

ESSENTE REINTEGRAZIONE ESSENTE ESSENTE ESSENTE



13580.16

13580

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 19742/2013

SEZIONE LAVORO

Cron. 13580

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. PIETRO VENUTI - Presidente - Ud. 03/03/2016
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere - PU
- Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Rel. Consigliere -
- Dott. UMBERTO BERRINO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCA SPENA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 19742-2013 proposto da:

A S.P.A. P.I. X , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DEI BANCHI NUOVI 39, presso lo studio dell'avvocato RENATO MARIANI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato GIOVANNI PORZIO, giusta delega in atti;

2016

977

- **ricorrente** -

**contro**

PV C.F. X , elettivamente domiciliato in ROMA, VIA NIZZA 59, presso lo studio



dell'avvocato AMOS ANDREONI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato LUIGI RODINI, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 312/2013 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 07/05/2013 R.G.N. 1504/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 03/03/2016 dal Consigliere Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE;

udito l'Avvocato ZENNARO LUCA per delega Avvocato PORZIO GIOVANNI e MARIANI RENATO;

udito l'Avvocato ANDREONI AMOS;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso per il rigetto del ricorso.

CASSAZIONE.NET

\_\_\_\_\_

ph

**Svolgimento del processo**

Con sentenza n. 312/2013, depositata il 7 maggio 2013, la Corte di appello di Torino, in riforma della sentenza del Tribunale di Novara, dichiarava illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato a VP da A S.p.A. per avere il dipendente, in data 15/9/2009, mentre era in servizio con mansioni di piantone nell'ufficio di guardiania posto all'ingresso dell'area aziendale, consegnato sacchetti per la raccolta dell'"umido" ad un utente che gli domandava dove potesse acquistarli, facendosi corrispondere e trattenendo la somma di euro 10,00, anziché indirizzarlo all'Isola ecologica deputata alla distribuzione e alla vendita di tali materiali.

La Corte osservava preliminarmente che nella lettera di contestazione disciplinare era stata addebitata al lavoratore la violazione dell'art. 63, n. 1, lettere e) e i) del CCNL, sicché, per il principio di immutabilità della contestazione disciplinare, era soltanto alla stregua di tali disposizioni che la sua condotta doveva essere valutata, senza che potessero rilevare anche gli ulteriori precetti del CCNL di cui l'azienda aveva lamentato la violazione nella lettera di licenziamento: ciò premesso, la Corte territoriale osservava, da un lato, come l'infrazione della norma di cui alla lettera i) fosse punita dal codice disciplinare aziendale unicamente con sanzioni conservative e, dall'altro, come l'infrazione della norma di cui alla lettera e), per la quale il dipendente deve "astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che, comunque, possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Azienda", pur chiaramente commessa dal lavoratore, potesse essere sanzionata, secondo il codice disciplinare aziendale, con il licenziamento in tronco solo "nei casi di estrema gravità", della quale, tuttavia, non poteva, ad avviso della Corte, essere nella specie ritenuta la sussistenza, avuto riguardo agli elementi oggettivi della condotta posta in essere in concreto e all'elemento intenzionale di speciale tenuità, che l'aveva caratterizzata, quale poteva desumersi dalle dichiarazioni rese in sede di interrogatorio formale dell'appellante; con la conseguenza che era da ritenersi con evidenza violato nel caso in esame il principio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza A S.p.A. con cinque motivi; il Pittari ha resistito con controricorso.

**Motivi della decisione**

Con il primo motivo la società ricorrente denuncia violazione o falsa applicazione dell'art. 7 l. n. 300/1970 in relazione all'erronea applicazione del principio di immutabilità della contestazione disciplinare, atteso che i fatti materiali posti a giustificazione del recesso non erano mutati tra la contestazione e il successivo licenziamento, né il principio aveva tale ampiezza da comprendere anche la qualificazione giuridica dei fatti stessi.

Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la nullità della sentenza ex art. 360 n. 4 per avere omesso di pronunciarsi circa la sussistenza della giusta causa di recesso in relazione alla violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, in particolare, di quelli che derivano al lavoratore dall'art. 2105 c.c.: violazione che risultava addebitata nella lettera di contestazione disciplinare ed esplicitamente richiamata nella lettera di licenziamento e che era consistita, con la vendita diretta di beni aziendali, nell'accertato svolgimento sul luogo di lavoro di attività concorrenziale con quella della società.

Con il terzo motivo la ricorrente denuncia violazione o falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. nonché degli artt. 115, 116, 228, 229, 230, 231 e 232 c.p.c., avendo la sentenza affermato la tenuità della condotta sotto il profilo dell'elemento soggettivo sulla base delle dichiarazioni rese dallo stesso Pittari in sede di interrogatorio formale, nonostante che tali dichiarazioni potessero costituire prova contro la parte dichiarante e non nel suo interesse.

Con il quarto motivo la ricorrente denuncia violazione o falsa applicazione degli artt. 2105, 2119, 1175 e 1375 c.c. in relazione alla ritenuta assenza di giusta causa di recesso ed alla ritenuta mancanza di proporzionalità tra condotta accertata e sanzione, avendo la sentenza erroneamente escluso che la condotta ascritta al lavoratore, consistita nello svolgimento di attività di concorrenza sleale in danno della datrice di lavoro, sul luogo e durante l'orario lavorativo, integrasse una chiara violazione dell'obbligo di fedeltà e degli obblighi di correttezza e buona fede.

Con il quinto motivo la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione delle norme di cui all'art. 63 n.1 lettera e) e all'art. 65 n. 3 del CCNL Servizi Ambientali e Territoriali del 22 maggio 2003, in relazione alla ritenuta assenza di giusta causa di licenziamento ed al ritenuto difetto di proporzionalità tra condotta accertata e sanzione, in particolare avendo la sentenza trascurato di attribuire all'episodio la gravità, specie sotto il profilo intenzionale, che gli era invece propria e omettendo di ricondurre la concreta fattispecie nell'ambito delle disposizioni collettive richiamate,



anche mediante l'applicazione in via autonoma dell'art. 65 comma 3, che dà facoltà al datore di lavoro di recedere per giusta causa in tutte le ipotesi in cui si verificano "mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro".

Il primo e il secondo motivo di ricorso possono essere esaminati congiuntamente, in quanto si risolvono entrambi, sia pure muovendo da prospettive diverse, nel controllo di legittimità della verifica operata dalla Corte territoriale circa le condizioni di esercizio nel caso concreto del potere datoriale di recesso.

Al riguardo deve essere innanzitutto ribadito il principio, per il quale, ai fini del rispetto delle garanzie previste dall'art. 7 l. n. 300/1970, il contraddittorio sul contenuto dell'addebito mosso al lavoratore può ritenersi violato (con conseguente illegittimità della sanzione, irrogata per causa diversa da quella enunciata nella contestazione) solo quando vi sia stata una sostanziale immutazione del fatto addebitato, inteso con riferimento alle modalità dell'episodio ed al complesso degli elementi di fatto connessi all'azione del dipendente, ossia quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa (Cass. 7 febbraio 2013, n. 2935). In sostanza, e come già precisato in epoca risalente, il principio della immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell'art. 7 l. n. 300/1970 attiene alla relazione tra i fatti contestati e quelli che motivano il recesso e, pertanto, non riguarda la qualificazione giuridica dei fatti stessi, in relazione all'indicazione delle norme violate (Cass. 29 luglio 1994 n. 7105).

In tal senso, fra le più recenti, Cass. 22 marzo 2011, n. 6499, secondo la quale "in tema di licenziamento disciplinare, il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare (dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto), ma l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 assicura al lavoratore incolpato".

Nel caso di specie, l'oggetto della contestazione disciplinare non ha subito, in sede di licenziamento, modificazioni o ampliamenti, posto che, con la lettera di comunicazione

del recesso, il datore di lavoro – fermo il dato fattuale già descritto nella formulazione dell'addebito – si è limitato ad affiancare alle ipotesi di infrazione, di cui all'art. 63, punto 1, lettere e) ed i), altre ipotesi previste dal medesimo CCNL di riferimento, oltre a confermare la violazione dei doveri generali di diligenza e fedeltà, così offrendo, in esito al procedimento, una lettura più articolata dell'episodio e del suo disvalore alla stregua delle condotte tipizzate dall'autonomia collettiva.

Risulta peraltro che la sentenza impugnata, pur facendo professione di un diverso e più restrittivo orientamento, volto a definire la correlazione tra addebito e sanzione entro i limiti tracciati, anche sul piano della qualificazione giuridica, in sede di contestazione, ha, nella sostanza, preso in considerazione ogni profilo di ipotetica antiggiuridicità della condotta del P. sia che esso risultasse già enunciato nella incolpazione originaria, per essere successivamente ripreso nella lettera di licenziamento, sia che rinvenisse in questa la sua prima affermazione.

