



DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Licenziamento disciplinare - Fonte Legale

Licenziamento disciplinare: è legittimo, anche in caso di mancata affissione del codice disciplinare, se l'infrazione contestata integra un notevole inadempimento degli obblighi fondamentali gravanti sul lavoratore

Con la sentenza n. 20284 del 14 luglio 2023, la Corte di Cassazione ha statuito che le violazioni di doveri fondamentali posti alla base di un rapporto di lavoro possono essere pacificamente contestate e legittimare il conseguente licenziamento del lavoratore, anche se non espressamente previste dal codice disciplinare.

I fatti

Un lavoratore - assunto quale venditore di primo livello - è stato licenziato per giusta causa a fronte del reiterato mancato raggiungimento dei *target* di produzione stabiliti dall'azienda datrice di lavoro.

Il dipendente ha impugnato il provvedimento datoriale dinanzi al Giudice del Lavoro, contestandone la relativa legittimità, in ragione della mancata affissione del codice disciplinare da parte del datore di lavoro.

Il Tribunale dapprima investito della questione, all'esito delle risultanze di causa, ha accertato la scarsa produttività del lavoratore ed ha confermato la legittimità del recesso datoriale, (ri)qualificandolo in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, quindi condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso a favore del dipendente.

Il lavoratore ha poi impugnato la sentenza dinanzi alla Corte d'Appello di Roma, la quale – nel confermare la decisione del Tribunale – ha statuito che, ai fini della legittimità di un licenziamento, non rileva la mancata affissione del codice disciplinare, se il recesso datoriale poggia – come nel caso *de quo* – su inadempimenti (per negligenza ed imperizia) del lavoratore circa obblighi fondamentali derivanti dal contratto di lavoro.

La Corte di Cassazione successivamente adita ha confermato le statuizioni dei giudici di merito circa la legittimità del licenziamento disciplinare.

La statuizione della Suprema Corte

La Suprema Corte ha chiarito che il potere di recedere dal contratto di lavoro subordinato in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore discende direttamente dalla legge (art. 3, L. 604/1966) e non necessita, per il suo legittimo esercizio da parte del datore di lavoro, di una specifica e dettagliata previsione - tanto nel contratto collettivo applicato quanto nel codice disciplinare predisposto dal datore di lavoro - di ogni possibile ipotesi di comportamento integrante il suddetto requisito, spettando al giudice di verificare, ove venga contestata la legittimità del recesso datoriale, se gli episodi addebitati integrino o meno una fattispecie legale di inadempimento.

Pertanto, ad avviso della Suprema Corte, anche se non specificamente previste dalla normativa negoziale, costituiscono ragione di valida intimazione di un licenziamento le gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali quelli di diligenza nell'esecuzione della prestazione di cui all'art 2104 c.c. e di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., e quelli derivanti dalle direttive aziendali.

La Corte ha ulteriormente precisato che, in tema di sanzioni disciplinari, è bene operare un distinguo tra gli illeciti relativi alla violazione di specifiche prescrizioni attinenti all'organizzazione aziendale e ai modi di produzione, conoscibili solamente in quanto espressamente previste, ed illeciti concernenti comportamenti manifestamente contrari ai doveri dei lavoratori e agli interessi dell'impresa, per i quali non è richiesta la specifica inclusione nel codice disciplinare, il quale è sufficiente sia redatto in modo tale da rendere chiare le ipotesi di infrazione, sia pure dandone una nozione schematica e non dettagliata, e da indicare le correlative previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento a seconda delle concrete ed effettive inadempienze.

È confermata, pertanto, la legittimità del licenziamento anche qualora l'inadempimento contestato non integri una fattispecie espressamente prevista dalla contrattazione collettiva o dal codice disciplinare aziendale, ma costituisca una violazione dei doveri fondamentali posti a fondamento di un qualsivoglia rapporto lavorativo.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gplex.it

Paola Tradati paola.tradati@gplex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.

GPBL

MILAN - ROME - LONDON

[Home page](#) | [Highlights](#) | [Contacts](#) | [Linkedin](#)

© Copyright Gatti Pavesi Bianchi Ludovici 2022. All rights reserved.