

Cassazione sent.26677/2017

La Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato per giusta causa a un dipendente per "reiterato e omesso adempimento", tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

Nel caso di specie, un dipendente riceveva dal proprio caporeparto un'e-mail (datata 25 ottobre 2005) con la quale gli veniva segnalato il mancato rispetto delle scadenze per gli adempimenti da compiere entro il 15 ottobre 2005. Nonostante tale e-mail, l'inadempimento del lavoratore si protraeva sino al 7 novembre 2005, non risultando registrato a tale data "alcun intervento di manutenzione preventiva... né registrato alcun ordine di lavoro di manutenzione". Nell'impugnare il licenziamento, il dipendente eccepeva che la sanzione espulsiva non era congrua e proporzionata rispetto agli addebiti mossi, tenendo conto anche delle previsioni della contrattazione collettiva.

La Suprema Corte, confermando le legittimità del licenziamento e accertando il grave inadempimento contestato al dipendente (sotto forma di condotta omissiva permanente), ha precisato che "l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme di comune etica e del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore".

La Corte ha infine ribadito il principio secondo cui "ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali".

