

Dipendenti responsabili dello stesso illecito e diversa gradazione della sanzione
Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 09.09.2008 n. 23107 ([Gesuele Bellini](#))

Quando più dipendenti sono responsabili del medesimo illecito, il datore di lavoro non può irrogare provvedimenti disciplinari di diversa misura per ciascuno di essi, se non motiva adeguatamente le ragioni per cui ha ritenuto più grave il comportamento di alcuni rispetto quello di altri, tanto da giustificare una diversa gradazione della sanzione.

Così ha deciso la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 9 settembre 2008, n. 23107.

La vicenda ha visto coinvolto un lavoratore che era stato licenziato per avere fatto uso indebito del telefono cellulare di servizio (aveva inviato migliaia di messaggi verso utenze private nell'arco di un periodo di dieci mesi, per un costo di alcuni milioni di lire).

L'interessato si è difeso sostenendo in giudizio, tra l'altro, che questo comportamento era stato ravvisato anche nei confronti di altri lavoratori, resosi responsabili di illeciti analoghi accertati nel corso della stessa indagine, per i quali non erano state adottate sanzioni disciplinari, ma solo chiesto il rimborso del costo delle chiamate o erano stata irrogate delle sanzioni conservative.

La Corte ha dato ragione all'interessato sostenendo che la discrezionalità del datore di lavoro nel graduare la sanzione disciplinare non deve equivalere ad arbitrio, nel senso che questi non può decidere liberamente quale irrogare, ma deve motivatamente illustrare le ragioni di scelta della stessa, in particolare quando lo inducono a ritenere così grave l'illecito commesso dal dipendente, tanto da giustificare il licenziamento, sia che riguardi il giustificato motivo di cui all'art. 1 della legge n. 604/66 oppure la giusta causa di cui all'art. 2119 c.c..

Il Collegio ha, inoltre, precisato che l'irrogazione di sanzioni diverse (nella specie per alcuni conservative per altri espulsive) ai lavoratori interessati per fatti illeciti analoghi, senza che risultino ulteriori e distinti motivi di differenziazione, possono certamente indurre a ritenere sproporzionato il licenziamento.

Inoltre, conclude la Corte, nella fattispecie in commento non può essere utilizzato il principio giuslavoristico che afferma l'inesistenza di un obbligo dell'imprenditore di attribuire ai dipendenti, versanti nella medesima situazione di fatto, lo stesso trattamento economico e normativo, in quanto lo stesso principio non esclude che il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo debba essere supportato da una completa e coerente motivazione, che nel caso in esame è mancata, per aver inflitto, il datore di lavoro, una sanzione conservativa ad altri dipendenti per il medesimo illecito disciplinare senza specifiche ragioni di diversificazione, esponendosi così ad un'incoerenza che può rendere illegittimo il licenziamento.

(Altalex, 2 dicembre 2008. Nota di [Gesuele Bellini](#))

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Sentenza 9 settembre 2008, n. 23107

Licenziamento disciplinare, medesima condotta commessa da più dipendenti
Cassazione civile, sez. lavoro, sentenza 09.09.2008 n. 23107

Licenziamento disciplinare - medesima condotta commessa da più dipendenti - disparità di trattamento - discrezionalità del datore - legittimità - obbligo di motivazione - sussistenza

In presenza del medesimo illecito disciplinare commesso da più dipendenti, la discrezionalità del datore di lavoro nell'adozione della sanzione non può trasformarsi in arbitrio, con la conseguenza che è fatto obbligo al datore di lavoro di indicare le ragioni che lo inducono a ritenere grave il comportamento illecito di un dipendente, tanto da giustificare il licenziamento, mentre per altri dipendenti è applicata una sanzione diversa. ⁽¹⁻¹⁶⁾

(1) In materia di licenziamento e periodo di ferie, si veda [Cassazione civile 9816/2008](#).

(2) In materia di licenziamento illegittimo e reintegra nel posto di lavoro, si veda [Cassazione civile 8429/2008](#).

(3) In materia di licenziamento e manomissione di un misuratore di energia, si veda [Cassazione civile 7983/2008](#).

(4) In materia di licenziamento per perdita della fiducia dovuta all'utilizzo abusivo della carta millemiglia, si veda [Cassazione civile 516/2008](#).

