

22 AGO 2019

AULA 'A'

SENTE REGISTRAZIONE SENTE 2019 - LEGITTIMITA'



21628/19

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Licenziamento
disciplinare
e sanzioni
conservative.
Sindacato di
legittimità

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. VINCENZO DI CERBO - Presidente - R.G.N. 1748/2018
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere - Cron. 2628
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere - Rep.
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere - Ud. 14/05/2019
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Rel. Consigliere - PU

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 1748-2018 proposto da:

(omissis) , elettivamente domiciliato in (omissis)
 (omissis) , presso lo studio dell'avvocato (omissis)
 (omissis), rappresentato e difeso dall'avvocato
 (omissis) ;

- ricorrente -

2019

contro

1789

(omissis) S.P.A. C.F. (omissis) , in persona del
 legale rappresentante pro tempore, elettivamente
 domiciliata in (omissis) , presso lo

studio dell'avvocato (omissis) , che la
rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 4939/2017 della CORTE D'APPELLO
di ROMA, depositata il 02/11/2017 R.G.N. 1477/2017;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 14/05/2019 dal Consigliere Dott. FABRIZIO
AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per
il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato (omissis) per delega verbale
Avvocato (omissis) .



fu

Fatti di causa

1. Con sentenza del 5 aprile 2017 il Tribunale di Cassino, in sede di opposizione *ex lege* n. 92 del 2012, confermò il rigetto dell'impugnativa di licenziamento per giusta causa intimato da (omissis) Spa nei confronti di (omissis) il 15 ottobre 2014.

2. La Corte di Appello di Roma, adita dal soccombente lavoratore, ha confermato la decisione con sentenza del 2 novembre 2017.

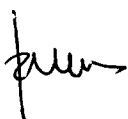
Per quanto qui ancora rileva ha ritenuto integrata la giusta causa di licenziamento, tra l'altro affermando: "la condotta risulta infatti posta in essere con chiara consapevolezza nella violazione delle regole aziendali desumibile dalle modalità stesse di svolgimento, per essersi il dipendente intrattenuto in due occasioni assieme ad altri ben oltre l'orario di pranzo previsto, lasciando al contempo incustodita la posta assegnatagli ed il mezzo in dotazione. Il tutto senza aver completato il suo lavoro per non avere consegnato due plichi".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso (omissis) con 2 motivi; la società ha resistito con controricorso.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo si denuncia: "violazione dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. per violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 54 del CCNL di (omissis) Spa per avere applicato la sanzione espulsiva ritenendo la sussistenza della giusta causa di licenziamento *ex art.* 2119 c.c. in presenza di una sanzione conservativa espressamente prevista dalla contrattazione collettiva per la condotta posta in essere dal dipendente prevista dall'art. 54, IV, lett. j)".

Dopo aver riportato le previsioni del contratto collettivo applicabile in materia disciplinare, il ricorrente lamenta che la Corte romana non avrebbe escluso "che l'addebito non fosse previsto dalla contrattazione collettiva" con la disposizione richiamata che punisce con la sanzione della sospensione dal servizio fino a dieci giorni il dipendente "per abituale negligenza oppure per



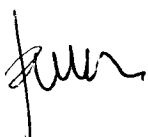
abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro".

Si sostiene che l'addebito mosso al (omissis) - concretatosi nella prosecuzione della pausa pranzo oltre l'orario previsto insieme ad altri due colleghi, nell'aver lasciato incustodita la posta assegnatagli ed il mezzo in dotazione in luogo visibile al pubblico, nel non aver completato il lavoro per non aver consegnato due plichi - rientrerebbe in detta previsione collettiva, vincolando il giudice a non applicare una sanzione più grave rispetto a quella conservativa prevista dalle parti sociali.

A tal fine non avrebbe rilievo né la circostanza che il fatto si sia ripetuto in due giorni successivi né la natura di servizio pubblico svolto da (omissis) .

