

Civile Sent. Sez. L Num. 708 Anno 2020

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: CIRIELLO ANTONELLA

Data pubblicazione: 15/01/2020

SENTENZA

sul ricorso 3746-2018 proposto da:

ANNECCHINO MICHELE, elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA PANARO 25, presso lo studio dell'avvocato
FRANCESCO VISCO, rappresentato e difeso dall'avvocato
VINCENZO DE MICHELE;

- ricorrente -

contro

2019

2728

FERROVIE DEL GARGANO S.R.L., in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIA POMPEO MAGNO, 23/A, presso lo studio
dell'avvocato GIAMPIERO PROIA, che la rappresenta e

difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 2790/2017 della CORTE D'APPELLO
di BARI, depositata il 24/11/2017 R.G.N. 1828/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 12/09/2019 dal Consigliere Dott. ANTONELLA
CIRIELLO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per
l'inammissibilità o in subordine rigetto;

udito l'Avvocato VINCENZO DE MICHELE;

udito l'Avvocato MAURO PETRASSI per delega verbale
GIAMPIERO PROIA.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Bari, con sentenza n. 2790/2017 depositata il 24.11.2017, ha confermato la sentenza del Tribunale di Foggia che aveva considerato legittimo il licenziamento intimato a Michele Anecchino, autista di autobus di linea, il 6 luglio 2015, per non aver fatto rientro con l'autobus aziendale, nelle giornate del 25,26,27 e 28 maggio 2015, al termine della prestazione lavorativa, presso il deposito di San Severo, e per essersi recato invece in Monte Sant'Angelo, località vicina a proprio domicilio, ove aveva parcheggiato il veicolo per tutta la notte, per riprenderlo la mattina seguente e recarsi a lavoro.

1.1. Tale comportamento, secondo la concorde valutazione dei giudici di merito del doppio grado, integrava la violazione (punita con la destituzione) prevista dal r. d. n. 148 del 1931, cit., art. 45, n. 4 (secondo il cui disposto incorreva nella destituzione "*chi, nonostante restituzione, scientemente si appropri o contribuisca a che altri si appropri di somme, valori, materiale od oggetti spettanti all'azienda, o ad essa affidati per qualsiasi causa*"). La sanzione, ritenevano i giudici di merito, appariva proporzionata rispetto ai fatti che dimostravano, nel quadro complessivo delle circostanze prese in esame, un grave inadempimento del lavoratore.

2. Avverso tale sentenza, ha proposto ricorso per cassazione Michele Anecchino, affidato ad unico articolato motivo, cui hanno resistito con controricorso le Ferrovie del Gargano s.r.l., illustrato da successiva memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

3. Michele Anecchino ha censurato la sentenza con un unico motivo proposto ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., dolendosi della violazione degli artt. 2119 c.c, dell'art. 3, L. n. 604/66, dell'art. 45

Allegato A) al R.D. n. 148/1931 e dell'art. 18 L 300/70, come modificato dalla legge 92/12.

Il ricorrente ha dedotto l'errore in cui sarebbero incorsi i giudici territoriali, nel formulare il giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti contestati, non tenendo conto della situazione soggettiva del lavoratore, della sua convinzione di non arrecare alcun danno all'azienda, corroborata dalla tolleranza in precedenza dimostrata riguardo ad analoghi comportamenti e rispetto alla possibilità di parcheggiare l'autobus sulla pubblica via, nonché del fatto che l'art. 45 Allegato A) al R.D. n. 148/1931, valorizzato da entrambi i giudizi di merito, per dedurre la tipizzazione della sanzione espulsiva, non prevede condotte coincidenti con quelle del lavoratore, poiché contempla la astratta condotta di appropriazione del bene aziendale che non sarebbe riscontrabile nel caso di specie (ove il bene era stato solo utilizzato dal lavoratore, che aveva necessità di accudire il proprio figlio ammalato e che, a sua volta, aveva sofferto di problemi di salute coevi ai fatti).

4. Il ricorso è infondato.

Appare opportuno premettere come, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012 al regime sanzionatorio dettato dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, il giudice deve procedere ad una valutazione più articolata circa la legittimità dei licenziamenti disciplinari rispetto al periodo precedente (cfr. Cass. n. 13178 del 2017; successive conformi: Cass. n. 5339 del 2018; Cass. n. 9396 del 2018; Cass. n. 18823 del 2018; Cass. n. 32500 del 2018).

4.1. In primo luogo deve accertare se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, secondo le previgenti nozioni fissate dalla legge, non avendo la riforma del 2012 "modificato le norme sui licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604 del 1966, laddove stabiliscono che il licenziamento del prestatore non può avvenire che per



giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. o per giustificato motivo" (così Cass. SS.UU. n. 30985 del 2017).

4.2. Nel caso in cui il giudice escluda la ricorrenza di una giustificazione della sanzione espulsiva, deve svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una ulteriore disamina sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dal comma 4 dell'art. 18 per accedere alla tutela reintegratoria ("insussistenza del fatto contestato" ovvero fatto rientrante "tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili"), dovendo, in assenza, applicare il regime dettato dal comma 5, "da ritenersi espressione della volontà del legislatore di attribuire alla cd. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale" (ancora Cass. SS.UU. n. 30985 del 2017).

