



REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

licenziamento

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 20319/2011

SEZIONE LAVORO

Cron. 25608

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. FEDERICO ROSELLI

- Presidente - Ud. 28/10/2014

Dott. GIOVANNI AMOROSO

- Consigliere - PU

Dott. ANTONIO MANNA

- Rel. Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

Dott. FRANCESCO BUFFA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 20319-2011 proposto da:

S A

C.F.

, elettivamente

domiciliato in ROMA, VIA GIOVANNI NICOTERA 29, presso

lo studio dell'avvocato GIOVAMBATTISTA SGROMO, che lo

rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- *ricorrente* -

contro

2014

3172

BANCA C

-

P.I.

in persona del legale rappresentante pro
tempore, già elettivamente domiciliata in ROMA, VIA
GIUSEPPE PISANELLI 4, presso lo studio dell'avvocato

AGOSTINO CLEMENTE, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato LOLA ARISTONE giusta delega in atti e da ultimo domiciliata presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 1402/2010 della CORTE D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 03/12/2010 R.G.N. 331/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 28/10/2014 dal Consigliere Dott. ANTONIO MANNA;

udito l'Avvocato SGROMO GIOVAMBATTISTA;

udito l'Avvocato ARISTONE LOLA ~~AGOSTINO CLEMENTE~~;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RENATO FINOCCHI GHERSI, che ha concluso per il rigetto del ricorso.



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 3.12.10 la Corte d'appello dell'Aquila rigettava il gravame interposto da **A S** contro la sentenza 12.2.09 del Tribunale di Pescara che ne aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento disciplinare intimato il 16.10.06 dalla Banca **C** - , soc. coop. a r.l., per un errore commesso dal lavoratore nella contabilizzazione d'un addebito conseguente ad un'operazione di prelievo in contanti di € 2.000,00 e per *"complessivo atteggiamento di completa noncuranza delle ordinarie regole collaborative"*.

Per la cassazione di tale sentenza ricorre **A S** affidandosi a tre motivi.

La Banca **C** , soc. coop. a r.l. resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1- Con il primo motivo il ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione degli artt. 7 Stat. e 2119 c.c. nella parte in cui l'impugnata sentenza non ha riconosciuto la violazione del principio di immediatezza della contestazione e della sanzione disciplinare, pur essendogli stato contestato l'addebito solo il 17.7.06 (mediante raccomandata della cui compiuta giacenza lo **A S** aveva avuto notizia solo il 28.7.06) a fronte d'un episodio verificatosi il 27.4.06, ed essendogli stato poi intimato il licenziamento solo in data 16.10.06.

Con il secondo motivo il ricorso prospetta violazione e falsa applicazione degli artt. 1 legge n. 604/66 e 7 Stat. per avere i giudici di merito ravvisato una giusta causa di licenziamento in una mera svista colposa del lavoratore, che per errore nella digitazione del n. di c/c (10/6859 anziché 10/6958) aveva addebitato il prelievo in contanti di € 2.000,00 di un correntista sul c/c di un altro; il ricorrente lamenta, poi, la genericità dell'ulteriore addebito di *"complessivo atteggiamento di completa noncuranza delle ordinarie regole collaborative"*.

Con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 44 CCNL del settore credito cooperativo, essendosi considerata la sanzione espulsiva proporzionata ad una condotta meramente colposa, verificatasi



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

una sola volta e che non aveva comportato alcun danno né per la società né per il correntista che, accortosi subito dell'errore, ne aveva chiesto ed ottenuto la correzione; lamenta infine il ricorrente che la Corte territoriale non ha considerato neppure le particolari circostanze in cui era avvenuto l'errore di digitazione numerica sulla tastiera del terminale, vista la malattia dello **A S** che lo rendeva inidoneo per un periodo di sei mesi (come attestato dall'ASL di Pescara) alle mansioni di cassiere fino ad allora espletate.

2- Preliminarmente va respinta l'eccezione di tardività del ricorso sollevata dalla società controricorrente, atteso che il termine lungo per l'impugnazione della sentenza era quello annuale di cui all'art. 327 c.p.c. nel testo previgente alla novella di cui all'art. 46 co. 17° legge n. 69/09, novella che, ai sensi dell'art. 58 stessa legge, è applicabile solo ai giudizi instaurati dopo la sua entrata in vigore, mentre nel caso di specie l'atto introduttivo di lite è stato depositato il 29.4.08.

3- Il secondo e il terzo motivo di censura – da giudicarsi congiuntamente perché connessi, e in via preliminare perché potenzialmente decisivi – sono fondati nei sensi qui di seguito chiariti, il che assorbe la disamina del primo motivo e i suoi eventuali profili di non autosufficienza eccepiti dalla società controricorrente.

