LABOR Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

La valutazione della giusta causa di licenziamento tra giudice di merito e Corte di cassazione: unicuique suum

di F. Chietera - *29 Luglio 2022*

Le decisioni in commento ribadiscono i limiti entro i quali è sindacabile in cassazione l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito.

Trattasi di quattro recenti pronunce, riguardanti licenziamenti per giusta causa, nelle quali la Corte ha ribadito il principio di diritto secondo cui il vizio di violazione di legge consiste nella deduzione di un'erronea ricostruzione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge – nella fattispecie l'art. 2119 c.c. – cui è esterna l'allegazione di un'erronea ricognizione delle risultanze di causa nel precetto normativo astratto, che viceversa inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità. Con la conseguenza che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 (norma c.d. elastica) compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione solo a condizione da un lato che la valutazione del giudizio operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva della sentenza di secondo grado, e dall'altro che il vizio di violazione di legge denunciato non si risolva in una censura di carente o contradditoria ricostruzione della fattispecie concreta.

Cass., 2 maggio 2022, n. 13774, ad esempio, riguarda il caso di una dipendente di un supermercato licenziata per giusta causa in quanto, nell'esercizio delle sue mansioni, si era rivolta in modo scortese e volgare ad un cliente, il quale, irritato da detto insolente comportamento, non aveva completato un acquisto di modesto valore economico.

Sia il giudice di primo grado che di secondo grado avevano escluso la ricorrenza di una giusta causa, considerato il contesto in cui i fatti si erano verificati (periodo prenatalizio di intensa affluenza di clienti) nonché l'assenza di precedenti disciplinari e comunque l'inidoneità della condotta a vulnerare il vincolo fiduciario, secondo i generali principi di cui all'art. 2106 e della contrattazione collettiva di settore.

Ricorrendo in cassazione, la società deduceva il vizio di violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., ritenendo erronea nella fattispecie l'esclusione di una giusta causa di recesso, in quanto la valutazione della corte territoriale si era incentrata unicamente su aspetti soggettivi della vicenda e non anche su aspetti oggettivi, riguardanti gli *standard* di cortesia richiesti al personale addetto alle vendite, superiori a quelli ordinari riguardanti dipendenti con mansioni diverse.

La Corte ha ritenuto il motivo inammissibile, non ritenendo sussistere una censura di errore di diritto, sotto il profilo della falsa interpretazione di legge, del giudizio applicativo di una norma elastica, quanto, viceversa, una contestazione in ordine all'applicazione concreta del canone integrativo compiuta dal giudice territoriale, che, in quanto tale, rientra in una valutazione di

fatto, demandata al Giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione (Cass., 28 maggio 2019, n. 14504).

Ad analoghe conclusioni perviene Cass., 9 maggio 2022, n. 14667, che, viceversa, riguarda il caso di una dipendente licenziata per giusta causa, in quanto aveva attribuito dichiarazioni false ad alcune colleghe e aggredito, sia verbalmente che fisicamente, il datore di lavoro in presenza di terzi.

La Corte territoriale, riformando il *decisum* di primo grado, aveva ritenuto legittimo il licenziamento, ritenendo integrata una ipotesi di giusta causa di recesso. In particolare, accertata la sussistenza di entrambi i fatti oggetto di contestazione disciplinare, già analogamente accertati dal Giudice di primo grado – che, tuttavia, ne aveva diversamente apprezzato la gravità in relazione all'incidenza sul vincolo fiduciario – la Corte territoriale aveva attribuito modesto disvalore al primo addebito, mentre, per quanto attiene all'aggressione fisica e verbale del datore di lavoro, ne aveva ritenuta l'indubbia gravità, con conseguente impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro per irreparabile lesione del vincolo fiduciario, correlandosi ai comportamenti oggetto di contestazione una infausta prognosi di un corretto e futuro adempimento degli obblighi di obbedienza, fedeltà e collaborazione connessi al rapporto di lavoro.

Anche in tale ipotesi la Corte ha ritenuto ininfluente la censura relativa alla mancata valutazione della gravità del fatto di cui al primo addebito disciplinare, a fronte della ragionevolezza del giudizio di sussunzione, relativo all'aggressione verbale e fisica ai danni del datore di lavoro, in relazione all'art. 2119 c.c. ed alla contrattazione collettiva di settore, in assenza di una specifica denuncia di non coerenza del giudizio della corte territoriale rispetto agli *standard*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

Ancora, Cass., 28 aprile 2022, n. 13365, che riguarda un assistente di volo assunto part-time, licenziato per giusta causa in quanto aveva abbandonato l'aeromobile sul quale prestava servizio, una volta preso atto che il ritardo con cui il velivolo viaggiava avrebbe comportato uno sforamento del suo orario di lavoro, nonostante gli fossero stati rappresentati i disservizi che dal suo comportamento sarebbero derivanti in danno dell'utenza.

La Corte di Appello, nel confermare le statuizioni del Giudice di primo grado, rigettava il reclamo proposto dal lavoratore, ritenendo nella fattispecie integrata una giusta causa di licenziamento, posto che il comportamento del dipendente doveva ritenersi in frontale violazione degli obblighi di correttezza e buona fede.

Nel giudizio di cassazione, il lavoratore deduceva la violazione dell'art. 2119 c.c., in relazione all'art. 360, co. 1, n. 3 c.p.c., in realtà censurando l'operato della corte territoriale per avere erroneamente ritenuto i comportamenti oggetto di contestazione, nel loro dispiegarsi fattuale, riconducibili alla nozione di giusta causa di licenziamento.

Anche in tale caso la Suprema Corte ribadisce che l'accertamento della riconducibilità del caso concreto nel precetto normativo aperto di cui all'art. 2119 c.c. è attività riservata al giudice di merito, ed in quanto tale non rilevabile mediante il vizio di violazione di legge; viceversa, è valutabile in sede di legittimità l'attività di integrazione del precetto normativo compiuta dal giudice di merito ove la violazione di legge contenga una specifica denuncia di incoerenza del *decisum* sotto il profilo del metodo seguito e del rispetto dei criteri e principi

desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali e dalla disciplina particolare, anche collettiva, in cui la fattispecie si colloca. In termini, Cass., 3 maggio 2022, n. 13984.

Francesca Chietera, avvocato in Matera

Visualizza i documenti: Cass., 2 maggio 2022, n. 13774; Cass., 3 maggio 2022, n. 13984; Cass., ordinanza 28 aprile 2022, n. 13365; Cass., ordinanza 9 maggio 2022, n. 14667