

LICENZIAMENTO PER MOLESTIE SESSUALI

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione, con la sentenza n. 14811 del 10 luglio 2020, conferma la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dirigente pubblico, nella specie dirigente comunale, il quale fuori dell'orario di lavoro si è recato nel proprio ufficio in compagnia di una signora attirata con il pretesto di procurarle un impiego nei confronti della quale ha poi praticato atti di molestia sessuale. La vicenda riguarda un dirigente del Comune di Montesilvano il quale era stato licenziato per il motivo di cui sopra. Lo stesso aveva impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Pescara che ha respinto il ricorso. La Corte d'Appello dell'Aquila ha confermato la decisione del Tribunale di Pescara.

La Corte d'Appello ha ritenuto proporzionato il provvedimento a causa dell'elemento intenzionale della condotta e della sua gravità, elementi dai quali emerge un evidente disinteresse dei principi generali di correttezza e di integrità, ancora più significativi se si considera il ruolo dirigenziale ricoperto dal ricorrente.

Alla sua decisione perviene attraverso un esame approfondito e puntuale dei numerosi motivi di gravame avanzati dal dirigente licenziato. Tutte le censure sono state motivatamente respinte e, in conclusione, la Corte d'Appello ha sottolineato che il Comune datore di lavoro ha fornito dimostrazione documentale delle circostanze di fatto che hanno portato al licenziamento per giusta causa.

Come detto, la sanzione del licenziamento è stata considerata del tutto proporzionata a quanto commesso e in particolare alla pregnanza dell'elemento intenzionale e al carattere oggettivamente non lieve della violazione riscontrata.

L'interessato ha proposto ricorso per Cassazione articolato su molti motivi, sia di carattere puramente formale e procedurale sia sostanziali. Particolarmente rilevante è il motivo attinente alla proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto agli addebiti contestati, basato sul fatto che il CCNL Dirigenti Regioni e Autonomie locali prevede per le molestie anche di carattere sessuale l'applicazione di sanzioni solo conservative.

La Cassazione ha respinto tutti i motivi del ricorso condannando il ricorrente a pagare le spese del giudizio.

E' legittimo il licenziamento per giusta causa di un dirigente comunale che si reca, al di fuori dell'orario di lavoro, nel proprio ufficio in compagnia di una signora – lì attirata col pretesto di procurarle un posto di lavoro – e che pone in essere atti di molestia sessuale nei confronti della donna contro la volontà di lei.

La sanzione del licenziamento è da considerare del tutto proporzionata a quanto commesso dal dirigente e, in particolare, alla pregnanza dell'elemento intenzionale e al carattere di gravità della violazione riscontrata. E' evidente il disinteresse del dipendente al rispetto dei principi generali di correttezza ed integrità nell'esecuzione del rapporto di lavoro, tanto più significativo data la qualifica dirigenziale rivestita.

In merito alla proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto agli addebiti contestati va precisato che la valutazione, devoluta ai giudici di merito, è sindacabile in sede di legittimità soltanto quando manchi del tutto la relativa motivazione ovvero sia affetta da vizi giuridici consistenti. Le previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari non sono vincolanti per il giudice di merito, essendo quelle della giusta causa e del giustificato motivo nozioni legali.

In caso di contestazione di una decisione sulla sussistenza di una giusta causa di licenziamento e, in particolare, sulla proporzionalità della sanzione espulsiva la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata, deve denunciare l'omesso esame di un fatto avente valore decisivo.

Del tutto correttamente, secondo la Cassazione, le disposizioni del CCNL prevedenti sanzioni conservative non sono state considerate vincolanti. Nella specie un ulteriore elemento qualificante della condotta è rappresentato dal fatto che l'incolpato si è avvalso della qualifica dirigenziale posseduta per avvicinare la denunciante. E' corretto attribuire prevalenza a tale aspetto perché irrimediabilmente lesivo del vincolo fiduciario che costituisce il presupposto fondamentale della collaborazione fra le parti nel rapporto di lavoro.

In tema di illeciti disciplinari di maggiore gravità imputabili al pubblico dipendente, la comunicazione all'interessato della trasmissione degli atti da parte del responsabile della struttura ha una funzione meramente informativa, sicché gli effetti della eventuale omissione di tale adempimento non si riverberano sul procedimento disciplinare e sul suo svolgimento che prosegue regolarmente.

