

ESPRESSIONI DI MALUMORE E RECRIMINAZIONI PER VICENDE ATTINENTI ALL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE POSSONO GIUSTIFICARE L'APPLICAZIONE DI UNA SANZIONE CONSERVATIVA MA NON IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE – Per la gravità delle conseguenze della perdita del lavoro

(Cassazione Sezione Lavoro n. 13465 del 23 giugno 2005, Pres. Senese, Rel. Roselli).

Claudio S., dipendente della società S.E. Courier, con mansioni di capo della Filiale di Roma, ha avuto un contrasto con il suo superiore e con alcuni dipendenti in seguito a un furto di colli da consegnare ai clienti, avvenuto in ore notturne.

In particolare egli ha espresso le sue rimostranze al superiore per disposizioni organizzative prese a sua insaputa e per l'impiego di personale non autorizzato ad accedere nei locali dell'impresa.

L'azienda lo ha licenziato con l'addebito di essere entrato in polemica con i colleghi e di non essere stato capace di coordinare l'attività dei collaboratori.

Claudio S. ha impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Roma, che ha rigettato la domanda.

Questa decisione è stata riformata dalla Corte d'Appello di Roma che ha dichiarato il licenziamento illegittimo per eccessività della sanzione.

Essa ha peraltro rilevato la genericità degli addebiti e l'impossibilità di considerare inetto alle mansioni un lavoratore entrato in polemica con i colleghi in occasione di un furto subito dall'impresa, per la connessa necessità di accertare la responsabilità del fatto e di assumere provvedimenti riparatori e di prevenzione.

La Corte ha ordinato la reintegrazione di Claudio S. nel posto di lavoro ed ha condannato l'azienda al risarcimento del danno.

La società S.E. Courier ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte d'Appello di Roma per non avere considerato che i contrasti fra Claudio S. ed i colleghi avevano reso ingestibile la filiale.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 13465 del 23 giugno 2005, Pres. Senese, Rel. Roselli) ha rigettato il ricorso rilevando che, come la sentenza impugnata aveva esattamente chiarito, polemiche, situazioni di tensione, recriminazioni, espressioni di malumore contrasti con l'ordinata e serena convivenza in azienda ed immediatamente conseguenti ad un grave furto perpetrato da ignoti nei locali dell'azienda stessa, ben possono dar luogo a provvedimenti disciplinari ma non alla sanzione espulsiva, capace di privare il lavoratore e la sua famiglia dei mezzi di sussistenza.