

ALESSANDRO LIMATOLA - ROSSANA CASSARÀ

ESPRESSIONI VOLGARI SUL LAVORO: NO AL RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Sintesi

Non costituisce giusta causa di licenziamento la condotta della lavoratrice che abbia utilizzato locuzioni volgari sul luogo di lavoro. A stabilirlo è la Cassazione, intervenuta con la sentenza 5878/15 pubblicata il 24 marzo scorso, dopo che il giudice di primo grado aveva respinto l'impugnativa del licenziamento, mentre la Corte d'appello de L'Aquila, ribaltando la precedente decisione, aveva accolto le ragioni della dipendente.

Il giudice del gravame aveva ritenuto che la condotta della lavoratrice, pur censurabile sotto il profilo della correttezza, non poteva ritenersi grave al punto da ledere irreparabilmente il rapporto fiduciario. In particolare, la condotta non aveva evidenziato un manifesto e ripetuto disprezzo al decoro e all'immagine aziendale. Il giudice del merito aveva tenuto conto anche dell'assenza di altri abusi nell'utilizzo dei beni aziendali da parte della lavoratrice. La Suprema Corte ha confermato la tesi della Corte d'appello de L'Aquila affidandosi alla stessa giurisprudenza di legittimità con riferimento alla nozione di giusta causa di licenziamento (tra le più recenti Cass. n. 5095/2011; n. 6498/2012).

Per la Suprema Corte la giusta causa di licenziamento «quale fatto che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto», non va vista come una nozione fissa ed immutabile nel tempo, ma interpretata come una nozione che la legge configura - allo scopo di adeguare

le norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - con una disposizione di limitato contenuto ed ascrivibile ad una clausola generale, che va specificata in sede interpretativa valorizzando sia i fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia i principi che la relativa disposizione tacitamente richiama. Su queste basi, la condotta contestata alla lavoratrice per la Cassazione non configura gli estremi dell'insubordinazione, né di una specifica inottemperanza alle mansioni affidate. Si tratta, in sostanza, di una condotta volgare e certamente non commendevole ma non così grave da ledere concretamente l'immagine del datore di lavoro e dei suoi organi e, quindi, inidonea da sola a legittimare la sanzione espulsiva.

La pronuncia si colloca nel solco di alcune decisioni simili con le quali la Suprema Corte - considerando necessario valutare le singole condotte addebitate al lavoratore nel complessivo contesto, oggettivo e soggettivo, in cui esse sono realizzate -

ha ritenuto non integrare giusta causa di licenziamento condotte oggettivamente collocabili al di là della linea di confine, come quella contestata al lavoratore di avere usato espressioni volgari nei confronti del proprio superiore gerarchico in un momento di emotività o comunque in modo episodico (Cass. 18 marzo 2009 n. 6569; Cass. 16 novembre 2010 n. 23132; Cass. 8 febbraio 2011 n. 3042).

La sentenza fornisce lo spunto per evidenziare la disparità di trattamento che emergerà alle prime applicazioni giurisprudenziali della nuova normativa sui licenziamenti disciplinari, tra vecchi e nuovi assunti ai sensi del Decreto Legislativo n. 23/2015. Se la stessa fattispecie avesse riguardato una lavoratrice assunta con contratto a tutele crescenti in data successiva al 7 marzo 2015, infatti, non sarebbe stato possibile per il Giudice decidere per la reintegrazione sulla valutazione dell'illegittimità del licenziamento per sproporzione della sanzione espulsiva rispetto al fatto contestato.