

Direttore: Pierluigi Magnaschi

CASSAZIONE

**La zuffa
non fa
licenziare**

DI DEBORA ALBERICI

Non può essere licenziato per giusta causa il lavoratore che arriva alle mani con un collega davanti agli altri. Lo ha stabilito la Cassazione che, con la sentenza 6500 depositata ieri dalla sezione lavoro, ha respinto il ricorso di un'azienda che aveva licenziato due dipendenti perché si erano menati a mensa davanti a tutti. Gli altri erano dovuti intervenire per dividerli e l'episodio si era ripetuto qualche minuto dopo vicino agli spogliatoi. Così era scattato il licenziamento nonostante le scuse dei due. Il provvedimento è stato impugnato dai lavoratori di fronte al tribunale di Brindisi che ha dato loro ragione. La Corte d'appello ha confermato il verdetto disponendo la reintegra nel posto. Contro questa decisione la srl ha fatto ricorso in Cassazione ma senza successo. «L'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi al contrario

che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento, con apprezzamento di fatto del giudice di merito non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore». Non solo. «È stato», prosegue la sentenza, «più specificamente, anche osservato che la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi e che, tuttavia, ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti in linea di principio, a canoni di normalità; che il relativo accertamento va, però, operato caso per caso, valutando la gravità in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determinata dai contratti collettivi, sicché il giudice può escludere che il comportamento costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato come tale dai contratti collettivi, solo in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato».