

La Cassazione si esprime su un caso di offese e minacce portate dal lavoratore alla collega dopo avere appreso la notizia del suo fidanzamento

di L. A. Beccaria - 24 Settembre 2024

Il fatto, le questioni giuridiche sottese, i giudizi di merito

Con ordinanza n. 23029 del 22 agosto 2024, la Suprema Corte di Cassazione si è trovata a dirimere una questione che sin da subito si è dimostrata delicata, non tanto per la complessità giuridica sottesa alla controversia, ma per i suoi effetti per così dire ‘sociali’, frutto della contrapposizione tra due posizioni giuridiche soggettive, rispettivamente quella di lavoratore subordinato e quella di donna (per di più donna – lavoratrice), verso le quali generalmente sia il formante legislativo sia (soprattutto) quello giurisprudenziale sono soliti approntare un’ampia tutela, perseguendo le note funzioni “ortopediche”, ossia di ribilanciamento di situazioni fattuali e giuridiche che connotano le parti e che prevedono *ab origine* uno squilibrio intrinseco.

La vicenda fattuale, realizzatasi nell’anno 2018, è relativamente semplice da riassumere: un lavoratore, evidentemente infatuato di una collega, recatosi al lavoro, da una conversazione apprendeva la (evidentemente per lui non lieta) notizia del fidanzamento di quest’ultima; in spregio a ogni contegno lavorativo (e non solo), lo stesso le si rivolgeva con epiteti poco urbani, aggiungendo alle irripetibili contumelie anche una serie di minacce, anche di grave entità, facendo temere ai colleghi presenti anche l’eventualità, del resto dal lavoratore medesimo ventilata, di passare alle vie di fatto.

Il fatto storico è stato univocamente ricostruito nelle sopra riepilogate circostanze e ciò sembra circoscrivere incontrovertibilmente la *quaestio facti* nella sua ontologica esistenza; naturalmente, quanto più rileva sta nella comprensione del punto di equilibrio ‘giusto’ tra la villana condotta tenuta, anche alla luce della cronaca quotidiana che sovente rileva episodi di abusi ai danni delle donne, e il principio di proporzionalità che deve informare i provvedimenti di giustizia privata, quali le sanzioni disciplinari, e financo quella estrema del licenziamento, pacificamente sono, per di più in ragione del principio del *favor laboratoris*, certamente non trascurabile nelle controversie aventi ad oggetto un rapporto di lavoro.

Nel caso di specie, la società, dopo che il reparto risorse umane era stato debitamente informato dell’accaduto, provvedeva, rispettando i requisiti di tempestività e specificità di cui all’art. 7 st. lav., dapprima a contestare al lavoratore la condotta tenuta, e successivamente, valutate evidentemente insufficienti le giustificazioni fornite, optava per la sanzione espulsiva (licenziamento per giusta causa).

Il lavoratore impugnava il provvedimento datoriale; in sede di opposizione, ai sensi del c.d. “Rito Fornero” *ratione temporis* vigente, il Tribunale di Cassino, territorialmente competente, confermava la già accertata illegittimità del licenziamento pronunciata nella fase sommaria del procedimento, accordando al lavoratore licenziato la tutela prevista dall’art. 18, comma 5 st. lav.

Si evidenziava, nei giudizi di merito (sommario e a cognizione piena), l’assenza di gesti violenti e/o lesivi dell’integrità fisica della lavoratrice oggetto degli strali verbali del collega, di talché non poteva ritenersi sussistente l’ipotesi, disciplinata dall’art. 33, lett. b) del contratto collettivo vigente e punita con il licenziamento, che contempla l’effettivo passaggio alle ‘vie di fatto’ dal punto di vista fisico.

Anche la Corte di Appello di Roma, investita della questione, respingeva i reclami della società recedente, sulla scia delle argomentazioni di seguito sintetizzate: 1) il fatto storico era costituito da una mera – per quanto socialmente sgradevole, ad essere eufemistici – aggressione verbale; 2) detta condotta è per espressa previsione contrattuale da sanzionare con provvedimento conservativo; 3) la condotta non costituiva reato, né era idonea a determinare un pregiudizio in capo alla società.

La sentenza emessa dal giudice di *prime cure* veniva pertanto confermata sulla base dell’apena riassunto *iter* logico – argomentativo.

Il giudizio di legittimità

Avverso la predetta sentenza d’appello, il lavoratore proponeva ricorso, affidandolo ad un unico motivo; parimenti, resisteva la società, che depositava controricorso incidentale sulla base di due motivi. Nello specifico, il lavoratore denunciava violazione dell’art. 7, l. 300/1970, nonché dell’art. 2106 cod. civ. (preposto a disciplinare i poteri datoriali, tra cui quello sanzionatorio), in relazione all’art. 18, l. 300/1970; denunciava, congiuntamente, la violazione e/o falsa applicazione del richiamato art. 33 del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro, lamentando l’omessa condanna alla reintegrazione in capo alla società datrice, per essere la condotta posta in essere specificamente inclusa nell’elenco di cui alla fonte collettiva ed esplicitamente ricondotta ad una sanzione di tipo conservativo.

