

Il giudizio di legittimità in materia di lavoro tra valutazione di ragionevolezza delle decisioni di merito e rivisitazione del fatto storico. Una breve rassegna

di M. Spalla - 18 Settembre 2024

Con cinque ordinanze pubblicate da febbraio a giugno 2024, la Corte di Cassazione ha esaminato le condizioni di sindacabilità delle decisioni di merito con particolare riferimento alle censure che «*non si sostanziano in violazioni o falsa applicazione*» delle disposizioni di legge, ma che «*tendono alla sollecitazione di una rivisitazione del merito della vicenda*».

Dai differenti casi esaminati, quattro aventi ad oggetto licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo ed uno l'annullamento di una sanzione conservativa, la Corte di Cassazione ha individuato le doglianze dei ricorrenti che mirano ad «*una surrettizia trasformazione del giudizio di legittimità in un nuovo, non consentito, terzo grado merito, nel quale ridiscutere analiticamente tanto il contenuto dei fatti storici quanto le valutazioni di quei fatti espresse dal giudice di appello [...]*».

I limiti di sindacabilità dell'art. 2119 c.c. al vaglio della Corte di Cassazione

Il primo caso (Ordinanza 13 febbraio 2024, n. 3929) riguarda un'impugnazione proposta da un lavoratore avverso la Sentenza della Corte di Appello di Reggio Calabria. Quest'ultima, a conferma delle precedenti pronunce della fase di opposizione e sommaria (L. 92/2012), riteneva le condotte del ricorrente – l'alterazione degli orari di ingresso e di uscita oltre alla mancata ottemperanza dell'ordine di trasferimento comunicato a maggio 2014 – idonee per «*il venir meno della fiducia che il datore di lavoro deve riporre sulla correttezza ed esattezza dello svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente*» (App. Reggio Calabria, Sent. 17 marzo 2020, n. 130).

La Sentenza di merito veniva impugnata innanzi alla Corte di Cassazione. Il lavoratore, infatti, riteneva che la Corte territoriale avesse violato l'art. 2119 e l'art. 7, L. 300/1970 e ignorato alcuni elementi fattuali quali l'anzianità di oltre quindici anni di servizio, l'assenza di danni provocati dalle condotte commesse e per non aver correttamente considerato le circostanze in cui si sono svolti i fatti.

La seconda vicenda (Ordinanza 10 maggio 2024, n. 12787), invece, giungeva al vaglio della Corte di legittimità a seguito di un lungo iter processuale con protagonista un lavoratore, con mansioni di pilota di elicottero, al quale erano stati comunicati due licenziamenti.

Il primo, per giustificato motivo oggettivo, era conseguente alla collocazione in cassa integrazione straordinaria, e il secondo, per giusta causa, «*per essersi il lavoratore recato, durante il periodo di sospensione per CIGS, in vacanza all'estero senza comunicarlo preventivamente alla società, sicché quando questa l'aveva richiamato in servizio per eseguire una commessa di lavoro [...] questi dapprima aveva comunicato la propria indisponibilità a rendere la prestazione nel giorno concordato, chiedendo un differimento, e poi non si era presentato in azienda neanche nella nuova data concordata causando la perdita della commessa*» (in questi termini, Cass. n. 12787/2024).

I due licenziamenti venivano impugnati. Il Tribunale e la Corte d'Appello di Salerno, all'esito della fase sommaria, di opposizione e di reclamo, rigettavano le doglianze del lavoratore. La Sentenza della Corte territoriale veniva impugnata innanzi alla Corte di Cassazione che, con Ordinanza n. 618/2019, cassava la pronuncia di secondo grado e rinviava alla Corte di Appello di Napoli. In tale sede, la Corte territoriale ha accertato l'illegittimità del recesso datoriale per motivo oggettivo – giacché la Società non aveva avviato la procedura di cui alla L. 223/1991 – e la piena legittimità del licenziamento per giusta causa *«in quanto il lavoratore in CIGS non è in ferie e deve tenersi costantemente a disposizione dell'azienda per la ripresa dell'attività lavorativa»*.

