

L'Angolo delle Sentenze

Ci occuperemo di alcune sentenze della Cassazione che fanno riferimento al Codice Disciplinare. Rammentiamo che Il Codice Disciplinare comprende quell'insieme di regole di condotta che i lavoratori sono tenuti ad osservare sul luogo di lavoro. Tale documento deve stabilire in maniera trasparente quali sanzioni vengono comminate nell'ipotesi di infrazioni a tali regole. A tale riguardo il primo comma dell'art. 7, Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) stabilisce che "le norme disciplinari relative alle sanzioni ed alle infrazioni in relazioni alle quali ciascuna di esse può essere applicata, nonché le procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti". La pubblicità con cui viene estesa ai destinatari la conoscenza del Codice Disciplinare è dunque elemento fondamentale per l'applicazione di una eventuale sanzione. La Cassazione è più volte intervenuta sulla materia, differenziando, tuttavia, i casi in cui l'affissione sia o meno indispensabile.

La sentenza n. 19386/2018, in particolare, ha stabilito che l'affissione è condizione imprescindibile nel caso delle sanzioni c.d. conservative. Rammentiamo che tali sanzioni non comportano il licenziamento e consistono nel rimprovero verbale, in quello scritto e nella sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni. Viceversa l'affissione del Codice non è presupposto indispensabile nei casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Il licenziamento per giusta causa consegue a comportamenti dei lavoratori di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche in via provvisoria. Rammentiamo che il licenziamento per giusta causa non presuppone il preavviso che è, invece, previsto nei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo. In questo caso il comportamento del lavoratore prevede il licenziamento, ma non è così grave da rientrare nella giusta causa. Con la sentenza n. 8560/2018, la Cassazione ha stabilito che "l'affissione non è necessaria quando le violazioni consistano in condotte contrarie ai doveri fondamentali del lavoratore e rientranti nel c.d. minimo etico, oppure abbiano rilevanza penale. Si precisa che per minimo etico deve intendersi quell'insieme di valori e comportamenti afferenti al comune sentire e ad un sistema di rispettosa convivenza civile. Il rispetto di tali valori prescinde da una preventiva conoscenza o pubblicità tramite affissione del Codice, ma

fanno parte del nostro bagaglio culturale, in quanto cittadini. Analogamente ed a maggior ragione, quando le violazioni compiute consistano in reati. Abbiamo esaminato le ipotesi in cui l'affissione del codice disciplinare diviene elemento indispensabile o meno per l'irrogazione della sanzione. A tale riguardo, richiamiamo anche una recente sentenza, la n. 28232 del 6 novembre 2018, con cui la Cassazione è tornata in argomento, ribadendo che, nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo; proprio per le motivazioni che giustificano l'adozione del provvedimento prescindono da una preventiva conoscenza da parte dei lavoratori -dunque dalla affissione del Codice-, ma devono sottostare alla regolamentazione ed alle garanzie imposte dalla legge che disciplina la materia. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni aziendali collegate all'organizzazione del lavoro; alla razionalizzazione dei posti di lavoro; per fronteggiare situazioni di crisi aziendali o anche solo per aumentare gli utili, in una situazione in cui eccessivi posti di lavoro causano inutili perdite. In questo caso, nel rispetto, come si è detto, di alcune garanzie imprescindibili derivanti dalla legge, l'imprenditore è libero di procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro, anche se ha ommesso di affiggere il Codice Disciplinare. Sempre in materia di licenziamenti si riporta la sentenza n. 12568 del 2018, in cui la Cassazione, pronunciatisi, su ricorso di un lavoratore licenziato in costanza di malattia, prima che fosse esaurito il periodo di comporto, ha stabilito che il provvedimento doveva ritenersi nullo, in quanto motivato dal perdurare delle assenze per malattia, ma prima del superamento del previsto periodo di comporto. Secondo i giudici del Tribunale il licenziamento, invece, andava considerato momentaneamente inefficace, sino allo scadere del comporto, con la conseguenza che esauritosi tale periodo il provvedimento avrebbe riacquisito la sua efficacia. Per la Suprema Corte, invece, il licenziamento è da considerare nullo. Ciò anche in considerazione del prioritario e "fondamentale diritto dell'individuo, ex art. 32 della Costituzione, che concerne la tutela della propria salute. La piena tutela presuppone, infatti, tempi sicuri e garantiti (in questo caso dalla legge e dal contratto) entro cui il lavoratore ammalatosi possa avvalersi delle opportune cure senza il timore di perdere il posto di lavoro. Ammettere come valido, anche se momentaneamente inefficace, tale licenziamento, come avevano stabilito i giudici del Tribunale, ancor prima che le assenze per malattia del lavoratore abbiano esaurito il periodo di comporto, sarebbe consentire un licenziamento che, al momento della sua intimazione, è sprovvisto di giusta causa o giustificato motivo. A conclusione della tematica attinente ai licenziamenti, per l'attualità della materia trattata, citiamo infine una recentissima decisione della Corte, che ha confermato il licenziamento, comminato dalla Corte d'Appello, ad una lavoratrice che, durante l'orario di lavoro, aveva effettuato

un numero notevole di accessi a Facebook. Tale comportamento aveva incrinato il rapporto di fiducia intercorrente con il datore di lavoro, determinando la risoluzione del rapporto di lavoro. La difesa si fondava sull'insufficienza di prove che dimostrassero chi fosse l'autore degli accessi. Sul punto la Cassazione, pur senza entrare nel merito, si è limitata a motivare la decisione, basandosi sulla circostanza che gli accessi alla pagina facebook personale richiedono una password, sicchè non potevano nutrirsi dubbi sulla sua riferibilità. Questa sentenza costituisce un notevole precedente giurisprudenziale. Sebbene i social siano ormai parte integrante del nostro quotidiano, in Italia è legittimo licenziare chi sta troppo su facebook mentre è al lavoro., operando, tuttavia, un distinguo in quanto facebook, oltre che per lo svago, è anche un valido strumento di lavoro. Occorrerà perciò valutare caso per caso, a seconda delle mansioni svolte dagli interessati, se si sia o meno in presenza di abusi.