

Approfondimenti

Corte di cassazione

Licenziamento per giusta causa e controlli difensivi occulti

Matteo Di Francesco - Avvocato

Nella sentenza n. 10636 del 2 maggio 2017 la Suprema Corte, intervenendo in tema di licenziamento, ha statuito che è legittimo il licenziamento del lavoratore ripreso dalla telecamera mentre commetta un furto in azienda, in quanto tale tipo di controllo sui dipendenti è lecito. Per la Corte il filmato può essere utilizzato contro il dipendente perché costituisce una valida prova del reato. Pertanto, alla luce della sentenza in commento, non può essere ritenuta invasiva o lesiva della dignità e dei diritti dei lavoratori la telecamera volta ad evitare il rischio di furto, di incidenti o di altri episodi che possano porre a rischio l'azienda, la produzione o gli stessi lavoratori.

Il caso di specie

La vicenda ha riguardato un dipendente di cooperativa alimentare che - sorpreso e ripreso dalla telecamera mentre rubava sul posto di lavoro - veniva conseguentemente licenziato per giusta causa. Il lavoratore impugnava il provvedimento con ricorso al Tribunale di Terni, i cui giudici ritenevano fondate le doglianze del lavoratore e dichiaravano illegittimo il licenziamento.

Contro la decisione del giudice di prime cure l'azienda proponeva ricorso alla Corte d'Appello che riformava la sentenza impugnata, ritenendo legittimo il licenziamento del dipendente. In particolare, sulla scorta dei seguenti rilievi:

a) la contestazione disciplinare formulata nei confronti del dipendente, impiegato presso il punto vendita dell'ipermercato, aveva ad oggetto il prelievo e l'utilizzo per uso personale - reiterato ben nove volte in soli sei giorni - di prodotti del reparto dolci del magazzino, con il conseguente inadempimento degli obblighi connessi alle mansioni di addetto alle vendite nonché alla custodia dei prodotti aziendali con la diligenza e la lealtà doverose;

b) detta contestazione era assistita, quanto alle sue modalità espositive, dal carattere di specificità, ed era risultata comprovata dalle riprese di una telecamera installata nei locali dove si erano verificati i furti contestati;

c) la telecamera riprendeva unicamente lo scaffale sul quale erano collocati i prodotti dolciari, le cui operazioni di movimentazione erano affidate comunque ad addetti di agenzie esterne (c.d. *merchandiser*) e non quindi ai dipendenti della cooperativa;

d) la registrazione delle immagini realizzata dalla strumentazione apposta dalla società di investigazione nei locali aziendali integrava una ipotesi di c.d. "controllo difensivo occulto", attuato con modalità non invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, non avendo ad oggetto l'attività lavorativa più propriamente detta ed il suo esatto adempimento.

Il quadro normativo e la giurisprudenza della Suprema Corte

La tematica attinente ai c.d. "controlli difensivi", ovvero quei controlli che il datore di lavoro implementa al fine di accertare il compimento di eventuali condotte illecite, è stata spesso scrutinata dalla giurisprudenza di legittimità, nella vigenza del testo di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 4, anteriore alla riscrittura disposta dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 23.

Come affermato in tale giurisprudenza, il cit. art. 4 fa parte di una complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono "*lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore*" (1), sul presupposto che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva,

vada mantenuta in una dimensione umana, cioè “*non esasperata dall’uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro*” (2).

I principi affermati da un più risalente indirizzo, per cui l’adozione di strumenti di controllo a carattere “difensivo” non necessitava *tout court* del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali, né di alcuna specifica autorizzazione - in quanto volto a prevenire condotte illecite suscettibili di mettere in pericolo la sicurezza del patrimonio aziendale ed il regolare svolgimento della prestazione lavorativa (3) - sono stati, quindi, armonizzati con l’ulteriore principio per cui l’esigenza di evitare il compimento di condotte illecite da parte dei dipendenti non può assumere una portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e della riservatezza del lavoratore.

In quest’ottica, si è pervenuti all’affermazione di una tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi “occulti” - anche ad opera di personale estraneo all’organizzazione aziendale - in quanto diretti all’accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma restando, comunque, la necessità di modalità di accertamento non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di dignità dei dipendenti, con le quali l’interesse del datore di lavoro (al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva) deve contemperarsi, e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale (4).

Nel solco di tale indirizzo si colloca, altresì, quel recente arresto giurisprudenziale che, in fattispecie analoga a quella in oggetto (5), ha affermato il principio secondo cui non è soggetta alla disciplina dell’art. 4, c. 2, cit. l’installazione di impianti e apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi

anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori.

Un orientamento, quello esposto, che appare in linea con i principi dettati dall’art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell’uomo, in base al quale, nell’uso degli strumenti di controllo, deve individuarsi un giusto equilibrio fra i contrapposti diritti sulla base dei principi della “ragionevolezza” e della “proporzionalità” (6).

Come si legge in motivazione, quindi, va rimarcato come la pronuncia si collochi nel solco dei summenzionati *dicta* giurisprudenziali, avendo rilevato che la telecamera era stata installata nel locale magazzino dell’ipermercato ove erano collocati i prodotti dolciari dell’azienda e che le operazioni relative al magazzino non rientravano nell’ambito delle mansioni di competenza dei dipendenti della cooperativa, trattandosi di compiti affidati agli addetti di agenzie esterne di *merchandising*.

Correttamente i giudici del gravame hanno, pertanto, ritenuto che l’attività di controllo non aveva avuto ad oggetto la prestazione lavorativa ed il suo corretto adempimento; era stata attuata “*con modalità non eccessivamente invasive*”; era stata ispirata alla necessità di tutelare il patrimonio aziendale. Quale corollario di tali accertamenti, hanno, quindi, coerentemente concluso che l’attività posta in essere dalla società si potesse al di fuori del campo di applicazione della legge n. 300/1970, art. 4. L’interpretazione in commento rappresenta, dunque, una ulteriore conferma che l’installazione di telecamere occulte, se finalizzata all’accertamento di comportamenti illeciti e potenzialmente lesivi della sicurezza sul lavoro e del patrimonio aziendale, non solo risulta essere lecita ma, per di più, non necessita del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali.

(1) V. Cass. 17 giugno 2000, n. 8250, in *Giust. civ. Mass.*, 2000, 1327, *Orient. giur. lav.*, 2000, I, 613, *Not. giur. lav.*, 2000, 711.

(2) Cfr. Cass. n. 8250/2000, cit., Cass., 17 luglio 2007, n. 15892, in *DI riv. crit. dir. lav.*, 2007, 4, 1202 e Cass., 23 febbraio 2012, n. 2722, in *Mass. giust. civ.*, 2012, 2, 203, nonché Cass. 27 maggio 2015, n. 10955, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 1, II, 120.

(3) Cass. 3 aprile 2002, n. 4647.

(4) V. Cass. cit. n. 10955/2015.

(5) V. Cass. 8 novembre 2016, n. 22662, in *Mass. giust. civ.*, 2016.

(6) Cfr. Cedu 12 gennaio 2016 Barbuлесcu c. Romania secondo cui lo strumento di controllo deve essere contenuto nella portata e, dunque, proporzionato.

Approfondimenti

Cass., sentenza 2 maggio 2017, n. 10636

Fatto

La Corte d'Appello di Perugia, in riforma della sentenza emessa dal Tribunale di Terni legge n. 92/2012, ex art. 1, comma 57, ed in accoglimento del reclamo proposto dalla società cooperativa Coop Centro Italia, rigettava le domande proposte da M.M. intese a conseguire la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli in data 22 novembre 2013 e le pronunce consequenziali alla applicazione dell'art. 18, nella versione di testo applicabile *ratione temporis*.

La Corte distrettuale perveniva a tali approdi sulla scorta dei seguenti rilievi:

a) la contestazione disciplinare formulata nei confronti del dipendente, impiegato presso il punto vendita dell'ipermercato di (Omissis), aveva ad oggetto il prelievo e l'utilizzo per uso personale - reiterato nove volte dal 18 al 24 ottobre 2013 - di prodotti del reparto dolciumi del magazzino, con il conseguente inadempimento agli obblighi su di lui gravanti connessi alle mansioni ascritte di addetto alle vendite nonché alla custodia dei prodotti aziendali con la diligenza e la lealtà doverose;

b) detta contestazione era assistita, quanto alle sue modalità espositive, dal carattere di specificità, ed era risultata comprovata alla stregua delle riprese di una telecamera installata nei locali ove si erano verificati i furti contestati, allo scopo di individuare gli autori delle pregresse sottrazioni denunciate dal direttore dell'esercizio commerciale;

c) la telecamera riprendeva unicamente lo scaffale sul quale erano collocati i prodotti dolciari, le cui operazioni di movimentazione erano affidate agli addetti di agenzie esterne (c.d. merchandiser) e non ai dipendenti della cooperativa;

d) dal contratto stipulato con l'agenzia investigativa, si evinceva che la società cooperativa aveva inteso accertare gli autori di comportamenti illeciti, successivamente riscontrati, che si erano evidentemente già manifestati in precedenza;

e) la registrazione delle immagini realizzata dalla strumentazione apposta dalla società di investigazione nei locali aziendali, integrava una ipotesi di c.d. controllo difensivo occulto, attuato con modalità non peculiarmente invasive, e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, non avendo "ad oggetto l'attività lavorativa più propriamente detta ed il suo esatto adempimento";

f) siffatta tipologia di controllo, in coerenza con un consolidato orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità, esulava, quindi, dal campo di applicazione dell'art. 4, Statuto dei lavoratori, dovendo ritenersi assolutamente legittima e idonea a giustificare il licenziamento intimato per giusta causa in coerenza coi dettami di cui all'art. 191 Ccnl;

g) la condotta assunta dal lavoratore, che aveva reiterato la sottrazione dei prodotti in nove occasioni nell'arco di circa sei giorni, nella prospettiva dei futuri comportamenti, era tale da indurre la parte datoriale a formulare una prognosi negativa circa il futuro adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione il lavoratore affidato a due motivi.

Resiste con controricorso la società cooperativa.

Entrambe le parti hanno depositato memoria illustrativa ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione della legge n. 300/1970, artt. 4 e 7, D.Lgs. n. 193/2006, artt. 1363 e 2697 c.c., art. 115 c.p.c., nonché degli artt. 210, 215 e 291 Ccnl di settore ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

2. Critica la sentenza impugnata per aver qualificato in termini di specificità e completezza, la contestazione disciplinare, redatta secondo modalità che vulneravano il disposto di cui alla legge n. 300/1970, art. 7, non essendo specificata la tipologia di prodotti sottratti, la marca, le modalità dei rilievi svolti, il luogo in cui erano collocati i beni. Lamenta altresì che siano stati considerati legittimi i controlli eseguiti dalla società investigativa, non emergendo dal contratto stipulato con la società datoriale, la consapevolezza della sussistenza di illeciti perpetrati in precedenza, di guisa che la mancanza di dati certi conferiva un carattere meramente esplorativo al mandato. Deduce, quindi, l'erroneità della pronuncia in quanto resa in violazione dei dettami di cui alla legge n. 300/1970, art. 4, ed in assenza di alcun coordinamento con la legge n. 675/1996, attuativa della Direttiva comunitaria 46/95 Ce trasfusa nel Codice privacy (D.Lgs. n. 196/2003, art. 114), con annullamento di ogni garanzia posta dalle citate disposizioni a tutela del lavoratore.

3. Il ricorrente censura, infine, gli approdi ai quali è pervenuto il giudice dell'impugnazione prospettandone il contrasto con le disposizioni contrattuali collettive e, segnatamente, con gli artt. 191, 210 e 215 Ccnl di settore recanti una graduazione della gravità delle condotte sanzionate che non consentivano di ritenere appropriata la sanzione disciplinare inflitta, rispetto alla condotta che si assume posta in essere dal lavoratore.

4. Il motivo, nelle sue diverse articolazioni, va disatteso, alla luce delle seguenti considerazioni.

La doglianza formulata con riferimento al difetto di specificità della contestazione, si presenta carente sotto plurimi concorrenti profili.

Al di là di ogni considerazione in ordine alla mancata indicazione della collocazione in atti del documento ed alla sua omessa integrale produzione, che ridonda in termini di improcedibilità del motivo per violazione dei dettami di cui all'art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4 (vedi *ex plurimis*, Cass. 4 marzo 2015, n. 4350), non può tralasciarsi di considerare che in tema di interpretazione del contratto e degli atti di autonomia privata, il sindacato di legittimità non può investire il risultato interpretativo in sé, che appartiene all'ambito dei giudizi di fatto riservati al giudice di merito, ma afferisce solo alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica e della coerenza e logicità della motivazione addotta, con conseguente inammissibilità di ogni critica alla ricostruzione della volontà negoziale operata dal giudice di merito che si traduca in una diversa valutazione degli stessi elementi di fatto da questi esaminati (vedi Cass. 10 febbraio 2015, n. 2465).

Nello specifico la Corte distrettuale, come riferito nello storico di lite, ha proceduto alla disamina dell'atto di incolpazione precisando che recava puntuale indicazione non solo della condotta, ma anche del giorno e dell'ora in cui era stata posta in essere, con la conseguenza che il lavoratore era stato posto nelle condizioni di potersi difendere adeguatamente.

5. Si tratta di motivazione non rispondente ai requisiti della assoluta omissione o della mera apparenza rilevabile ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, nella versione di testo applicabile *ratione temporis*, oltre che conforme a diritto, perché coerente con i *dicta* di questa Corte secondo cui in tema di licenziamento disciplinare, l'esigenza della specificità della contestazione, prescritta dalla legge n. 300/1970, art. 7, non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, né si ispira ad uno schema precostituito e ad una regola assoluta e astratta, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti, ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa. Ciò implica che la contestazione inviata al lavoratore, pur senza essere analitica, deve contenere la esposizione dei dati e degli aspetti essenziali del fatto materiale posto a base del licenziamento, restando la verifica della sussistenza del requisito anzidetto rimessa al giudice del merito, il cui apprezzamento, se congruamente e correttamente motivato - come nella specie - è incensurabile in sede di legittimità (vedi Cass. n. 6898/2016, Cass., n. 14451/2012, n. 27842/2009).

6. Con riferimento alla censura concernente la violazione dei dettami di cui alla legge n. 300/1970, art. 4, e delle disposizioni trasfuse nel D.Lgs. n. 196/2003, art. 114, si osserva quanto segue.

La tematica attinente ai cd. "controlli difensivi", cioè quei controlli che il datore di lavoro pone in essere al fine di accertare il compimento di eventuali condotte illecite, è stata ampiamente scrutinata dalla giurisprudenza di legittimità, nella vigenza del testo di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 4, anteriore alla riscrittura disposta dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 23.

Come affermato in precedenti arresti di questa Corte, il citato art. 4 "fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore" (Cass., 17 giugno 2000, n. 8250), sul presupposto - "espressamente precisato nella Relazione ministeriale - che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione umana, e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro" (Cass., n. 8250/2000, cit., Cass., 17 luglio 2007, n. 15892, e da Cass., 23 febbraio 2012, n. 2722, Cass. 27 maggio 2015, n. 10955).

I principi affermati da un più risalente indirizzo con il quale si è statuito che l'adozione di strumenti di controllo a carattere "difensivo" non necessitava tout court del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali né di alcuna specifica autorizzazione, in quanto volto a prevenire condotte illecite suscettibili di mettere in pericolo la sicurezza del patrimonio aziendale ed il regolare, corretto svolgimento della prestazione lavorativa (vedi Cass. 3 aprile 2002, n. 4647), sono stati, quindi, armonizzati con l'ulteriore principio in base al quale l'esigenza di evitare il compimento di condotte illecite da parte dei dipendenti, non può assumere una portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e della riservatezza del lavoratore.

7. Nell'ottica descritta, e pur nella diversità di sfumature che connotano i *dicta* giurisprudenziali emessi sulla questione dibattuta in relazione alla peculiarità delle fattispecie esaminate, si è pervenuti alla affermazione di una tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi "occulti", anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma comunque restando la necessaria esplicitazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve contemperarsi, e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale (vedi in tali sensi, Cass. cit. n. 10955/2015).

Nel solco di tale indirizzo si colloca altresì il recente arresto di questa Corte che in fattispecie che si presenta sotto taluni aspetti analoga a quella in questa sede scrutinata, (vedi Cass. 8 novembre 2016, n. 22662) ha affermato il principio secondo cui non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, Statuto dei lavoratori l'in-

Approfondimenti

stallazione di impianti e apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori.