Si muova dal rilievo che il ricorso implica un consentito sindacato sull'interpretazione di norme cd. elastiche come quelle in tema di giusta causa o giustificato motivo.

È noto che, a differenza delle norme a contenuto certo o definitorio, ovvero a "struttura rigida", quelle cd. elastiche sono norme a contenuto assiologico variabile, perché richiedono all'interprete giudizi di valore su temi etici o di costume o su regole proprie di discipline e/o di ambiti anche extragiuridici.

Gli esempi sono innumerevoli: oltre ai concetti di giusta causa o di giustificato motivo si pensi, ad esempio, a quelli di buona fede nelle trattative, interesse del minore, concorrenza sleale, vincolo pertinenziale, carattere creativo dell'opera dell'ingegno, importanza dell'inadempimento, danno ingiusto, stato di bisogno etc.



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

Mentre l'interpretazione delle norme a struttura rigida o definitoria non pone seri problemi di delimitazione del sindacato di legittimità, ben più difficoltoso è il distinguere giudizio di fatto e giudizio di diritto quando si passi ad interpretare norme elastiche o clausole generali (entrambe le locuzioni possono adoperarsi fungibilmente, come altre di analoga valenza).

La soluzione richiede una brevissima digressione (senza alcuna pretesa di esaustività) sulla natura dell'interpretazione nomofilattica, muovendo dalla giurisprudenza di questa S.C. proprio in tema di giusta causa di licenziamento e proporzionalità tra infrazione disciplinare e sanzione.

Come altre volte statuito (v., solo fra le più recenti, Cass. 14.3.13 n. 6501; Cass. 26.4.2012 n. 6498; Cass. 2.3.2011 n. 5095; Cass. 13.12.2010 n. 25144), si tratta di nozioni che la legge, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo, configura attraverso disposizioni, di minimo contenuto definitorio, che delineano un modulo generico che ha bisogno di essere specificato in sede interpretativa valorizzando sia fattori esterni relativi alla coscienza generale sia altri che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro violazione o mancata applicazione è, quindi, denunciabile in sede di legittimità, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza e ricostruzione dei fatti che specificano il parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di merito, incensurabile innanzi a questa Corte Suprema se privo di errori logici o giuridici.

Pertanto, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare norme elastiche come quelle in discorso non sfugge alla verifica in sede di legittimità, poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi (anche costituzionali) desumibili dall'ordinamento.

L'opinione contraria non solo sottrarrebbe all'opera di nomofilachia proprio le norme (quelle cd. elastiche) che più esprimono l'assetto valoriale d'un dato ordinamento giuridico e che, proprio per la loro marcata variabilità assiologica, più di altre necessitano di un'unificazione interpretativa, ma ridurrebbe l'attività della Corte Suprema alla mera individuazione, a livello generale, del significato da assegnare al testo normativo, al punto che la soluzione nel caso concreto



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

sottopostole sarebbe solo un effetto secondario della prima operazione, quasi un non voluto sottoprodotto.

Addirittura, estremizzando, si è sostenuto da parte di certa dottrina che la nomofilachia sarebbe una funzione a sé, esterna all'area giurisdizionale propriamente detta ed analoga all'attività dottrinale, perché l'analisi del caso singolo sarebbe utile al solo fine di mettere alla prova l'interpretazione, fermo restando – però – che l'opera di nomofilachia consisterebbe pur sempre nell'espressione in termini generali del significato della norma.

È chiara l'opzione culturale di tale affermazione, che privilegia il profilo meramente cognitivo: ma essa coglie solo una parte del vero, nel senso che l'interpretazione meramente descrittiva di significato è attività ermeneutica monca se non completata dalla verifica della correttezza dell'operazione di sussunzione effettuata dal giudice di merito.

Per meglio dire, quella puramente e semplicemente descrittiva di significato non è un'attività di interpretazione propria del diritto, ma è comune a qualsivoglia branca del sapere.

Solo l'interpretazione mediante opera di sussunzione del caso concreto nella portata regolatrice della norma è attività prettamente giurisdizionale. L'analisi del fatto non è un mero strumento di verifica della tenuta dell'interpretazione descrittiva, ma funge da completamento e definizione (nel senso di una sorta di "regolamento dei confini") dell'interpretazione conoscitiva e decisoria accolta.

Invero, a differenza dell'interpretazione dottrinale, quella giurisprudenziale non si riduce mai ad un'interpretazione meramente descrittiva di significato e ciò perché il giudice – anche a livello di Corte Suprema – non può limitarsi a prendere atto dei possibili molteplici significati della norma, dovendo pur sempre preferirne uno in base alla sua idoneità a risolvere la controversia, secondo una scelta di valore determinata non da mere convinzioni personali, ma dalla coerenza con gli altri valori presenti nell'ordinamento.