Per converso, nel proprio controricorso, la società lamentava, *ex art. 360*, comma 1, n. 3, violazione / falsa applicazione dell’art. 2119 cod. civ. e dell’art. 18, comma 5, st. lav., per avere la condotta – peraltro, come si è detto, mai contestata o sminuita nella sua ontologica essenza – posta in essere dal lavoratore configurato una violazione del cosiddetto “minimo etico”, vale a dire l’omesso rispetto delle “*regole di convivenza esistenti nella realtà sociale*”, comportamento quest’ultimo “*riprovevole in considerazione dell’attuale coscienza sociale che condanna qualsiasi forma di violenza, anche verbale, nei confronti delle donne*”.

In sostanza, con il primo motivo di ricorso, la società affermava che il comportamento derivante dalle pene amorose del lavoratore non fosse inquadrabile staticamente nella previsione

contenuta nell'accordo collettivo, ma che configurasse, più in generale, un comportamento socialmente riprovevole (per quanto in sé privo di reale contenuto penale), meritevole pertanto della più grave delle sanzioni, a prescindere dalle previsioni generali ed astratte contenute nella normativa di derivazione collettiva.

Secondariamente e in subordine, la società si doleva (*ex art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ.*) altresì della violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3, l. 604/66, dell'art. 18 comma 5 st. lav., ritenendo che le minacce e gli insulti proferiti dal lavoratore non potevano porsi a fondamento nemmeno di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, consistente, come noto, in un notevole inadempimento degli obblighi contrattualmente dedotti.

La Cassazione riteneva di affrontare prioritariamente il ricorso incidentale per ragioni di pregiudizialità logico – giuridica, ritenendo infondato il primo motivo.

Costituisce infatti dato acquisito che il licenziamento per giusta causa debba essere applicato esclusivamente in ipotesi nelle quali non sia possibile la prosecuzione, nemmeno transitoria, del rapporto di lavoro, e che l'interpretazione di detta clausola generale debba avvenire, da parte dei giudici del merito, con sindacato apprezzabile in sede di legittimità solo in caso che vi sia una specifica denuncia di incoerenza rispetto ai parametri valoriali correnti in un dato momento storico (e pertanto intrinsecamente cangianti, mutevoli e in costante evoluzione).

Il – comunque delicato – caso in esame, la Corte d'Appello, peraltro con motivazione sostanzialmente conforme a quella di primo grado, aveva certamente dato conto della natura riprovevole della condotta perpetrata dal lavoratore, ma ha altresì rilevato l'assenza di profili penali nel suo comportamento, per essere stato il reato di ingiuria depenalizzato, così come dell'assenza di precedenti disciplinari in capo allo stesso; pertanto, aveva ritenuto, applicando alla lettera l'articolo della discordia (l'art. 33 C.C.S.L.), ritenendo il fatto punibile disciplinarmente, ma non con sanzione espulsiva.

La S.C. ha dunque ritenuto corretta l'esposizione motivazionale dell'impugnata sentenza, secondo cui il comportamento del lavoratore era certamente deplorabile e disciplinarmente rilevante, ma comunque non compatibile con l'asserita definitiva violazione del vincolo fiduciario che costituisce presupposto unico per l'applicazione del licenziamento c.d. in tronco.

Parimenti, anche il secondo motivo del ricorso incidentale veniva ritenuto infondato, atteso che le ipotesi tipizzate dalla contrattazione collettiva per giustificare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo non prevedevano comportamenti come quello in esame, rientrando dette ipotesi nell'ambito della corretta esecuzione del contratto di lavoro (eventuali gravi mancanze – inadempimenti o scarsa diligenza sul lavoro); di talché anche questa ipotesi non poteva essere accolta.

Alla stregua di tutte le argomentazioni svolte, il ricorso principale veniva ritenuto fondato.

L'orientamento corrente della Corte di Cassazione nell'esercizio della sua funzione nomofilattica prevede infatti che, nella valutazione della proporzionalità tra illecito e sanzione, debbano essere sempre considerate le previsioni tipizzate dall'accordo collettivo, senza che mai un'infrazione esplicitamente ricondotta all'assunzione di un provvedimento conservativo possa essere sanzionata con la diversa e più grave sanzione del licenziamento.

Il ricorso veniva pertanto accolto, la sentenza impugnata veniva cassata in relazione allo stesso e rinviata alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione, affinché proceda al nuovo esame considerando l'esposto principio di diritto, così da determinare la tutela effettivamente applicabile al lavoratore illegittimamente licenziato.

Luigi Antonio Beccaria, avvocato in Milano e docente aggiunto di diritto privato nell'Università degli Studi di Milano – Facoltà di Scienze politiche, economiche e sociali

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 22 agosto 2024, n. 23029](#)