ESERCIZIO DEL POTERE DATORIALE E PROPORZIONALITA' DELLA SANZIONE

written by goal | 13 Ottobre 2022



di Stefano Lapponi*

Il Potere sanzionatorio del datore di lavoro

Il Codice civile e lo Statuto dei lavoratori riconoscono in capo al datore di lavoro l'esercizio del c.d. "potere disciplinare", ossia la possibilità di applicare al lavoratore inadempiente specifiche sanzioni, variamente modulate dalla contrattazione collettiva, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Nell'ambito delle disposizioni di legge si muove quindi il potere del datore di lavoro di impartire direttive e il dovere di obbedienza del lavoratore.

Nella fattispecie l'art. 2086 del Codice civile detta: "l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori".

Per far sì che il potere direttivo non risulti inefficace, il Codice civile all'art. 2106 garantisce al datore di lavoro il c.d. potere disciplinare, ovvero la possibilità di applicare sanzioni al dipendente che non adempie agli obblighi contrattuali non osservando in modo particolare gli obblighi di diligenza e fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.). L'art.2106 c.c. introduce quindi il potere di infliggere sanzioni disciplinari nei limiti dell'obbligo di proporzionare la gravità dell'illecito accertato, oltre a quanto statuito

dall'articolo 7, Legge 20 maggio 1970, n.300 *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*, Statuto dei lavoratori, ossia che la sanzione disciplinare è irrogabile a condizione che vengano preventivamente contestati gli addebiti al lavoratore in modo che possa esporre le proprie difese.

Secondo i dettati di legge la sanzione disciplinare è irrogabile:

- se sussiste la giusta proporzione tra imputabilità del fatto e adeguatezza della sanzione (art. 2106 c.c.);
- se vengono preventivamente contestati gli addebiti al lavoratore (art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300).

Il principio di proporzionalità della sanzione irrogata riveste un ruolo preminente nell'ambito del potere disciplinare del datore di lavoro.

È pertanto importante dibattere su tale principio e sulla sua applicazione che presuppone un esercizio discrezionale da parte del datore di lavoro e conseguentemente un procedimento valutativo allorquando il Giudice di merito sia chiamato a stabilire se l'adozione di una determinata misura sanzionatoria sia giustificata e proporzionale alla inadempienza contestata al lavoratore.

Il principio di proporzionalità rappresenta il criterio giuridico per valutare ed equilibrare le posizioni soggettive contrapposte in giudizio ed in tal senso per limitare la legittimazione del potere datoriale.

Tale principio poi assume notevole rilevanza nell'ambito del licenziamento disciplinare. In questa area specifica, nei casi

di gravi inadempienze del lavoratore tali da ledere in modo irrimediabile il rapporto fiduciario e conseguentemente impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il giudizio di adeguatezza della sanzione va valutata considerando l'inadempimento commesso in senso accentuativo, avendo poco rilievo quanto dettato dall'art. 1455 c.c. sul principio della "non scarsa importanza". Detta l'articolo in questione: "Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra". Dal combinato disposto delle norme si deduce che la gravità dell'inadempimento si deve determinare considerando la posizione di entrambe le parti, sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (art. 3 Legge n. 604 del 15 luglio 1966 "*Norme sui licenziamenti individuali*") tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

Proporzionalità e Tipizzazione degli illeciti della contrattazione collettiva

Esaminato il principio di proporzionalità, giova ricordare che, in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare, deve essere sempre elaborato un accertamento concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. La condotta del dipendente soggetto a sanzione va sempre ricondotta alla nozione giuridica di "giusta causa", tenendo in considerazione la gravità del comportamento in concreto del lavoratore (letto sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo).

Le ipotesi di giusta causa, qualora siano elencate nei contratti collettivi, hanno sempre una valenza esemplificativa (e non già tassativa) che non può o non deve escludere la

sussistenza di svariate fattispecie di giusta causa per grave inadempimento o per grave comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento faccia venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

Con la sentenza n. 34422/2021 la Suprema Corte ha ribadito il principio su cui valutare la proporzionalità della sanzione in materia di licenziamento disciplinare: "Il giudice … non può limitarsi a verificare se il fatto addebitato sia riconducibile ad una previsione contrattuale, essendo comunque tenuto a valutare in concreto la condotta addebitata". La Corte di Cassazione in sostanza ribadisce che quanto disposto dalla contrattazione collettiva in tema di ipotesi di giusta causa, è meramente indicativo, ritenendo non indispensabile ricercare tra le fattispecie indicate una ipotesi coincidente con l'oggetto della contestazione disciplinare.

