

In questo numero

Basta una condotta colposa del lavoratore a ledere il vincolo fiduciario

Il lavoratore che si rende inadempiente agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c. può...

Scarso rendimento: la parola alla Suprema Corte

Ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604: «il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato..

Picchettaggio e licenziamento per giusta causa

Premessa l'illegittimità del comportamento del dipendente scioperante che ecceda la "mera persuasione anche vivace e la dissuasione nei confronti dei non scioperanti", la ...

Procedimento disciplinare: diritto d'audizione ampio del lavoratore

È questo il principio dettato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 6845 del 22 marzo 2010. Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento disciplinare irrogato gli dal datore...

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE UN TEMA SEMPRE ATTUALE

Indubbiamente il campo giuslavoristico è molto vasto e sempre ricco di novità normative o interpretative.

È comunque importante, ogni tanto, il ritorno agli elementi básicos del rapporto di lavoro: costituzione, svolgimento e conclusione.

In questo contesto, il tema della conclusione "traumatica" del rapporto, attraverso un provvedimento di licenziamento individuale, merita sempre una grande attenzione in modo da assicurare di non attuare comportamenti erronei e illeciti il cui costo, anche in tema di clima aziendale, ci troveremmo a pagare in modo significativo. ●

Enrico Cazzulani, Presidente - AIDP Gruppo Regionale Lombardia

LICENZIAMENTO E CRISI AZIENDALE

di Riccardo Atanasio*

In una fase di grave recessione come quella che stiamo vivendo in questo periodo, la problematica dei licenziamenti individuali assume particolare significatività. Si deve infatti registrare un costante aumento dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, tutti motivati con la crisi aziendale o, più in generale, di sistema. Viene, pertanto, in rilievo, la scelta tecnico-giuridica che deve fare il Magistrato nella valutazione della legittimità (o invece illegittimità) di tale fattispecie risolutiva del rapporto di lavoro. È nota la divaricazione esistente nell'ambito della giurisprudenza della Cassazione e di merito su tale punto.

Una parte di questa esclude che la situazione di crisi aziendale costituisca requisito di legittimità del licenziamento, essendo invece rilevante esclusivamente la situazione di oggettiva riorganizzazione o ristrutturazione aziendale che vada a porsi in rapporto di causalità diretta con la soppressione della posizione di lavoro interessata.

Il motivo oggettivo di licenziamento si ritiene debba essere liberamente valutato dal datore di lavoro poiché esso è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost; al giudice spetterà, invece, il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.

Per tale orientamento non è sindacabile la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempreché risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, in quanto nella nozione di giustificato motivo oggettivo rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, indipendentemente dal fatto che questo origini da una crisi aziendale (così Cassazione 29.2.2001 n. 4670; Cassazione 13.11.2001 n. 14093). Nello stesso la Suprema Corte, con la sentenza 4.11.2004 n. 21121, ha ritenuto legittimo il licenziamento "attuato allo scopo di sopprimere una posizione lavorativa ancorché per ridurre i costi e, ancorché le mansioni già assegnate al dipendente licenziato vengano affidate ovvero distribuite fra altri soggetti (siano essi lavoratori dipendenti o no della stessa impresa)".

In senso radicalmente opposto sono invece quelle sentenze per le quali "la riduzione dei costi non può essere la causa quanto l'effetto del riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'azienda" (Cassazione n. 3096 del 4.3.2002) o quelle altre che ritengono che "la soppressione... non può essere strumentale ad un incremento del profitto ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti" (Cassazione n. 12514 del 7.7.2004 e n. 21282 del 2.10.2006).

