

Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., (ud. 07-10-2020) 07-04-2021, n. 9304

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BERRINO Umberto - Presidente -

Dott. NEGRI DELLA TORRE Paolo - Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - rel. Consigliere -

Dott. LORITO Matilde - Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 31088/2018 proposto da:

A.E., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA COLA DI RIENZO 212, presso lo studio dell'avvocato PASQUALE MELISSARI, che lo rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

HERMES SERVIZI METROPOLITANI S.R.L, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato FERDINANDO SALMERI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 377/2018 della CORTE D'APPELLO di REGGIO CALABRIA, depositata il 06/09/2018 R.G.N. 49/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 07/10/2020 dal Consigliere Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato PASQUALE MELISSARI.

Svolgimento del processo

Con sentenza 6 settembre 2018, la Corte d'appello di Reggio Calabria rigettava il reclamo proposto da A.E. avverso la sentenza di primo grado, di reiezione, in esito a procedimento con rito Fornero, della sua impugnazione del licenziamento disciplinare intimatogli da Re.Ge.s. s.p.a. con missiva del 9 dicembre 2014 e decorrenza dal 3 dicembre 2014 per giusta causa.

A motivo della decisione, la Corte territoriale riteneva, come già il Tribunale e siccome riscontrata dalle scrutinate risultanze istruttorie, la gravità del comportamento del lavoratore e la proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto ad esso.

In fatto, egli aveva gravemente violato le norme di sicurezza stradale (immettendosi l'(OMISSIS), all'altezza dell'incrocio tra due strade, su un viadotto contromano con rischio di procurare un incidente), mentre si trovava alla guida dell'auto di servizio, reagendo al controllo degli agenti della Polizia Stradale cercando di convincerli a non elevare la contravvenzione e poi di intimidirli, dettando al proprio cellulare a voce alta il numero di targa della "volante" che lo aveva fermato, adducendo inesistenti ragioni di servizio che avrebbero giustificato la sua violazione e così utilizzando il nome della società datrice a fini propri utilitaristici.

L'accertamento di tale fatto (oggetto della contestazione di addebito disciplinare del (OMISSIS)) integrava, secondo la Corte territoriale come già il Tribunale, i presupposti della giusta causa di licenziamento, in quanto nozione legale non tipizzata dalle previsioni soltanto esemplificative del CCNL applicato, avendo comunque la società fatto anche riferimento, nella comunicazione del licenziamento, all'art. 220 CCNL 1 luglio 2013 dei dipendenti del settore terziario. Con atto notificato il 2 novembre 2018, il lavoratore ricorreva per cassazione con due motivi, cui Hermes Servizi Metropolitan s.r.l. (già Re.Ge.s. s.p.a.) resisteva con controricorso.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, artt. 215, 217, 219, 220 CCNL 26 febbraio 2011 settore terziario, in relazione agli artt. 1362, 1363 c.c., nonché degli artt. 2104, 2105, 2106, 1374, 1375, 1175 c.c., art. 12 preleggi, comma 2, art. 1495 c.c., per erronea applicazione della sanzione espulsiva, con modificazione della sua qualificazione da licenziamento per giusta causa a licenziamento per giustificato motivo soggettivo (dai presupposti e conseguenze diversi) in riferimento al ritenuto notevole inadempimento previsto dall'art. 220 CCNL di settore applicato, non proporzionata all'effettiva gravità della condotta, punibile con una sanzione conservativa, come i precedenti comportamenti, così sanzionati: con evidente significazione di una tolleranza datoriale modulata sul concreto andamento del rapporto lavorativo, in ragione delle proprie mansioni, così da giustificare la compatibilità con la prosecuzione dello stesso; e per la non riconducibilità del comportamento ad alcuna delle ipotesi di licenziamento disciplinare stabilite dal CCNL, con la conseguente (auto)limitazione del potere di recesso datoriale.

2. Con il secondo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 113 c.p.c., L. n. 604 del 1966, art. 3, art. 2119 c.c., artt. 215, 217, 219, 220 CCNL 26 febbraio 2011 settore terziario, L. n. 183 del 2010, art. 30, comma 3, L. n. 300 del 1970, art. 18, per erronea sussunzione del fatto storico nell'ipotesi di notevole inadempimento, senza un accertamento della sua incidenza sulla struttura del contratto di lavoro, al punto da comprometterne irreparabilmente la possibilità di prosecuzione, nè considerazione della pure dedotta (e reiterata in ogni grado) alterazione del proprio equilibrio psicologico da disturbi della personalità nota al datore, così da escludere la colpa, in particolare ai fini del giudizio di proporzionalità.

3. Essi, congiuntamente esaminabili per ragioni di stretta connessione, sono infondati.

4. La Corte d'appello, come già il Tribunale, ha qualificato il licenziamento (intimato da Re.Ge.s. s.p.a., per la "palese violazione degli obblighi di cui all'art. 220 CCNL di categoria e dell'art. 2104 c.c.... ex art. 2119 c.c.": così al primo periodo di pg. 11 della sentenza) per giusta causa: ciò che si evince chiaramente dall'esplicita valutazione (dal datore di lavoro fin dalla contestazione disciplinare e poi dal Tribunale, nei termini esposti a pg. 5 della sua sentenza reclamata, richiamati dalla stessa Corte, così facendoli propri) di gravità dell'inadempimento del lavoratore ai propri obblighi "tale da far venire meno il rapporto fiduciario" (così al secondo capoverso di pg. 6 della sentenza). E la qualificazione è stata ulteriormente ribadita dalla "prognosi", ricavata dal notevole inadempimento ai sensi dell'art. 220 del CCNL citato, "chiaramente sfavorevole sulla futura correttezza dell'adempimento" (al penultimo capoverso di pg. 11 della sentenza), coerente con l'esclusione del principio di immutabilità della contestazione, in riferimento al "rischio", nell'immissione del lavoratore in contromano sul viadotto, "di causare un incidente", valorizzato dal Tribunale "nell'indagine sull'esistenza o meno di una giusta causa" (all'ultimo capoverso di pg. 8 della sentenza). Inoltre, la Corte reggina ha richiamato un arresto di legittimità (Cass. n. 21162/18) relativo alla natura legale della "giusta causa" di licenziamento, pertanto svincolata dalla previsione o meno di ipotesi tipizzate nel contratto collettivo, meramente esemplificativa, di cui tenere semplicemente conto, a norma della L. n. 183 del 2010, art. 30, comma 3 (al primo capoverso di pg. 10 della sentenza).

Sicchè le superiori argomentazioni assorbono ogni questione relativa al supposto mutamento di qualificazione del licenziamento, da escludere per le ragioni dette.

4.1. La Corte territoriale ha operato correttamente il procedimento di sussunzione, non incorrendo nel relativo vizio, consistente nell'erronea riconduzione del fatto materiale nella fattispecie legale deputata a dettarne la disciplina (Cass. 13 marzo 2018, n. 6035; Cass. 14 settembre 2020, n. 19059): nel caso di

specie, relativo al giudizio applicativo di una norma cd. "elastica" (qual è la clausola generale della giusta causa), che indichi solo parametri generali e pertanto presupponga da parte del giudice un'attività di integrazione giuridica della norma, a cui sia data concretezza ai fini del suo adeguamento ad un determinato contesto storico - sociale: in tale ipotesi ben potendo il giudice di legittimità censurare la sussunzione di uno specifico comportamento del lavoratore nell'ambito della giusta causa (piuttosto che del giustificato motivo di licenziamento), in relazione alla sua intrinseca lesività degli interessi del datore di lavoro (Cass. 15 aprile 2016, n. 7568; Cass. 2 settembre 2016, n. 17539; Cass. 10 luglio 2018, n. 18170; Cass. 6 settembre 2019, n. 22358).

4.2. Occorre poi ribadire che il giudice, nell'accertamento della sua sussistenza o meno, in quanto nozione legale, non sia soggetto ad alcun vincolo derivante dalla tipizzazione contrattuale collettiva di "giusta causa". Essa ha, infatti, una valenza meramente esemplificativa, non preclusiva della sua valutazione in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, all'irreparabile rottura del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. 18 febbraio 2011, n. 4060; Cass. 12 febbraio 2016, n. 2830; Cass. 24 agosto 2018, n. 21162). Ben può il giudice far riferimento alle valutazioni delle parti sociali di gravità di determinate condotte come espressive di criteri di normalità (Cass. 14 febbraio 2005, n. 2906; Cass. 4 aprile 2017, n. 8718, in motivazione), dovendo appunto "tenerne conto", anche a norma della L. n. 183 del 2010, art. 30, comma 3 (Cass. 19 luglio 2019, n. 19578): con il solo limite di non potere, qualora un determinato comportamento del lavoratore addotto dal datore di lavoro a giusta causa di licenziamento sia previsto dal contratto collettivo integrare una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, farne oggetto di un'autonoma valutazione di maggior gravità (Cass. 17 giugno 2011, n. 13353; Cass. 7 maggio 2015, n. 9223; Cass. 7 maggio 2020, n. 8621).

