



Licenziamenti disciplinari: l'applicazione delle previsioni del CCNL

Renzo La Costa

In materia di violazioni disciplinari nel rapporto di lavoro, ci si trova spesso a dover decidere se applicare una sanzione conservativa o la sanzione espulsiva. In tali casi, il CCNL applicato solitamente indica una serie di ipotesi che possono far propendere per una soluzione o l'altra. Ma – come si vedrà – le indicazioni del CCNL non sono sempre esaustive, dovendo avere riguardo a tutte le circostanze che si sono realizzate nel compimento della violazione: valutazione, questa, non sempre agevole tanto per il datore di lavoro quanto anche per il Giudice.

Per comprendere le sfumature di una simile ipotesi, è di estremo interesse la recente ordinanza della Corte di Cassazione nr.12365 del 9.5.2019. In tale pronuncia, la suprema Corte ha infatti distinto la violazione disciplinare del lavoratore dalla medesima violazione posta in essere anche con modalità tali da sfuggire al controllo datoriale, la cui maggiore gravità può comportare l'adozione della sanzione espulsiva in luogo di quella conservativa.

I fatti di causa

La Corte di appello, confermando la pronuncia del Tribunale aveva accolto la domanda di annullamento del licenziamento intimato ad un dipendente operaio carpentiere di uno stabilimento, per essere stato sorpreso dal proprio superiore gerarchico, durante il turno di lavoro notturno, addormentato presso altra zona dello stabilimento, a distanza di circa un'ora dalla pausa prestabilita. La Corte respingeva il reclamo proposto dalla società rilevando che la disamina del C.C.N.L. applicato in azienda (C.C.N.L. addetti Industria Metalmeccanica ed installazione di impianti dimostrava che la condotta posta in essere dal dipendente poteva ricondursi nell'alveo delle fattispecie punite con sanzione conservativa, in specie in quella dell'infrazione costituita dal c.d. abbandono del posto di lavoro, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970.

Ricorreva la società per la cassazione di tale sentenza, avendo, la Corte distrettuale, omesso di considerare la complessiva condotta posta in essere dal dipendente, che si compendia non solamente nell'abbandono del posto di lavoro durante l'orario notturno ma altresì nell'essersi recato in altro luogo dello

stabilimento, nell'essersi messo a dormire, nell'essersi risvegliato ed aver ripreso l'attività lavorativa solamente a seguito di improvviso sopralluogo, del superiore gerarchico, non avendo la Corte tenuto conto delle modalità maliziose con cui si è estrinsecata la condotta del dipendente, modalità che distinguono nettamente detta condotta da quelle punite dal C.C.N.L. di settore con sanzione conservativa (abbandono del posto di lavoro, ritardato inizio, ecc.), caratterizzate dalla possibilità di agevole constatazione immediata *ictu oculi* da parte del datore *di lavoro* (e quindi dall'assenza di volontà elusiva).

Le motivazioni che hanno condotto all'accoglimento del ricorso

A seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012 al regime sanzionatorio dettato dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970 – ha premesso la suprema Corte - il giudice deve procedere ad una valutazione più articolata circa la legittimità dei licenziamenti disciplinari rispetto al periodo precedente : in primo luogo deve accertare se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, secondo le previgenti nozioni fissate dalla legge, non avendo la riforma del 2012 modificato le norme sui licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604 del 1966, laddove stabiliscono che il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o per giustificato motivo. Nel caso in cui il giudice escluda la ricorrenza di una giustificazione della sanzione espulsiva, deve svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una ulteriore disamina sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dal comma 4 dell'art. 18 per accedere alla tutela reintegratoria ("insussistenza del fatto contestato ovvero fatto rientrante "tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili"), dovendo, in assenza, applicare il regime dettato dal comma 5, "da ritenersi espressione della volontà del legislatore di attribuire alla cd. tutela indennitaria forte, una valenza di carattere generale.

Avuto riguardo alle previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari, la suprema Corte, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale, ha più volte espresso il generale principio che tali previsioni non vincolano il giudice di merito, anche se "la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c." considerato altresì che l'art. 30, comma 3, I. n. 183 del 2010, ha previsto che "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro".

Il principio generale subisce eccezione ove la previsione negoziale ricolleggi ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solamente una sanzione conservativa: in tal caso il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (art. 12 legge n.604 del 1966). Pertanto, ove alla mancanza sia ricollegata una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti a meno che non si accerti che le parti stesse non

avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari. La nuova disciplina fissata dall'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970 in tema di tutele applicabili in caso di licenziamento illegittimo appare pienamente coerente rispetto a tali indirizzi consolidati, laddove prevede che, ove il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, non solo il licenziamento sarà ingiustificato senza possibilità di diversa valutazione da parte del giudice ma il giudice dovrà annullare il licenziamento, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

In ordine ai criteri di interpretazione di un contratto collettivo, la Corte ha già affermato che, in considerazione della sua natura privatistica, vanno applicate le disposizioni dettate dagli artt. 1362 e ss. cod. civ. Coerentemente è stato da gran tempo escluso il ricorso all'applicazione analogica atteso che anche nel contratto collettivo le disposizioni in esso contenute conservano pur sempre la loro originaria natura contrattuale e non consentono conseguentemente il ricorso all'analogia, che è un procedimento di integrazione ermeneutica consentito, ex art. 12 delle preleggi, con esclusivo riferimento agli atti aventi forza o valore di legge.

