

Un conto è l’“esecuzione negligente” della prestazione lavorativa, altro è la sua “mancata esecuzione”

di G. Veca - 7 Gennaio 2024

La fattispecie da cui prende le mosse la pronuncia in commento (ordinanza della Corte di Cassazione, 2 novembre 2023, n. 30427) è quella di un dipendente con mansioni di ispettore di 1° livello ai sensi del CCNL Terziario e con responsabilità di punti vendita, il quale era stato licenziato disciplinarmente in ragione di inadempimenti relativi alla formazione dei capi reparto nonché nei controlli del livello di igiene, qualità e vendita.

All’esito della c.d. fase sommaria del rito introdotto dalla legge n. 92/2012, il Tribunale di Firenze accoglieva l’impugnazione, ordinando la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condannando la Società al pagamento dell’indennità risarcitoria, liquidata in dodici mensilità. All’esito dell’opposizione proposta dalla Società, il Tribunale riteneva sussistenti alcuni degli inadempimenti contestati in via disciplinare, ma non così gravi da giustificare il licenziamento. Quindi, dichiarava risolto il rapporto di lavoro *ex art. 18, comma 5, L. n. 300/1970* e condannava la Società a pagare all’ex dipendente l’indennità risarcitoria in misura pari a venti mensilità. Tale decisione veniva confermata dalla Corte di Appello di Firenze in fase di reclamo.

Avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, lamentando, tra i vari motivi, che la Corte di Appello avesse ommesso di rilevare che la tutela reintegratoria di cui all’art. 18, comma 4, L. 300/1970 si applica anche al caso in cui il fatto sia previsto dal CCNL come punibile con una sanzione conservativa e per avere ommesso di rilevare che, nel caso di specie, ai sensi dell’art. 225 del CCNL Terziario, “*l’esecuzione negligente del lavoro*” è punita con la sanzione della multa, oppure, al più, con la sospensione, ma solo in caso di recidiva per la terza volta nell’anno solare.

Il predetto motivo di impugnazione è stato tuttavia ritenuto infondato dalla Suprema Corte: se è vero, infatti, che le condotte “*oggetto di contestazione disciplinare sono state tutte in termini di “mancata esecuzione” di determinati e specifici compiti propri dell’istruttore responsabile di punti vendita*”, allora esse sono da qualificare come “*condotte omissive, violative di precisi obblighi giuridici positivi, ossia di fare*”. Tali condotte integrano una vera e propria “*mancata esecuzione*” di prestazioni lavorative. Non è quindi possibile procedere ad una loro “*sussunzione*” nell’ambito della “*semplice*” “*esecuzione negligente del lavoro*” di cui all’art. 225 del CCNL invocato dal lavoratore.

La conseguenza è che non può trovare applicazione l’invocata tutela reintegratoria *ex art. 18, comma 4, L. n. 300/1970*. Essendo però stata riscontrata la sproporzione tra la condotta contestata e la sanzione espulsiva, deve essere riconosciuta al lavoratore la tutela indennitaria prevista dal comma 5 del citato art. 18 l. 300/1970 (sul punto, si rimanda quanto precisa-

to *infra* a proposito del regime sanzionatorio applicabile in caso di licenziamento sproporzionato).

Non è certamente la prima volta che la Suprema Corte attribuisce alla “*mancata esecuzione*” di prestazioni lavorative un rilievo disciplinare idoneo a giustificare persino il licenziamento: in tal senso, si segnala Cass., 10 novembre 2017 n. 26677 che aveva qualificato in termini di grave inadempimento la “*condotta omissiva permanente*” del lavoratore sostanziata nel reiterato mancato adempimento alle richieste di inserimento di dati in un programma aziendale formulate in due occasioni dal suo capo reparto. Si veda anche Cass., 6 luglio 2018, n. 17887, che ha ritenuto passibile di risarcimento *ex art. 18, comma 5, L. n. 300/1970*, ma non di reintegrazione, la condotta omissiva del lavoratore che aveva ommesso di trasmettere dei consuntivi delle lavorazioni svolte da una ditta subappaltatrice a favore di un cliente.

In tema di licenziamento per giusta causa, non tutte le condotte omissive assumono evidentemente rilevanza disciplinare: secondo Cass., 2 febbraio 2016, n. 1978, sono ad esempio da escludere quelle condotte “*non rientranti tra quelle contrattualmente dovute, o che, comunque, non risultino ad esse complementari o accessorie, ai fini di una più utile esecuzione della prestazione lavorativa*” (il caso preso in considerazione dalla Suprema Corte era quello di un lavoratore che aveva ommesso di informare il datore di lavoro circa la reiterata presenza, all’interno dei locali aziendali e in orario di lavoro, di una persona in evidente stato di bisogno e con gravi problemi psichici, che si intratteneva con altri dipendenti).

La sentenza in commento presenta, infine, un ultimo e non secondario elemento di interesse, avendo ritenuto “*insufficiente*” ai fini dell’applicazione della tutela reintegratoria *ex art. 18, comma 4, l. 300/1970*, il rinvio, rinvenibile nell’art. 225 del CCNL, all’art. 220, comma 1, del medesimo contratto il quale contiene una generica previsione di “*osservare nel modo più scrupoloso i doveri d’ufficio*” (la cui violazione è sanzionata con il licenziamento disciplinare nel solo caso in cui essa sia “*grave*”). Il principio che ne consegue è che la sanzione conservativa rilevante ai fini dell’applicazione della tutela reintegratoria deve essere oggetto di “*tipizzazione*” e che, a tal fine, non parrebbe sia possibile pervenire alla sua identificazione procedendo *a contrario*. Trattasi di statuizione che si inserisce nel più ampio dibattito che riguarda la rilevanza o meno della tipizzazione da parte dei contraenti collettivi delle fattispecie sanzionabili con un provvedimento conservativo e che si articola tra coloro che hanno affermato che la tutela reale di cui all’art. 18, comma 4, L. 300/1970 sarebbe applicabile solo a condotte specificamente tipizzate come passibili di sanzioni conservative e non anche a quelle descritte dai contratti collettivi attraverso clausole generali (cfr., tra le altre, Cass., 9 maggio 2019, n. 12365); e coloro che hanno ritenuto applicabile la tutela reintegratoria anche allorché sia possibile sussumere la condotta addebitata al lavoratore – ed accertata giudizialmente – nella previsione contrattuale che punisce l’illecito con sanzione conservativa attraverso clausola generale ed elastica (cfr., ad esempio, Cass., 11 aprile 2022, n. 11665; Cass., 26 aprile 2022, n. 13065 e Cass., 28 giugno 2022, n. 20780).

Giovanni Veca, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 novembre 2023, n. 30427](#)