

Disciplina. La somma di precedenti inadempienze non dimostra lo scarso rendimento

Per la stessa «mancanza» si applica una sola sanzione

Un dipendente di un'azienda di trasporto pubblico è stato licenziato (o meglio, esonerato dal servizio) in applicazione di una specifica previsione contenuta nel regio decreto 148/1931 in base al quale la società, sentito il parere del Consiglio di disciplina, «può far luogo all'esonero definitivo dal servizio degli agenti stabili [...] per scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni del proprio grado».

La decisione aziendale è stata fondata, oltre che sulle numerose assenze del dipendente, su di un consistente fascicolo disciplinare composto di ben **22 sanzioni irrogate dal 2002 al 2004**, «prevalentemente per ritardi, anche di notevole entità, nel prendere servizio nonché per mancato rispetto degli orari di partenza e di marcia dei mezzi di servizio condotti, mancata effettuazione delle fermate di servizio, inottemperanza alle disposizioni aziendali, omessa giustificazione di assenze».

La legittimità del provvedimento espulsivo è stata confermata dal tribunale e dalla Corte di appello per i quali lo scarso rendimento che giustifica l'esonero definitivo dal servizio può essere integrato anche dal mero cumulo di infrazioni disciplinari pregresse.

Di contrario avviso la Cassazione (**sentenza 3855/2017**), secondo cui lo scarso rendimento «non può essere di per sé dimostrato dai plurimi precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, salvo voler ammettere una indiretta sostanziale duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite».

Pertanto, concludono i giudici, deve «trovare applicazione il divieto, più volte affermato da questa Corte con riguardo al procedimento disciplinare, di esercitare due volte il potere disciplinare per lo stesso fatto sotto il profilo di una sua diversa valutazione o configurazione giuridica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo

Angelo Zambelli