(5) In materia di licenziamento e furto in azienda, si veda [Cassazione civile 7650/2008](#).

(6) Sul problema della legittimità del licenziamento della lavoratrice che va a cantare dopo essersi data malata, si veda [Cassazione civile 5106/2008](#).

(7) In materia di licenziamento ed autonomia del giudice del lavoro rispetto a quello penale, si veda [Cassazione lavoro 1661/2008](#).

(8) In materia di licenziamento ed esami clinici, si veda [Cassazione civile 1077/2008](#).

(9) In materia di licenziamento per soppressione di un settore produttivo dell'azienda, si veda [Cassazione civile 26563/2007](#).

(10) In materia di licenziamento illegittimo e reintegra tardiva, si veda [Cassazione civile 26561/2007](#).

(11) In materia di licenziamento per telefonate private fatte dal dipendente sul luogo di lavoro, si veda [Cassazione civile 15334/2007](#).

(12) Sul tema del licenziamento e fatto colposo del creditore, si veda [Cassazione civile 21066/2007](#).

(13) Sul tema del risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, si veda [Cassazione civile 14000/2007](#).

(14) In materia di mobbing, si veda il Focus: [Mobbing: le ultime evoluzioni giurisprudenziali](#).

(15) In tema di licenziamento disciplinare e pregressa tolleranza, si veda [Cassazione 942/2008](#).

(16) Sul tema di licenziamento in genere, si veda il focus [Il licenziamento nella casistica giurisprudenziale recente](#)

Tra i contributi più recenti della dottrina, si vedano:

- Crieco, *Il licenziamento reiterato*, in ADL Argomenti di diritto del lavoro, 2008, n. 2, CEDAM, parte I, p. 381;
- Staiano, *Licenziamento disciplinare: le ipotesi*, in Consulenza, 2008, n. 1, BUFFETTI, p. 55;
- Carbone, *Demansionamento anti-licenziamento*, in Corriere giuridico (II), 2008, n. 3, IPSOA, p. 314;
- Vizioli, *Il licenziamento disciplinare del dirigente davanti alle Sezioni unite della Cassazione: una soluzione definitiva?*, in Giurisprudenza italiana, 2008, n. 1, UTET, p. 70;
- Romeo, *Licenziamento del prestatore di lavoro subordinato per illegittimo rifiuto di adempiere la prestazione*, in Contratti (I), 2008, n. 5, IPSOA, p. 489;
- Foglia, Conti, *Maternità in vitro e licenziamento*, in Corriere giuridico (II), 2008, n. 4, IPSOA, p. 560;
- Peruzzi, *Licenziamento ingiurioso*, in Studium Iuris, 2007, n. 11, CEDAM, p. 1267.

(Fonte: [Altalex Massimario 40/2008](#). Cfr. [nota](#) di Gesuele Bellini)

SEZIONE LAVORO

Sentenza 9 settembre 2008, n. 23107

Svolgimento del processo

La sentenza di cui si chiede la cassazione, decidendo sull'appello di Telecom Italia Spa, conferma la decisione del Tribunale di Napoli 27.2.2002, n. 3698, con la quale era stato annullato il licenziamento disciplinare intimato al dipendente T.C. il 5.3.2001, con emanazione delle consequenziali statuizioni di condanna, riformandola solo in ordine alla regolazione delle spese giudiziali, compensate per giusti motivi. L'addebito disciplinare contestato al T. e posto a giustificazione del recesso era di avere fatto indebito uso del telefono portatile ("cellulare") di servizio, risultando effettuati oltre 13.000 SMS (messaggi di testo) verso utenze private nel periodo gennaio - ottobre 2000, per un costo di L. 3.235.200.

Il Giudice dell'appello ritiene non proporzionata la sanzione espulsiva all'illecito disciplinare, essenzialmente perchè l'azienda aveva tenuto un comportamento tale da dimostrare che il fatto non era così grave da ledere in modo irrimediabile il rapporto fiduciario.

