

Notiziario sindacale n.8  
**Documentazione Confsal**

Roma, 17 aprile 2008

Ai Segretari di Ateneo

L o r o S e d i

- **ILLEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO SE IL FATTO NON E' TIPIZZATO NEL CODICE DISCIPLINARE**

*Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 11.01.2008 n. 516*

**E' illegittimo il licenziamento disciplinare relativo ad un illecito commesso dal lavoratore che non sia specificamente tipizzato nel codice disciplinare.** Così ha affermato la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 11 gennaio 2008, n. 516. Il caso ha riguardato un dipendente dell'Alitalia S.p.A. a cui era stata irrogata la sanzione del licenziamento disciplinare per aver effettuato acquisti tramite la tessera "Mille Miglia" appartenente ad un altro soggetto non presente, il quale rivoltesi al giudice del lavoro per far dichiarare nullo e/o inefficace la sanzione espulsiva si vedeva accogliere la sua domanda. La società soccombete in secondo grado, a cui aveva proposto appello, proponeva ricorso per cassazione insistendo per la legittimità del licenziamento. La Corte pur ritenendo che possa sussistere una rilevanza disciplinare nel comportamento del dipendente interessato, ha ritenuto che debba essere esclusa l'irrogabilità della massima sanzione, in particolare e a maggior ragione in assenza di apposita relativa previsione nel codice disciplinare. Invero, continua il Collegio, il comportamento del lavoratore nella fattispecie in esame non ha integrato il reato di truffa, non essendo stati posti artefici o raggiri, ma solo un'astratta rilevanza disciplinare che attesa la mancata previsione nel codice disciplinare non può condurre al licenziamento. Al riguardo, in tema di licenziamento disciplinare, giova ricordare l'esistenza di un altro indirizzo maggioritario (per tutte Cass. 13.9.2005, n. 1830) che sostiene l'irrilevanza della previsione del fatto nel codice disciplinare (ed anche della sua affissione) per tutte quelle condotte il cui divieto risiede non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni del datore di lavoro, bensì nella coscienza sociale quale minimo etico. In quest'ultima ipotesi, il potere di recesso dell'imprenditore, applicabile solo alle sanzioni disciplinari espulsive, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, è tipizzato e previsto direttamente dalla legge, diversamente per le sanzioni cosiddette conservative, dove il potere disciplinare del datore di lavoro esige necessariamente, per il suo concreto esercizio, la predisposizione di una normativa secondaria cui corrisponde anche l'onere della pubblicità.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE