

Ancora sul principio di proporzionalità della sanzione disciplinare: legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che arbitrariamente reitera, durante l'orario di lavoro, pause prolungate non autorizzate

di M. Aiello - 7 gennaio 2024

L'ordinanza in commento, Cass., 24 ottobre 2024, n. 27610, affronta, ancora una volta, il tema della proporzionalità del licenziamento disciplinare con riferimento alle infrazioni addebitate al lavoratore, titolare di un ruolo aziendale apicale di responsabilità e coordinamento di altri dipendenti, che in orario di lavoro, in modo reiterato, viola i doveri di ufficio recandosi in esercizi commerciali per consumare la colazione e colloquiare all'esterno con altri colleghi oltre il tempo ragionevolmente ammesso per ristorarsi.

Sul punto v. PRIMERANO RIANO' *Il licenziamento del lavoratore infedele per motivi disciplinari: profili sostanziali, procedurali e processuali, tra onere della prova e proporzionalità della sanzione* in www.rivistalabor.it, 19 Dicembre 2024 a commento di Cass., 28 novembre 2024, n. 30613 e POSO, *La Corte di Cassazione si rivolge alla Consulta per sapere se è costituzionalmente legittimo l'art. 2 comma 1 d.l.gs. 4 marzo 2015 n. 23* in www.rivistalabor.it, 18 maggio 2023 a commento di Cass., ordinanza interlocutoria del 7 aprile 2023 n. 9530.

Nel caso di specie, il giudice di prime cure, pur ritenendo sussistenti i fatti contestati al lavoratore, ritiene altresì illegittimo il recesso per difetto di proporzionalità tra infrazione e sanzione irrogata e riconosce al lavoratore la tutela indennitaria.

La Corte di Appello territorialmente competente, invece, in riforma della pronuncia di prime cure, respinge integralmente l'impugnativa proposta dal lavoratore e afferma la legittimità del licenziamento per giusta causa del lavoratore accertata la gravità della condotta lesiva, penalmente rilevante del reato di truffa, e soprattutto «*l'inevitabile percezione da parte del cittadino di tale deprecabile prassi*» in danno del decoro e dell'immagine aziendale.

È questo l'argomento utilizzato: il lavoratore licenziato non ha svolto la prestazione lavorativa contrattualmente convenuta ledendo il vincolo fiduciario, insito nel rapporto di lavoro, e il legittimo affidamento del datore di lavoro al corretto svolgimento della prestazione e ha altresì percepito ingiustamente una retribuzione parzialmente non dovuta.

Ricorre in Cassazione il lavoratore lamentando la violazione e falsa applicazione di varie norme e censurando la sentenza su svariati punti: avvenuta consumazione del potere disciplinare del datore di lavoro, natura discriminatoria o ritorsiva del licenziamento irrogato, illegittimità dei controlli investigativi / difensivi eseguiti al lavoratore, sussistenza dei fatti contestati senza ammissione delle richieste istruttorie del lavoratore, mancato riconoscimento della tutela reintegratoria, erronea rilevanza disciplinare delle contestate pause dal lavoro e infine la proporzionalità del licenziamento per giusta causa, censure tutte dichiaratamente infondate.

La Suprema Corte, in primo luogo, condivide e conferma l'iter motivazionale del giudice di merito che ha accertato la rilevanza penale dei fatti disciplinarmente contestati reputandoli idonei «a raggirare il datore di lavoro» e al contempo a ledere l'immagine aziendale all'esterno e il suo patrimonio comprensivo dei beni aziendali e dell'immagine esterna accreditata presso il pubblico.

La condotta del lavoratore, potenzialmente integrante un illecito penale, nel caso di specie, ritenuta lesiva del patrimonio aziendale legittima la tutela e la difesa datoriale.

In un contesto giurisprudenziale dai confini ben definiti non sono ravvisabili gli *errores in iudicando* declinati dal lavoratore alla Suprema Corte bensì le gravi infrazioni dei doveri d'ufficio attuate dal lavoratore integrano una giusta causa di licenziamento e dunque garantiscono la proporzionalità della sanzione espulsiva.

A tal fine, non rilevano elementi marginali quali la tolleranza manifestata dal datore in precedenza in analoghe condotte, la riammissione in servizio del dipendente, dopo la sospensione cautelare, la mancanza di pregiudizi per l'azienda, l'assenza di precedenti disciplinari, il senso di appartenenza del lavoratore bensì rileva prevalentemente la valenza penale della condotta, connaturata da artifici e raggiri al datore di lavoro, che la normativa collettiva di settore sanziona con il licenziamento.

Altra importante considerazione, attiene ai limiti del sindacato di legittimità nelle ipotesi di giusta causa di licenziamento.

Orbene, i giudici di legittimità recentemente (Cass. n. 8642 e n. 20979 del 2024) hanno precisato che il giudizio di proporzionalità della sanzione è devoluto al giudice di merito e un apprezzamento dei fatti storici controversi è sindacabile in sede di legittimità soltanto quando manchi la motivazione della sentenza impugnata sul punto o è articolata su espressioni od argomenti tra loro inconciliabili, ovvero manifestamente ed obiettivamente incomprensibili, circostanze non riscontrabili nel caso in esame.

Non basta dunque contestare la valutazione sulla proporzionalità della condotta addebitata invocando una diversa combinazione degli elementi o un diverso peso specifico di ciascuno di essi, bensì necessita denunciare l'omesso esame di un fatto avente, ai fini del giudizio di proporzionalità, valore decisivo che avrebbe condotto con certezza ad un diverso esito della controversia.

In conclusione, la pronuncia conformemente alla normativa vigente, qualifica arbitraria la condotta del lavoratore di determinazione del tempo e della durata della pausa di riposo sanzionandola per la gravità lesiva sul vincolo fiduciario come giusta causa di recesso e ribadisce, altresì, la legittimità del licenziamento disciplinare rispettoso del principio di proporzionalità e della normativa collettiva di settore e soprattutto i limiti del sindacato di legittimità nelle valutazioni del giudice di merito in tema di proporzionalità della sanzione espulsiva.

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 24 ottobre 2024, n. 27610](#)