

Licenziamento individuale - disciplinare - Previsione dei contratti collettivi - Vincolatività - Esclusione - Limiti - Fattispecie.

In materia disciplinare, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, essendo richiesto, comunque, l'accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, fermo restando, tuttavia, che, anche nel caso in cui proceda a valutazione autonoma della fattispecie contemplata dalla norma collettiva, il giudice del merito non può prescindere dalla considerazione del contratto collettivo e dalla scala valoriale ivi espressa nella individuazione delle ipotesi di rilievo disciplinare e nella relativa graduazione delle sanzioni. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto che l'invio sporadico, da parte del dipendente, di alcune e-mail relative ad attività lavorativa svolta per conto proprio, mediante l'utilizzo della mail di proprietà aziendale durante l'orario di lavoro, costituisse condotta punibile con sanzione conservativa, in quanto non equiparabile a quelle, esplicitamente contemplate dal contratto collettivo quali fattispecie sanzionabili con il licenziamento, connotate, sotto il profilo oggettivo, dalla concreta idoneità delle stesse ad influire in vario modo sulla funzionalità dell'organizzazione dell'impresa o sulla serenità dell'ambiente di lavoro).

Corte di Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 13865 del 22/05/2019 (Rv. 653844 - 01)

Riferimenti normativi:

[Cod. Civ. art. 2119 - Recesso per giusta causa](#)

[Cod. Civ. art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro](#)

[Cod. Civ. art. 2106 - Sanzioni disciplinari](#)

[Cod. Civ. art. 2105 - Obbligo di fedeltà](#)