Il lavoratore, quindi, impugnava anche la Sentenza della Corte d'Appello di Napoli (20 ottobre 2020, n. 3372) deducendo una *«violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. per avere la sentenza impugnata automaticamente ritenuto sussistente la giusta causa di licenziamento in relazione al fatto (o antefatto) non contestato relativo al non avere il ricorrente avvertito del viaggio all'estero»*.

Un'altra fattispecie (Ordinanza 13 maggio 2024, n. 12989) riguarda invece l'impugnazione proposta da una lavoratrice avverso la Sentenza della Corte di Appello di Roma (8 luglio 2020, n. 1513) che riteneva legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato dalla struttura ospedaliera presso cui la medesima lavoratrice prestava servizio. In particolare, la sanzione espulsiva era motivata da una comunicazione ricevuta dalla struttura ospedaliera e proveniente dalla Legione dei Carabinieri del Lazio che aveva *«rinvenuto quattro donne anziane non autosufficienti da lei ospitate, assistite ed accudite in assenza di qualsivoglia autorizzazione amministrativa e/o sanitaria»*.

La lavoratrice impugnava la sentenza della Corte d'appello capitolina giacché erronea nell'aver valutato il verbale della Legione dei Carabinieri come atto pubblico munito di fede privilegiata ai sensi dell'art. 2700 c.c. e nell'aver reputato *«del tutto infondate le deduzioni dell'impugnante sulla sproporzione della sanzione espulsiva»*, in violazione delle disposizioni del CCNL applicato.

Differente, ma non nei principi espressi dalla Corte di Cassazione (Ordinanza 20 giugno 2024, n. 17032), è un'ulteriore vicenda di licenziamento per giusta causa comunicato ad un'infermiera professionale *«che aveva invitato un paziente, il giorno prima del suo intervento programmato, di verificare su Internet le conseguenze ed i rischi dell'intervento medesimo»*.

Secondo la tesi datoriale, la condotta posta in essere dalla lavoratrice aveva indotto il paziente a rinunciare all'operazione. Nella fase di reclamo, la Corte d'Appello di Salerno (Sent. 5 novembre 2020, n. 456) dichiarava l'illegittimità del licenziamento e ordinava al datore di lavoro la reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro con condanna al pagamento di un'indennità pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

La Sentenza della Corte territoriale veniva, quindi, impugnata dalla Casa di cura, per violazione e falsa applicazione del CCNL applicato, degli artt. 2104, 2105, 2119 e dell'art. 18, L. 300/1970.

La Corte d'Appello, infatti, aveva affermato che *«all'esito dell'istruttoria la contestazione rivolta alla lavoratrice non era rimasta provata con certezza sia sotto il profilo oggettivo,*

che sotto quello soggettivo», che «la condotta della lavoratrice [...] fuoriusciva dalle ipotesi per le quali la contrattazione collettiva prevede la sola sanzione conservativa e, pertanto, non aveva alcuna valenza disciplinare, neppure in relazione alle previsioni meno gravi punite con sanzioni conservative» e che la condotta tenuta dall'infermiera fosse, all'esito dell'istruttoria, del tutto innocua.

Le pronunce della Corte di Cassazione

In tutti e quattro i casi sopra descritti, la Corte di legittimità ha ritenuto inammissibili i motivi di ricorso proposti da tutti i ricorrenti giacché le doglianze avanzate non chiedevano una nuova «*valutazione di ragionevolezza del giudizio di sussunzione del fatto concreto*» ma, piuttosto, una terza analisi sui fatti storici erroneamente e/o del tutto non valutati dalle corti di merito.

Nelle ordinanze qui commentate (Cass., 13 febbraio 2024, n. 3929; 10 maggio 2024, n. 12787; 13 maggio 2024, n. 12989; 20 giugno 2024, n. 17032), la Corte di Cassazione ha ricordato un suo noto e consolidato orientamento per cui non è «*ammissibile il ricorso per cassazione che, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio miri, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito*» (ex multis Cass. sez. un., 27 dicembre 2019, n. 34476, Cass., 21 luglio 2020, n. 15568, Cass. 31 maggio 2022, n. 17702, Cass. 25 gennaio 2024, n. 2401).

