

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

Notizie flash	2
Gestione del rapporto di lavoro	
Il contratto di lavoro occasionale dopo il Decreto Dignità	
<i>di Luca Caratti</i>	6
Nuovo Codice <i>privacy</i> e gestione del rapporto di lavoro	
<i>di Rossella Schiavone</i>	14
Versamento tardivo della retribuzione: conseguenze distinte tra settore pubblico e privato	
<i>di Dario Fiori</i>	22
Rilevanza di comportamenti extra contrattuali: possesso di <i>hashish</i> e licenziamento	
<i>di Carlo A. Galli</i>	32
Diritto sindacale	
Diritti di flessibilità per i familiari di alunni con DSA	
<i>di Luca Vannoni</i>	40
Scadenzario	
Principali scadenze dal 16 al 31 ottobre 2018	44

La circolare di lavoro e previdenza n. 39/2018

Rilevanza di comportamenti extra contrattuali: possesso di *hashish* e licenziamento

di Carlo A. Galli – avvocato

La Corte di Cassazione, con [sentenza n. 21679/2018](#), ha cassato le decisioni dei giudici di merito, che avevano ritenuto, sia in primo che in secondo grado, legittimo il licenziamento intimato, per giusta causa, a un dipendente di società del gruppo Fiat con mansioni di magazziniere, in seguito al ritrovamento al rientro da una pausa pranzo, nella tasca della tuta lavoro indossata dal dipendente, di circa 25 grammi di sostanza stupefacente hashish. La Corte di Cassazione ha quindi rinviato il processo alla Corte d'Appello di Roma territorialmente competente, in diversa composizione rispetto al collegio del procedimento di appello, per il riesame della fattispecie sulla base delle indicazioni di principio affermate dai giudici di legittimità.

Di primo acchito la sentenza in commento può lasciare stupiti, ma in realtà le motivazioni della Suprema Corte non si discostano dai principi generali vigenti in materia e si attagliano alle circostanze del caso concreto.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 21679/2018

Il fatto oggetto della procedura disciplinare e del processo era il seguente: il dipendente, con mansioni di magazziniere presso il reparto centro di consolidamento, il 6 marzo 2014 veniva licenziato per giusta causa, a seguito di contestazione disciplinare con la quale gli era stato addebitato di essere stato sorpreso dai carabinieri, durante la pausa di lavoro, in possesso di 25 grammi di hashish, al fine di spaccio, custoditi nella tuta di lavoro, mentre stava rientrando in azienda, tanto è che era stato arrestato, con eco della notizia anche in ambiente extra-lavorativo, come era emerso dall'articolo del 19 febbraio 2014 su un quotidiano locale, intitolato "Operaio con fumo nella tuta lavoro, libero, obbligo di firma".

Il dipendente, impugnato il licenziamento, ne aveva visto dichiarare la legittimità, con ordinanza c.d. Fornero, all'esito della prima fase sommaria del procedimento ai sensi della L. 92/2012 in tema di licenziamento. In seguito, con la sentenza di primo grado all'esito della fase di opposizione del giudizio ai sensi della legge Fornero menzionata, il Tribunale aveva riconosciuto al dipendente una

tutela non reintegratoria, ma risarcitoria, con condanna della società ex datrice di lavoro al risarcimento nella misura pari a 20 mensilità della retribuzione di riferimento.

La Corte d'Appello di Roma, a fronte di reclamo proposto da ambo le parti del giudizio, confermava la dichiarazione di illegittimità del licenziamento per giusta causa e la tutela risarcitoria statuita dal giudice di primo grado.

L'ex dipendente proponeva il ricorso in Cassazione e la società il ricorso incidentale.

La Corte di Cassazione, nella sentenza in commento, ha esaminato congiuntamente il primo motivo del ricorso principale e il ricorso incidentale, ritenendo assorbiti dalla decisione sugli stessi gli altri motivi di ricorso.

Con il primo motivo del ricorso principale, l'ex dipendente lamentava una carenza di motivazione tale da rendere incomprensibile il percorso argomentativo della decisione della Corte d'Appello, con particolare riguardo al ritenuto pregiudizio a disciplina, morale, igiene e sicurezza per l'intera azienda. La società, nel ricorso incidentale, lamentava, viceversa, la non adeguata valutazione nella decisione di merito della potenzialità lesiva del comportamento contestato.

La Corte di Cassazione, nella motivazione della decisione in commento, in primo luogo richiama il concetto di giusta causa del licenziamento, evidenziando che:

“la giusta causa di licenziamento, così come il giustificato motivo, costituiscono una nozione che la legge - allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con disposizioni (ascrivibili alla tipologia delle cosiddette clausole generali) di limitato contenuto, delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. L'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, è quindi sindacabile in cassazione, a condizione che la contestazione non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (Cass. n. 18715/2016; Cass. n. 8367/2014; Cass. n. 5095/2011).

