

Civile Sent. Sez. L Num. 7208 Anno 2018

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: LORITO MATILDE

Data pubblicazione: 22/03/2018

SENTENZA

sul ricorso 5834-2016 proposto da:

S.P.A. in persona del legale rappresentante
pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA
, presso lo studio degli avvocati

,
, che la
rappresentano e difendono giusta delega in atti;

2017

4830

- **ricorrente** -

contro

, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA
presso lo studio dell'avvocato

, che lo rappresenta e difende unitamente
all'avvocato , giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 5716/2015 della CORTE D'APPELLO
di ROMA, depositata il 31/08/2015, R.G.N. 8067/2013;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 06/12/2017 dal Consigliere Dott. MATILDE
LORITO;

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

udito l'Avvocato ;

udito l'Avvocato .

FATTI DI CAUSA

Con sentenza resa pubblica il 31/8/2015 la Corte d'appello di Roma ha rigettato l'impugnazione proposta dalla società [redacted] avverso la sentenza del giudice di prima istanza che aveva annullato il licenziamento per giusta causa intimato a [redacted] in data 2/1/2012. I giudici del gravame sono addivenuti a tali conclusioni sulla base dell'accertata mancanza di tempestività della contestazione disciplinare formulata nel novembre 2011, ed inerente all'addebito per l'uso della autovettura aziendale, in assenza della prevista autorizzazione datoriale, per quattro giorni - dal 31 gennaio al 3 giugno 2011 - in relazione ai quali era risultato assente per malattia, festività, ferie, permessi.

L'irrogazione della massima sanzione disciplinare a fronte degli addebiti formulati, non risultava, poi, conforme al canone di proporzionalità sancito dall'art.2106 c.c. sia con riferimento all'intimato recesso per giusta causa, che a quello per giustificato motivo soggettivo, secondo la prospettazione in via di subordine formulata dalla società appellante.

Per la cassazione di tale decisione interpone ricorso la società che affida l'impugnazione a tre motivi di censura, illustrati da memoria ex art.378 c.p.c..

Resiste con controricorso

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione della L.20 maggio 1970, n.300, art.7 ex art.360 comma primo n.3 c.p.c. con riferimento alla tardività della contestazione disciplinare.

La ricorrente si duole del fatto che la Corte di merito, nel pervenire al convincimento della intempestività dell'addebito, si sarebbe avvalsa di riferimenti cronologici del tutto errati.

Si duole che la Corte di merito non abbia rettamente interpretato la nozione di tempestività della contestazione dell'addebito, interpretazione ritenuta di tipo formale, in quanto il collegio giudicante non avrebbe tenuto conto della particolarità della vicenda che esigeva accurati accertamenti per la chiarezza dei fatti, nè della complessità dell'organizzazione aziendale, ne' della conseguente relatività dello stesso principio della immediatezza che deve contraddistinguere il procedimento disciplinare.

2. Col secondo motivo, formulato per violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c. la ricorrente lamenta che il giudice del gravame

abbia erroneamente vagliato l'inadempimento del lavoratore in riferimento alla regola di non scarsa importanza di cui all'art.1455 c.c. ed al dovere di fedeltà sancito dall'art.2105 c.c. che si sostanzia nell'obbligo di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne in ogni modo gli interessi.

Sostiene che la ricostruzione dei fatti elaborata dal lavoratore e recepita dai giudici di merito - secondo cui il avrebbe utilizzato l'auto aziendale unicamente per fare rifornimento - sarebbe del tutto inverosimile, non senza sottolineare che ogni utilizzo dell'auto diverso dal tragitto casa-lavoro, presupponeva l'autorizzazione scritta da parte della Direzione.

