

Diritto del Lavoro

Sanzioni disciplinari: esclusa la configurabilità in astratto di automatismi nell'irrogazione

di **Evangelista Basile**

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 gennaio 2019, n. 2289

Sanzioni disciplinari – contrattazione collettiva – automatismo sanzione – proporzionalità

MASSIMA

Deve escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo, anche in presenza di specifica previsione collettiva, il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto concreto addebitato al lavoratore.

COMMENTO

Con la sentenza in commento la Cassazione ha rigettato il ricorso del lavoratore il quale lamentava, tra l'altro, la violazione della L. n. 604 del 1966 cit., art. 3, dell'art. 2119 c.c. e della L. n. 300 del 1970 cit., art. 7, in relazione alla nozione di giusta causa e giustificato motivo soggettivo nonché al giudizio di proporzionalità, sostenendo che la sentenza della Corte di merito non aveva operato alcuna valutazione sulla sussistenza in concreto della giusta causa e/o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento e che la valutazione di proporzionalità effettuata era frutto di automatica applicazione della norma collettiva. Asseriva infatti il lavoratore che il giudice di merito non aveva autonomamente accertato e valutato l'esistenza dei fatti contestati quali pregresse recidive - consistenti nello scarso rendimento - le quali costituivano il sostrato e il presupposto del licenziamento impugnato, finendo per violare la regola di distribuzione dell'onere della prova secondo la quale parte datoriale deve allegare e provare la sussistenza dei fatti costituenti recidiva. La Suprema Corte, dopo aver ribadito il consolidato principio riportato nella massima secondo cui il sindacato giurisdizionale va sempre applicato al fine di accertare in concreto la proporzionalità della sanzione rispetto al fatto specifico, soggiungeva che la sentenza impugnata era rispettosa di detto principio in quanto la declaratoria di legittimità dell'irrogato licenziamento non era stato frutto della meccanica applicazione della previsione collettiva che consentiva il recesso per giustificato motivo soggettivo in presenza di due precedenti sospensioni disciplinari irrogate ai sensi del CCNL, ma scaturiva invero dall'autonoma valutazione operata della Corte e fondata sulla prognosi negativa in ordine al miglioramento dei rapporti ed all'aumento di diligenza nell'esecuzione della prestazione da parte del lavoratore.

Master di specializzazione

LABORATORIO DI PRATICA PROFESSIONALE SULLA PRIVACY

Scopri le sedi in programmazione >