2. Il primo motivo è infondato alla luce dei principi espressi recentemente da questa Corte (v. Cass. n. 12365 del 2019, conf. Cass. n. 14064, 14247, 14248, 14500 del 2019) che vanno qui ribaditi, per cui solo ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento può essere dichiarato illegittimo e, quindi, anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dal comma 4 dell'art. 18 novellato.

Nella specie, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, la Corte territoriale, ha espressamente respinto il motivo di reclamo del lavoratore con cui si sosteneva che i fatti ascritti avrebbero dovuto essere sussunti nell'ipotesi prevista come punibile con sanzione conservativa dal CCNL; ha infatti ritenuto quel comportamento addebitato connotato da maggiore gravità poiché: "è stato posto in essere assieme ad altri dipendenti ed è stato notato dalla collettività al punto che risulta anche presentato un esposto contro il malfunzionamento del servizio dagli abitanti della zona interessata da cui poi erano scaturite le indagini; nel corso del tempo speso a pranzo oltre la pausa concessa il dipendente avrebbe ben potuto completare le ricerche utili a consegnare i plichi rimasti inevasi; il (omissis). solito a intrattenersi presso il



ristorante, aveva lasciato in quelle occasioni del tutto incustodito il mezzo aziendale”.

Tali elementi di fatto apprezzati dalla Corte territoriale, insindacabili in questa sede, sono certamente idonei ad escludere la riconduzione degli addebiti così come accertati dal giudice di merito alla più generale previsione di abituale negligenza o di abituale inosservanza degli obblighi di servizio punibili con sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva.

La Corte di Appello si è anche fatta carico di motivare adeguatamente, rispetto all’assunto del reclamante secondo cui i fatti ascritti sarebbero “meno gravi” dell’assenza ingiustificata dal servizio che, fino a dieci giorni, legittima la sola sanzione conservativa, affermando che: “l’assenza ingiustificata dal servizio di un dipendente risulta infatti meno grave della condotta di colui che invece pur risultando regolarmente in servizio sceglie di intrattenersi con altri oltre l’orario consentito, senza aver svolto interamente i compiti affidatigli e connaturati alle proprie mansioni. Trattasi, evidentemente, di grave inadempimento degli obblighi contrattuali che gravano sul lavoratore dipendente che denota un elemento intenzionale particolarmente intenso (non completo il servizio e vado a pranzo per un lasso di tempo molto ampio, per due giorni consecutivi) e che peraltro hanno comportato necessariamente una falsa attestazione da parte del portalettere che ha ‘ricaricato’ i due plichi non consegnati quando avrebbe avuto tutto il tempo di svolgere adeguate ricerche”.

Pertanto la Corte di Appello, metodologicamente in modo corretto e conforme agli orientamenti più recenti di questa Corte, ha esplorato la graduazione delle infrazioni disciplinari articolate dalle parti collettive come parametro integrativo delle clausole generali di fonte legale rappresentate dalla giusta causa e dal giustificato motivo soggettivo e ne ha tratto il convincimento, sulla base dell’esame delle circostanze di causa, che i fatti accertati non avessero pari disvalore disciplinare rispetto a quelli ritenuti punibili con sanzione conservativa.

Così ragionevolmente ha escluso che la condotta di chi apertamente e dichiaratamente non si reca al lavoro, con comportamento immediatamente



percepibile dal datore di lavoro, sia omologabile a quella di chi, pur risultando in servizio, si sottrae all'adempimento della prestazione, confidando in un'apparenza di regolarità lavorativa che si svolge al di fuori del controllo diretto datoriale e, anzi, non portando a termine il lavoro dovuto (v. ancora Cass. n. 12365 del 2019).

3. Con il secondo motivo si denuncia: "Violazione dell'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c.. Violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. per erronea valutazione della condotta del ricorrente avendola ritenuta concretante giusta causa di recesso pur in presenza di un parziale inadempimento di gravità tale da non giustificare il licenziamento senza preavviso".

