



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL
“O. Baroncelli” della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

N.11 /Novembre 2013()*

LEALTA' E CORRETTEZZA NEL RAPPORTO DI LAVORO. NECESSITA'. DENIGRAZIONE NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA. SUSSISTE. MANCATA AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE. ININFLUENZA. VIOLAZIONE DEI DOVERI ELEMENTARI. SUSSISTE.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 24989 del 06 Novembre 2013)

Ancora una sentenza nel segno della laboriosa (quanto tassativa) **procedura di irrogazione di sanzioni disciplinari**, ex art. 2106 c.c. ed art. 7 della legge 20/5/1970 n.300, conservative od espulsive.

Più volte, in passato, ci siamo soffermati sul potere disciplinare del datore di lavoro conferitogli dall'art. 2106 c.c. *nel caso in cui il lavoratore contravvenga all'obbligo di diligenza e di obbedienza (art. 2104 c.c.) ed a quello di fedeltà e riservatezza (art. 2105 c.c.).*

Abbiamo, in quelle circostanze, anche affermato che l'art. 2106 c.c. è una **“norma in bianco”** in quanto, oltre all'affermazione del sacrosanto **“principio” di gradualità** tra sanzione e gravità dell'illecito, si limita solo a concedere il potere disciplinare al datore di lavoro senza specificare in cosa consistano tali sanzioni, con quale procedimento vadano contestate ed irrogate e quale debba essere la prerogativa difensiva del lavoratore.

A riempire di contenuti l'art. 2106 c.c. ha provveduto l'**art. 7 dello Statuto dei Lavoratori** che ha imposto al datore di lavoro una serie di obblighi tra cui *l'affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti, la contestazione per iscritto, l'immediatezza della stessa a seguito di fatto illecito del lavoratore, il diritto alla difesa da estrinsecarsi dal lavoratore nel termine di 5 giorni, la possibilità, avverso l'irrogazione della sanzione, di costituire un collegio di arbitrato innanzi alla D.T.L. o ricorrere al Giudice del Lavoro.*

Lo stesso art. 7 ha enunciato le sanzioni cui può essere sottoposto il lavoratore: **rimprovero scritto, multa per un importo non superiore a 4 ore della retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni (c.d. sanzioni conservative) ovvero licenziamento senza preavviso e con preavviso (id: licenziamento disciplinare per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo) costituente la sanzione espulsiva che si caratterizza per l'irreparabile lesione del vincolo fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro.**

Vale la pena di ricordare che il procedimento di contestazione dell'illecito si applica a tutti i datori

di lavoro **a prescindere dalle loro dimensioni** (*id*: numero di dipendenti in forza).

Fatta questa breve premessa e rimandandovi ai precedenti nostri commenti di pronunce della Cassazione in *subiecta materia*, **occorre chiedersi se, in ogni caso, è necessaria la previa affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti, al fine di poter contestare legittimamente un inadempimento al lavoratore.**

E' quello di cui si occupa la sentenza della *Suprema Corte di Cassazione oggi in commento*, la N. 24989 del 6 Novembre 2013.

Ecco il fatto storico!!!

Un'insegnante di scuola materna viene sottoposta, con l'osservanza delle disposizioni ex art. 7 della legge 300/70, a procedimento disciplinare, conclusosi con il licenziamento in tronco (*id*: senza preavviso), **per aver suggerito, durante i colloqui con i genitori di alcuni alunni, di iscrivere i loro figli altrove per carenze organizzative e di valentia didattica della scuola.**

L'insegnante impugna il licenziamento e si rivolge al Giudice del lavoro. Il tribunale, quale G.U.L. in composizione monocratica, **annulla il licenziamento per mancata affissione del codice disciplinare.**

La **Corte Distrettuale, ex adverso, riforma la decisione**, confermando la legittimità del licenziamento giacchè, **trattandosi di violazione di "doveri elementari"** alla base del rapporto di lavoro, **è ininfluyente la mancata affissione del codice disciplinare.**

Da qui, il **ricorso per Cassazione** per vizio di motivazione e violazione di legge, sostenendo che il suo comportamento non era diretto a screditare la reputazione del datore di lavoro e, pertanto, non costituiva una violazione dell'obbligo di fedeltà verso l'istituto scolastico.

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza N. 24989 del 6 Novembre 2013, ha respinto il ricorso della lavoratrice.

Gli Ermellini, *in primis*, hanno affermato la completa corretta istruttoria effettuata dai Giudici di merito durante la quale **erano emerse le affermazioni dell'insegnante ad alcuni genitori sull'inadeguatezza organizzativa della Scuola e sull'impreparazione di alcune insegnanti, con correlato invito ad iscrivere i loro figli altrove. Era, poi, emerso, in modo incontrovertibile, che l'insegnante, al cospetto di terzi, aveva posto in serio dubbio l'autonomia gestionale del Capo dell'Istituto.**

Per i Giudici di Piazza Cavour, questi comportamenti erano stati correttamente qualificati dalla Corte Distrettuale come **una violazione dei "doveri fondamentali ed elementari" di fedeltà e di correttezza che erano ben lungi dall'essere catalogati come derivanti da un costituzionale diritto di critica, vero è che le affermazioni offensive dell'insegnante erano culminate nel suggerimento ai genitori di iscrivere i loro figli altrove.**

Tali inadempienze, a giudizio degli Ermellini, si presentavano **plateali, gravi e lesive del vincolo fiduciario** che è alla base del rapporto di lavoro ed **erano tali da non necessitare di alcuna pubblicità del codice disciplinare**, essendo intuitivo il dovere di evitare simili comportamenti in quanto derivante dalla Legge e dalla consolidata giurisprudenza di legittimità.

Ecco, dunque, l'altro "principio", peraltro consolidato nella produzione giurisprudenziale della Suprema Corte di Cassazione, per il quale **l'affissione del codice non è necessaria se la violazione contestata afferisce ai doveri elementari alla base del rapporto di lavoro.**

Del pari, pur in presenza di Codice Disciplinare, regolarmente affisso, **è ininfluyente che lo stesso non contempra una violazione che trovi origine nella legge o nei doveri elementari.**

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**