Può dunque ritenersi che siffatta lettura del dato normativo considerato appaia rispettosa dell'opzione ermeneutica patrocinata anche in dottrina, secondo cui l'interpretazione della disposizione va ispirata ad un equo e ragionevole bilanciamento fra le disposizioni costituzionali che garantiscono il diritto alla dignità e libertà del lavoratore nell'esercizio delle sue prestazioni oltre al diritto del cittadino al rispetto della propria persona (artt. 1, 3, 35 e 38 Cost.), ed il libero esercizio della attività imprenditoriale (art. 41 Cost.), con l'ulteriore considerazione che non risponderebbe ad alcun criterio logico-sistematico garantire al lavoratore - in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con la sanzione espulsiva - una tutela alla sua "persona" maggiore di quella riconosciuta ai terzi estranei all'impresa.

Siffatti approdi ermeneutici appaiono del resto coerenti con i principi dettati dall'art. 8 della Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo in base al quale nell'uso degli strumenti di controllo, deve individuarsi un giusto equilibrio fra i contrapposti diritti sulla base dei principi della "ragionevolezza" e della "proporzionalità" (cfr. Cedu 12 gennaio 2016 Barbulescu c. Romania secondo cui lo strumento di controllo deve essere contenuto nella portata e, dunque, proporzionato).

8. Orbene, nello specifico, va rimarcato come la pronuncia impugnata si collochi nel solco dei richiamati *dicta* giurisprudenziali, avendo rilevato che la telecamera era stata installata nel locale magazzino dell'Ipermercato ove erano collocati i prodotti dolciari della Ferrero e che le operazioni relative al magazzino non rientravano nell'ambito delle mansioni di competenza dei dipendenti Coop, trattandosi di compiti affidati agli addetti di agenzie esterne (c.d. merchandiser).

Correttamente i giudici del gravame hanno, pertanto, ritenuto che l'attività di controllo posta in essere dalla parte datoriale non aveva avuto ad oggetto l'attività lavorativa ed il suo corretto adempimento; era stata attuata "con modalità non eccessivamente invasive"; era stata ispirata alla necessità di tutelare il patrimonio aziendale. Quale corollario di tali accertamenti, hanno, quindi, coerentemente concluso che l'attività posta in essere dalla datrice di lavoro si poneva al di fuori del campo di applicazione della legge n. 300/1970, art. 4.

Anche sotto tale profilo la doglianza, per quanto sinora detto, si palesa infondata.

9. Prive di pregio si presentano poi, le ulteriori critiche formulate da parte ricorrente con riferimento alla pretesa violazione degli artt. 1362 - 1363 c.c., nell'interpretazione del contenuto del contratto di mandato di investimento privata stipulato dalla Coop con l'Agenzia Sigest.

Nei già citati arresti giurisprudenziali (vedi in motivazione Cass. 27 maggio 2015, n. 10955, cui *adde* Cass. 14 febbraio 2011, n. 3590, Cass. 9 luglio 2008, n. 18821) laddove è stata affermata la legittimità dei controlli in relazione ad illeciti non attinenti al mero inadempimento della prestazione lavorativa, ma incidenti sul patrimonio aziendale, si è precisato che non dovessero presupporre necessariamente illeciti già commessi, restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione. Ne discende che, pur volendo sottacersi in ordine al difetto di specificità del motivo - che non reca puntuale riproduzione del tenore del contratto di cui si discute - nonché agli ulteriori profili di inammissibilità che la connotano, giacché, per il tramite del vizio denunciato *ex art.* 360, comma 1, n. 3, relativo alla violazione di canoni ermeneutici, neanche enunciati specificamente, si intende pervenire inammissibilmente ad una rinnovata valutazione degli approdi ai quali è pervenuta la Corte territoriale, la censura, per le ragioni sin qui esposte, va disattesa.

10. Quanto alla denunciata violazione degli artt. 191 - 210 - 215 Ccnl imprese distribuzione cooperative si impone l'evidenza della improcedibilità del motivo per violazione dei dettami di cui all'art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4, in difetto della produzione, unitamente al ricorso per cassazione, del contratto collettivo in forma integrale, oltre che di ogni precisa indicazione circa il tempo e il luogo della sua produzione nelle pregresse fasi del giudizio e l'attuale sua collocazione nel fascicolo del giudizio di Cassazione.

