

Civile Sent. Sez. L Num. 14063 Anno 2019

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: BOGHETICH ELENA

Data pubblicazione: 23/05/2019

SENTENZA

sul ricorso 16402-2017 proposto da:

LICCIARDELLO CLARA, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA UGO BARTOLOMEI 23,
presso lo studio degli avvocati ENRICO
IVELLA, FRANCESCO SAVERIO IVELLA che la
rappresentano e difendono;

2019

- **ricorrente** -

787

contro

LIMONI S.P.A., in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente

domiciliata in ROMA, VIA ANTONIO BERTOLONI
31, presso lo studio degli avvocati FABIO
PULSONI, RAFFAELLA RAPONE, SIMONA PRUDENTE
che la rappresentano e difendono;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 2236/2017 della
CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il
19/04/2017 R.G.N. 374/2017;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 26/02/2019 dal
Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto
Procuratore Generale Dott. ALESSANDRO
CIMMINO che ha concluso per il rigetto del
ricorso;

udito l'Avvocato FRANCESCO SAVERIO IVELLA;

udito l'Avvocato SILVIA MARESCA.



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Roma, confermando la sentenza del Tribunale della medesima sede pronunciata in sede di opposizione ex art. 1, comma 57, della legge n. 92 del 2012, ha rigettato la domanda di annullamento del licenziamento intimato dalla Limoni s.p.a. a Clara Licciardello con lettera del 12.1.2015, addetta alle vendite, per aver utilizzato la fidelity card, riservata ai dipendenti, per l'acquisto di alcuni prodotti destinati alla madre e per aver consentito alla stessa di partecipare ad un concorso per la promozione di prodotti della campagna Cielo Alto senza aver effettuato alcun acquisto.
2. La Corte respingeva il reclamo proposto dalla lavoratrice rilevando che l'utilizzo della card dipendenti a favore di un familiare, espressamente vietato dal regolamento aziendale, e la conseguente applicazione di uno sconto indebito nonché l'utilizzo dello scontrino per la partecipazione ad un concorso riservato ai clienti integravano una condotta che violava gravemente i doveri di correttezza della lavoratrice, suscettibile di ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.
3. Per la cassazione di tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso affidato a sei motivi. La società resiste con controricorso illustrato da memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 30 della legge n. 183 del 2010, 2106 e 2119 cod.civ., 220, 225, 229 C.C.N.L. settore Commercio 18.7.2008 (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, omesso di effettuare la valutazione comparativa tra condotta tenuta dal dipendente e previsioni del contratto collettivo, che riservano la sanzione espulsiva solamente ad ipotesi di ben maggiore livello di intenzionalità ed offensività integranti, praticamente, ipotesi di reato.
2. Con il secondo, terzo, quarto, quinto e sesto motivo si denuncia violazione degli artt. 2106, 2119 cod.civ., 7 della legge n. 300 del 1970, 111 Cost. nonché vizio di motivazione (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, motivato in maniera contraddittoria ed illogica nella misura in cui ha ritenuto leso il vincolo fiduciario e altresì violato il regolamento aziendale ("Manuale per la sicurezza e la prevenzione delle differenze inventariali nelle profumerie Limoni") mediante l'uso indebito della fidelity card, trascurando che il suddetto regolamento prevede l'intimazione del licenziamento solamente ove ~~da~~ comportamenti inadempienti derivi grave danno patrimoniale all'azienda. La Corte, inoltre, ha trascurato, con riguardo al criterio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, l'elemento intenzionale, posto che la dipendente ben poteva acquistare prodotti da regalare

alla madre, effettiva fruitrice finale dei prodotti, ed aveva inserito – nella cartolina relativa al concorso a premi – i dati della madre proprio perché il concorso aveva scopo promozionale.

3. Il primo motivo di ricorso è fondato.

Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei 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 (mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici; v., tra le altre, Cass. n. 2288 del 2019; Cass. n. 7426 del 2018 n. 7426; Cass. n. 6498 del 2012).

Tale valutazione rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice e non è vincolata dalle previsioni contenute nel codice disciplinare del contratto collettivo. Anche quando la condotta sia astrattamente corrispondente alla fattispecie tipizzata contrattualmente, infatti, occorre pur sempre che essa sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, attraverso un accertamento in concreto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo (v. da ultimo Cass. n. 8826 del 2017, Cass. n. 1595 del 2016 ed i precedenti conformi ivi richiamati).

Ciò non comporta che dalle valutazioni del codice disciplinare il giudice possa prescindere. Con la predisposizione del codice disciplinare, sebbene di solito in modo generico e meramente esemplificativo, l'autonomia collettiva individua infatti il limite di tollerabilità e la soglia di gravità delle violazioni degli artt. 2104 e 2015 c.c. in quel determinato momento storico ed in quel contesto aziendale. In tal senso, l'art.30, comma 3, della legge n. 183 del 2010 prevede che «il giudice tiene conto» delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento contenute nei contratti collettivi. Ne consegue coerentemente che, pur non essendo vincolante la tipizzazione delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell'individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso, la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 cod.civ., e che le parti ben potranno sottoporre il

n. 16402/2017 R.G.

risultato di tale valutazione cui è pervenuto il giudice di merito all'esame di questa Corte sotto il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del codice disciplinare (v. Cass. n. 18715 del 2016, Cass. n. 9396 del 2018).

Nel caso di specie, la Corte distrettuale, pur essendo stata specificamente e ritualmente sollecitata a concretizzare la clausola generale dettata dall'art. 2119 cod.civ. tramite le previsioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro (nella specie artt. 220, 226 e 229 C.C.N.L. settore Commercio 18.7.2008), ha trascurato completamente il parametro valutativo individuato dall'autonomia collettiva, tralasciando ogni motivazione circa lo scostamento dalle previsioni del codice disciplinare, che rappresenta il limite di tollerabilità e la soglia di gravità delle violazioni degli artt. 2104 e 2015 cod.civ. (cfr. in tal senso Cass. n. 28492 del 2018).

In sintesi, va espresso il seguente principio di diritto: le tipizzazioni delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell'individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso non sono vincolanti per il giudice, ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 cod.civ.

4. I motivi di ricorso dal secondo al sesto sono, in quanto logicamente successivi al profilo dell'individuazione assorbiti.

5. In conclusione, il primo motivo di ricorso va accolto, assorbiti gli altri; la sentenza impugnata va cassata e rinviata alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione, che provvederà altresì al regolamento delle spese di lite del presente giudizio di legittimità.

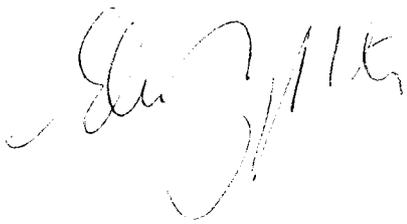
P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso nella camera di consiglio del 26 febbraio 2019.

Il consigliere estensore

dott.ssa Elena Boghetich

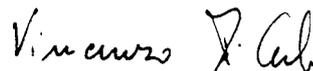


Funzionario Giudiziario



Il Presidente

dott. Vincenzo Di Cerbo



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE