

# Licenziamento disciplinare: è facoltà del giudice sussumere la condotta addebitata al lavoratore nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa

di A. Tarlao - 4 Aprile 2024

Con la sentenza 3 gennaio 2024 n. 95 la Corte di Cassazione riafferma che in caso di licenziamento illegittimo, al fine di selezionare la tutela applicabile, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore ed accertata giudizialmente nella previsione del contratto collettivo che, con clausola generale ed elastica, punisce l'illecito con sanzione conservativa.

Il caso specifico era relativo ad un licenziamento disciplinare intimato a seguito di una contestazione che riguardava due specifici e distinti episodi.

Il primo episodio riguardava l'invio, da parte del lavoratore, di una mail dai contenuti equivoci ad una collega. Il secondo fatto contestato era relativo alla violazione dell'obbligo di registrazione agli orologi marcatempo più contigui alla postazione di lavoro.

Accertata l'effettiva sussistenza dei fatti contestati, la Corte d'Appello di Roma ravvisava tuttavia che entrambe le condotte risultavano ascrivibili al novero delle sanzioni conservative previste dal CCNL trasporto aereo, sezione personale terra applicabile al rapporto: in particolare, considerato il tenore della mail inviata, non venivano ravvisati gli estremi dell'insubordinazione, essendo la destinataria una collega e non un superiore gerarchico.

Trattandosi quindi, di condotte punibili con sanzioni conservative ne veniva fatta discendere l'illegittimità del licenziamento, con applicazione della tutela reintegratoria attenuata prevista dal l'art. 18, comma 4 dello Statuto dei lavoratori.

La pronuncia della Corte d'Appello viene espressamente confermata dalla Suprema Corte, che intende in tal modo dar seguito al proprio (recente) orientamento inaugurato con la sentenza 11 aprile 2022 n. 11665 (cfr. POSO, *Art. 18 dello statuto dei lavoratori. Dal comma 4 al comma 5, viaggio di andata e ritorno. La «discrezionalità necessaria» dei giudici in materia di licenziamenti disciplinari, le clausole collettive elastiche e l'incapacità delle parti sociali a (o la loro volontà di non) tipizzare gli illeciti dei lavoratori*, in *Labor*, 22 aprile 2022 e SALVAGNI, *Revirement della Cassazione sul licenziamento disciplinare: la reintegrazione "ritrovata" anche per condotte non tipizzate dal CCNL ma previste da clausole generali o elastiche in Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 9-10/2022) secondo cui: «In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300 del 1970, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, il giudice può sussumere

*la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo».*

Sul punto si richiama altresì il commento di SCORCELLI, *Reintegrazione nel posto di lavoro, ex art. 18, comma 4, dello statuto dei lavoratori (riformato dalla legge Fornero): la Corte di Cassazione ribadisce il ricorso all'interpretazione estensiva delle previsioni generali della contrattazione collettiva in materia di sanzioni conservative*, in *Labor*, 28 maggio 2022 e il commento a Cass. 28 giugno 2022, n. 20780 di NEGRI, *La tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, st. lav., è applicabile anche laddove la sanzione conservativa sia prevista da norme collettive contenenti clausole generali o elastiche*, sempre in *Labor*, 10 agosto 2022, oltre a MARESCA, *Licenziamento disciplinare e reintegrazione: l'irresistibile attrazione del Giudice per la valutazione della proporzionalità del licenziamento in LavoroDirittiEuropa*, n. 2/2023.

Il recente indirizzo interpretativo della Suprema Corte valorizza il disposto del comma 4 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ed in particolare la circostanza che il fatto rientri “*tra le condotte punibili con una sanzione conservativa*“, ritenendo che tale previsione non possa privare il giudice degli strumenti per procedere alla sussunzione del fatto in concreto accertato nella fattispecie astratta come prevista dalla norma collettiva, che ben può presentare elementi costitutivi che necessitano di essere inverati attraverso la concretizzazione del valore enucleato dalla norma elastica.

La valutazione di proporzionalità della sanzione conservativa rispetto al fatto oggetto di addebito disciplinare non deve essere espressa necessariamente a mezzo di una rigida tipizzazione della condotta che può essere punita con una sanzione conservativa: al contrario, tale operazione è compito proprio del giudice, che non può essergli sottratto da una esigenza di certezza e di previa conoscenza da parte del datore di lavoro delle conseguenze di un uso non corretto del potere disciplinare.

Dunque, ad avviso della Suprema Corte, l'operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso le specifiche previsioni contenute nel contratto collettivo.

Alberto Tarlao, avvocato in Udine

Visualizza il documento: [Cass., 3 gennaio 2024, n. 95](#)