Questa Corte ha infatti già avuto modo di statuire (vedi Cass. 4 marzo 2015, n. 435, Cass. 2 agosto 2013, n. 18529), che l'onere di depositare i contratti e gli accordi collettivi su cui il ricorso si fonda - imposto, a pena di improcedibilità, dall'art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4, nella nuova formulazione di cui al D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40 - non può dirsi soddisfatto con la trascrizione nel ricorso delle sole disposizioni della cui violazione il ricorrente si duole attraverso le censure alla sentenza impugnata, dovendosi ritenere che la produzione parziale di un documento sia incompatibile con i principi generali dell'ordinamento e con i criteri di fondo dell'intervento legislativo di cui al citato D.Lgs. n. 40/2006, intesi a potenziare la funzione nomofilattica della Corte di cassazione, e non consente di escludere che in altre parti dello stesso vi siano disposizioni indirettamente rilevanti per l'interpretazione esaustiva della questione che interessa.

Nello specifico, non solo le disposizioni pattizie non sono state riportate nel loro contenuto, ma neanche risulta indicata la collocazione in atti del contratto collettivo in forma integrale, in coerenza con i principi sinora esposti, così esponendosi la censura, ad un giudizio di improcedibilità.

11. Con il secondo motivo si denuncia omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

Si lamenta che la Corte distrettuale abbia ritenuto non contestato il compimento della condotta da parte del lavoratore, benché egli avesse respinto in ogni sede gli addebiti.

Il motivo si palesa inammissibile.

Nella interpretazione resa dai recenti arresti delle Sezioni Unite di questa Corte, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 preleggi (vedi Cass. S.U. 7 aprile 2014, n. 8053), la disposizione va letta in un'ottica di riduzione al minimo costituzionale del sindacato di legittimità, sulla motivazione. Scompare, quindi, nella condivisibile opinione espressa dalla Corte, il controllo sulla motivazione con riferimento al parametro della sufficienza, ma resta quello sull'esistenza (sotto il profilo dell'assoluta omissione o della mera apparenza) e sulla coerenza (sotto il profilo della irriducibile contraddittorietà e dell'illogicità manifesta) della motivazione, ossia con riferimento a quei parametri che determinano la conversione del vizio di motivazione in vizio di violazione di legge, sempre che il vizio emerga immediatamente e direttamente dal testo della sentenza impugnata.

Il controllo previsto dall'art. 360 c.p.c., nuovo n. 5), concerne, dunque, l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione e abbia carattere decisivo.

L'omesso esame di elementi istruttori, in quanto tale, non integra l'omesso esame circa un fatto decisivo previsto dalla norma, quando il fatto storico rappresentato sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorché questi non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie astrattamente rilevanti.

12. Applicando i suddetti principi alla fattispecie qui scrutinata, non può prescindersi dal rilievo che tramite la articolata censura, la parte ricorrente, contravvenendo ai detti principi, sollecita un'inammissibile rivalutazione dei dati istruttori acquisiti in giudizio, esaustivamente esaminati dalla Corte territoriale, auspicandone un'interpretazione a sé più favorevole, non ammissibile nella presente sede di legittimità.

Lo specifico iter motivazionale seguito dai giudici dell'impugnazione non risponde infatti ai requisiti dell'assoluta omissione, della mera apparenza ovvero della irriducibile contraddittorietà e dell'illogicità manifesta, che avrebbero potuto giustificare l'esercizio del sindacato di legittimità, onde la statuizione resiste comunque alla censura all'esame. Facendo leva sui dati acquisiti in sede istruttoria, la Corte di merito ha argomentato in ordine alla mancata contestazione della circostanza relativa alla appropriazione dei beni da parte del M., il quale non aveva negato l'addebito né a seguito della contestazione, né a seguito del licenziamento, e neanche in sede giudiziaria, non avendo contestato la circostanza in sede di ricorso introduttivo del giudizio.

13. In definitiva, alla stregua delle superiori argomentazioni, il ricorso non merita accoglimento.

Il governo delle spese del presente giudizio segue, infine, il regime della compensazione, tenuto conto dei diversi esiti della controversia ai quali si è pervenuti nel giudizio di merito.

Occorre, infine, dare atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1-*bis*, stesso art. 13.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Compensa fra le parti le spese del presente giudizio.

Ai sensi del D.P.R. n. 115/2002, art. 13, comma 1-*quater*, 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 dello stesso art. 13, comma 1-*bis*.