

Chiarimenti della Cassazione

Licenziamenti disciplinari: giusta causa e valutazione della proporzionalità

Luisa Bergamini - Studio legale Spolverato e Soci

Come noto la c.d. Riforma Fornero (legge 28 giugno 2012, n. 92) ha modificato la normativa sul licenziamento, intervenendo principalmente sull'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che disciplina i rimedi contro il licenziamento ritenuto invalido dal giudice.

Le modifiche apportate all'art. 18 non incidono, invece, sulla disciplina sostanziale delle causali del recesso datoriale. Il lavoratore infatti, né prima né dopo la riforma, può essere licenziato per motivi disciplinari, ossia per comportamenti colposi o dolosi, in mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, come previsto dal Codice civile (artt. 2118 e 2119 c.c.) e dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 (art. 3).

Viceversa, la questione delle conseguenze (risarcitorie o reintegratorie) previste dall'art. 18 novellato può porsi solo in caso di accertata insussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo di recesso.

Tale principio, sovente trascurato - talora con esiti aberranti - dai giudici di merito, è stato nuovamente affermato dalla Suprema Corte con sentenza n. 12798 del 23 maggio 2018, che si pone così in linea di continuità con l'orientamento già espresso con il precedente del 25 maggio 2017, n. 13178, secondo cui *“La questione dell'applicazione delle conseguenze (reintegratorie o risarcitorie) previste dall'art. 18 novellato può porsi solo in caso di accertata insussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo di recesso”*.

La precisazione ribadita dalla Corte non è di poco momento in termini applicativi. Per comprenderne l'importanza è utile fare riferimento alla fattispecie da cui la pronuncia ha avuto origine.

La vicenda

Con ricorso *ex art.* 1, comma 48, legge n. 92/2012, un lavoratore adiva il Tribunale di Trieste impugnando, con richiesta di reintegra, il provvedimento di licenziamento per giusta causa intimatogli dalla Società datrice di lavoro per avere sottratto corpi di reato, destinati alla distruzione per ordine dell'Autorità giudiziaria presso l'impianto di Termovalorizzazione della convenuta ove egli operava con mansioni di gruista e, in particolare, per avere nottetempo caricato sulla sua vettura varie scatole di scarpe (falsamente marchiate) costituenti corpi di reato destinati alla distruzione, conferiti presso il citato impianto dalla Polizia giudiziaria.

Compiutamente istruita la causa, la fase a cognizione sommaria si concludeva con il rigetto del ricorso del lavoratore, che proponeva opposizione chiedendo la riforma dell'ordinanza impugnata anche in considerazione dell'asserita sproporzione fra la gravità delle condotte poste in essere e la reazione disciplinare adottata dall'Azienda.

Il Tribunale di Trieste, in riforma del provvedimento impugnato, statuiva l'illegittimità del licenziamento ordinando alla Società la reintegra del lavoratore oltre al pagamento dell'indennità risarcitoria e dei contributi previdenziali e assistenziali come per legge.

A fondamento della decisione, il Giudice dell'opposizione rilevava che *“non vi è piena prova della quantità di merce asportata ... perché l'accertamento si ferma al riconoscimento, tramite le riprese filmate, di un solo paio di scarpe nella vettura del xxx”*, e non invece della sottrazione di più corpi di reato. Quest'ultima considerazione, secondo il Giudice dell'opposizione, avrebbe

Approfondimenti

comportato l'insussistenza del fatto contestato anche in quanto non assimilato a furto nella sede penale per l'avvenuta archiviazione del procedimento a carico del lavoratore.

La Società proponeva reclamo con istanza di sospensione dell'efficacia esecutiva della sentenza gravata. Il giudizio innanzi la Corte d'Appello di Trieste si concludeva con la parziale riforma della sentenza d'opposizione che aveva disposto la reintegrazione (conferma dell'illegittimità del licenziamento, estintivo del rapporto, con applicazione nella misura minima dell'indennità risarcitoria di cui al comma 5, art. 18, Stat. lav.).