Nell'approccio che è stato definito dalla dottrina "multifattoriale", secondo il quale la condotta disciplinarmente rilevante deve essere collocata nel contesto complessivo in cui è avvenuta, possono

poi emergere una serie di circostanze, soggettive od oggettive, che consentano al giudice di escludere, in concreto e pur a fronte di un fatto astrattamente grave, l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e quindi determinino una sproporzione tra la condotta così come effettivamente realizzata ed il licenziamento (Cass. n. 21017/2015)".

Con riguardo al tema delle previsioni dei contratti collettivi esemplificativi di giusta causa di licenziamento, la Suprema Corte nella sentenza in commento rileva che:

"per costante giurisprudenza di questa Corte Suprema, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, le eventuali difformi previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative. Ma ciò non gli consente di fare l'inverso, cioè di estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr. ex aliis Cass. n. 11027/2017; Cass. n. 9223/2015; Cass. n. 13353/2011; Cass. n. 19053/1995; Cass. n. 1173/1996), nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse, con clausola migliorativa per il lavoratore, sanzioni meramente conservative".

La Suprema Corte rileva poi, a fronte del primo motivo di ricorso principale sulla carenza motivazionale della decisione del giudice dell'appello, la correttezza e logicità della motivazione della sentenza di secondo grado:

"nella fattispecie in esame, deve darsi atto che la Corte di merito -con adeguata motivazione- ha proceduto ad analizzare compiutamente l'episodio sia sul piano fattuale che circostanziale, specificando che il fatto contestato (detenzione di gr. 25 di hashish, non a fini di spaccio, durante la "pausa pranzo" al di fuori del luogo di lavoro ma con rientro verso lo stesso) avesse un suo incontestabile rilievo disciplinare, ma non tale da legittimare una risoluzione in tronco del rapporto. In particolare, i giudici del merito hanno valutato il carattere extra-lavorativo della condotta, sia pur con la particolarità del caso concreto che prevedeva il rientro nello stabilimento; hanno precisato con argomentazioni congrue ed esenti da critiche che l'episodio in questione potesse essere comparato a quello del rinvenimento del dipendente trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro, sanzionato con una misura conservativa; hanno escluso, per l'insieme delle specifiche

circostanze oggettive e soggettive che avevano caratterizzato l'episodio, che il vincolo fiduciario fosse irrimediabilmente compromesso per la assenza di potenziale pregiudizialità derivante al datore di lavoro dal comportamento del dipendente.

La suddetta valutazione è corretta giuridicamente, alla stregua dei principi sopra evidenziati in tema di sindacato di legittimità sulla giusta causa, ed è condivisibile e completa logicamente di talchè il ricorso incidentale deve essere rigettato”.

D'altra parte, la Suprema Corte rileva l'erroneità della decisione del giudice dell'appello laddove la Corte d'Appello non ha ritenuto sussumibile la fattispecie tra quelle indicate nel Ccnl di riferimento, nonché nella parte in cui è stato ritenuto sussistente un discredito lesivo per la datrice di lavoro.

La Suprema Corte ritiene, dunque, che la Corte d'Appello abbia correttamente valutato le circostanze complessive del caso concreto, abbia debitamente considerato la natura extralavorativa del fatto contestato, abbia escluso l'irrimediabile compromissione del vincolo fiduciario per l'assenza di potenziale pregiudizialità della condotta contestata, coerentemente con i principi generali in tema di valutazione della sussistenza della giusta causa di licenziamento.

In tal senso la Corte di Cassazione respinge il ricorso incidentale della società.

D'altro canto, la Suprema Corte rileva la censurabilità della motivazione della sentenza di secondo grado, laddove i giudici di seconde cure non hanno ritenuto sussumibile il caso di specie alla previsione del Ccnl per cui è prevista sanzione meramente conservativa per qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento nonché nella parte in cui i giudici di seconde cure hanno ritenuto, senza adeguata motivazione, possibile la condivisione della sostanza stupefacente con colleghi, nonché accertato un discredito per la datrice di lavoro.

Per l'effetto viene accolto il primo motivo del ricorso principale sulla carenza di motivazione e la Corte di legittimità rinvia alla Corte d'Appello in composizione nuova per il riesame nel merito della vicenda.

Alcuni rilievi e considerazioni sui principi e sugli arresti giurisprudenziali di riferimento

La sentenza della Corte di Cassazione in commento potrebbe apparire in un primo momento in contrasto con numerose precedenti decisioni aventi ad oggetto licenziamenti disciplinari per detenzione di sostanze stupefacenti.