

Diverbio litigioso seguito da vie di fatto tra dipendenti - Limiti al licenziamento

Cass 4 marzo 2013, n. 5280

La valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare di un lavoratore cui si applichi l'art. 221 c.c.n.l. per i dipendenti da azienda del terziario: distribuzione e servizi del 2 luglio 2004, motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi del **“diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti**, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale” - contemplata dall'indicata norma contrattuale, a titolo esemplificativo, fra le ipotesi di licenziamento per giusta causa - deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (che non può non basarsi sulla ricostruzione della condotta fin dal momento immediatamente precedente e da quello iniziale dell'avvenuto passaggio alle vie di fatto), sia quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, sia a maggior ragione ove manchi una precisa corrispondenza tra i fatti addebitati e le ipotesi esemplificative specifiche elencate dal contratto collettivo, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della “non scarsa importanza” di cui all'art. 1455 cod. civ..