

Sentenza Corte di Cassazione 26 maggio 2001, n. 7188

Sezione Lavoro

Procedimento disciplinare – Valutazione della proporzionalità della sanzione – E' riservata al giudice di merito – Sanzione ritorsiva – Onere della prova

La valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo ed intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa dell'art. 2119 c.c. alla fattispecie concreta; tale valutazione è riservata al giudice di merito e, se sorretta da adeguata e logica motivazione, non è censurabile in sede di legittimità (fattispecie relativa a lavoratore che era stato licenziato a seguito di ingiurie e minacce rivolte all'amministratore della società datrice di lavoro; la suprema corte, nell'enunciare il principio di cui in massima, ha confermato la sentenza del giudice di merito che aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento, tenuto conto dell'episodio, in sé di grave insubordinazione, e delle modalità con cui il fatto era stato posto in essere, significative di un'irrimediabile lesione dell'elemento essenziale della fiducia).

Nel caso di controversia concernente la legittimità del licenziamento di un lavoratore sindacalmente attivo, per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio e di rappresaglia per l'attività svolta abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso.