadempimento totale della prestazione lavorativa, la quale inerisce alla tutela del traffico, alla riduzione del pericolo, alla prevenzione dei danni e si inserisce in un sistema complesso, che prevede la suddivisione in tratti dell'autostrada e in turni di pattugliamento;
- il solo arresto, in mancanza di informazione della centrale operativa, integra di per sé inadempimento grave, atto ad incidere sull'affidamento circa l'adempimento della prestazione;
- la trasgressione era stata organizzata insieme con il collega della squadra attraverso l'utilizzo di due veicoli della società, sui cui sedili anteriori entrambi i dipendenti sono stati trovati addormentati.