La profonda differenza che si individua tra questi due orientamenti disorienta certamente l'interprete ed esige un intervento chiarificatore della Suprema Corte a Sezioni Unite che dia uniformità di indirizzo ai giudici di merito in un ambito delicatissimo, dal punto di vista della gestione dei diritti dei lavoratori e dell'impresa, in un momento così delicato per il nostro Paese. ●

*Magistrato, Sezione Lavoro - Tribunale di Milano

BASTA UNA CONDOTTA COLPOSA DEL LAVORATORE A LEDERE IL VINCOLO FIDUCIARIO

Cass. 8 marzo 2010, n. 5548

di Marcello Giustiniani e Luisa Mian*

“In tema di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, anche una condotta colposa del dipendente, benché non indicativa di un’aperta ribellione alla disciplina dell’impresa, può rivelare una violazione dei doveri di cautela e di attenzione idonea a ledere il rapporto fiduciario, soprattutto qualora il datore di lavoro abbia affidato al lavoratore l’uso e la custodia di beni patrimoniali di rilevante valore (nel caso di specie, è stata confermata la sentenza di merito che aveva ritenuto sorretto da giustificato motivo soggettivo il licenziamento - intimato per giusta causa - di un autista addetto ai trasporti eccezionali che, nel condurre un autoarticolato della società di cui era dipendente, si era distratto e, non avvedendosi di un blocco del traffico, non era riuscito a conservare il controllo del veicolo finendo fuori strada)”.

Il lavoratore che si rende inadempiente agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c. può essere licenziato per giustifica-



to motivo soggettivo. Deve però trattarsi di un inadempimento “notevole”: qualcosa di più, dunque, rispetto a quello di “non scarsa importanza” richiesto dall’art. 1455 c.c. La valutazione deve essere fatta in concreto, tenendo conto della posizione delle parti e del grado di affidamento richiesto dalle mansioni, dell’entità della mancanza sotto il profilo oggettivo e della relativa portata soggettiva e, dunque, dell’intensità del dolo o del grado della colpa.

Anche una condotta negligente del lavoratore può, in particolare, essere idonea a compromettere il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro. Deve infatti ritenersi idoneo a scuotere la fiducia del datore di lavoro ogni comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, ponendo così in dubbio la futura correttezza dell’adempimento (Cass. 22 giugno 2009 n. 14586).●

* Bonelli Erede Pappalardo

“Nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrando nel tipo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro - al quale spetta l’onere della prova - non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l’oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell’espletamento della sua normale prestazione.”.

Ai sensi dell’art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604: «il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ...». Rientra in questa fattispecie lo scarso rendimento che deriva dalla condotta del dipendente che, violando le regole della diligenza nell’esecuzione della prestazione, non adempie esattamente l’obbligazione lavorativa. Per comprendere se il sottorendimento possa portare al recesso, è necessario: valutare l’elemento soggettivo del comportamento del lavoratore (doloso o colposo);

SCARSO RENDIMENTO: LA PAROLA ALLA SUPREMA CORTE

– Cass. 26 marzo 2010, n. 7398 –

di Angelo Zambelli*

accertare il nesso di causalità immediata tra la negligenza e adempimento scadente del dipendente; verificare se il risultato disatteso dal dipendente rientri nelle possibilità medie dei suoi colleghi aventi la medesima qualifica e addetti alle stesse mansioni; accertare che l’insufficiente rendimento sia «notevole»: cioè, in concreto, tenuto conto del tipo di rapporto di lavoro e degli obblighi assunti dal lavoratore, che il sottorendimento abbia rilevanza tale da frustrare l’aspettativa del datore di lavoro che il dipendente renda, nel futuro, la prestazione dovuta.●

*Partner, Dewey & LeBoeuf

PICCHETTAGGIO E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

(Cassazione Civile Sez. Lav.
29 marzo 2010, n. 7518)

di Alberto Maggi*

“In tema di giusta causa di licenziamento, è illegittima la sanzione espulsiva - per carenza del requisito di proporzionalità - nei confronti dello scioperante la cui condotta, comunque non limitata alla persuasione vivace e dissuasione nei confronti dei non scioperanti, sia consistita nell’aver stratonato e fatto arretrare rispetto all’ingresso della fabbrica già varcato il collega, senza che, tuttavia, fosse stato fatto segno di ulteriore violenza fisica o di percosse”.

