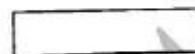




32500/18

Oggetto



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 18622/2017

SEZIONE LAVORO

Cron. 32500

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. GIUSEPPE BRONZINI

- Presidente - Ud. 24/10/2018

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE

- Consigliere - PU

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Consigliere -

Dott. MATILDE LORITO

- Consigliere -

Dott. CARLA PONTERIO

- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 18622-2017 proposto da:

AF, elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA FLAMINIA, 388, presso lo studio dell'avvocato
GIOVANNI MARCO ZOPPI, che lo rappresenta e difende,
giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

2018

3648

A

- AZIENDA X

S.P.A.;

- **intimata** -

Nonché da:

A

- AZIENDA X

S.P.A., in

persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA SALLUSTIO
9, presso lo studio dell'avvocato LORENZO SPALLINA,
rappresentata e difesa dall'avvocato CLAUDIA MURO,
giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

AF ;

- intimato -

avverso la sentenza n. 1136/2017 della CORTE
D'APPELLO di MILANO, depositata il 22/05/2017 R.G.N.
252/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 24/10/2018 dal Consigliere Dott. CARLA
PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per
il rigetto dei ricorsi;

udito l'Avvocato LORENZO SPALLINA per delega Avvocato
CLAUDIA MURO.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Milano, con sentenza n. 1136 pubblicata il 22.5.17, in accoglimento del reclamo proposto da Azienda X s.p.a. e in riforma della sentenza di primo grado (che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento ed applicato la tutela di cui all'art. 18, comma 4, L. n. 300 del 1970 come modificato dalla L. n. 92 del 2012), ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro di AF con effetto dalla data del licenziamento ed ha condannato la società al pagamento di una indennità risarcitoria omnicomprensiva commisurata a 14 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori di legge; ha dichiarato compensate tra le parti un terzo delle spese di lite di entrambi i gradi di giudizio, condannando il lavoratore alla rifusione dei residui due terzi.

2. La Corte territoriale ha precisato l'oggetto della contestazione disciplinare, erroneamente individuato dal Tribunale nella sottrazione di carburante (condotta contestata in separato procedimento), ed invece consistente in una serie di condotte, come l'uso del radiobus aziendale per prelevare una tanica dall'auto del capo operatore P nonché la anomala movimentazione di taniche, condotte tutte risalenti al 2.2.14 e ritenute da parte datoriale tali da far venire meno il vincolo fiduciario.

3. La Corte di merito ha ritenuto provate le condotte contestate, di grave inadempimento degli obblighi contrattuali ma tali da non integrare neanche un tentativo di furto di gasolio. Ha valutato la sanzione della destituzione come non proporzionata e, data la mancata allegazione da parte del lavoratore della riconducibilità della condotta ad ipotesi punite con sanzione conservativa, ha applicato la tutela di cui all'art. 18 cit., comma 5. Ha quantificato l'indennità risarcitoria in misura pari a 14 mensilità tenuto conto, da un lato, dell'elevata anzianità di servizio del lavoratore e del numero dei dipendenti occupati e, dall'altro, della gravità delle condotte addebitate.

4. Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per cassazione il lavoratore, affidato a cinque motivi, cui ha resistito la società datoriale con controricorso e ricorso incidentale, articolato in quattro motivi.

5. La Azienda X s.p.a. ha depositato comparsa di costituzione di nuovo difensore nonché tardivamente memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Col primo motivo di ricorso il lavoratore ha censurato la sentenza per omessa e insufficiente motivazione e per mancata o errata valutazione delle risultanze processuali.

2. Ha sostenuto come la Corte di merito avesse erroneamente interpretato la lettera di contestazione disciplinare del 4.2.14 escludendo che la stessa avesse ad oggetto la partecipazione dell'A al furto di gasolio.

3. Col secondo motivo il ricorrente principale ha censurato la sentenza per erronea valutazione circa il grave inadempimento e la lesione del vincolo fiduciario.

4. Ha criticato la valutazione di gravità dell'inadempimento come operata dal collegio di merito sul duplice rilievo dell'aver egli utilizzato il veicolo aziendale su autorizzazione del superiore gerarchico, sig. P, e di essere stato riammesso in servizio dopo una prima destituzione revocata dalla società che aveva in tal modo, ed anche prorogando la sua prestazione presso A, rinnovato la fiducia nei suoi confronti.

5. Col terzo motivo il ricorrente principale ha dedotto violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 5, anziché del comma 4, L. n. 300 del 1970.

6. Ha denunciato l'erronea interpretazione dell'art. 18, comma 4 ad opera della Corte d'appello osservando come tale disposizione non richieda alcuna allegazione del lavoratore sulle sanzioni conservative applicabili, dovendo il giudice verificare se la condotta addebitata sia contemplata dal contratto collettivo come integrante una infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa. Ha richiamato giurisprudenza di legittimità sul punto.

