

CONSEGUENZE SANZIONATORIE PER IL LAVORATORE CHE FUMA SUL LUOGO DI LAVORO

GIOVANNI MAGLIARO

Con la sentenza n. 12841 del 26 giugno 2020 la Cassazione si è pronunciata in merito alle conseguenze disciplinari a carico di un lavoratore che ha violato il divieto di fumo durante l'orario di lavoro. In particolare la decisione è interessante perché chiarisce se un certo comportamento del lavoratore, per il quale il CCNL di settore preveda l'applicazione soltanto di una sanzione conservativa, possa comunque costituire una giusta causa di licenziamento. La vicenda nasce dal licenziamento per giusta causa intimato dalla PH Facility S.r.l ad un dipendente per avere contravvenuto il divieto di fumo durante l'orario di lavoro e presso un ambito nascosto dei locali della ditta committente di Ansaldo Energia. La Corte d'Appello di Genova escludeva che il fatto addebitato al lavoratore rientrasse nella norma del CCNL che ricollega il licenziamento ai casi in cui il lavoratore sia trovato a fumare dove può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti. Nel caso riteneva invece che fosse violata solo la norma sul mero divieto di fumare che prevede la sanzione conservativa dell'ammonizione o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, con conseguente illegittimità del licenziamento ed applicazione della tutela reintegratoria. La Società ha proposto ricorso per Cassazione basandolo su pretese contraddizioni della sentenza della Corte d'Appello e censurando il fatto che la Corte avesse trascurato che il divieto di fumare è per legge inderogabile e la clausola contrattuale richiede che il pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti sia anche solo potenziale. La Cassazione non ha accolto il ricorso proposto dalla Società, confermando la decisione della Corte d'Appello di Genova e condannando la ricorrente alle spese di giudizio.



n. 152

22 marzo 2021

In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali.

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro. Deve darsi il giusto rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo.

La giusta causa di licenziamento è nozione legale ed il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo. Lo stesso può ritenere la sussistenza della giusta causa per un inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica ove inadempimento o tale comportamento, secondo un apprezzamento di fatto del giudice, abbia fatto venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. Per altro verso può escludere che il comportamento del lavoratore costituisca una giusta causa pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze di fatto che lo hanno caratterizzato.

Il principio generale subisce eccezione ove la previsione negoziale ricollegghi ad un determinato comportamento solamente una sanzione conservativa: in tal caso il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (legge n.604 del 1966, articolo 12). Pertanto ove alla mancanza sia ricollegata una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dalla autonomia delle parti.

Nella fattispecie secondo la Cassazione l'operato della Corte d'Appello di Genova è conforme ai principi sopra richiamati e pertanto la sua decisione va confermata.