



R.G.N. 7016/2021

Cron.

Rep.

Ud. 12/03/2024

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. LUCIA ESPOSITO - Presidente - CC
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Rel. Consigliere -
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 7016-2021 proposto da:

██████████ elettivamente domiciliato in ROMA, ██████████
 ██████████ presso lo studio dell'avvocato
 ██████████ che lo rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

██████████ S.P.A., in persona del legale rappresentante pro
 tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, ██████████
 ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████
 ██████████ che la rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3/2021 della CORTE D'APPELLO di
 ROMA, depositata il 04/01/2021 R.G.N. 2078/2020;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio
 del 12/03/2024 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

Fatti di causa

La Corte d'appello di Roma, con la sentenza in atti, ha respinto il reclamo proposto da ██████████ avverso la sentenza con la quale il tribunale di Roma aveva respinto l'opposizione proposta dal lavoratore ex art. 1 comma 48 legge 92/2012, confermando la legittimità del licenziamento

2024

1147



a lui irrogato in data 16-19/10/2017 per giusta causa in seguito alla condanna in sede penale per associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti, in particolare per via delle telefonate che aveva effettuato mentre si trovava al lavoro

Contro la sentenza ha proposto ricorso per cassazione con sei motivi ai quali ha resistito S.p.A. con controricorso. Il ricorrente ha depositato memoria. Il collegio ha riservato la motivazione, ai sensi dell'art. 380bis1, secondo comma, ult. parte c.p.c.

Ragioni della decisione

1.- Col primo motivo il ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 legge 300/1970 novellato dalla legge 92/2012, art. 2119 c.c. ; artt. 112 e 115 c.p.c in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c. sotto il profilo della tempestività e dell'immediatezza; lesione del principio di affidamento; posto che contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte d'appello il provvedimento di licenziamento era inefficace o illegittimo per violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare la cui verifica doveva essere ancorata al dato oggettivo rappresentato dalla circostanza che S.p.A. già in data 13/9/2016, data sospensione dal servizio e dalla retribuzione a seguito dell'arresto dell'opponente, era in possesso, o avrebbe potuto esserlo utilizzando l'ordinaria diligenza, degli elementi che le consentivano di ricostruire in termini di ragionevole certezza la responsabilità disciplinare del proprio lavoratore.

1.1. Il motivo è infondato.

La gravata sentenza ha respinto innanzitutto l'eccezione di tardività della contestazione affermando che era stato sottoposto alla misura cautelare della custodia in carcere il 13/9/2016; la società data l'impossibilità della prestazione il 16/9 lo aveva sospeso dal servizio e dalla retribuzione. A tale data l'azienda aveva adottato il provvedimento sulla base



della sola notizia, dell'emissione a carico del lavoratore della misura coercitiva. Nessun altro elemento era stato offerto al datore di lavoro in quel momento per poter procedere alla contestazione, in quanto i fatti in questione erano ancora oggetto di indagine penale ed il procedimento si era concluso con la sentenza di condanna di primo grado intervenuta il 12/5/2017, confermato dalla corte d'appello il 18/5/2018; nè risultava che la società fosse stata messa a conoscenza da altre fonti del tenore e delle finalità delle telefonate oggetto di contestazione effettuate dal [REDACTED] durante l'orario di servizio.

Dunque era solo all'esito del processo penale a carico del lavoratore che [REDACTED] aveva potuto valutare la gravità della condotta posta dal [REDACTED] ai fini disciplinari; in particolare, secondo la Corte di appello, l'azienda era venuta più compiutamente a conoscenza dei fatti a seguito dell'istanza di riammissione del 19/6/2017 formulata dal ricorrente che si trovava a tale data agli arresti domiciliari; dato che nel decreto che aveva disposto il giudizio immediato erano indicate precisamente delle date in cui il [REDACTED] era in servizio, per accertare se i fatti fossero stati compiuti durante l'orario di lavoro. Ottenute tali informazioni dal difensore del [REDACTED] [REDACTED] aveva proceduto alla valutazione della vicenda nel suo complesso in base alle risultanze processuali, pervenendo alla decisione di formulare la contestazione, comunicata con nota del 28/8/2017.

La Corte d'appello, pertanto, con motivazione plausibile ed accertamento insindacabile da questa Corte di legittimità, ha chiarito come [REDACTED] avesse proceduto alla contestazione con tempestività tenuto conto delle dimensioni dell'azienda, della necessità degli opportuni accertamenti interni sui fatti oggetto dell'illecito, della richiesta di delucidazioni, nonché delle conseguenti valutazioni sul piano disciplinare; talché il periodo trascorso tra la richiesta di riammissione del



9/6/2017 - data in cui [REDACTED] è venuta a conoscenza dei fatti - e la contestazione disciplinare (del 28.8.2017) non induce a ritenere quest'ultima tardiva, non potendosi peraltro avvisare alcuna lesione al diritto di difesa del lavoratore a tutela del quale la norma è rivolta, posto che le vicende fattuali che hanno portato all'addebito disciplinare sono state fornite dallo stesso ricorrente.

In ogni caso va considerato che il criterio della tempestività è relativo e decorre dalla conoscenza/conoscibilità dei fatti; mentre è comunque errato sostenere che la tempestività della contestazione andasse commisurata alla data di commissione dei fatti come se [REDACTED] fosse a conoscenza di essi (o potesse esserlo) per il solo fatto della loro stessa commissione.

2.- Col secondo motivo si sostiene la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 e art. 18 legge 300/1970 novellato dalla legge 92/2012, art. 2,2 comma legge 604/66, art. 2119 c.c., artt. 113 e 115 c.p.c. in relazione art. 360 c.p.c. n.3. per avere la Corte d'appello ritenuto fondata la contestazione in ordine alla sussistenza del requisito di specificità del provvedimento disciplinare pur non avendo affatto menzionato l'azienda gli articoli del contratto collettivo, né tantomeno del codice disciplinare, che sarebbero stati violati, limitandosi ad indicare una generica violazione di tutto il contratto collettivo.

Il motivo presenta profili di inammissibilità e profili di infondatezza.

Anzitutto in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione non trascrive la contestazione, che non indica, né produce con il ricorso per cassazione. Non riporta dove avesse sollevato questa censura nel giudizio di merito anche perché il profilo delle norme collettive non era oggetto dei motivi in appello. Comunque neppure vengono indicati articoli del codice o del contratto collettivo violati.



La Corte aveva rigettato l'eccezione di insussistenza del requisito di specificità della contestazione disciplinare atteso che i comportamenti contestati erano stati precisamente individuati attraverso l'elenco delle singole telefonate nelle giornate specificamente richiamate, strumentali alla commissione dei reati già accertati in sede penale con chiaro riferimento alla rilevanza disciplinare delle condotte. E tanto basta ai fini del rispetto del principio di specificità della contestazione disciplinare.

In ogni caso sotto il profilo giuridico la censura è comunque infondata perché la nozione di giusta causa è una nozione di fonte legale e non richiede necessariamente la contestazione di norme collettive o di articoli del codice disciplinare.

3.- Col terzo motivo si lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 legge 300/1970 novellato dalla legge 92/2012, art. 5 legge 604/66, art. 2727 c.c., e 2697 c.c., artt. 113 e 115 c.p.c. in relazione all'art. 360 c.p.c. n. 3 c.p.c. posto che dalla sentenza emerge come il giudice d'appello invece di limitarsi ad esaminare il contenuto della lettera di licenziamento, abbia tratto il proprio convincimento dalla vicenda penale che è innegabile esistente, ma è emersa in altri contesti ed era oggetto di valutazione in altra sede, innanzi all'autorità penale competente in materia. La Corte d'appello avrebbe erroneamente ritenuto che le telefonate contestate fossero state effettuate durante l'orario di lavoro e che le stesse erano dirette e riconducibili all'organizzazione di cessione di stupefacenti, traendo nuovamente il proprio convincimento dalla vicenda penale extralavorativa e non oggetto di contestazione; le telefonate trascritte nelle sentenze e negli stralci prodotti da [REDACTED] avevano un contenuto incomprensibile.

Il motivo è inammissibile perché mira alla rivalutazione nel merito dell'accertamento dei fatti oggetto della contestazione, nonostante la presenza di una doppia



conforme. Ed inoltre laddove non trascrive la contestazione, che peraltro confonde con lettera di licenziamento

La Corte sul punto aveva sostenuto che non fosse fondata la censura relativa all'omessa pronuncia sul difetto di prova in ordine alla circostanza che le telefonate oggetto della contestazione fossero state effettuate durante l'orario di lavoro e per finalità criminali; avendo accertato il contrario (ovvero che la contestazione facesse riferimento alle telefonate effettuate durante il lavoro e che la circostanza fosse stata accertata).

Le censure esposte nel motivo di ricorso non si sostanziano in violazioni o falsa applicazione delle disposizioni denunciate, ma tendono alla sollecitazione di una rivisitazione del merito della vicenda (Cass. n. 27197/2011; Cass. n. 6288/2011, Cass. n. 16038/2013), non consentita in sede di legittimità. In tema, inoltre, di ricorso per cassazione, la questione della violazione o falsa applicazione degli art. 115 e 116 cpc non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma rispettivamente, solo allorché si allegghi che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti ovvero disposte di ufficio al di fuori dei limiti legali o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti, invece, a valutazione (Cass. n. 20867/2020; Cass. n. 27000 del 2016; Cass. n. 13960 del 2014): anche in questo caso le suddette ipotesi non sono ravvisabili nel caso in esame. Infine, la valutazione delle risultanze delle prove ed il giudizio sull'attendibilità dei testi (art. 244 cpc), come la scelta, tra le varie emergenze probatorie di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice di merito, il quale è libero di attingere il proprio



convincimento da quelle prove che ritenga più attendibili, senza essere tenuto ad una esplicita confutazione degli altri elementi probatori non accolti, anche se allegati dalle parti (Cass. n. 16467 del 2017).

4.- Nel quarto motivo si denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 legge 300/70 come novellato dalla legge 92/2012, art. 5 l. 604/1966, artt. 2119, 2697 c.c., 113 e 115 c.p.c. in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c. ; perché la Corte d'appello non avrebbe considerato che quando la fattispecie di reato non risulta avere un riflesso sulla funzionalità del rapporto e non abbia compromesso le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa essa non si rivela incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario sul quale il rapporto stesso si fonda, né si manifesta con una condotta gravemente lesiva delle norme dell'etica del vivere civile tale da costituire giusta causa di licenziamento; è il datore di lavoro che deve chiarire in giudizio la concreta incidenza lesiva nel rapporto di lavoro dei fatti extralavorativi al fine di configurare la giusta causa.

Il motivo è infondato. La Corte di appello ha invece effettuato nel merito una valutazione di completa ed articolata riferita non solo alle condotte extralavorative. Essa ha affermato l'esistenza della giusta causa condividendo le deduzioni del giudice dell'opposizione il quale aveva affermato che l'irreparabile compromissione del vincolo fiduciario prescinde dal tempo materiale necessario per la commissione del reato, rilevando invece la commistione tra tempo e luogo dell'attività lavorativa e commissione del fatto, nel caso in esame connotato da particolare gravità, confermata dalla condanna per associazione a delinquere finalizzata alla detenzione e spaccio di cocaina.

Il lavoratore peraltro non aveva dato prova nel corso del rapporto di lavoro di affidabilità nel corretto adempimento



degli obblighi contrattuali essendo stato attinto da una decina di sanzioni disciplinari tra il 2011 ed il 2016.

La Corte ha anche affermato che provata la sussistenza dei fatti storici addebitati al [REDACTED] cioè oggettivamente connotati da un forte disvalore sociale, così significativo da determinare la sussunzione in una fattispecie grave di reato, non potesse negarsi la loro attitudine a recidere il vincolo fiduciario fra datore e dipendente, in quanto incidente sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell' obbligazione lavorativa, trattandosi di comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o comprometterne il rapporto fiduciario, in particolare quando siano contrari alle norme del "minimo etico" e del comune vivere civile come riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità in analoghe fattispecie (Cass. n. 5897/2020, n. 12994/2018) ,

Si tratta di un accertamento motivato, rispettoso delle norme di legge indicate e della giurisprudenza di questa Corte.

Questa Corte ha infatti affermato (ordinanza n. 28368 del 15/10/2021) che la condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso; tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva.

Peraltro, quello effettuato sul punto dalla Corte è un giudizio che si pone sotto tutti i profili in linea con la giurisprudenza di questa Corte la quale ha più volte statuito (ad es. Cass. 2013/2012) che "In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del



datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo.

Inoltre è escluso che l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quelle della giusta causa possa essere sindacato nel merito sotto il profilo dei fatti accertati come integranti la stessa nozione. Infatti l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. (norma cd. elastica), compiuta dal giudice di merito - ai fini della individuazione della giusta causa di licenziamento - non può essere censurata in sede di legittimità se non nei limiti di una valutazione di ragionevolezza del giudizio di sussunzione del fatto concreto, siccome accertato, nella norma generale, ed in virtù di una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

(sentenza n. 13534 del 20/05/2019).



5.- Con il quinto motivo si deduce l'omesso esame su un fatto decisivo ovvero la sproporzione della sanzione espulsiva in relazione all'art. 360 comma 2 n. 5 c.p.c. per mancanza di motivazione sul difetto di proporzione tra la sanzione di licenziamento e i fatti addebitati.

Il motivo è inammissibile perché si basa su un difetto di motivazione e deduce una violazione ai sensi dell'art. 360 n. 5 che è invece riguarda l'omessa valutazione di un fatto storico decisivo discusso tra le parti. Il vizio di motivazione può essere censurato in Cassazione ai sensi dell'art. 360 n. 4 in relazione all'art. 132, comma 2, n. 4 cpc ed il sindacato di legittimità sulla motivazione deve essere infatti circoscritto alla sola verifica del rispetto del minimo costituzionale ex articolo 111 Cost., comma 6, che viene violato qualora la motivazione sia totalmente mancante o meramente apparente, illogica o incomprensibile, purché il vizio emerga dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali.

In ogni caso non c'è difetto di motivazione sulla proporzionalità dell'addebito, essendo stata affermata l'esistenza della giusta causa che implica anche la valutazione della gravità e della proporzionalità della sanzione.

6.- Con il sesto motivo si sostiene la nullità del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70, art. 160 c.p.c. in relazione all'art. 360 comma 1 n. 4 c.p.c. in relazione alla nullità della notifica dell'avvio del procedimento disciplinare atteso che la notifica è stata eseguita al dipendente [REDACTED]

[REDACTED] mentre in realtà egli era residente in [REDACTED] [REDACTED] l'errata comunicazione rende quindi viziato o inefficace o nullo l'intero procedimento disciplinare avviato nei suoi confronti.

Il motivo presenta profili di inammissibilità e di infondatezza perché non risulta che la censura sia stata sollevata nei



precedenti gradi di giudizio a fondamento della impugnativa del licenziamento. In ogni caso nel merito non risulta che il lavoratore abbia ricevuto un qualche pregiudizio dalla notifica del procedimento disciplinare perché la contestazione gli era stata notificata del domicilio dove scontava gli arresti e non presso la sua residenza.

7.- Pertanto, alla stregua delle premesse il ricorso de quo va respinto. Le spese processuali seguono il regime della soccombenza, nella misura liquidata in dispositivo in favore della parte controricorrente; segue altresì il raddoppio del contributo unificato ove spettante nella ricorrenza dei presupposti processuali (conformemente alle indicazioni di Cass. s.u. 20 settembre 2019, n. 23535).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente alla rifusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 5.000,00 per compensi e € 200,00 per esborsi, oltre spese generali al 15% e accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, da atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente principale, di un importo pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 1 -bis dello stesso articolo 13, se dovuto.

Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/2003 e succ. mod., in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi del ricorrente.

Così deciso nella Adunanza camerale del 12.3.2024

La Presidente

Dott.ssa Lucia Esposito