In motivazione, la Corte distrettuale reputava essere stato *“dimostrato sussistere l'addebito mosso a carico dell'appellato, nei termini di impossessamento di uno o due paia di scarpe contraffatte e costituenti corpo di reato”*, condotta ascritta a quella propria del reato di furto sanzionato con il licenziamento senza preavviso dalle disposizioni del codice disciplinare aziendale e del contratto collettivo applicato, ma ciononostante dichiarava non sussistere la proporzionalità della sanzione comminata ritenendo di dover operare una *“mitigazione”* delle *“conseguenze giuridiche dell'accaduto”* per una considerazione di ordine prettamente quantitativo. La contestazione mossa al lavoratore, infatti, era stata di avere sottratto *“corpi di reato”* e di avere caricato sulla sua vettura *“varie scatole di scarpe”*, mentre le prove raccolte secondo la Corte territoriale avrebbero avvalorato *“la tesi dell'appellante ma solo per un paio di scarpe (o due al massimo)”*; da ciò sarebbe dipeso, secondo la Corte, *“una ben minore gravità del fatto sia sotto il profilo del danno che su quello dell'intensità dell'elemento soggettivo”*, con esclusione della ricorrenza degli estremi della giusta causa come adottata nella lettera di licenziamento e conseguente applicazione della disciplina di cui al comma 5 dell'art. 18, legge n. 300/1970 nel testo modificato dall'art. 1, comma 42, legge n. 92/2012: declaratoria di risoluzione del rapporto al momento del licenziamento e riconoscimento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità.

Avverso la sentenza d'appello proponevano ricorso principale il lavoratore e ricorso incidentale la Società.

Decisione della Cassazione

La Suprema Corte, nell'accogliere il gravame incidentale svolto dalla Società, ha statuito la non condivisibilità della sentenza impugnata *“per la non corretta individuazione e applicazione del parametro normativo e delle relative specificazioni inerenti la sussistenza della giusta causa (esclusa, nel caso concreto, con riguardo ai termini di cui alla lettera di licenziamento) e la proporzionalità della sanzione ai fini dell'applicabilità dell'art. 18, comma V, Stat. lav.”*.

Quanto alla definizione di giusta causa, la Suprema Corte, conformi le precedenti Cass. nn. 13178/2017; Cass. 8367/2014; 2059/2011, ha ribadito che essa è *“nozione che la legge - allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con disposizioni (ascrivibili alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. L'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, è quindi sindacabile in cassazione, a condizione che la contestazione non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento esistenti nella realtà sociale (Cass. n. 18715/2016; Cass. n. 8367/2014; Cass. n. 5095/2011)”*.

La sentenza in commento approfondisce quindi l'approccio definito *“multifattoriale”* dalla dottrina, secondo il quale la condotta disciplinarmente rilevante deve essere collocata nel contesto complessivo in cui è avvenuta, dotandolo di una duplice valenza tale da rendere l'applicazione del diritto maggiormente calzante e adeguata alla variegata casistica concreta.

Le circostanze, soggettive e/o oggettive, emerse nelle singole situazioni, infatti, possono non solo - come già riconosciuto, cfr. Cass. n. 21017/2015 - consentire al giudice di escludere, in concreto e pur a fronte di un fatto astrattamente grave, l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e quindi di evidenziare una sproporzione tra la condotta così come effettivamente realizzata e il licenziamento, ma possono anche, in ordine alla sussistenza a monte della giusta causa, condurre a rafforzare l'univoca sussumibilità della fattispecie concreta (pur se discostantesi quali/quantitativamente da quella contestata, come nel caso in esame, o nel caso in cui siano stati mossi vari addebiti al lavoratore di cui solo taluni sussistenti ma tali da inverare di per sé la giusta causa) in quella astratta regolata dalla legge alla stregua della nozione al riguardo fornita dalla giurisprudenza di legittimità.

Un'ultima nota infine alla sottolineatura ad opera della sentenza in commento dell'autonomia del giudizio penale rispetto a quello civile in cui lo stesso fatto abbia accesso (l'eventuale archiviazione degli stessi fatti in sede penale non riveste alcuna influenza nell'ambito del giudizio civile, stante l'autonomia dei due procedimenti) e della portata non decisiva della tenuità del danno patrimoniale ad incidere, a seconda delle concrete circostanze, sull'importanza dell'inadempimento

(un fatto costituente reato contro il patrimonio, ancorché determinativo di un danno - patrimoniale - di speciale tenuità, alla stregua della legge penale, può essere considerato di notevole gravità nel diverso ambito del rapporto di lavoro, tenuto conto della natura del fatto medesimo - in ragione delle esigenze di organizzazione e della relativa disciplina -, della sua sintomaticità e della finalità della regola violata).

