

NORME E TRIBUTI 03 SETTEMBRE 2015 Il Sole 24 Ore

Cassazione. Per i giudici legittimo il licenziamento nei confronti di quanti provocano un clima di «turbativa» in azienda

Giusta causa per chi crea tensione

La sanzione prevista dal contratto nazionale è proporzionata alla gravità della condotta

È legittimo il licenziamento per giusta causa della dipendente che crea un clima di tensione in azienda, tenendo comportamenti di carattere minaccioso e ingiurioso verso altri lavoratori e violando deliberatamente alcune norme di legge attinenti l'attività aziendale.

La portata disciplinare di tali comportamenti potrebbe essere attenuata, qualora fossero stati provocati da vessazioni attuate dal datore di lavoro; tuttavia, il dipendente che volesse avvalersi di questa giustificazione dovrebbe provare l'esistenza delle molestie denunciate.

La sentenza della Corte di cassazione 17435/2015 afferma questi principi in relazione al licenziamento per giusta causa intimato da un'impresa operante nel settore farmaceutico nei confronti di una dipendente, accusata dall'azienda di aver creato un clima di tensione sul luogo di lavoro, mediante minacce e ingiurie rivolte verso colleghi e mediante la violazione deliberata di alcune norme di legge.

La Cassazione, confermando la decisione presa in appello, evidenzia che il Ccnl applicabile al rapporto di lavoro consentiva il licenziamento per giusta causa in presenza di condotte analoghe a quelle tenute dalla lavoratrice (comportamento minaccioso e ingiurioso durante il servizio, violazione delle norme di legge che regolano il deposito, la vendita e il trasporto di medicinali).

Il ragionamento implicito della sentenza – del tutto corretto e coerente con la lettura maggioritaria della giurisprudenza - è che la valutazione di proporzionalità tra una certa condotta e la giusta causa di licenziamento operata dal Ccnl ha carattere vincolante per il giudice.

La dipendente, nel ricorso per Cassazione, non si è limitata a contestare la proporzionalità del licenziamento rispetto ai fatti contestati, ma ha invocato anche l'attenuante della provocazione: secondo la lavoratrice, infatti, i comportamenti che avevano contribuito a creare il clima di tensione in azienda costituivano una reazione alle vessazioni attuate dal datore di lavoro nei suoi confronti.

La Corte respinge anche questo argomento, facendo leva sui principi generali che disciplinano l'onere della prova nelle controversie in materia di licenziamento. Sulla base di tali principi, è onere del datore di lavoro dimostrare l'effettiva esistenza dei fatti contestati al lavoratore, mentre è onere del dipendente dimostrare l'esistenza di fatti capaci di attenuare o escludere la rilevanza disciplinare della condotta (nel caso in questione, le presunte condotte datoriali di carattere persecutorio).

È il caso di ricordare che, qualora il licenziamento fosse ricaduto nella disciplina del contratto a tutele crescenti (Dlgs 23/2015, applicabile a tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati dal 7 marzo del 2015) la disciplina dell'onere della prova sarebbe stata, almeno in parte, diversa da quella descritta, in quanto il lavoratore avrebbe dovuto fornire una "prova diretta" dell'inesistenza del fatto materiale contestato, al fine di poter invocare l'eventuale reintegrazione sul posto di lavoro. Tornando alla sentenza, la Suprema corte, applicando i criteri generali di ripartizione dell'onere della prova alla vicenda sottoposta al proprio esame, fa notare che le condotte contestate alla dipendente sono state confermate in giudizio, in quanto la lavoratrice non ne ha mai contestata l'effettiva esistenza, limitandosi a invocare in maniera generica, come scusante per tali condotte, di aver subito persecuzioni da parte dell'azienda. In questo modo, da un lato, è stata confermata la veridicità delle contestazioni aziendali, e dall'altro non sono stati forniti elementi sufficienti a escludere la rilevanza disciplinare di tali condotte.

Giampiero Falasca

L'ONERE Respinta dai giudici l'attenuante della provocazione che avrebbe dovuto essere provata dalla lavoratrice