

LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI PUBBLICITA' DEL CODICE DISCIPLINARE

di Pierluigi De Lillo

Corte di Cassazione - Sez. lavoro
Sentenza 10 agosto 2009 n. 18169
(Pres. Est. Mattone)

“I comportamenti del lavoratore che costituiscono gravi violazioni dei suoi doveri fondamentali sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e anche in difetto della pubblicazione del codice disciplinare, purché siano osservate le garanzie previste dall’art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/1970”

* * * * *

(Omissis)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso alla Corte di appello di Trieste R. ha impugnato la sentenza del Tribunale di Udine, con la quale era stata rigettata la domanda da lui proposta per sentir dichiarare invalido e/o illegittimo il licenziamento intimatogli con lettera del 6 aprile 1999 dalla N. s.p.a., alle cui dipendenze egli aveva lavorato, dal 1° febbraio 1991, con la qualifica di “assistente al direttore acquisti”, consistendo le sue mansioni principali nel controllare l’attività dei “copackers”, ossia delle piccole aziende incaricate di lavorazioni per conto della F.. Con sentenza del 24 marzo 2006 la Corte d’appello ha affermato che, alla stregua

degli elementi probatori acquisiti, dovevano ritenersi provati i gravi fatti posti a fondamento del licenziamento, essendo emerso che R. aveva chiesto notizie al contitolare della G.; M.F., in ordine alle caratteristiche tecniche ed ai costi dei contenitori per mangimi; aveva poi messo questi in contatto con X., fornitore della F.; aveva quindi confermato il suo personale interesse alle iniziative di X.; ed aveva così violato l’art. 70 del CCNL (che tra le cause di licenziamento disciplinare annoverava anche la “concorrenza sleale”). Ha precisato che R. aveva in realtà favorito X. (la cui intenzione di iniziare la produzione in proprio di alimenti per animali gli era ben nota) nel fornirgli notizie sia tecniche che contabili sui contenitori, tanto è vero che il secondo, ottenute le informazioni necessarie, aveva chiesto a F. di produrre per lui 500.000 astuccini usando la fustella utilizzata per la F., per di più nella consapevolezza che lo stesso X. non intendeva solo commercializzare gli astuccini, ma produrre anche con quella confezione alimenti per animali. Ha osservato che l’aver favorito X. nell’iniziare la sua nuova attività costituiva violazione dell’obbligo di fedeltà sancito sia dall’art. 2105 cod. civ. che dall’art. 70 del CCNL e che in tali circostanze neppure è necessario indagare sull’avvenuta affissione del codice disciplinare, che a detta del teste D. risultava ad ogni modo esposto. Ed ha rigettato, pertanto, l’appello.

Avversa tale sentenza R. ha proposto ricorso per cassazione sulla base di quattro motivi. La controparte ha resistito mediante controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso - come detto - si articola in quattro motivi.

Con il primo motivo è denunciata insufficienza e contraddittorietà della motivazione circa un punto decisivo della controversia (art. 360 n. 5 c.p.c.); violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., dell'art. 7 legge 300/70, degli artt. 421 e 437 c.p.c., dell'art. 111 Cost. e degli artt. 2727 e 2729 cod. civ. (art. 360 n. 3 c.p.c.).

Deduce al riguardo il ricorrente che la sentenza impugnata ha ritenuto legittimo il licenziamento sulla base di una circostanza (l'aver egli riferito a X. notizie tecniche e contabili) che non aveva formato oggetto di contestazione, così come non era stata contestata la circostanza relativa alla richiesta di mere informazioni contabili. Afferma, inoltre, che è da ritenere apodittica l'affermazione del giudice di appello secondo cui egli avrebbe favorito il X. nel fornirgli notizie sui contenitori, così come risulta dagli elementi probatori acquisiti. Così come erroneamente la corte territoriale ha asserito, anche qui in difetto di adeguati elementi di prova, che egli avrebbe avuto un interesse personale nella vicenda e che fosse a conoscenza dell'intenzione del X. di iniziare la produzione in proprio di alimenti per animali.

Con il secondo motivo - concernente la violazione degli artt. 5 L. 15 luglio 1996 n. 604, 2967 cod. civ., 155 c.p.c. (art. 360 n. 3 c.p.c.); insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 5 c.p.c.) - assume il ricorrente che le circostanze poste a fondamento del recesso non sono state in realtà adeguatamente dimostrate, avendo la corte d'appello fatto ricorso ad un personale giudizio probabilistico di verosimiglianza e dimenticato che la regola sull'onere

probatorio serve ad evitare l'arbitrio del giudice.

Con il terzo motivo è denunciata violazione e falsa applicazione degli artt. 4 Cost., 2106 cod. civ. (art. 360 n. 3 c.p.c.); omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 5 c.p.c.). A giudizio del ricorrente, l'addebito sarebbe dimostrato da una sola telefonata tra lui e F., nella quale sono state fatte confluire circostanze rispetto alle quali egli era rimasto del tutto estraneo e dalla quale si è poi dedotta la volontà di favorire una ditta concorrente, telefonata che non è stata peraltro oggetto di attenta valutazione ed alla quale non poteva in ogni caso attribuirsi valenza concorrenziale. Inoltre - prosegue il ricorrente - la corte d'appello ha avallato la sanzione più grave senza considerare che egli aveva lavorato per la N. s.p.a. per 33 anni ed aveva realizzato apprezzabili risultati ed omettendo di tener conto dell'elemento soggettivo, potendosi al più ritenere che la condotta così gravemente sanzionata si era sostanziata in un'unica telefonata di contenuto incerto, se non irrilevante, inidonea pertanto a ledere l'elemento fiduciario.

Con il quarto ed ultimo motivo si lamenta la violazione dell'art. 7, 1 co., L. 300/70 (art. 360 n. 3 c.p.c.); omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 5 c.p.c.), rilevandosi che l'obbligo di previa affissione del codice disciplinare è stato voluto dalle parti sociali anche per l'ipotesi di concorrenza sleale (cfr. artt. 68, lett. d, e 70 CCNL) e che tale previsione non è stata nella specie rispettata, con la conseguenza che già sotto questo profilo il licenziamento è da ritenersi illegittimo.

I primi tre motivi sono inammissibili in quanto i relativi quesiti non rispondono ai requisiti prescritti dall'art. 366 bis c.p.c..

Nell'interpretazione di tale disposizione è stato affermato da questa Corte che il quesito di diritto deve compendiare: a) la riassuntiva esposizione degli elementi di fatto sottoposti al giudice di merito; b) la sintetica applicazione della regola di diritto

applicata da quel giudice; c) la diversa regola di diritto che, ad avviso del ricorrente, si sarebbe dovuta applicare al caso di in esame (ex multis, Cass. 17.7.2008 n. 19679). Con riferimento alla esigenza che il quesito abbia una specifica attinenza alla questione devoluta alla cognizione della Corte, è stato, poi, precisato esso non può risolversi in un'enunciazione di carattere generale ed astratto, priva di qualunque indicazione sul tipo della controversia e sulla sua riconducibilità alla fattispecie in esame, tale da non consentire alcuna risposta utile a definire la causa nel senso voluto dal ricorrente, non potendosi peraltro il quesito desumere dal contenuto del motivo o integrare il primo con il secondo, pena la sostanziale abrogazione dell'art. 366 bis c.p.c. (Cass. Sez. UU., 11.3.2008 n. 6420). In altri termini, è da ritenersi inammissibile il motivo di ricorso sorretto da un quesito la cui formulazione sia del tutto inidonea ad assumere rilevanza ai fini della decisione del motivo stesso ed a chiarire l'errore di diritto imputato alla sentenza impugnata in relazione alla concreta controversia (in tal senso, Cass. 25.3.2009 n. 7197; Id., Sez. un. 30.10.2008 n. 26020).

Ora, in disparte la questione relativa ad una molteplicità di quesiti collegati dal ricorrente ad un solo motivo di ricorso, va rilevato che gli stessi sono stati formulati, quanto al primo dei motivi, nei termini che seguono:

“atteso che ai sensi dell'art. 7 L. 300/70 l'immutabilità e immodificabilità dell'addebito è elemento sostanziale della contestazione disciplinare, in specie con riferimento ai fatti dedotti, il licenziamento per giusta causa può essere giustificato allegando in causa fatti ulteriori e diversi?”;

“il giudice è tenuto a decidere rispettando i precetti posti dagli artt. 115 e 116 del codice di rito, i quali sanciscono il principio della completezza della valutazione, che è correlata al potere-dovere del giudice di prendere in considerazione tutti gli elementi di prova, comunque acquisiti?”;

“la contestazione degli addebiti, assolvendo allo scopo di consentire al lavoratore incolpato una immediata e adeguata difesa, deve essere specifica ossia deve contenere i dati e gli aspetti essenziali del fatto nella sua materialità, in guisa tale che sia consentita l'esatta individuazione sia dell'infrazione contestata che del comportamento nel quale il datore di lavoro ravvisa l'addebito disciplinare sanzionabile?”;

“il giudice del lavoro può limitarsi a fare meccanica applicazione della regola formale del giudizio fondato sull'onere della prova o è tenuto...ad esercitare il potere-dovere di provvedere di ufficio agli atti istruttori sollecitati dal materiale probatorio che risulta in causa al fine di superare l'incertezza sui fatti rilevanti utili alla decisione e alla ricerca della verità materiale?”;

“il giudice del lavoro è tenuto ad esplicitare le ragioni per le quali non ritiene di far ricorso ai propri poteri istruttori ove sussistano ragionevoli probabilità di accertare attraverso di essi la verità?”;

“l'art. 2729 c.c., stabilendo che le presunzioni semplici devono essere ammesse solo se siano “gravi, precise e concordanti”, consente al giudice di utilizzarle con valore pari alla prova piena anche quando queste, diversamente da quanto prescritto dall'art. 2727, derivino da altra presunzione?”.

Come è reso evidente dalla testuale trascrizione dei sei quesiti, tutti relativi al primo motivo, in nessuno di essi vi è alcun riferimento alla concreta fattispecie, né tanto meno si individua l'errore imputabile alla sentenza impugnata, risolvendosi essi il più delle volte “in un interrogativo circolare, che già presuppone la risposta ovvero la cui risposta non consenta di risolvere il caso sub iudice” (così Cass. Sez. un., 12.12.2008 n. 28536). Per fare un solo esempio, tanto risulta con particolare chiarezza in relazione all'ultimo quesito, riguardo al quale la risposta negativa è scontata e la cui formulazione, in assenza del riferimento ai

termini concreti della questione controversa ed alla regola iuris che sarebbe stata violata dal giudice dell'appello, appare totalmente inidonea ad assumere quel carattere significativo che a tale istituto è stato assegnato dal legislatore.

I medesimi rilievi tornano pienamente utili - ed assumono anzi maggiore evidenza - quanto ai quesiti che accompagnano il secondo motivo, nei quali ci si chiede se "il datore di lavoro ha l'onere di fornire la prova per i fatti, per come contestati disciplinarmente, posti a giustificazione del licenziamento per giusta causa o può soddisfare tale onere rendendo soltanto verosimili le proprie affermazioni?"; e se "il giudice, salvo i casi tassativi di decisione secondo equità, deve seguire le norme di diritto... tra le quali rientrano l'art. 2697 c.c. e l'art. 5 L. 15.7.1966 n. 604?"; nonché in relazione ai quesiti che concludono l'esposizione del terzo, caratterizzati da pari genericità, essendo essi formulati nei seguenti termini: a) "il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare va effettuato in astratto, o con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata oggettiva ed in relazione al contesto in cui è stata posta in essere), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale ed al grado di quello colposo?"; b) "il giudice può concludere nel senso della legittimità del licenziamento in tronco per giusta causa anche se la mancanza di cui il dipendente si è reso responsabile: - non è tale da far venir meno l'elemento fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale della collaborazione tra le parti nel rapporto di lavoro; - non riveste una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro?".

Il quarto motivo propone, viceversa, un quesito che può considerarsi ammissibile in quanto individua con sufficiente precisione

la questione controversa ("il datore di lavoro è tenuto ad applicare la norma del contratto collettivo che dispone, nel suo tenore letterale, la previa affissione del codice disciplinare anche con riguardo a mancanze che violino il c.d. minimo etico o il disposto di legge, pena l'illegittimità della sanzione erogata?"), ma la Corte lo ritiene infondato.

Secondo la costante giurisprudenza di legittimità, che il Collegio condivide, i comportamenti del lavoratore che costituiscano gravi violazioni dei suoi doveri fondamentali sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e anche in difetto della pubblicazione del codice disciplinare, purché siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/1970 (in tal senso, da ultimo, Cass. 9.9.2003 n. 13194; Id., 19.8.2004 n. 16291). Nell'affermare che avendo l'attuale ricorrente violato un obbligo fondamentale, quale quello sancito dall'art. 2105 cod. civ., poteva prescindere dall'avvenuta affissione, o meno, del codice disciplinare, la sentenza impugnata ha pertanto applicato correttamente nella fattispecie i principi testé richiamati.

Né può prendersi in esame la doglianza relativa all'omesso esame di una norma del contratto collettivo, secondo cui l'obbligo di affissione disciplinare sarebbe stato concordato - e sarebbe, quindi, vincolante per il datore di lavoro - anche nell'ipotesi in cui il licenziamento sia fondato sulla "concorrenza sleale" da parte del dipendente. Non risulta affatto, invero, che tale deduzione sia stata formulata da R. in grado di appello, ove si è limitato ad affermare (v. pag. 5 del ricorso per cassazione), da un lato, che l'avvenuta affissione del codice non poteva ritenersi provata in base alla deposizione del teste D. e, dall'altro, che non vi erano i presupposti per invocare l'applicazione dell'art. 70 del c.c.n.l., atteso che egli non aveva - in

particolare - posto in essere una qualche attività di concorrenza sleale, con la conseguenza che la questione da lui ora sollevata, comportando un accertamento di fatto, non può essere esaminata in questa sede.

Il ricorso deve essere, quindi, rigettato.

Per il principio della soccombenza, il ricorrente va condannato a pagare le spese processuali del presente giudizio, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali
(*Omissis*)

* * * * *

NOTA

Con la recente sentenza riportata in epigrafe la Suprema Corte ha nuovamente offerto un concreto e utile spunto interpretativo sul tema concernente i c.d. “obblighi integrativi” a cui il lavoratore subordinato è tenuto a conformare la propria prestazione, obblighi che contribuiscono a circoscrivere tanto il *proprium*, ossia lo specifico, quanto il *quomodo*, ovvero il modo di essere della medesima. Di analogo interesse risulta la posizione della Consulta rispetto alla legittimità del licenziamento disciplinare pur disposto in mancanza di una apposita previsione da parte della specifica regolamentazione disciplinare e, finanche, in difetto della pubblicazione del codice disciplinare.

Nello specifico il giudice di legittimità, analogamente a quanto in precedenza statuito dal Tribunale di Udine nonché, in secondo grado, dalla Corte di appello di Trieste, ha rigettato il ricorso proposto da un lavoratore subordinato con qualifica di “assistente al direttore acquisti” il quale, dopo

aver rivelato notizie di matrice tecnico-contabile ad una impresa concorrente, si vedeva intimare dal proprio datore di lavoro il licenziamento per violazione del disposto di cui all’art. 70 del CCNL di riferimento ovvero sia per “concorrenza sleale”.

In questa sede giova dare il giusto rilievo ad un aspetto caratterizzante la prestazione di lavoro subordinato che non consta esclusivamente di una mera messa a disposizione del “*proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore*” così come sancisce l’art. 2094 c.c., bensì implica il sorgere in capo al lavoratore di obblighi integrativi che “specificano” il contenuto della prestazione stessa assolvendo nel contempo la fondamentale funzione di “indici di misura” dell’adempimento. Essi, stante il parere della dottrina maggioritaria, assurgono al ruolo di specificazioni o requisiti della prestazione lavorativa pur non costituendo posizioni giuridiche autonome né tantomeno doveri accessori.

In effetti, alla disciplina “*dei diritti e degli obblighi delle parti*” il legislatore ha riservato il Titolo II, Capo I, Sezione III del Libro quinto del codice civile in cui fornisce una descrizione del lavoratore diligente, obbediente e fedele e per la quale “*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*” (art. 2104) e, ancora, “*Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie*

attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio" (art. 2105). Come evidente, è proprio da quest'ultima disposizione codicistica che scaturisce un preciso duplice dovere a carico del lavoratore a tutela della capacità di concorrenza e di competitività dell'imprenditore: quello del divieto di concorrenza e quello dell'obbligo di riservatezza, entrambi espressione dei più generali principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del codice civile¹. Per quanto di interesse in questa sede, si pone in debito risalto che il primo dei due obblighi accessori di cui all'art. 2105 viene a manifestarsi solo ed esclusivamente in costanza del rapporto di lavoro rilevando, in particolare, la distinzione dello stesso dall'obbligo che derivi dalla stipula di un apposito accordo (il c.d. patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c.), intercorso tra datore di lavoro e lavoratore, con cui il prestatore si vincola, entro determinati limiti di oggetto, di luogo e di durata, a non svolgere attività concorrenziali con quelle dell'imprenditore anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro. Di diversa natura, inoltre, si rivela il divieto di concorrenza sleale ex

¹ Secondo un recente orientamento giurisprudenziale il nesso che lega inscindibilmente le tre disposizioni di cui sopra comporterebbe il sorgere in capo al prestatore di un obbligo che non può identificarsi puramente e semplicemente con il dovere di astensione dalle condotte espressamente vietate ai sensi dell'art. 2105, bensì da qualsivoglia condotta che, per la sua natura e per le sue possibili implicazioni, risulti in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima o sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto (Cass. civ., Sez. Lav., 04 aprile 2005, n. 6957).

art. 2598 c.c. nella misura in cui esso attiene a condotte che possono essere poste in essere da chiunque, a prescindere dalla sussistenza di un rapporto contrattuale e che, per tale ragione, si configura in termini di responsabilità extracontrattuale differentemente da quella che può scaturire dalla violazione dell'obbligo di cui al già citato art. 2105, di natura contrattuale.

Il secondo obbligo, d'altra parte, impone il divieto di divulgazione o di sfruttamento, a vantaggio proprio o altrui, di notizie concernenti l'organizzazione nonché i metodi di produzione dell'impresa in modo da arrecare ad essa pregiudizio. Esso, differentemente dal divieto di concorrenza, si protrae finanche dopo la cessazione del rapporto di lavoro e, quantomeno, sino a che risulti degno di tutela l'interesse ad esso correlato.

Di notevole interesse "ermeneutico" risulta altresì il terzo motivo di gravame, sebbene lo stesso, analogamente ai primi due, sia stato dichiarato dal giudice di legittimità inammissibile in quanto non rispondente ai requisiti prescritti dall'art. 366-bis c.p.c.; con esso, in effetti, la ricorrente richiama due dei tre requisiti sostanziali condizionanti il legittimo esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro alla luce del limite delle forme di esercizio e di controllo di cui agli artt. 2106 c.c. e 7 St. Lav., presupposti dalla cui violazione derive la nullità assoluta della sanzione. Trattasi rispettivamente del presupposto della sussistenza ed imputabilità del fatto e di quello della adeguatezza della sanzione secondo cui perché qualsivoglia sanzione datoriale sia legittima è indispensabile che essa derivi dalla colpevole violazione di doveri contrattuali imposti al

lavoratore in costanza del rapporto di lavoro e concretizzanti in una violazione di quegli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà a cui si è già fatto riferimento (artt. 2104-2105 c.c.). Dal secondo dei tre requisiti deriva il fondamentale principio per cui l'inosservanza può dare luogo esclusivamente alla applicazione di sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione² che non risultino, comunque, più gravi di quelle previste dalla contrattazione collettiva di riferimento³.

Quest'ultima norma è integrata dalle previsioni di cui all'art. 7, comma 4, St. Lav. per il quale *“Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni”*. Tale disposizione ha stimolato un intenso dibattito dottrinale e giurisprudenziale laddove il richiamo alla nota legge sul licenziamento individuale sembrava ammettere nel nostro ordinamento un *tertium genus* di recesso datoriale che, in quanto tale, si riteneva potesse essere destinatario di una apposita disciplina.

Nello specifico, il duplice “dilemma” interpretativo si riferiva sia alla possibilità di qualificare il licenziamento tra le sanzioni disciplinari e, in caso affermativo, se da ciò derivasse o meno la necessità che lo stesso fosse espressamente previsto nel codice disciplinare sia alle garanzie procedurali applicabili ovvero

quelle di cui alla L. n. 604/1966 piuttosto che o in aggiunta a quelle previste dall'art. 7 St. Lav.

In effetti, il citato articolo dello Statuto dei Lavoratori subordina la legittimità dell'estremo provvedimento disciplinare al rispetto di requisiti procedurali previsti rispettivamente ai commi 1, 2 e 5 ovvero quello della predeterminazione del codice disciplinare cioè di un testo che contenga, nel rispetto del principio di tipicità, sia le infrazioni che le relative sanzioni, quello della pubblicità per cui è necessario che esso sia *“portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti”* (comma 1), quello della preventiva e specifica contestazione dell'addebito⁴, quello, infine, del diritto di difesa del lavoratore secondo il quale, dopo la contestazione dell'addebito, il datore di lavoro è tenuto a sentire oralmente il prestatore che ne faccia richiesta e ad accogliere le sue eventuali difese scritte, e con la assistenza di un rappresentante sindacale, ove richiesta, riconoscendogli un termine a difesa non inferiore a 5 giorni. E' dunque evidente quanto differenziata risulti essere la duplice disciplina di cui alle due disposizioni citate nonché quanto quella statutaria sia ampiamente più garantista e “vincolante” per il datore di lavoro. Risolutiva, all'uopo, si è rivelata una sentenza della Corte Costituzionale, la n. 204 del 1982, con cui la Consulta ha dichiarato la illegittimità costituzionale dei primi tre commi dell'art. 7 St. Lav. nella misura in cui *“sono interpretati nel senso che sono inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali*

² Cass. civ. Sez. lav., 26 marzo 1998, n. 3214.

³ Cass. civ. Sez. lav., 29 settembre 2005, n. 19053.

⁴ E' necessaria la completa coincidenza fra il capo di incolpazione contenuto nella prevista contestazione e quello posto a base della sanzione disciplinare” (Cass. civ. Sez. Lav., 19 agosto 2004, n. 16249).

detti commi non siano richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro". Da ciò è conseguito il riconoscimento, nel nostro ordinamento, della nozione di "licenziamento ontologicamente disciplinare"⁵ ossia di una sanzione risolutiva del rapporto di lavoro, la più grave, da comminarsi a seguito di un notevole oltre che colpevole inadempimento del lavoratore.

Tuttavia quanto sin qui argomentato non risulta sufficiente ai fini di una completa e corretta interpretazione della sentenza in esame se non richiamando quel parallelo e complementare orientamento giurisprudenziale, largamente condiviso dalla dottrina maggioritaria, venutosi ad affermare prepotentemente negli anni '90 grazie a due note sentenze della Corte di Cassazione da cui sono derivati rispettivamente i principi della legittimità del licenziamento anche in assenza di una espressa previsione di esso nel codice disciplinare aziendale⁶ nonché quello della non necessaria previsione del medesimo nella normativa collettiva⁷.

Concludendo, questo giustifica ampiamente la decisione della Suprema Corte di dichiarare infondato il quarto motivo di gravame nei seguenti termini

"Il quarto motivo propone [...] un quesito che può considerarsi ammissibile [...] ma la Corte lo ritiene infondato. Secondo la costante giurisprudenza di legittimità, che il collegio condivide, i comportamenti del lavoratore che costituiscano gravi violazioni dei suoi doveri fondamentali sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dalla loro inclusione o meno tra le sanzioni previste dalla specifica regolamentazione disciplinare del rapporto e anche in difetto della pubblicazione del codice disciplinare, purché siano osservate le garanzie previste dall'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/1970 (in tal senso, da ultimo, Cass. 9.9.2003 n. 13194, Id. 19.08.2004 n. 16291)".

⁵ G. VENETO, *Manuale del nuovo diritto del lavoro*, a cura di A. Belsito, Cacucci editore, Bari, 2009: "Il licenziamento disciplinare irrogato quale sanzione a conclusione di procedimento ex art.7 Stat. Lav., lungi dal costituire un "tertium genus" di licenziamento, rientra in ogni caso nelle sopra citate fattispecie di recesso datoriale" (ovvero quelle di cui alla L. n. 604/1966 nonché all'art. 18 St. Lav. così come modificato dalla L. n. 108/1990).

⁶ Cass. civ. n. 11242/1993. Secondo i giudici di legittimità, inoltre, l'onere di pubblicità di cui al comma 1 vincolerebbe il datore solo nell'ipotesi in cui lo stesso abbia previsto fattispecie particolari integranti la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo.

⁷ Cass. civ. Sez. Lav., 22 gennaio 1998, n.624.