A sua volta l'interpretazione decisoria – e quella dei giudici è sempre tale – si svolge in due passaggi: il primo consiste nel riformulare un enunciato e, perciò, tale interpretazione viene concettualmente equiparata alla traduzione, nel senso che



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

stabilisce una relazione sinonimica tra un enunciato del linguaggio legislativo e uno del linguaggio dottrinale o giurisprudenziale.

Il passaggio ulteriore, quello di sussunzione, consiste nell'applicare ad un singolo caso controverso la norma previamente individuata in sede di interpretazione in astratto.

In termini sostanzialmente analoghi si esprimono sia la teoria analitica sia quella ermeneutica dell'interpretazione: interpretare un testo normativo non vuol dire *descrivere* ciò che esso rivela, ma *ascrivere* ad esso un contenuto semantico, che non si trova già preconfezionato nella norma, ma ha bisogno dell'opera dell'interprete che lo sceglie - appunto - tra i molteplici significati possibili attraverso un procedimento dialettico in cui norma, fattispecie astratta e fatto interagiscono.

In sintesi, quella nomofilattica della S.C. è un'interpretazione giurisprudenziale (anche) decisoria, inizialmente non dissimile da quella del giudice di merito.

Ciò che la rende peculiare rispetto all'interpretazione svolta a livello di merito è - invece - la ricerca di un'armonizzazione tra diversi enunciati affinché nel loro insieme "*facciano sistema*", ossia stabiliscano le condizioni di base di una uniforme interpretazione giurisprudenziale, valore servente rispetto a quello, primario, dell'uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge (o, *rectius*, di fronte al diritto).

Tale premessa è sicuramente più coerente con l'opinione tradizionale (che risale ai più autorevoli studi che siano stati compiuti sulla funzione delle Corti Supreme) secondo cui spetta al giudice di legittimità verificare se il fatto ricostruito in sede di merito sia stato correttamente ricondotto alla norma poi applicata. Non a caso, tanto l'art. 360 c.p.c. quanto l'art. 606 c.p.p. rendono denunciabile per cassazione non solo la violazione o l'inosservanza di norme di diritto, ma anche la loro falsa applicazione.

Prova ne sia che - come osservato in dottrina - non di rado la legge (quindi una fonte del diritto) sostituisce le clausole generali contenute in un dato testo normativo con più precisi enunciati che riproducono proprio quelli giurisprudenziali sedimentatisi nell'interpretarle.



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

Sempre nella medesima prospettiva il discrimine tra giudizio di fatto e giudizio di diritto è stato individuato nella distinzione tra ricostruzione storica (assoggettata ad un mero giudizio di fatto) e giudizi di valore, sicché – sia detto in breve - ogni qual volta un giudizio apparentemente di fatto si risolva, in realtà, in un giudizio di valore, come nel caso in esame, si è in presenza d'una interpretazione di diritto, in quanto tale attratta nella sfera d'azione della Corte Suprema.

Sempre nella vicenda in oggetto si perviene a conclusioni analoghe anche alla luce della teoria teleologica (di origine tedesca), secondo la quale il giudice di legittimità può esercitare il proprio sindacato nei casi in cui i giudizi sussuntivi gli consentano di formulare principi generali suscettibili, in futuro, di essere utilizzati come precedenti, vale a dire quando il caso concreto presenti caratteri sufficientemente tipici e, quindi, ripetibili.

E, come meglio sarà evidenziato nel prosieguo di motivazione, i contorni della presente controversia si prestano a tale operazione.

In virtù di costante giurisprudenza di questa S.C., per giustificare un licenziamento disciplinare i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da lederne irrimediabilmente l'elemento fiduciario; la relativa valutazione deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (cfr., per tutte, Cass. n. 7394/2000).

A tale insegnamento non si è attenuta la Corte territoriale, che nell'accertare la proporzionalità fra illecito disciplinare e sanzione applicata ha valutato soltanto il grado di affidamento implicato dalle mansioni di cassiere dell'odierno ricorrente e i suoi precedenti disciplinari, senza alcun apprezzamento dell'assenza di danno per l'istituto di credito o per taluno dei suoi correntisti (circostanza pacifica) od approfondimento in ordine all'intensità dell'elemento colposo (quello intenzionale è stato escluso dalla stessa gravata pronuncia).



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

Ora, l'affermazione (che si legge nell'impugnata sentenza) del particolare grado di affidamento richiesto dalle mansioni di cassiere, per quanto in linea di principio esatta, non esime però il giudice di merito da un concreto apprezzamento della vicenda, in particolare per quel che attiene all'esistenza o meno di danno e all'elemento soggettivo che connota la condotta addebitata in sede disciplinare.

Diversamente, qualsiasi svista o lapsus, sol perché attribuibile ad un cassiere di banca, si convertirebbe in giusta causa o giustificato motivo di recesso, surrettiziamente trasformando ogni errore nell'espletare tale tipo di mansioni in una sorta di oggettivo e predeterminato criterio di applicazione della sanzione espulsiva.

Per tale ragione non sono conferenti i precedenti menzionati in sentenza, riferiti a vicende in cui o si era pur sempre verificato un danno, oppure si era avuta un'intenzionale condotta contraria ai doveri d'ufficio: Cass. n. 9576/01 riporta un caso di ammanco di cassa, seppur di modesta entità; Cass. n. 5504/05 riguarda un erroneo versamento dell'importo d'un mutuo (di circa 50 milioni di lire) ad uno solo dei cointestatari; infine, Cass. n. 16864/06 concerne un dipendente di azienda commerciale reiteratamente sottrattosi ai propri compiti e abitualmente dedito, sul luogo di lavoro, ad attività personali.

Nulla di tutto ciò si rinviene nel caso in esame, considerato che la mera svista d'un cassiere che, operando al terminale, sbaglia nel digitare il numero di c/c cui addebitare un'operazione, o comunque materialmente si equivochi sulla corrispondenza tra il soggetto che effettua il prelievo di cassa per contanti e il numero di c/c sul quale effettuare la relativa annotazione a debito, altro non è che un lapsus.

Ma esso consiste in una pura e semplice difformità tra un movimento, un'azione o un'affermazione elaborata a livello psichico e la sua concretizzazione motoria o verbale, difformità riconducibile alla sfera del controllo degli impulsi nervosi e/o dell'inconscio piuttosto che alla colpa propriamente intesa in senso disciplinare/giuslavoristico e che non mette in discussione neppure le competenze esigibili nei confronti del lavoratore adibito a determinate mansioni.

Né la doverosa disamina dell'elemento soggettivo della condotta addebitata come illecito disciplinare può essere sostituita dal rinvio all'ulteriore addebito mosso



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

all'odierno ricorrente per *"complessivo atteggiamento di completa noncuranza delle ordinarie regole collaborative"*, trattandosi – come lamentato in ricorso - di contestazione di manifesta genericità e, in quanto tale, nulla per violazione dell'art. 7 legge n. 300/70.

Infine, la gravità dell'infrazione ascritta all'odierno ricorrente non può ricavarsi unicamente dai precedenti disciplinari (sui quali la Corte territoriale ha insistito, per altro senza chiarirne il numero, la natura e l'epoca).

Invero, i precedenti costituiscono soltanto uno dei parametri di valutazione della gravità dell'illecito, non certo una sorta di surrogato per dare concretezza ad un addebito in parte generico, in parte inidoneo ad integrare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento (come avvenuto nel caso in discorso).

Né i precedenti disciplinari possono implicitamente suggerire ulteriori mancanze addebitabili al lavoratore, che non possono nemmeno supporre in assenza di esplicita contestazione.

Diversamente opinando, i precedenti disciplinari si risolverebbero essi stessi in un'autonoma causa di licenziamento, con sostanziale duplicazione della sanzione all'epoca irrogata.

4- In conclusione, il ricorso è da accogliersi, con conseguente cassazione della sentenza impugnata e rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Ancona, che dovrà attenersi ai seguenti principi di diritto:

"Non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento una mera svista commessa dal lavoratore nell'espletamento delle proprie mansioni e priva di conseguenze dannose per il datore di lavoro e/o per terzi."

"È nulla per violazione dell'art. 7 legge n. 300/70 la contestazione disciplinare che addebiti al dipendente un generale atteggiamento di noncuranza delle ordinarie regole collaborative senza ulteriore specificazione delle circostanze in cui tale condotta si sarebbe estrinsecata".

P.Q.M.

La Corte



R.G. n. 20319/11
Ud. 28.10.14

accoglie il ricorso e cassa la sentenza impugnata con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Ancona.

Così deciso in Roma, in data 28.10.14.

Il Consigliere estensore

Dott. Antonio Manna

Il Presidente

Dott. Federico Roselli

Il Funzionario Giudiziario
Adriano Granata
Depositato in Cancelleria
3 DIC 2014



oggi, Il Funzionario Giudiziario
Adriano GRANATA
Il Funzionario Giudiziario

CASSAZIONE.NET