



Giusta causa, a prescindere?

Renzo La Costa

Il licenziamento per giusta causa è da intendersi legittimo in rapporto alla gravità del comportamento del lavoratore in sé, indipendentemente dal danno cagionato al datore di lavoro? E' il giudice a dover individuare le esatte connotazioni del licenziamento. Così si è espressa da ultimo la Corte di Cassazione con l'ordinanza nr. 21.739 dell'8.10.2020.

La vicenda ha visto contrapposti Poste Spa contro un dipendente licenziato con preavviso. La Corte d'appello rigettava il ricorso della società avverso la sentenza del Tribunale che aveva condannato la medesima alla reintegra del lavoratore nel posto precedentemente occupato ed al pagamento di una indennità quantificata nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita. In particolare, la corte territoriale prendeva atto che il licenziamento era stato comminato, all'esito di procedimento disciplinare, per avere il lavoratore compilato scorrettamente un modello interno relativo a tre atti giudiziari spediti per raccomandata da un avvocato, con conseguente impossibilità di fornire al mittente prova della consegna degli atti stessi. Oltre ad aver posto in essere comportamenti esorbitanti la propria mansione. Ritenendo che la causazione di un danno al datore fosse elemento indefettibile del fatto attribuito al dipendente ai fini della comminazione del licenziamento disciplinare e ravvisato nel caso di specie l'assenza di un danno subito dal datore di lavoro, ha ritenuto insussistente il fatto ascritto al lavoratore ed ha conseguentemente applicato la tutela reintegratoria prevista dalla legge.

Ricorreva per cassazione la società, per avere la sentenza impugnata incluso la gravità del danno (e quindi la proporzionalità della sanzione) nella nozione di fatto la cui sussistenza/insussistenza rileva ai fini della individuazione della tutela, nonché per avere trascurato che il licenziamento è previsto dal CCNL per la gravità del comportamento del lavoratore in sé, a prescindere dal danno.

Occorre premettere – ha esordito la suprema Corte -, che con numerose precedenti pronunce*, si è già affermato che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del

comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore. In tema di licenziamento, infatti, la nozione di giusta causa è nozione legale ed il giudice non è vincolato alle previsioni integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi.

Va poi aggiunto che, nel contesto normativo dettato dall'art. 18 Stat. Lav. nel testo risultante all'esito delle modifiche della legge n. 92 del 2012, il giudice deve preliminarmente accertare se ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, trattandosi di aspetti condizionanti la legittimità del licenziamento secondo previsioni e nozioni legali non modificate dalla riforma; tale giudizio viene effettuato sulla base di una pluralità di criteri, che riempiono di contenuto le clausole generali richiamate dalla norma di legge, e che non coincidono necessariamente con i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. Una volta verificati gli estremi anzidetti, il giudice verifica la tutela applicabile ed in particolare se si tratti di quella generale prevista dal co. 5 ovvero se si tratti di quella prevista dal comma 4, operante nei soli casi di "insussistenza del fatto contestato" ovvero di "fatto rientrante tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

La nuova disciplina del licenziamento postula dunque due distinte operazioni concettuali: la prima consiste nella ricognizione della ricorrenza o meno di una causa legittimante il licenziamento disciplinare, attraverso la sussunzione della vicenda fattuale all'interno della clausola generale della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo; la seconda, da compiersi solo se viene accertata la mancanza della causa giustificativa e quindi acclarata la illegittimità del licenziamento, consiste nella verifica della sussistenza o insussistenza del fatto posto a base della contestazione disciplinare ovvero della previsione collettiva quale fatto punibile con sanzione conservativa, allo scopo di dedurne il meccanismo sanzionatorio applicabile.

Nella specie, la Corte di merito ha del tutto omesso di valutare se l'illecito contestato, per le sue caratteristiche oggettive e soggettive, integrasse una giusta causa o un giustificato motivo di recesso datoriale, anche in base al grado di negazione dei doveri di fedeltà e diligenza e al livello di scostamento dalle regole aziendali interne, arrestando la propria indagine al rilievo del difetto di prova di uno degli elementi costitutivi della fattispecie contrattuale collettiva e cioè dei "gravi danni" per la società derivati dalla inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio, e trascurando il richiamo, esplicitamente contenuto nella lettera di licenziamento, al CCNL e, attraverso di esso, alle nozioni delineate negli artt. 2119 cod. civ. e 3 I. n. 604/1966.

In conclusione, l'impugnata sentenza, che non ha effettuato la necessaria valutazione della ricorrenza dei presupposti legali del recesso, è stata cassata con rinvio Corte d'appello in diversa composizione, al fine di verificare, alla stregua delle circostanze tutte del caso concreto, se la condotta posta in essere dalla lavoratrice possa o meno essere ricondotta alla nozione legale di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

*tra le altre, Cass. Sez. L-, Sentenza n. 18195 del 05/07/2019, 01; Sez. L - , Sentenza n. 19023 del 16/07/2019, - 01; Sez.L - , Sentenza n. 12365 del 09/05/2019, ; Sez. L - ,Sentenza n. 14063 del 23/05/2019, Sez. L - , Sentenza n. 27004 del 24/10/2018, ; altresì Cass. n.14053/2019; Cass. 14321/2017, Cass. 2830/2016, Cass. 9223/2015



Appropriazione beni aziendali e giusta causa

Anche se l'appropriazione di beni aziendali può rappresentare un fatto di rilievo penale, l'eventualità della tenuità del fatto stesso può non motivare la giusta causa del licenziamento. In altri termini, il giudicato penale concerne solo l'accertamento dei fatti materiali che costituiscono l'area comune dei due processi (quello civile e quello penale), senza vincolare l'autonomo apprezzamento del giudice del lavoro in termini di configurabilità della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, non potendosi automaticamente far discendere la sanzione di natura privatistica da quella penalistica, trattandosi di illeciti e relative sanzioni che hanno finalità e presupposti diversi. E' questa la decisione adottata dalla Corte di Cassazione con la recente sentenza 17 luglio 2015, n. 15058. La Corte d'appello di Genova rigettava il gravame proposta da una società contro la pronuncia con cui il Tribunale aveva dichiarato illegittimi perché sproporzionati i licenziamenti disciplinari intimati a taluni dipendenti con conseguente ordine di reintegra nel posto di lavoro. Gli addebiti ai lavoratori riguardavano l'appropriazione di beni aziendali, ossia di alcuni prodotti alimentari del supermercato gestito dalla suddetta società che i lavoratori avevano consumato su luogo di lavoro. Per la cassazione della sentenza ricorreva la società. Si censurava la sentenza dei giudici d'appello nella parte in cui ha ritenuto che i fatti non siano tali da giustificare la massima sanzione espulsiva (il licenziamento senza preavviso) considerata la tenuità del valore dei generi alimentari consumati e la scarsa consapevolezza dei lavoratori di commettere un illecito: obietta la ricorrente che tutti i lavoratori erano stati condannati in sede penale per i medesimi fatti e che lo stesso contegno da loro tenuto dimostra la consapevolezza della gravità dell'appropriazione; sotto il profilo oggettivo, cioè quello relativo alla ritenuta tenuità del danno, la Corte territoriale non ha considerato che l'impossessamento di beni aziendali dà luogo, secondo le statistiche prodotte nel corso del giudizio, a danni ingenti, fenomeno assai diffuso all'interno del supermercato . Analoghe censure vengono, in sostanza, fatte valere sull'elemento intenzionale delle infrazioni, atteso che la stessa sentenza impugnata da un lato ha svalutato l'elemento soggettivo delle condotte considerata la disinvoltura, se non l'abitudine, delle appropriazioni, dall'altro non ha considerato che proprio tale disinvoltura nel consumare prodotti alimentari dimostra, invece, la gravità delle condotte medesime. Non ultima la questione per la quale la specifica disciplina collettiva applicata, prevede il licenziamento per giusta causa in caso di appropriazione sul luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi. Nell'esaminare la vicenda nel suo complesso ha premesso la suprema Corte che *nulla quaestio* circa l'astratta riconducibilità dell'appropriazione di beni aziendali al concetto di giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento di cui agli artt. 2119 c.c. e 1 e 3 legge n. 604/66 e di cui alla contrattazione collettiva applicata ai rapporti di lavoro in discorso. Ma, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, la previsione della contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito. Egli - anzi

- ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive disciplinari al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative. Solo dopo che tale verifica consenta di escludere la nullità delle clausole del contratto collettivo in tema di comportamenti passibili di licenziamento e comunque faccia ritenere che l'infrazione disciplinare sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, il giudice deve poi apprezzare in concreto (e non in astratto) la gravità degli addebiti, essendo pur sempre necessario che essi rivestano il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del prestatore rispetto all'adempimento dei futuri obblighi lavorativi. In altre parole, vertendosi in materia disciplinare, va sempre in concreto esaminata la gravità dell'infrazione sotto il profilo oggettivo e soggettivo e sotto quello della futura affidabilità del dipendente a rendere la prestazione dedotta in contratto.

Si tratta di valutazioni in punto di fatto che i giudici d'appello hanno eseguito con motivazione immune da vizi logico-giuridici, giungendo alla conclusione che le infrazioni addebitate agli odierni controricorrenti non siano di gravità tale, riguardo sia all'elemento oggettivo che a quello soggettivo, da minare in modo irrimediabile il rapporto fiduciario tra le parti. In proposito la gravata pronuncia ha accertato la particolare tenuità del danno, trattandosi di beni di scarso valore commerciale (secondo quel che si legge in sentenza, un succo di frutta, quattro merendine, una bevanda in bottiglia, due spremute di frutta e una vaschetta di gelato, il tutto ripartito fra i cinque lavoratori) e consumati sullo stesso luogo di lavoro senza ricorrere a loro occultamento o ad altre precauzioni sintomatiche della consapevolezza dell'illiceità della condotta. Né nella motivazione della gravata pronuncia si ravvisa la contraddizione denunciata in ricorso, che risiederebbe nell'aver la Corte territoriale da un lato svalutato l'elemento soggettivo delle condotte considerata la disinvoltura delle appropriazioni, dall'altro omesso di considerare che proprio tale disinvoltura nel consumare prodotti alimentari dimostrerebbe, invece, la gravità delle condotte medesime: si tratta, infatti, solo di un diverso profilo sotto il quale le condotte possono esaminarsi e che può teoricamente essere sintomatico tanto dell'ingenuità di chi ritenga di non fare nulla di male nel consumare una merendina, quanto di un abituale atteggiamento di noncuranza verso la conservazione dei beni aziendali. Ma, giova ribadire, questo è il più classico degli apprezzamenti di merito, che risente delle particolari connotazioni circostanziali e personali della vicenda sottoposta all'esame dell'autorità giudiziaria. Obietta la società ricorrente che per tali fatti i controricorrenti sono stati condannati in sede penale: ma il giudicato penale concerne solo l'accertamento dei fatti materiali che costituiscono l'area comune dei due processi (quello civile e quello penale), senza vincolare l'autonomo apprezzamento del giudice del lavoro in termini di configurabilità della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, non potendosi automaticamente far discendere la sanzione di natura privatistica da quella penalistica, trattandosi di illeciti e relative sanzioni che hanno finalità e presupposti diversi.

In conclusione, il ricorso è stato rigettato.