Con riferimento all'interpretazione estensiva, essa è, in linea generale, consentita ai sensi dell'art. 1365 c.c. per estendere un patto relativo ad un caso ad un altro caso non espressamente contemplato dalle parti. In proposito è stato di recente precisato (Cass. n. 9560 del 2017) che la norma da ultimo citata consente l'interpretazione estensiva di clausole contrattuali solo ove risulti l'"inadeguatezza per difetto" dell'espressione letterale adottata dalle parti rispetto alla loro volontà, inadeguatezza tradottasi in un contenuto carente rispetto all'intenzione. In tale ipotesi, l'interprete deve tener presenti le conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e verificare se sia possibile ricomprendere nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione, al criterio di ragionevolezza imposto dalla medesima norma. È evidente che la suddetta verifica deve essere eseguita dall'interprete con particolare severità in un contesto, come quello in esame, nel quale trova applicazione il principio generale secondo cui una norma che preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente.

Pertanto solo ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà non solo illegittimo ma anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dal comma 4 dell'art. 18 novellato.

Coerentemente non può dirsi consentito al giudice, in presenza di una condotta accertata che non rientri in una di quelle descritte dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari come punibili con sanzione conservativa, applicare la tutela

reintegratoria operando una estensione non consentita, per le ragioni suesposte, al caso non previsto sul presupposto del ritenuto pari disvalore disciplinare.

L'apertura all'analogia o a un'interpretazione che allargasse la portata della norma collettiva oltre i limiti sopra delineati, invece, produrrebbe effetti esattamente contrari a quelli chiaramente espressi dal legislatore in termini di esigenza di prevedibilità delle conseguenze circa i comportamenti tenuti dalle parti del rapporto.

La scelta del legislatore non si palesa irragionevole, tenuto conto che al giudice non è certo inibito di trarre dal pari disvalore disciplinare della condotta addebitata rispetto a quelle punibili con sanzione conservativa secondo le previsioni collettive il convincimento che il comportamento del lavoratore non costituisca giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, utilizzando appunto la graduazione delle infrazioni disciplinari articolate dalle parti collettive come parametro integrativo delle clausole generali di fonte legale; quindi il giudice, ai sensi del comma 5 dell'art. 18 cit., dichiarato illegittimo il recesso e risolto il rapporto di lavoro, condannerà il datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Ebbene, nel caso di specie, la Corte distrettuale ha ritenuto ingiustificato il licenziamento in quanto diretto a sanzionare una condotta alla quale le parti sociali avevano ricollegato una sanzione conservativa ed ha, poi, tratto le immediate conseguenze in ordine al regime di tutela da applicare (scegliendo, dunque, la sanzione reintegratoria dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970). In particolare, il giudice di merito ha ritenuto di sussumere il comportamento contestato nell'ambito della previsione di cui all'art. 9 C.C.N.L. applicato in azienda, nella specie "*l'abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo*", punito con sanzione conservativa dal C.C.N.L. di settore.

Così facendo, però, ha interpretato e poi applicato una clausola contrattuale prevedente una sanzione conservativa ad un caso concreto non contemplato dalla medesima. Invero la contrattazione collettiva applicabile annovera ulteriori fattispecie suscettibili di essere punite con sanzioni conservative (quali la mancata presentazione al lavoro, il ritardo all'inizio del lavoro senza giustificato motivo o la sospensione o l'anticipazione della cessazione) facendo riferimento a condotte tutte accomunate dalla caratteristica di essere immediatamente e agevolmente rilevabili dal datore di lavoro in quanto tenute in palese ed aperta violazione dell'obbligo di osservanza dell'orario di lavoro. Ma un'interpretazione rigorosa della clausola contrattuale non consente di sussumere il comportamento adottato dal dipendente nella tipizzazione contrattuale in quanto comportamento più articolato e complesso, qualitativamente differente, e consistente non semplicemente nella mancata o nell'interrotta prestazione lavorativa immediatamente percepibile al datore di lavoro bensì nella sottrazione dal controllo datoriale al fine di realizzare un'apparente situazione di regolarità lavorativa.

Non potendo ritenersi ricollegabile la condotta tenuta dal dipendente con la tipizzazione contenuta nell'art. 9 del C.C.N.L. di settore, e, dunque, dovendo escludersi, per il fatto *de quo* l'assoggettabilità a sanzione conservativa, il giudice dovrà procedere nuovamente all'accertamento della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo (tenendo conto delle tipizzazioni

espresse dalla contrattazione collettiva e utilizzando la discrezionalità che deriva dalla nozione legale di tali giustificazioni) e, nel caso ritenga sproporzionata la sanzione espulsiva adottata, dovrà - in sede di valutazione del regime sanzionatorio da applicare - applicare il regime generale della tutela risarcitoria dettato dal comma 5, dovendosi escludere, per le ragioni in precedenza enunciate, la ricorrenza dei presupposti di legge per l'applicazione della tutela reintegratoria.

In accoglimento dei motivi di ricorso, il caso specifico è stato quindi rinviato alla Corte territoriale per la nuova decisione in applicazione dei principi su enunciati.