

Insulta il capo, no licenziamento in tronco. La Cassazione reintegra un lavoratore pescarese che aveva inveito contro il superiore

PESCARA. Il dipendente inveisce contro il capo profferendo «ingiurie e minacce»? Il datore di lavoro non può comunque «licenziarlo in tronco», ma per farlo deve seguire le procedure previste dallo statuto dei lavoratori.

E' accaduto a un dipendente pescarese che era stato licenziato per aver insultato il capo. Adesso, a decidere la sua nuova assunzione è stata una sentenza della Corte di Cassazione che ha confermato il reintegro del lavoratore di Pescara che era stato licenziato da una ditta di ascensori: aveva litigato in maniera accesa con il superiore e aveva finito per prenderlo a parolacce. Il proprietario della ditta ha sostenuto sia davanti al tribunale di Pescara sia di fronte alla Corte d'appello dell'Aquila, la legittimità del suo provvedimento perché «generato da ingiurie e minacce rivoltegli dal dipendente».

Nonostante che l'uomo fosse stato condannato in sede penale, il giudice del lavoro - il tribunale di Pescara prima e la Corte d'appello dell'Aquila poi - non aveva ravvisato l'immediata cessazione del rapporto di lavoro e aveva annullato il provvedimento dell'azienda di ascensori nei confronti del dipendente pescarese, perché non era stato rispettato lo statuto dei lavoratori.

Anche la Corte Suprema ha condiviso la tesi dei giudici di merito e ha rigettato il ricorso del titolare dell'azienda che aveva licenziato il dipendente: «Il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o no tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare», è scritto nella sentenza, «e quindi deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore dei lavoratori».

E questo anche se il dipendente era stato condannato da un giudice penale.

«A nulla rileva, ovviamente, che il comportamento del dipendente sia stato ritenuto reato dal giudice penale», conclude la Cassazione, «atteso che tale evenienza, se vale a qualificarne l'illiceità, non esclude che al lavoratore incolpato debba essere contestato l'accaduto per consentirgli di dare le giustificazioni che egli assume rilevanti nell'ambito del rapporto di lavoro».