Premissa l’illegittimità del comportamento del dipendente scioperante che ecceda la *“mera persuasione anche vivace e la dissuasione nei confronti dei non scioperanti”*, la sentenza afferma che lo stratonamento non *“di tale intensità da porre a rischio l’incolumità fisica per effetto di urti o cadute al suolo”* e comunque non sfociato *“in atti di materiale violenza ai danni del compagno di lavoro”* non costituisce, in ragione del principio generale di ragionevolezza e proporzionalità, una condotta sufficientemente grave da legittimare un licenziamento per giusta causa.

Nella fattispecie, in cui il non scioperante era stato *“stratonato e fatto arretrare rispetto all’ingresso della fabbrica che egli aveva già varcato”*, è stata l’intensità dello stratonamento ad assumere valore decisivo, non essendo stata ritenuta tale da porre a rischio l’incolumità fisica per effetto di urti o di cadute. La motivazione desta perplessità in quanto deduce la scarsa gravità della condotta dello scioperante non solo dai discutibili profili oggettivi sopra evidenziati, ma anche dall’*“intensità*



dell’*elemento psicologico”*, con particolare riferimento *“all’incandescente clima che improntava le relazioni sindacali all’epoca dei fatti”*, circostanza quest’ultima tutt’altro che peculiare in simili situazioni. ●

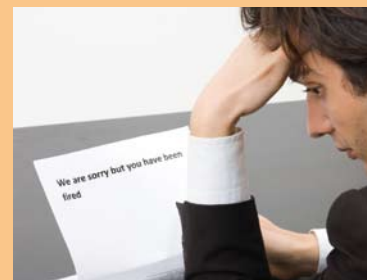
*Partner, Legance Studio Legale Associato.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE: DIRITTO D’AUDIZIONE AMPIO DEL LAVORATORE

di Gabriele Fava*

“La comunicazione per iscritto delle giustificazioni non esaurisce il diritto di difesa del dipendente, il quale può richiedere in aggiunta, di essere sentito anche verbalmente per contrastare la contestazione disciplinare promossa dal datore di lavoro. Tale domanda, tuttavia, deve essere esplicita non essendo sufficiente una semplice “riserva” di audizione orale”.

È questo il principio dettato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 6845 del 22 marzo 2010. Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento disciplinare irrogatogli dal datore di lavoro deducendo che la sanzione espulsiva era stata adottata in violazione dell’art. 7 legge 300/1970, non avendo la società ottemperato alla sua richiesta di essere sentito oralmente. La Corte di Cassazione ha affermato che l’art. 7 predetto prescrive che il datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare, non solo senza aver preventivamente contestato



l’addebito al lavoratore, ma anche senza averlo sentito a sua difesa. Tale richiesta di audizione (anche verbale), formulata contestualmente alle giustificazioni scritte comporta un obbligo del datore di lavoro di fissare uno specifico incontro, in mancanza del quale la sanzione disciplinare risulta illegittima. La tempestiva presentazione di giustificazioni scritte, infatti, non consuma l’esercizio del diritto di difesa. La richiesta, tuttavia, non può ingenerare dubbi sull’effettiva volontà dal lavoratore di avvalersi di questo diritto. In mancanza, è legittimo il comportamento del datore di lavoro che ometta l’audizione orale e, pertanto, legittimo il licenziamento irrogato. ●

*Partner, Studio Legale Fava & Associati

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO ED IL PRINCIPIO DI INSINDACABILITÀ DELLE SCELTE ECONOMICO- ORGANIZZATIVE DELL'IMPRENDITORE

(CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAV. 7 APRILE 2010, N. 8237)

di Giacinto Favalli*

“In tema di giustificato motivo di licenziamento, non è sindacabile, nei suoi profili di congruità e opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempreché risulti l’oggettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato e della scelta del dipendente de qua. Pertanto, è legittimo il licenziamento dell’addetto al settore commerciale in crisi, anche se il datore in difficoltà concede aumenti di stipendio in un altro comparto più strategico per evitare defezioni”.

L’insindacabilità della scelta datoriale, fatti salvi i limiti di oggettività e non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, è un principio unanimemente condiviso in giurisprudenza.

L’applicazione in concreto di tale principio dà però vita a soluzioni variegate.

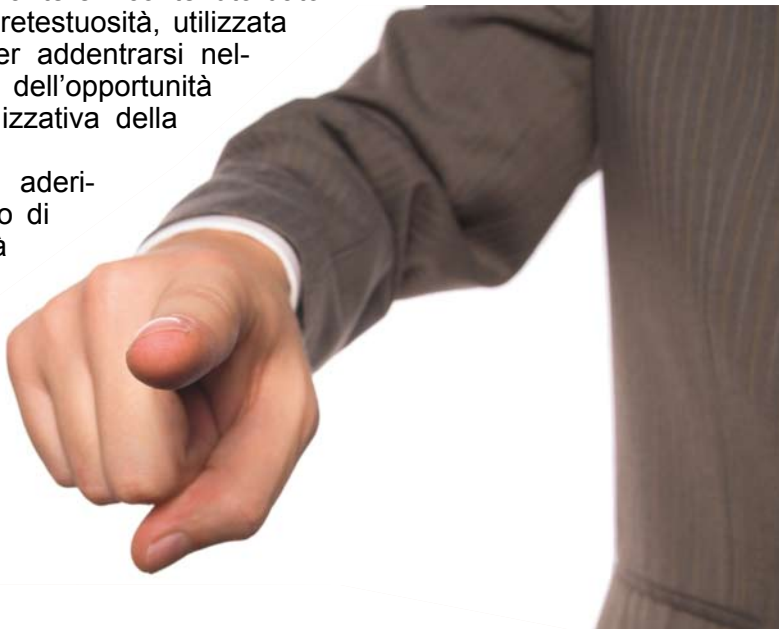
Il fattore discriminante è il contenuto dato alla nozione di pretestuosità, utilizzata in alcuni casi per addentrarsi nella valutazione dell’opportunità economico-organizzativa della scelta.

Altre pronunce aderiscono al principio di insindacabilità

anche nella sua applicazione pratica, ritenendo legittimo il licenziamento non solo quando tenda ad azzerare un costo contabile negativo, ma anche quando sia giustificato

da politiche aziendali di ottimizzazione della competitività e dei profitti.

La sentenza in commento si colloca su una posizione “mediana”: da un lato chiede al datore di lavoro di provare “un’effettiva necessità di riduzione dei costi”, dall’altro ritiene “legittimo il licenziamento dell’addetto al settore commerciale in crisi, anche se il datore in difficoltà concede aumenti di stipendio in un altro comparto più strategico per evitare defezioni”, accedendo quindi alla tesi della legittimità del licenziamento per redistribuzione, non solo per riduzione delle risorse.●



Informazioni utili

Enrico Cazzulani
Presidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Domenico Butera
Vicepresidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Paolo Iacchi
Vicepresidente AIDP
e Responsabile Editoria

Contatti:

Via Cornalia, 26
20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

Autori del numero

Riccardo Atanasio
Magistrato, Sezione Lavoro
Tribunale di Milano

Gabriele Fava
Studio Legale
Fava & Associati

Giacinto Favalli
Trifirò & Partners - Avvocati

Marcello Giustiniani
Bonelli Erede Pappalardo

Alberto Maggi
Legance Studio
Legale Associato

Luisa Mian
Bonelli Erede Pappalardo

Angelo Zambelli
Dewey & LeBoeuf

Newsletter

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com

Foto: Dreamstime

*Partner, Trifirò & Partners-Avvocati