Questo comportamento è ravvisato nella circostanza che, nei confronti di altri lavoratori, resosi responsabili di illeciti analoghi accertati nel corso della stessa indagine, o non erano state adottate sanzioni disciplinari, ma solo chiesto il rimborso del costo delle chiamate, o era stata irrogata la sanzione conservativa della sospensione di tre giorni, nè l'azienda aveva in alcun modo precisato se questi altri casi fossero caratterizzati da circostanze peculiari, tenuto anche conto che la prestazione lavorativa del T. non aveva dato luogo a rilievi in precedenza. Aggiunge ancora la sentenza che il fatto addebitato non presentava gli elementi richiesti dall'art. 43, lett. B, GCNL per giustificare il licenziamento in tronco, e precisamente il grave nocimento morale o materiale, oppure la commissione di delitto in connessione con l'esecuzione del rapporto di lavoro.

Il ricorso di Telecom Italia SpA è articolato in tre motivi; non svolge attività di resistenza T.C..

Disposta la trattazione nell'adunanza di Camera di consiglio del 27.2.2008 con richiesta di inammissibilità del ricorso del Pubblico ministero, la Corte ha rinviato la causa alla pubblica udienza.

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente lamenta violazione dell'art. 2106 c.c., e vizio di motivazione, per avere la Corte d'appello di Napoli valutato la proporzione della sanzione non con riguardo al solo fatto illecito imputato al dipendente, ma all'esito di comparazione con analoghi fatti commessi da altri dipendenti della stessa impresa ed ai relativi comportamenti tenuti dall'azienda. Con il secondo motivo la ricorrente invoca l'art. 2119 c.c., e L. n. 604 del 1966, art. 1, e art. 41 Cost., e denuncia vizio di motivazione anche in relazione all'art. 43, lett. B, del contratto collettivo del 2000, svolgendo considerazioni nella sostanza simili a quelle del primo motivo, specialmente con riguardo al vincolo di fiducia, necessariamente sussistente tra datore e prestatore di lavoro e interrotto nel caso di specie dall'illecito in questione.

Con il terzo motivo è denunciata violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, art. 3, per avere la Corte d'appello negato non solo la giusta causa ma anche il giustificato motivo di licenziamento.

I tre motivi, da esaminare insieme perchè connessi, non possono essere accolti. In controversia analoga, la Corte è pervenuta all'esito di rigetto del ricorso di Telecom SpA, contenenti identiche censure

contro altra sentenza della Corte di appello di Napoli sorretta dalle stesse argomentazioni (Cass. 8 gennaio 2008, n. 144).

Il dovere di fedeltà ai precedenti (su cui, vedi, in particolare, Cass., sez. un, 4 luglio 2003, n. 10615; e 15 aprile 2003, n. 5994), impone una decisione conforme.

Il precedente richiamato perviene all'esito di rigetto del ricorso sulla base delle proposizioni di seguito riprodotte.

Esattamente la Corte d'appello ha ritenuto che la discrezionalità del datore di lavoro nel graduare la sanzione disciplinare non equivalga ad arbitrio e che perciò egli debba illustrare in forma persuasiva le ragioni che lo inducono a ritenere grave il comportamento illecito del dipendente, tanto da giustificare la più grave delle sanzioni, si tratti del giustificato motivo di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 1, oppure della giusta causa di cui all'art. 2119 c.c.. Altrettanto esattamente essa ha ritenuto, prescindendo dalla configurabilità del dovere di trattare i lavoratori nello stesso modo, che l'irrogazione di sanzioni conservative ad altri lavoratori per fatti illeciti analoghi possono indurre nel caso concreto a ritenere sproporzionato il licenziamento, in mancanza di ulteriori e specifiche ragioni di diversificazione. In conclusione l'asserita inesistenza di un obbligo dell'imprenditore di attribuire ai dipendenti, versanti nella medesima situazione di fatto, lo stesso trattamento economico e normativo, non esclude che il licenziamento non ad nutum debba essere motivato in modo completo e coerente e che un'incoerenza possa essere ravvisata, con conseguente illegittimità del licenziamento, dal Giudice di merito nell'essere stata inflitta sanzione conservativa ad altri dipendenti per il medesimo illecito disciplinare senza specifiche ragioni di diversificazione, ciò che ne esclude una gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva.

Rigettato il ricorso, le spese non vengono liquidate poichè l'intimato non si è costituito.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; nulla da provvedere sulle spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 1 luglio 2008.

Depositato in Cancelleria il 9 settembre 2008.

(da www.altalex.it)