

APPROFONDIMENTI

La pluralità di episodi non sempre giustifica il licenziamentodi **Luca Vannoni**

La Corte di Cassazione, con ordinanza 11 marzo 2025 n. 6418, torna sulla questione della pluralità delle contestazioni nelle procedure disciplinari.

Il ricorso in Cassazione è stato proposto da un datore di lavoro che si era visto annullare un licenziamento disciplinare per giusta causa, con reintegra del lavoratore.

Il licenziamento era stato intimato al termine di un procedimento disciplinare, in cui al lavoratore erano stati contestati una serie di fatti commessi in un determinato giorno: oltre a prendersi una pausa non autorizzata, il lavoratore rifiutava di riprendere servizio e, dopo aver contestato intenti persecutori del superiore gerarchico, chiedeva l'intervento del servizio di 118 per l'aumento della pressione sanguigna; infine, inviava una *mail* al medico competente offensiva e denigratoria nei confronti dell'impresa.

Il motivo essenziale su cui poggia il ricorso riguarda la contestazione del metodo di valutazione dei giudici di merito, in quanto secondo il datore di lavoro avrebbero frazionato una condotta che avrebbe dovuto essere valutata globalmente.

Nel rigettare il ricorso, in primo luogo, la Corte di Cassazione conviene, richiamando un consolidato orientamento (Cassazione, sezione lavoro, n. 9138/2024), sulla necessità di una valutazione globale, *“al fine di verificare se la loro rilevanza complessiva sia tale da minare la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dipendente in quanto la stessa molteplicità degli episodi, oltre ad esprimere un'intensità complessiva maggiore dei singoli fatti, delinea una persistenza che e? di per se? ulteriore negazione degli obblighi del dipendente, ed una potenzialità negativa sul futuro adempimento di tali obblighi”*.

Tuttavia, nel procedere con tale verifica, il giudice di merito aveva escluso per la gran parte dei fatti addebitati la rilevanza disciplinare ovvero la gravità della stessa, in quanto non integravano gli estremi dell'insubordinazione verso superiori e risultavano meritevoli di sanzioni conservative. La Corte di Cassazione ritiene corretto anche il metodo; valutati i fatti oggetto dei singoli profili di addebito, sono state poi valutate complessivamente.

Inoltre, la Suprema Corte sottolinea come si fosse in presenza, più che di una pluralità di episodi, di distinti profili di contestazione, relativi tutti a fatti occorsi il medesimo giorno nell'arco di poche ore.

La valutazione disciplinare in presenza di una pluralità di condotte non può essere




abbagliata di per sé da tale aspetto, la considerazione complessiva non può giustificare un licenziamento se nessuna delle condotte tenute può avere, sulla base delle previsioni del Ccnl, tale esito.

13 MAGGIO DIGITAL | EVENTO ACCREDITATO

#scenarioprofessioni2025

DIGITAL | CERNOBBIO 14 MAGGIO

Lo Scenario delle Professioni: oggi e domani

The European House
AmbrosettiTeamSystemEuroconference