

INSUBORDINAZIONE E LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione ove la previsione negoziale (cioè il C.C.N.L.) ricollegli ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solo una sanzione conservativa, il giudice è vincolato dal contratto collettivo trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (L. 604 del 1966). 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 dall'autonomia delle parti.

La Corte d'Appello di Ancona ha trascurato di comparare l'infrazione disciplinare con le tipizzazioni della giusta causa contenute nel C.C.N.L. che rappresentano il parametro cui occorre fare riferimento, anche considerato che la contestazione disciplinare contemplava, oltre alla condotta aggressiva tenuta nei confronti della Direttrice amministrativa, altresì lo spostamento dell'autovettura privata.

Posto che costituisce grave insubordinazione, come tale passibile di licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che rifiuti di eseguire la prestazione, la Corte d'Appello, errando, si è concentrata sulle frasi proferite dal lavoratore ma ha trascurato il profilo dell'adempimento della direttiva impartita. Ha quindi trascurato di esaminare tutte le circostanze, soggettive ed oggettive, che avrebbero potuto consentire di escludere, pur di fronte ad un fatto astrattamente grave, l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa e avrebbero potuto determinare una sproporzione tra la condotta così come effettivamente realizzata e il licenziamento.



n. 188
17 gennaio 2022

In data 19 ottobre 2021 la Cassazione, Sezione Lavoro, ha emesso una interessante sentenza (n. 28911) in merito al caso di un licenziamento per giusta causa motivato dal datore di lavoro come legittima conseguenza di comportamento aggressivo e di insubordinazione.

Il lavoratore, addetto a mansioni di guardia giurata, viene licenziato dal suo datore di lavoro (Istituto di Vigilanza La Vedetta s.r.l. di Ancona) per aver adottato un atteggiamento aggressivo nei confronti della Direttrice amministrativa del Tribunale di Sorveglianza (presso cui il lavoratore svolgeva il proprio turno) che lo aveva invitato a spostare la propria auto parcheggiata, senza autorizzazione, nello spazio riservato ai mezzi utilizzati dalla Polizia Penitenziaria per il trasporto dei detenuti.

La Corte d'Appello di Ancona, ritenuta provata la condotta del dipendente, particolarmente connotata da toni irriverenti e provocatori e dalla veemenza del linguaggio, ha ricondotto l'infrazione disciplinare alla grave insubordinazione, considerato il particolare ruolo di tutore della sicurezza assegnato alla guardia giurata e il committente del servizio (l'Amministrazione giudiziaria). Ha pertanto ritenuto legittimo il licenziamento anche alla luce della elencazione esemplificativa delle condotte punite con sanzione espulsiva dal codice disciplinare del C.C.N.L. Settore Vigilanza Privata.

Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione basato su diversi motivi. Tra l'altro ha sostenuto che la Corte ha errato perché non ha considerato che egli ha poi dato esecuzione all'ordine ricevuto e che quindi è diventata insussistente la fattispecie di rifiuto di ottemperare agli ordini ricevuti. Non esiste perciò l'ipotesi di insubordinazione. Secondo il ricorrente c'è una evidente mancanza di proporzionalità tra il fatto addebitato e la sanzione irrogata. Tutt'al più si poteva parlare di insubordinazione lieve e non di grave insubordinazione punibile col licenziamento.

La Cassazione ha accolto il ricorso cassando la sentenza della Corte d'Appello di Ancona e rinviando la decisione ad altra Corte d'Appello.