7. Ha aggiunto di avere, comunque, richiamato sia in primo grado e sia in appello, le disposizioni del R.D. n. 148 del 1931 contemplanti sanzioni conservative applicabili alla condotta accertata, in particolare l'art. 37, comma 3, e l'art. 46.

8. Col quarto motivo il lavoratore ha dedotto illegittimità della sentenza e omessa pronuncia sulla sorte delle retribuzioni versategli nelle more della riforma in appello.

9. Col quinto motivo il lavoratore ha denunciato violazione e falsa applicazione dell'art. 91 c.p.c. quanto alla condanna emessa nei suoi confronti al pagamento di due terzi delle spese legali.

10. Col primo motivo di ricorso incidentale la società ha censurato la sentenza per violazione dell'art. 18, L. n. 300 del 1970 e dell'art. 2106 c.c. per aver fatto discendere dalla (ritenuta) non riconducibilità dei fatti ad un'ipotesi espulsiva la non proporzionalità della destituzione.

11. Col secondo motivo la società ha dedotto violazione dell'art. 18, L. n. 300 del 1970, dell'artt. 37 e ss. all. A al R.D. n. 148 del 1931 e dell'art. 2106 c.c. per non aver valutato la proporzionalità dei fatti addebitati in ragione della loro gravità disciplinare in sé, indipendentemente dalla sussumibilità in fattispecie di rilievo penale.

12. Col terzo motivo la società ha denunciato omesso esame di fatti decisivi per il giudizio e violazione dell'art. 18, L. n. 300 del 1970 e dell'art. 2106 c.c. per non avere la Corte valutato gli elementi soggettivi della condotta (in particolare l'intensità dell'elemento psicologico) e gli ulteriori fatti, anche successivi (come l'indagine giudiziaria sugli episodi di furto, le false e contraddittorie dichiarazioni rese da A nel corso del libero interrogatorio e nell'interrogatorio formale nel procedimento d'urgenza, e dal P nel proprio ricorso di impugnativa del licenziamento e sentito come teste nella causa iniziata da A), che descrivono il contesto in cui si sono inseriti gli addebiti ed evidenziano il disvalore sociale e nell'ambiente lavorativo dell'atteggiamento di menzogna e malafede verso parte datoriale.

13. Col quarto motivo la società ricorrente incidentale ha criticato la sentenza per violazione dell'art. 45 all. A al R.D. n. 148 del 1931 per non avere ricondotto i fatti addebitati alle specifiche previsioni per cui l'art. 45, nn. 6 e 8 del R.D. n. 148 del 1931 commina la sanzione della destituzione.

14. Il primo motivo di ricorso principale è inammissibile in quanto non corredato dalla necessaria trascrizione della lettera di contestazione disciplinare che il lavoratore assume male interpretata dalla Corte di merito.

15. Secondo un orientamento consolidato, il ricorrente che, in sede di legittimità, denunci l'omessa od inesatta valutazione di atti o documenti prodotti in giudizio, anche ove intenda far valere un vizio di violazione o falsa applicazione di norma di diritto, è onerato, a pena di inammissibilità del ricorso, non soltanto della specifica indicazione del documento (eventualmente mediante individuazione della sede processuale in cui la prova è stata richiesta o prodotta (Cass. n. 2966 del 2011; Cass. Ord. n. 22303 del 2008) e della chiara indicazione del nesso eziologico tra l'errore denunciato e la pronuncia emessa in concreto (Cass. n. 11501 del 2006), ma deve provvedere altresì alla completa trascrizione dell'integrale contenuto degli atti e documenti in modo da rendere immediatamente apprezzabile da parte della Corte il vizio dedotto (Cass., S.U., n. 20159 del 2010; Cass. Ord. n. 14107 del 2017; Cass., Ord. n. 17915 del 2010; Cass., Ord. n. 12984 del 2006).

16. Il motivo di ricorso è, comunque, infondato.

17. Nell'interpretazione degli atti unilaterali, il canone ermeneutico di cui all'art. 1362, comma 1, c.c., impone di accertare - mancando una comune intenzione delle parti - esclusivamente l'intento proprio del soggetto che ha posto in essere il negozio, ferma l'applicabilità, atteso il rinvio operato dall'art. 1324 cc.c., del criterio dell'interpretazione complessiva dell'atto e senza che possa farsi ricorso alla valutazione del comportamento dei destinatari di esso (Cass., n. 25608 del 2013; Cass. n. 2399 del 2009).