4.3. Sicchè lo scrupoloso accertamento del comportamento del lavoratore (con esito conforme in entrambi i gradi di merito), condotto dalla Corte d'appello sulla base di un attento e critico scrutinio delle risultanze istruttorie, è insindacabile in sede di legittimità siccome di competenza esclusiva del giudice di merito (Cass. 26 marzo 2018, n. 7426; Cass. 6 settembre 2019, n. 22358), essendo argomentato in modo più che adeguato.

4.4. Infine, essa ha proceduto ad una corretta e motivata valutazione di proporzionalità escludendo l'applicabilità di una sanzione conservativa (non) prevista dal CCNL, neppure indicata dal lavoratore (così all'ultimo capoverso di pg. 10 della sentenza). E ciò ha fatto sia in riferimento all'elemento soggettivo, per la sufficiente rimproverabilità della condotta sotto il profilo della colpa, in modo inequivoco risultante dalla ricostruzione del suo comportamento (in particolare dall'ultimo capoverso di pg. 3 all'ultimo di pg. 4 e ancora al penultimo di pg. 5 della sentenza), non essendo richiesto un disegno premeditato e un generico intento doloso (così al primo periodo di pg. 9 della sentenza) e rilevata l'omessa censura di negazione del rilievo delle condizioni di salute del lavoratore ("mai evidenziate dall' A. al proprio datore di lavoro allo scopo di essere esentato dai compiti di servizio nei quali era impegnato... neppure menzionate nella lettera di giustificazione del 24.11.2014": così all'ultimo capoverso di pg. 6 della sentenza), semplicemente richiamata, ma non confutata (ai primi otto alinea di pg. 61 del ricorso); sia in riferimento all'elemento oggettivo, compiutamente accertato (al secondo e terzo capoverso di pg. 8, dal primo all'ultimo di pg. 9 e dall'ultimo capoverso di pg. 11 al penultimo di pg. 13 della sentenza).

4.5. La Corte territoriale ha esattamente applicato i principi di diritto in materia di proporzionalità della sanzione disciplinare, che ne prevedono la commisurazione alla gravità dei fatti contestati, sia in sede di irrogazione della sanzione da parte del datore nell'esercizio del suo potere disciplinare, avuto riguardo alle ragioni che lo hanno indotto a ritenere grave il comportamento del dipendente, sia da parte del giudice del merito, il cui apprezzamento della legittimità e congruità della sanzione applicata, se sorretto da adeguata e logica motivazione, si sottrae a censure in sede di legittimità (Cass. 8 gennaio 2008, n. 144; Cass. 26 gennaio 2011, n. 1788; Cass. 25 maggio 2012, n. 8293; 26 settembre 2018, n. 23046). E così ha correttamente assolto al giudizio di proporzionalità in concreto fra illecito disciplinare e relativa sanzione che è giudizio di fatto riservato al giudice di merito, da operare tenendo conto di tutti i connotati oggettivi e soggettivi della vicenda: entità del danno, grado della colpa o intensità del dolo, esistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del dipendente (Cass. 26 aprile 2012, n. 6498; Cass. 29 marzo 2017 n. 8136; Cass. 10 luglio 2018, n. 18172; Cass. 28 gennaio 2020, n. 1891).

5. Dalle superiori argomentazioni discende allora il rigetto del ricorso, con la cassazione statuizione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza e 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 e condanna il lavoratore alla rifusione, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in Euro 200,00 per esborsi ed Euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali nella misura del 15 per cento e accessori di legge.

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

Così deciso in Roma, il 7 ottobre 2020.

Depositato in Cancelleria il 7 aprile 2021
