

DIRITTO DEL LAVORO

Licenziamento per giusta causa del dipendente

di **Evangelista Basile**

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 28 aprile 2017, n. 10568

Licenziamento – Rifiuto di svolgere la prestazione – Condotta reiterata – Cambio regole di accesso alla Banca – Sussiste

MASSIMA

Sussiste il licenziamento per giusta causa del dipendente che in più occasioni si rifiuta di svolgere la prestazione anche se gli ordini del datore sull'esecuzione cambiano.

COMMENTO

Con la sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione, confermando la decisione assunta dai Giudici di merito, ha respinto il ricorso promosso da due guardie giurate che avevano impugnato il licenziamento per giusta causa, intimato per avere ripetutamente rifiutato di svolgere la prestazione creando disservizio e ledendo irrimediabilmente il vincolo fiduciario. Avverso la pronuncia di merito le due guardie giurate lamentavano, in particolare, la violazione delle norme di diritto e l'omesso esame di un fatto decisivo nella parte in cui la Corte di Appello non aveva considerato alcune circostanze atte a dimostrare l'insussistenza di un atto di insubordinazione e la conseguente insussistenza di una giusta causa del licenziamento, da ritenersi al contrario discriminatorio in quanto asseritamente intimato a causa dell'attività sindacale svolta. I motivi di doglianza non sono stati tuttavia condivisi dalla Suprema Corte che ha, anzitutto, osservato come dette asserzioni non fossero state supportate da un adeguato riscontro probatorio; per contro, le valutazioni compiute dai giudici di merito risultavano corrette a fronte della accertata reiterazione della condotta contestata pur in presenza di molteplici avvertimenti. La Suprema Corte, dopo avere ripercorso il consolidato orientamento espresso in punto di accertamento della 'giusta causa', ha condiviso la valutazione dalla Corte territoriale in merito alla proporzionalità della sanzione espulsiva. Detto accertamento deve infatti, da un lato, considerare la gravità dei fatti addebitati in relazione alla portata sia oggettiva che soggettiva dei medesimi e, dall'altro, verificare la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta. Nella specie, i Giudici di Legittimità hanno confermato la congruità del licenziamento per giusta causa in ragione del carattere protratto e reiterato della condotta, nonostante le molteplici richieste datoriali di ottemperare alle disposizioni aziendali, nonché dell'idoneità della stessa a provocare disagi e disservizi all'azienda (che era stata costretta ad inviare in loco un altro addetto che svolgesse il servizio rifiutato dai ricorrenti), e della forte intensità dell'elemento soggettivo. La Suprema Corte ha

quindi concluso affermando che dette circostanze dovevano ritenersi atte a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e che la gravità degli addebiti contestati non poteva essere sminuita dal successivo cambiamento degli ordini di servizio avuto riguardo al carattere reiterato e protratto delle violazioni. A fronte delle precedenti considerazioni la Suprema Corte ha rigettato il ricorso promosso dalle due guardie giurate condannandole anche al pagamento delle spese di giudizio.

Articolo tratto dalla Rivista Euroconference [“IL GIURISTA DEL LAVORO”](#)