18. Secondo i principi enunciati dalla giurisprudenza di legittimità rispetto ai contratti, e che possono trovare applicazione anche per l'interpretazione degli atti unilaterali, la contestazione proposta in sede di legittimità non può limitarsi a prospettare una interpretazione alternativa della dichiarazione unilaterale, fondata sulla valorizzazione di talune espressioni ivi contenute piuttosto che di altre, ma deve rappresentare elementi idonei a far ritenere erronea la valutazione ermeneutica operata dal giudice del merito, cui l'attività di interpretazione dell'atto è riservata (cfr. Cass. n. 13667 del 2018; Cass., n.

15471 del 2017; Cass. n. 18375 del 2006). Difatti, in tema di ermeneutica contrattuale, l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto del negozio si traduce in una indagine di fatto, affidata al giudice di merito e censurabile in sede di legittimità solo nell'ipotesi di violazione dei canoni legali d'interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e seguenti c.c..

19. Il ricorrente per cassazione, quindi, deve non solo fare esplicito riferimento alle regole legali d'interpretazione indicando specificamente le norme asseritamente violate ed i principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai richiamati canoni legali (Cass., n. 27136 del 2017).

20. Nel caso di specie, il ricorrente principale si è limitato ad offrire una lettura della lettera di contestazione disciplinare (come avente ad oggetto la sottrazione di gasolio e le movimentazioni fatte al fine di mettere in atto tale reato) alternativa rispetto a quella data, con dovizia di argomentazioni, dalla Corte d'Appello, peraltro confondendo i diversi possibili piani di contestazione della sottrazione, del tentativo di sottrazione o di attività ancora prodromica, e comunque senza in alcun modo prospettare la violazione dei canoni ermeneutici negoziali. La censura pertanto non può trovare accoglimento.

21. Il secondo motivo di ricorso principale può essere esaminato unitamente ai motivi di ricorso incidentale, in quanto tutti sono volti a censurare non l'applicazione della nozione legale di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento o di proporzionalità della sanzione, bensì la concreta valutazione eseguita dalla Corte di merito quanto alla gravità dell'inadempimento, nelle sue componenti oggettive e soggettive, e alla proporzionalità della sanzione. Le censure così formulate sono inammissibili.

22. Come più volte affermato da questa Corte, i concetti di giusta causa di licenziamento e di proporzionalità della sanzione disciplinare costituiscono clausole generali, vale a dire disposizioni di limitato contenuto, che richiedono di essere concretizzate dall'interprete tramite valorizzazione sia di fattori esterni relativi a valori socialmente condivisi, sia di principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, a

condizione però che la contestazione in tale sede contenga una specifica denuncia di incoerenza del giudizio rispetto agli "standards" esistenti nella realtà sociale e non si traduca in una richiesta di accertamento della concreta ricorrenza degli elementi fattuali che integrano il parametro normativo, accertamento che è riservato ai giudici di merito (Cass. n. 7426 del 2018; Cass. n. 18715 del 2016; Cass. n. 6901 del 2016; Cass. n. 16682 del 2015; Cass. n. 6501 del 2013).

23. Quanto ai motivi di ricorso incidentale, non vi è spazio per le denunciate violazioni di legge atteso che la Corte di merito ha proceduto ad autonoma valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta accertata, facendo riferimento, unicamente quale parametro, alla previsione nel regio decreto della destituzione per le ipotesi di furto o tentato furto, ritenute non configurabili nel caso di specie; del tutto inammissibile è la censura formulata ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c. facente riferimento all'omesso esame di più fatti, anche successivi al recesso e relativi alla condotta di terzi, nessuno dei quali quindi di per sé decisivo.

24. Fondato è invece il terzo motivo di ricorso principale.

25. Nella ricostruzione sistematica delle previsioni di cui all'art. 18, commi 4 e 5, L. n. 300 del 1970, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, questa Corte (sentenza n. 13178 del 2017, in motivazione) ha precisato che "La valutazione di non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra poi nel IV comma dell'art. 18 solo nell'ipotesi in cui lo scollamento tra la gravità della condotta realizzata e la sanzione adottata risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che ad essa facciano corrispondere una sanzione conservativa. Al di fuori di tale caso, la sproporzione tra la condotta e la sanzione espulsiva rientra nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per le quali il V comma dell'art. 18 prevede la tutela indennitaria c.d. forte. La novella del 2012 ha introdotto quindi una graduazione delle ipotesi di illegittimità della sanzione espulsiva dettata da motivi disciplinari, facendo corrispondere a quelle di maggiore evidenza la sanzione della reintegrazione e limitando la tutela risarcitoria alla ipotesi del difetto di proporzionalità che non

risulti dalle previsioni del contratto collettivo. Il giudice deve quindi oggi procedere ad un giudizio più completo ed articolato rispetto al passato, dovendo accertare non solo se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, ma, nel caso in cui lo escluda, anche il grado di divergenza della condotta datoriale dal modello legale e contrattuale legittimante”.