4.3. Avuto riguardo alle previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari, questa Corte, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo nozioni legali, ha più volte espresso il generale principio che tali previsioni non vincolano il giudice di merito (ex plurimis, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011). Anche se "la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c." (Cass. n. 9396 del 2018; Cass. n. 28492 del 2018), considerato altresì che l'art. 30, comma 3, l. n. 183 del 2010, ha previsto che "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" (cfr. Cass. n. 32500 del 2018; circa la natura non meramente ricognitiva delle disposizioni contenute nell'art. 30 della l. n. 183 del 2010 v. anche Cass. n. 25201 del 2016).

4.4. In particolare, esprimendo principi rilevanti anche nel caso qui esaminato, questa corte ha chiarito che, anche quando si riscontri la

corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente come ipotesi che giustifica il licenziamento disciplinare, stante la fonte legale della nozione di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, deve essere effettuato in ogni caso un accertamento in concreto - da parte del giudice del merito - della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale, tenendo conto della gravità del comportamento del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (v., tra molte, Cass. n. 8826 del 2017; Cass. n. 14063 del 23/05/2019, Cass. n. 13865 del 22/05/2019, Cass. n. 18195 del 05/07/2019).

Dalla natura legale della nozione deriva simmetricamente che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'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 (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018).

All'opposto la contrattazione collettiva vincola in senso favorevole al dipendente.

Infatti, ove le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore - nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa - il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi



attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (v. tra molte, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 19053 del 2005; Cass. n. 5103 del 1998; Cass. n. 1173 del 1996, la quale ultima eccettua il caso in cui si accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva).

Tali rapporti tra tipizzazioni della disciplina collettiva e fatti posti a base del licenziamento disciplinare incidono anche sui confini del sindacato di legittimità ove si controverta di giusta causa o di giustificato motivo di recesso (su cui, in generale, v. Cass. nn. 17166 e 18715 del 2016 e, in continuità, Cass. n. 4125 del 2017 e Cass. n. 1379 del 2019).

5. Applicando i suddetti principi nel caso di specie, non appare riscontrabile il vizio di violazione di legge, dedotto dal ricorrente.

5.1.- In primo luogo, la quasi totalità dei profili di doglianza proposte nell'articolato motivo, al di là del formale richiamo in rubrica alla violazione di norme di legge e di CCNL, risultano formulate ^{ad} censure volte ottenere da questa Corte il riesame del merito della vicenda processuale, mentre la ricostruzione del fatto operata dai Giudici di merito, per effetto del nuovo testo dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., successivo alla modifica ad opera dell'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, è sindacabile in sede di legittimità soltanto in quanto le censure con esso proposte risultano prospettate secondo i criteri indicati dalle Sezioni unite di questa Corte (cfr. Cass. 7 aprile 2014, n. 8053 e n. 8054).

5.2. - In ogni caso è infondata la doglianza, astrattamente riconducibile ad ipotesi di violazione di legge, con la quale il ricorrente si duole della

operazione di sussunzione del caso concreto nella fattispecie prevista dal contratto collettivo, art. 45 Allegato A) al R.D. n. 148/1931

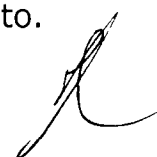
Ed infatti la corte territoriale non si è limitata a ricostruire il fatto come sovrapponibile a tale previsione, valorizzando il concetto penalistico di appropriazione inteso come condotta di disporre del bene *uti domini*, ma ha anche operato in concreto (cfr. pag 20-21) un vaglio di proporzionalità, valorizzando le circostanze oggettive e soggettive del fatto (ossia che il ricorrente, per non essere scoperto, avesse omesso l'annotazione dei km percorsi sui fogli di corsa) e ritenendo irrilevanti le giustificazioni fornite, circa la non gravità del fatto o la sua tollerabilità (tenuto conto delle condotte omissive) e circa le necessità di accudimento del figlio (delegato ad altri durante le ore lavorative) e circa il malore che lo colpì (diagnosticato solo in orario a fine servizio), conformemente alla richiamata giurisprudenza di questa corte (Cass. n. 8826 del 2017; Cass. n. 14063 del 23/05/2019, Cass. n. 13865 del 22/05/2019, Cass. n. 18195 del 05/07/2019).

6. Per tutte le considerarsi finora svolte, il ricorso deve essere rigettato.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali che liquida in euro 4000,00 per compensi professionali, euro 200,00 per spese, oltre spese generali nella misura del 15%, ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, d.P.R. n. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1-bis dello stesso articolo 13, se dovuto.



Così deciso in Roma il 12.9.2019

Il Consigliere est.

Dott.ssa Antonella Ciriello

Antonella Ciriello

Il Presidente

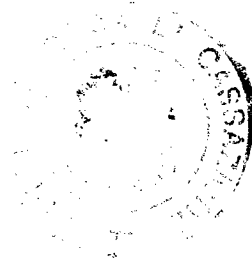
Dott. Vittorio Nobile

Vittorio Nobile

Funzionario Giudiziario

Dott. Giovanni RIZELLO

Giovanni Rizello



CORTE DI CASSAZIONE IN COMPOSIZIONE
IV Sezione ~~LA~~ LAVORO
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

15 GEN 2020

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Giovanni RIZELLO
Giovanni Rizello