La sentenza in commento, quindi, completa il quadro delle sentenze della Cassazione che, nel pieno esercizio della funzione nomofilattica, fanno sistema nella ricostruzione del procedimento valutativo del giudice chiamato a stabilire in quali casi sia giustificata l'adozione della massima sanzione disciplinare in luogo di una delle sanzioni conservative astrattamente disponibili, e se quindi, preliminarmente, ricorra o meno la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo di licenziamento, in relazione alla nozione di fatto disciplinarmente rilevante nell'ambito del giudizio di sussistenza dello stesso, all'interno della tracciata distinzione fra fatto materiale (apprezzabile disciplinarmente in quanto dotato di illiceità/rilevanza giuridica e imputabile al lavoratore) e sua qualificazione in termini di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, cui resta estraneo ogni profilo di proporzionalità come poi sancito dal legislatore dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015 per il c.d. contratto a tutele crescenti.

Corte di cassazione, sentenza 23 maggio 2018, n. 12798

Fatto e diritto

Omissis

[...] il Collegio ritiene di dare continuità all'orientamento di legittimità espresso con la pronuncia di questa Corte del 25 maggio 2017, n. 13178, secondo cui la questione dell'applicazione delle conseguenze (risarcitorie o reintegratorie) previste dall'art. 18 novellato può porsi solo in caso di accertata insussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo di recesso.

La giusta causa di licenziamento, così come il giustificato motivo, costituiscono una nozione che la legge - allo scopo di un adeguato delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con disposizioni (ascrivibili alla tipologia delle cd. clausole generali) di limitato contenuto, delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. L'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, è quindi sindacabile in cassazione, a condizione che la contestazione non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli standards, conformi ai calori dell'ordinamento esistenti nella realtà sociale (Cass. n. 18715/2016; Cass. n. 8367/2014, Cass. n. 5095/2011).

Per stabilire, poi, se sussiste la giusta causa di licenziamento e se è stata rispettata la regola codicistica della proporzionalità della sanzione, occorre accertare in concreto se - in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità e al gra-

Approfondimenti

do del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava - la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente (cfr. Cass. n. 5943/2002; Cass. n. 8568/2000).

Orbene, nel caso di specie la sentenza impugnata non è condivisibile per la non corretta individuazione e applicazione del parametro normativo e delle relative specificazioni inerenti alla sussistenza della giusta causa (esclusa, nel caso concreto, con riguardo ai termini di cui alla lettera di licenziamenti) e la proporzionalità della sanzione ai fini dell'applicabilità dell'art. 18, comma V, Stat. lav.

Ed invero la Corte distrettuale non ha considerato anche le esigenze poste dall'organizzazione produttiva e le finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione: si trattava, infatti, di una società che, gestendo l'impianto di termovalorizzazione di Trieste, lavorava a stretto contatto con l'Autorità giudiziaria e con le Forze di Polizia nell'attività di distruzione dei corpi di reato, per la qual ragione il comportamento illecito del dipendente ha chiaramente portato discredito alla parte datoriale. I giudici di seconde cure non hanno, poi, tenuto in debito la effettiva natura dell'azione compiuta, nella sua assenza, e cioè la sottrazione di merce contraffatta costituente corpo di reato e destinata alla immediata distruzione, nonché il suo disvalore giuridico e sociale a prescindere dall'aspetto quantitativo e dal danno della sottrazione medesima. La Corte territoriale, infine, non ha ben valutato, sotto il profilo soggettivo, che la detenzione della merce contraffatta, era di per sé illecita, non legittimamente detenibile perché astrattamente costituente il reato di ricettazione e, di ciò, il dipendente, inserito in quella organizzazione aziendale, non poteva non esserne a conoscenza.

Va, altresì, rimarcato che l'eventuale archiviazione degli stessi in sede penale non riveste alcuna influenza nell'ambito del presente giudizio, stante l'autonomia dei due procedimenti (Cass. n. 12134/2005; Cass. n. 12163/1997), ed inoltre che un fatto costituente reato contro il patrimonio, ancorché determinativo di un danno (patrimoniale) di speciale tenuità, alla stregua della legge penale, può essere considerato di notevole gravità nel diverso ambito del rapporto di lavoro, tenuto conto della natura del fatto medesimo (in ragione delle esigenze di organizzazione e della relativa disciplina), della sua sintomaticità e della finalità della regola violata (cfr. Cass. n. 10505/1993).

Queste carenze di riscontro decisionale, in ordine alla sussistenza della giusta causa, sono pertanto sufficienti ad integrare il vizio lamentato dalle violazioni di legge per erronea sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta regolata dalla legge (art. 2, codice disciplinare aziendale e 68 Ccnl Federambiente) alla stregua dell'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità in tema di "giusta causa".

Omissis