Si sostiene che quello del (omissis) sarebbe un inadempimento parziale e non tanto grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto; si lamenta che non sarebbero stati valorizzati elementi "a discarico" del lavoratore; si eccepisce che i plichi da consegnare "avrebbero potuto legittimamente restare incustoditi per il tempo consentito per la pausa pranzo" e che "alcun danno materiale si è determinato"; si afferma ancora che il protrarsi della pausa pranzo sarebbe equiparabile alla condotta di chi si assenta dal servizio o non rispetti l'orario di lavoro; si deduce l'inesistenza di procedimenti disciplinari.

4. Anche tale motivo non può trovare accoglimento.

4.1. L'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266 del 2005).

Sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice del merito, opera l'accertamento della concreta ricorrenza, nella fattispecie dedotta in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e sue specificazioni e della



loro attitudine a costituire giusta causa di licenziamento. Quindi occorre distinguere: è solo l'integrazione a livello generale e astratto della clausola generale che si colloca sul piano normativo e consente una censura per violazione di legge; mentre l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice del merito, "ossia il fattuale riconoscimento della riconducibilità del caso concreto nella fattispecie generale e astratta" (in termini ancora Cass. n. 18247 del 2009 e n. 7838 del 2005). Si chiarisce che "spettano inevitabilmente al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa" (testualmente in motivazione Cass. n. 15661 del 2001, con la copiosa giurisprudenza ivi citata).

Siffatta distinzione operante per le clausole generali condiziona la verifica dell'errore di sussunzione del fatto nell'ipotesi normativa, ascrivibile, per risalente tradizione giurisprudenziale (v. in proposito Cass. SS.UU. n. 5 del 2001), al vizio di cui al n. 3 dell'art. 360, comma 1, c.p.c. (di recente si segnala Cass. n. 13747 del 2018).

La condiziona sotto un duplice profilo, già evidenziato da questa Corte (da ultimo: Cass. n. 13534 del 2019).

Innanzitutto è indispensabile, così come in ogni altro caso di dedotta falsa applicazione di legge, che si parta dalla ricostruzione della fattispecie concreta così come effettuata dai giudici di merito (tra le recenti: Cass. n. 6035 del 2018); altrimenti si trasmoderebbe nella revisione dell'accertamento di fatto di competenza di detti giudici. Poiché poi gli elementi da valutare ai fini dell'integrazione della giusta causa di recesso sono, per consolidata giurisprudenza, molteplici (gravità dei fatti addebitati, portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, circostanze in cui sono state commessi, intensità dell'elemento intenzionale, etc.) occorre guardare, nel sindacato di legittimità, alla rilevanza dei singoli parametri ed al peso specifico attribuito a ciascuno di essi dal giudice del merito, onde verificarne il giudizio complessivo che ne è scaturito dalla loro combinazione e saggiarne la coerenza e la ragionevolezza della sussunzione nell'ambito della clausola generale. Trattandosi di una



decisione che è il frutto di selezione e valutazione di una pluralità di elementi la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata sotto il profilo del vizio di sussunzione, non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione dei parametri ovvero un diverso peso specifico di ciascuno di essi, ma deve piuttosto denunciare che la combinazione e il peso dei dati fattuali, così come definito dal giudice del merito, non consente comunque la riconduzione alla nozione legale di giusta causa di licenziamento (cfr. Cass. n. 18715 del 2016).

In secondo luogo, come insegnano le pronunce delle Sezioni unite di questa Corte formatesi in tema di sindacato di legittimità nell'individuazione di condotte costituenti illecito disciplinare di esercenti talune professioni - illecito definito mediante clausole generali o, comunque, concetti giuridici indeterminati - "il compito del controllo di legittimità può essere soltanto quello di verificare la ragionevolezza della sussunzione del fatto" (in termini, Cass. SS.UU. n. 23287 del 2010; analogamente, sempre in tema di procedimento disciplinare degli avvocati, Cass. SS.UU. n. 1414 del 2004, n. 20024 del 2004, n. 19075 del 2012; per i notai: Cass. SS.UU. n. 4720 del 2012, n. 6967 del 2017; per i magistrati v. Cass. SS.UU. n. 5/2001 cit., secondo cui il sindacato di legittimità "deve essere circoscritto alla sola ipotesi che dal giudice del merito vengano enunciate valutazioni giuridiche, le quali, oltre ad essere palesemente erronee, travalichino anche il caso concreto").

I richiamati precedenti chiariscono che il sindacato di legittimità "sull'applicazione di un concetto giuridico indeterminato deve essere rispettoso dei limiti che il legislatore gli ha posto, utilizzando una simile tecnica di formulazione normativa, che attribuisce al giudice del merito uno spazio di libera valutazione e apprezzamento"; la Corte non può, pertanto, "sostituirsi al giudice del merito nell'attività di riempimento dei concetti giuridici indeterminati ... se non nei limiti di una valutazione di ragionevolezza"; "il sindacato sulla ragionevolezza è quindi non relativo alla motivazione del fatto storico, ma alla sussunzione dell'ipotesi specifica nella norma generale, quale sua concretizzazione" (così Cass. SS.UU. n. 23287 del 2010).



4.2. Orbene, nella specie la Corte territoriale ha utilizzato un percorso argomentativo corretto nel metodo, il cui esito, non sconfinando in un risultato irragionevole, per i principi innanzi richiamati, si sottrae al sindacato di legittimità.

Rispetto ad esso parte ricorrente innanzitutto impropriamente muove da una ricostruzione della vicenda storica che in ordine alle connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità risulta difforme da quella ritenuta dai giudici d'appello, per di più in una ipotesi di cd. "doppia conforme".

Di poi non identifica quali siano i parametri integrativi del precetto normativo elastico che sarebbero stati violati dai giudici del merito, a parte quelli desumibili dalla contrattazione collettiva già superati in sede di scrutinio del primo motivo, per cui la denuncia, mancando l'individuazione di una incoerenza del loro giudizio rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale, si traduce in una censura generica e meramente contrappositiva rispetto al giudizio valutativo operato in sede di merito (da ultimo v. Cass. n. 13534 del 2019).

In definitiva chi ricorre ribadisce che secondo il suo giudizio - che è solo quello personale della parte che vi ha interesse - il fatto addebitato non costituirebbe giusta causa di licenziamento, criticando l'apprezzamento diverso dei giudici d'appello in ordine alla proporzionalità della sanzione, il che tuttavia esula dal controllo di questa Corte (*ex pluribus*: Cass. n. 2289 del 2019; Cass. n. 8293 del 2012; Cass. n. 7948 del 2011; Cass. n. 24349 del 2006; Cass. n. 3944 del 2005; Cass. n. 444 del 2003), la quale in queste valutazioni "non può sostituirsi al giudice del merito", come ammoniscono le sentenze delle Sezioni unite civili prima richiamate.

5. Conclusivamente il ricorso va respinto, con le spese liquidate in dispositivo secondo soccombenza.

Occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, co. 17, l. n. 228 del 2012.



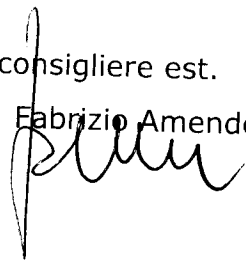
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 4.500,00, oltre euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e spese generali al 15%.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 14 maggio 2019

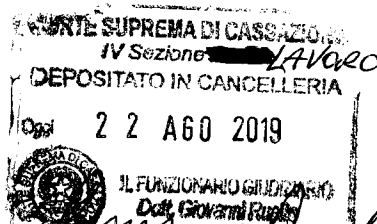
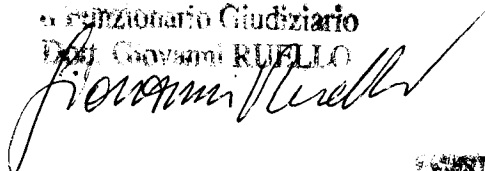
Il consigliere est.
dott. Fabrizio Amendola



Il Presidente
dott. Vincenzo Di Cerbo



Il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUFFLO



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Giovanni Rufflo