Licenziamento per giusta causa : la sanzione espulsiva deve essere sempre proporzionata all'illecito

Va operata una obiettiva valutazione dell'illecito compiuto dal dipendente al fine di commisurare legittimamente la sanzione disciplinare al fatto contestato. Il principio è stato ribadito dalla Corte di Cassazione (sent. Nr. 17739/2011) conformandosi alla consolidata giurisprudenza in materia di licenziamento per giusta causa. La Corte d'appello aveva riformato la sentenza del tribunale, dichiarando illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un dipendente di una società con condanna della stessa a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro . Al lavoratore era stato contestato di aver prelevato, nell'effettuare le operazioni di chiusura cassa a termine turno, la somma di 5 euro dall'incasso nascondendola insieme con il badge personale all'interno della distinta di fine lavoro. Secondo i giudici territoriali, la contestazione è risultata precisa e circostanziata e ha individuato una condotta sicuramente illecita. Ma fronte dell'episodio certamente scorretto e da sanzionare , per un lavoratore mai prima sanzionato e dipendente dalla società ormai da quattordici anni, ben avrebbe potuto essere punita con una sanzione conservativa, anche sospensiva, di minore gravità rispetto al licenziamento, essendo da presumere che il lavoratore per il fatto di essere stato scoperto e sanzionato, si sarebbe astenuto dal ripetere simile comportamento. In questo contesto, il comportamento oggetto di contestazione, in quanto posto in essere da un lavoratore che per un lungo periodo di tempo ha tenuto una condotta corretta nel luogo di lavoro, appare imputabile più ad una debolezza che alla determinazione ad agire in violazione degli obblighi e del vincolo fiduciario, tanto più che esso ha prodotto un danno sostanzialmente inesistente alla datrice di lavoro; pertanto, non può ritenersi che esso sia tale da incidere in modo irrimediabile sull'affidamento nella correttezza dell'esatto adempimento per il futuro, sicché il licenziamento veniva dichiarato illegittimo, con le suindicate conseguenze.

La società ricorreva avverso tale sentenza per cassazione. In base ad un consolidato e condiviso orientamento della suprema Corte , in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, ai grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia .

In particolare, nella specie, la configurazione della sproporzione del licenziamento irrogato si basa sulla considerazione di molteplici circostanze adeguatamente valutate nel loro complesso e, pertanto, si sottrae alle censure della società ricorrente, essendo sorretta da adeguata e logica motivazione, nonché conforme ai principi dell'ordinamento espressi dalla giurisdizione di legittimità e agli standard valutativi esistenti nella realtà sociale (riassumibili nella nozione di civiltà del lavoro, riguardo alla disciplina del lavoro subordinato) che concorrono con detti principi a comporre il diritto vivente .

Va, infatti, osservato che, diversamente da quanto sostenuto dall'attuale ricorrente, la Corte d'appello non ha attribuito rilievo esclusivo alla sostanziale inesistenza di danno arrecato alla datrice di lavoro e all'assenza di recidiva disciplinare, ma ha valutato tali elementi unitamente agli altri emersi nel corso del processo e, in particolare, ha preso in considerazione le concrete modalità di

svolgimento della condotta del lavoratore contestata e sanzionata (sottrazione di 5 euro dal denaro complessivamente disponibile in cassa alla chiusura del proprio turno di lavoro) e il contesto di riferimento, ivi compresa la durata di quattordici anni del rapporto di lavoro tra le parti.

L'apprezzamento unitario e coordinato di tutti i suddetti dati ha portato la Corte d'appello ad escludere la sussistenza della volontà del lavoratore di agire in violazione degli obblighi e del vincolo fiduciario, sì da incidere in modo irrimediabile sull'affidamento della datrice di lavoro nella correttezza dell'esatto adempimento della prestazione per il futuro.

Peraltro, la Corte d'appello non ha mancato di sottolineare la scorrettezza del comportamento contestato al lavoratore, che ha giudicato meritevole di una sanzione conservativa, anche sospensiva, ma di minore gravità rispetto al licenziamento e la cui applicazione, com'è noto, è rimessa al potere di graduazione dell'imprenditore .

Ne consegue che la sentenza impugnata, da questo punto di vista, deve considerarsi conforme al consolidato e condiviso indirizzo secondo cui in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso - rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo a tutela del lavoratore rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto .

Ne è conseguito il rigetto del ricorso con conferma della sentenza impugnata.