26. L’art. 18, comma 4, cit. si pone in continuità con l’indirizzo consolidato secondo cui il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal c.c.n.l. in relazione ad una determinata infrazione (Cass. n. 6165 del 2016; Cass. n. 19053 del 2005); difatti, condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l’autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative (cfr., Cass. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 1173 del 1996; Cass. n. 19053 del 1995), atteso che le norme sul concetto di giusta causa o giustificato motivo soggettivo e sulla proporzionalità della sanzione sono pur sempre derogabili in *melius*.

27. D’altra parte, l’obbligo del giudice di valutare la legittimità del licenziamento disciplinare, quanto alla proporzionalità della sanzione, anche attraverso le previsioni contenute nei contratti collettivi, trova un fondamento normativo nella legge n. 183 del 2010, che all’art. 30, comma 3, ha previsto: “nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l’assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni”.

28. Questa Corte ha recentemente precisato (Cass. n. 26013 del 2018, in motivazione) che “la *causa petendi* indicata dal ricorrente con il solo richiamo alla sproporzione collegato alla richiesta della sanzione reintegratoria (che non è prevista per la mera sproporzione), accompagnato dalla produzione della parte

del CCNL relativo alle sanzioni disciplinari, non può che intendersi riferita anche alla fattispecie individuata dalla norma nel comma 4 dell'art.18 novellato".

29. Nel caso di specie, e senza necessità di affrontare il problema di individuazione del soggetto su cui grava l'onere di allegare e provare la riconducibilità (o meno) della condotta contestata ad ipotesi punite con sanzione conservativa, il lavoratore aveva chiesto nel ricorso introduttivo di primo grado (le cui conclusioni sono trascritte a pag. 2 del ricorso per cassazione) che fosse dichiarato illegittimo il licenziamento ed applicata la tutela reintegratoria.

30. La Corte d'appello di Milano, accertata la sussistenza della condotta contestata, disciplinarmente rilevante, ed escluso la giusta causa di licenziamento per essere non proporzionata la sanzione espulsiva (rilevando come la condotta non integrasse gli estremi del furto o del tentativo di furto, puniti con la destituzione), ha omesso di valutare la riconducibilità della condotta accertata ad ipotesi punite con sanzione conservativa adducendo la mancata allegazione da parte del lavoratore circa la "esistenza di specifica sanzione conservativa prevista dalla contrattazione collettiva"; ciò, tuttavia, senza considerare come nel caso di specie la valutazione di proporzionalità attraverso il parametro costituito dalle previsioni del contratto collettivo, al fine di individuare la tutela applicabile, non abbisognasse di alcuna specifica allegazione per essere il contratto collettivo degli autoferrotranvieri recepito dal R.D. n. 148 del 1931, applicabile *ratione temporis*, e quindi conoscibile dal giudice, senza necessità di collaborazione delle parti, in base al principio *iura novit curia*, e similmente a quanto accade per il contratto collettivo nazionale del pubblico impiego (cfr. Cass. n. 19507 del 2014).

31. Ricorre quindi la denunciata violazione di legge avendo la Corte d'appello escluso la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4 cit., senza valutare la riconducibilità dell'addebito ad ipotesi punite con sanzioni conservative e contemplate dal regio decreto applicabile al caso di specie e richiamato dalle parti, sull'erroneo presupposto dell'inadempimento di un onere di allegazione sul punto.

R.G. n. 18622/2017

32. L'accoglimento del terzo motivo di ricorso principale, porta a ritenere assorbiti il quarto e il quinto motivo, logicamente da esso dipendenti.

33. In ragione di quanto detto, la sentenza d'appello deve essere cassata, in relazione al motivo accolto, con rinvio alla medesima Corte d'appello, in diversa composizione, che procederà alla verifica omessa, ai fini dell'art. 18, comma 4, L. n. 92 del 2012, in base alle norme del regio decreto sopra citato, oltre che alla regolazione delle spese di lite del giudizio di legittimità.

34. Si dà atto della sussistenza, nei confronti della ricorrente incidentale, dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228.

P.Q.M.

La Corte accoglie il terzo motivo del ricorso principale, assorbiti il quarto e il quinto motivo; rigetta il primo e il secondo motivo del ricorso principale e rigetta il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello di Milano, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis del medesimo art. 13.

Così deciso in Roma il 24.10.2018

Il Consigliere est.

Dott.ssa Carla Ponterio

IL CANCELLIERE
Maria Pia Giacoia
IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria



oggi, 14 DIC, 2018

IL CANCELLIERE
IL CANCELLIERE
Maria Pia Giacoia

Il Presidente
Dott. Giuseppe Bronzini