(Oltre a ciò la condotta contestata al lavoratore deve essere valutata sulla base della nozione legale di giusta causa di licenziamento *ex* art. 2119 c.c. o di giustificato motivo soggettivo *ex* art. 3 della L. 604/1966 e non sulla base delle ipotesi elencate dalla contrattazione collettiva).

Con sentenza n. 33811/2021 la Corte di Cassazione ha precisato che "anche quando si riscontri la corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente come ipotesi che giustifica il licenziamento disciplinare ….stante la fonte legale della nozione di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo deve essere effettuato in ogni caso un accertamento in concreto che prenda in considerazione la gravità del comportamento e la proporzionalità tra lo stesso e la sanzione espulsiva". Si legge poi: "l'espressa tipizzazione della fattispecie da parte della contrattazione collettiva comunque richiede la mediazione della valutazione del giudice sull'accertamento della proporzione tra sanzione e fatto, con conseguente sua

rilevanza in tema di individuazione delle conseguenze”.

Licenziamenti disciplinari le recenti sentenze della Corte di Cassazione

Occorre da ultimo registrare come la giurisprudenza di legittimità abbia esteso l’ambito di applicazione della tutela reale prevista dall’art. 18 comma 4 della L.300/70 quando il licenziamento è dettato da motivi La riforma Fornero ha modificato i commi 4) e 5) della art. 18 della L. 300/70 prevedendo un regime sanzionatorio differenziato:

a)al quarto comma è prevista la reintegra, oltre che nelle ipotesi di nullità, quando il giudice accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa o giustificato motivo soggettivo per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa secondo le previsioni del contratto collettivo o del codice disciplinare applicabile;

b) al quinto comma ha previsto la sola tutela indennitaria in tutti gli altri casi.

In tal senso la tutela relativa all’indennizzo di cui al comma 5 dell’art. 18 finisce per risultare una mera ipotesi residuale.

In tal senso si cita la recentissima sentenza della Suprema Corte con la quale (sentenza n. 11665/2022 del 11.04.2022) la reintegrazione spetta anche quando il fatto addebitato, pur non espressamente contemplato dal codice disciplinare, può essere ricondotto ad una delle ipotesi ivi previste, attraverso un’operazione interpretativa del fatto accertato e sussunto nella fattispecie astratta prevista dalla contrattazione collettiva, in base alla valutazione di maggiore o minore gravità della condotta.

La Suprema Corte ha poi applicato in altre due sentenze il medesimo principio, riconoscendo il diritto alla

reintegrazione rispetto all’addebito disciplinare:

- la sentenza 13064 del 26 aprile 2022 ha riconosciuto il diritto alla reintegrazione per un dipendente cui era stato contestato un litigio con un collega avvenuto alla presenza di alcuni clienti;
- la sentenza 13774 del 2 maggio 2022 ha annullato il licenziamento e riconosciuto il diritto alla tutela reale ad una lavoratrice che “si era rivolta in modo gravemente scortese, con un’espressione volgare”, nei confronti di un cliente.

In quest’ultimo caso la Cassazione ha considerato “non grave” il comportamento contestato ed in tal senso i giudici hanno ritenuto di ricondurre alla fattispecie di mera “esecuzione negligente” del lavoro per la quale il Ccnl del settore commercio prevede la sanzione conservativa della multa.

In conclusione al giudice è demandato il compito di interpretare la fonte derivante dalla contrattazione collettiva e verificare le ipotesi di valutare il fatto contestato in tale ambito.

È altresì compito del giudicante quello di effettuare una valutazione sulla gravità della condotta del lavoratore accertando che il comportamento assunto dal dipendente sia o meno riconducibile alla nozione di negligenza lieve e come tale sanzionabile con una misura conservativa.

**Odcec Macerata*