PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4418 di Lunedì 04 marzo 2019

# Licenziamento per mancata partecipazione al corso di formazione

***Non partecipare ingiustificatamente ai corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro costituisce per i lavoratori una violazione degli obblighi di diligenza, di fedeltà e di correttezza e può rappresentare una giusta causa di licenziamento.***

E' molto importante questa sentenza della Corte di Cassazione civile Sezione Lavoro in quanto si innesta come un tassello nel processo in corso in giurisprudenza sulla responsabilizzazione del lavoratore in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulla sostituzione nella organizzazione aziendale della sicurezza sul lavoro di un sistema di prevenzione collaborativo da parte dei lavoratori rispetto a quello iperprotettivo da parte del datore di lavoro, come è giusto che sia considerato che le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. hanno voluto appunto coinvolgere i lavoratori nel rispetto delle norme di sicurezza prevedendo anche per essi delle sanzioni per gli inadempienti. Il D. Lgs. n. 81/2008, in particolare, impone sì ai datori di lavoro con l'art. 18 l'obbligo sanzionato di informare, formare e addestrare i lavoratori ma impone anche ai lavoratori, con l'art. 20, l'obbligo fra gli altri, anche esso sanzionato, di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati a loro favore dal datore di lavoro.

Non partecipare ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si può così sintetizzare le conclusioni alle quali è pervenuta la Corte di Cassazione in questa ordinanza, costituisce per i lavoratori una giusta causa di licenziamento. La Corte suprema già in passato aveva assunto in precedenti espressioni tale posizione ma in questa occasione la stessa ha ribadito il concetto con più fermezza rigettando il ricorso di un lavoratore licenziato da una società per non avere preso parte ingiustificatamente alla formazione obbligatoria prevista dall'Accordo Stato-Regioni e per il comportamento recidivo dallo stesso tenuto con riferimento a due analoghe precedenti condotte colpite da provvedimenti sanzionatori. La stessa Corte suprema, infatti, così come aveva fatto quella territoriale, ha ritenuto sussistere da parte del lavoratore una grave violazione degli obblighi, oltre che contrattuali, di diligenza e di fedeltà e una violazione delle regole di correttezza e di buona fede tali da ledere in via definitiva il vincolo fiduciario.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0589] ?#>

## Il caso, l'iter giudiziario e il ricorso in Cassazione

Il Tribunale ha rigettata la domanda proposta da un lavoratore nei confronti della società dalla quale dipendeva diretta alla declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare per giusta causa intimato dalla stessa società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 72 lett. I del vigente CCNL, a seguito di una lettera di addebito con la quale era stata contestata una assenza ingiustificata per non avere preso parte alla formazione obbligatoria prevista dall'Accordo Stato-Regioni, con contestuale contestazione della recidiva in riferimento a due analoghe condotte sanzionate con provvedimenti di natura conservativa. La sentenza di condanna è stata confermata dalla Corte di Appello per cui il lavoratore avverso la decisione della stessa ha proposto ricorso per cassazione.

Fra le varie motivazioni addotte nel ricorso il lavoratore ha messo in evidenza che la Corte di merito aveva valorizzato, ai fini della recidiva, fattispecie non contestate che avrebbero determinato la fondatezza del licenziamento e la gravità degli addebiti in violazione del principio di immodificabilità e di tipicità della contestazione nonché la violazione ed errata applicazione degli artt. 71 e 72 del CCNL Vetro per avere la Corte territoriale ritenuta, sulla base di una errata interpretazione delle suddette disposizioni, sussistente l'ipotesi di recidiva pur non essendo state irrogate, nei dodici mesi precedenti dalla contestazione disciplinare, tre sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione.

La Corte di appello, inoltre, secondo il ricorrente, aveva affermata la legittimità del licenziamento pur non essendovi alcun documento o dato che potesse giustificare tale conclusione e non si riusciva a comprendere da quale elemento di prova la stessa Corte di merito avesse potuto trarre il suo convincimento circa la idoneità del comportamento del lavoratore a legittimare il recesso per giusta causa del datore di lavoro. Ha lamentato ancora il ricorrente che il modus operandi adottato dall'azienda era stato chiaramente in contrasto ed in conflitto con il disposto di cui all'art. 1375 c.c. che impone la buona fede nell'esecuzione del contratto.

# Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso del lavoratore è stato rigettato dalla Corte di Cassazione. La stessa ha ritenuto sussistente la recidiva con riferimento ai due precedenti episodi benché non contestati e considerati quali circostanze confermative della condotta tenuta dal lavoratore avendo contribuito significativamente alla valutazione complessiva della sua gravità. L'art. 72 lett. I del CCNL Vetro (richiamato nella contestazione), ha ricordato la suprema Corte, prevede che il licenziamento per punizione è consentito, in caso di recidiva nella "medesima mancanza" di cui all'art. 71 (che contempla anche la mancata presentazione al lavoro senza giustificato motivo) nonché nelle fattispecie di cui ai punti e), f), g) e h) dello stesso art. 71, che abbiano dato luogo a tre sospensioni nei dodici mesi precedenti. Correttamente quindi la Corte territoriale ha individuata la sussistenza di una giusta causa per grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore alle norme di etica o del comune vivere civile e correttamente ha ritenuta la sussistenza di una grave violazione da parte del lavoratore degli obblighi di diligenza e di fedeltà ovvero delle regole di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., tale da ledere in via definitiva il vincolo fiduciario.

A seguito del rigetto, in conclusione, la Corte di Cassazione ha condannato il ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità che ha liquidato in euro 4.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori di legge.

**Gerardo Porreca**

**Ordinanza n. 138 del 7 gennaio 2019 civile Sez. Lavoro - Pres. Bronzini ? Est. Cinque - Ric. D.D.. - Non partecipare ingiustificatamente ai corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro costituisce per i lavoratori una violazione**

**degli obblighi di diligenza, di fedeltà e di correttezza e può rappresentare una giusta causa di licenziamento.**

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

**www.puntosicuro.it**