Il medesimo principio, spiega la Corte di Cassazione, trova applicazione anche nelle ipotesi in cui viene denunciata una violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. Tale disposizione, infatti, è ascrivibile alle cd. clausole generali e deve essere specificata «*in sede interpretativa mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama*».

La Corte di Cassazione, infatti, ha affermato che ciò che è deducibile come violazione di legge ai sensi dell'art. 360 c.p.c. è solo il sindacato sulla ragionevolezza della sussunzione del fatto nella norma generale e che solo tale doglianza ha natura giuridica. Differente è, invece, specifica la Corte, il sindacato sulla ragionevolezza relativa alla motivazione del fatto storico compiuta dal giudice del merito che non può essere censurato in sede di legittimità nemmeno in relazione all'«*accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e delle loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento*» (Cass., n. 12787/2024; Cass. 2 maggio 2022, n. 13774, Cass. 3 maggio 2022 n. 13984, Cass. 28 aprile 2022 n. 13365 e Cass. 9 maggio 2022 n. 14667, in Labor, www.rivistalabor.it, 29 luglio 2022, con nota di F. Chietera, *La valutazione della giusta causa di licenziamento tra giudice di merito e Corte di cassazione: unicuique suum*).

La sindacabilità del materiale istruttorio raccolto nelle fasi di merito

Un ulteriore caso attiene all'annullamento di una sanzione disciplinare conservativa – sospensione di tre giorni – comunicata ad un lavoratore, con qualifica di guardia giurata e mansioni di operatore video, per essersi addormentato durante l'orario di lavoro in tre diverse giornate.

La sentenza della Corte d'Appello di Venezia (23 gennaio 2023, n. 720) veniva impugnata dal lavoratore giacché la pronuncia di merito aveva ritenuto provati gli addormentamenti del lavoratore a mezzo delle deposizioni testimoniali.

Con il ricorso alla Corte di Cassazione, il lavoratore censurava la sentenza della Corte d'appello di Venezia per errata applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e per non aver considerato la circostanza per cui lo stesso aveva *«sempre svolto con accuratezza e con la dovuta diligenza, i compiti assegnati»* e *«di non avere mai avuto addebiti o sanzioni disciplinari»*.

La Corte di Cassazione, anche in questa occasione, respingeva il ricorso avversario perché finalizzato ad ottenere *«una rivisitazione del merito della vicenda»* (Ordinanza 15 maggio 2024, n. 13387).

Con specifico riferimento poi alle disposizioni richiamate dal lavoratore, artt. 115 e 116 c.p.c., la Corte di legittimità ha affermato il principio secondo cui *«la questione della violazione o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal 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»* (in questi termini, Cass. n. 13387/2024, che a sua volta richiama Cass. sez. un., 30 settembre 2020, n. 20867; Cass. 27 dicembre 2016, n. 27000; Cass. 19 giugno 2014, 13960).

Secondo la pronuncia in commento, quindi, la questione di sindacabilità delle istanze istruttorie è correttamente posta solo se si allegano circostanze da cui si evince che il giudice di merito *«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»* (così Cass. n. 13387/2024; v. anche Cass. 22 novembre 2019, n. 30577).

Le pronunce della Corte di Cassazione qui commentate, in continuità con i precedenti orientamenti, ricordano che il vizio delle sentenze di merito di cui all'art. 360 co. 1 n. 3 c.p.c. è chiamato a risolvere questioni che attengono all'unanime interpretazione delle norme richiamate dalle parti e non a sostituire le pronunce del merito con altre *«più consona alle proprie aspettative»* (Cass., 4 ottobre 2006, n. 21381).

Marika Spalla, avvocato in Torino e Milano

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 10 maggio 2024, n. 12787](#); [Cass., ordinanza 13 maggio 2024, n. 12989](#); [Cass., ordinanza 15 maggio 2024, n. 13387](#); [Cass., ordinanza 20 giugno 2024, n. 17032](#); [Cass., ordinanza 13 febbraio 2024, n. 3929](#)