In particolare, la sentenza, pur considerando accertato che il P. avesse venduto, durante lo svolgimento della sua attività lavorativa, alcuni sacchetti per i rifiuti, incassando e trattenendo per sé il corrispettivo di euro 10,00, ha posto in rilievo come la condotta che gli era stata addebitata: (a) non avesse arrecato al datore di lavoro il benché minimo danno economico ma solo un danno di immagine; (b) come quest'ultimo dovesse ritenersi modestissimo, in quanto realizzato nei confronti di un singolo utente; (c) come dalla condotta in questione il lavoratore avesse tratto un lucro veramente irrisorio. Ha inoltre escluso che la (pur commessa) violazione dell'obbligo di cui all'art. 63, punto 1, lettera e) del CCNL di riferimento potesse riguardarsi, nel caso di specie, come di "estrema gravità", e così giustificare la misura estrema del licenziamento senza preavviso, altre essendo, e tutte più gravi, le condotte caratterizzate da tale requisito di accentuata e determinante lesività.

E', pertanto, da ritenere che la Corte abbia analizzato e valutato l'episodio, di cui alla lettera di contestazione, rispetto ad ognuna delle ipotesi di infrazione indicate dal datore, con esclusione della violazione dell'obbligo di diligenza (art. 2104 c.c. e art. 63, comma 1 lett. b) CCNL di riferimento), in quanto integrante il solo parametro di commisurazione dell'esatto adempimento della prestazione di lavoro e conseguentemente privo, nel caso di specie, di qualsiasi base fattuale; e che, pertanto, abbia valutato l'episodio anche rispetto alla violazione dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.), già richiamata in sede di addebito, e rispetto alle violazioni, unicamente presenti nella lettera di licenziamento, di cui all'art. 63, co. 1, lett. g), per il quale il dipendente deve tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda, e di cui all'art. 63, comma 4, per il quale egli

non deve svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa.

Il terzo motivo di ricorso è parimenti infondato.

Non riveste, infatti, carattere di decisività la circostanza che il P abbia dichiarato, nel corso del proprio interrogatorio formale, di aver voluto, con la condotta addebitata, recuperare la spesa di dieci euro fatta erroneamente dal figlio e che la Corte di appello, pur trattandosi di circostanza favorevole al dichiarante, ne abbia tratto la dimostrazione di un elemento intenzionale di speciale tenuità e ciò in presenza di un fatto rimasto del tutto isolato (anche secondo la contestazione disciplinare), privo di ogni effettiva valenza concorrenziale e, più in generale, definito - come la Corte di merito ha rilevato con motivazione aderente alle risultanze probatorie - da plurimi indici obiettivi che ne escludono l'idoneità a giustificare l'estrema misura adottata.

Il quarto e il quinto motivo possono esaminarsi congiuntamente, riguardando entrambi, sotto profili diversi, la ritenuta assenza di una giusta causa di recesso e di proporzionalità tra la condotta accertata e la sanzione.

Anche i motivi in esame non possono trovare accoglimento e per le stesse ragioni già poste in evidenza.

La Corte di appello, infatti, come già rilevato, ha motivatamente e correttamente escluso che nella isolata condotta posta in essere dal lavoratore e oggetto di contestazione possa essere configurata una violazione dell'obbligo di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., stante il difetto di un'attività di effettiva concorrenza sleale, e possa altresì configurarsi una violazione dell'art. 63 lettera e) del CCNL suscettibile di dar luogo al licenziamento; come ha correttamente escluso la possibilità di operare una sussunzione della condotta nella norma "di chiusura", di cui all'art. 65, comma 3, del CCNL, non individuandosi in tale condotta, così come accertata, mancanze a doveri di tale entità da non consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro.

Il ricorso deve conseguentemente essere respinto.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**p.q.m.**

la Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in complessivi euro 3.600,00 di cui euro 100,00 per esborsi ed euro 3.500,00 per compenso professionale, oltre rimborso spese generali al 15% e accessori di legge.

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

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 3 marzo 2016.

Il Consigliere estensore

*Paolo Maggi della Torre*



Il Presidente

*Paolo Maggi*

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Dot. Giovanni Ruffini

*Giovanni Ruffini*



*Giovanni Ruffini*

CASSAZIONE.NET