3. Con la terza critica, in via di subordine, è denunciata violazione e falsa applicazione dell'art.2106 c.c. e dell'art.3 l.604/1966 per avere la Corte di merito escluso la ravvisabilità nella specie, anche degli estremi di cui al giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

4. I motivi, che possono essere trattati congiuntamente per ragioni di connessione, sono infondati.

Occorre premettere che il principio di tempestività della contestazione disciplinare è stato descritto come pluridirezionale, nel senso che accanto alla fondamentale funzione di garantire il diritto di difesa del lavoratore, agevolato nell'addurre elementi di giustificazione a breve intervallo di tempo dall'infrazione, vi è quella di non perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, sicché esso non può essere pregiudicato neppure nel caso di fatti aventi rilievo penale (in motivazione, vedi Cass. 11/8/2015 n.16683).

Sulla questione delibata, questa Corte ha già avuto occasione di affermare che l'immediatezza del provvedimento espulsivo rispetto alla mancanza addotta a sua giustificazione ovvero a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; con la precisazione che detto requisito va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze

di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo (*ex aliis*, vedi Cass. 2013 n.20719, Cass. 25/1/2016 n.1248).

5. Nella fattispecie la Corte territoriale ha applicato correttamente tali principi nel momento in cui, con motivazione adeguata ed esente da vizi di carattere logico-giuridico, ha chiarito come - posto che dalla stessa lettera di contestazione era emerso che il controllo svolto dalla parte datoriale era svolto con cadenza semestrale - "i risultati sarebbero dovuti pervenire alla direzione commerciale nel giugno 2011, o considerando comunque otto mesi, nell'agosto 2011" sicchè "la scelta aziendale di trasmettere tali dati alla direzione commerciale nel novembre 2011, dopo due-tre mesi, non può avere rilievo nei confronti del lavoratore e della piena esplicazione del suo diritto di difesa". Considerato che la società aveva contestato la idoneità della documentazione prodotta dal dipendente, a provare le giustificazioni addotte in sede disciplinare in ordine ai suoi spostamenti nei giorni in contestazione, la Corte ha argomentato che "in caso di contestazione tempestiva, l'appellato avrebbe potuto ricordare, non solo cosa aveva fatto nei giorni predetti, ma anche ulteriori dettagli, ed approntare ulteriore materiale difensivo, quali documenti e testimonianze, per contrastare in modo più efficace il contenuto delle accuse rivoltegli. Pertanto, la contestazione, effettuata a distanza di circa dieci-otto mesi per i primi tre fatti, e di circa sei per l'ultimo, deve ritenersi tardiva."

6. Quanto al giudizio in tema di proporzionalità della sanzione irrogata, va richiamato il principio affermato da questa Corte in numerosi approdi (vedi *ex plurimis*, Cass. 26/4/2012 n.6498), secondo cui 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.

La sussistenza in concreto di una giusta causa di licenziamento va, quindi, accertata in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore - desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale - sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (vedi *ex plurimis*, Cass. 16/10/2015 n. 21017), sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3), ovvero tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 cod. civ.).

7. Orbene, nello specifico, la Corte distrettuale ha disposto corretta applicazione dei richiamati principi. Dopo aver valutato la condotta del lavoratore sotto il profilo oggettivo in base alla combinazione ed al peso dei dati fattuali acquisiti, riconducendoli alla nozione legale, ne ha valorizzato, in particolare, la portata soggettiva, formulando un giudizio che si sottrae, per i riflessi espliciti sul piano di giudizio meramente fattuale, ad ogni doglianza in questa sede di legittimità.

I giudici del gravame hanno infatti analizzato le plurime condotte oggetto dell'atto di incolpazione, pervenendo ad un ragionevole ridimensionamento sotto il profilo disciplinare, della valenza di tali condotte, che confluiva essenzialmente nell'uso dell'auto aziendale da parte del lavoratore, in giorni nei quali era assente formalmente dal servizio, nella carenza di preventiva autorizzazione.

Era emerso, infatti che il Baldi aveva usufruito del bene aziendale, solo per fare rifornimento per i giorni successivi nei quali avrebbe dovuto svolgere la propria attività; ovvero per recuperare un certificato medico da depositare in azienda, e per effettuare una visita presso una cliente di sabato, onde evitare di incontrare gli incaricati della società concorrente, per la quale la parte datoriale aveva ricevuto l'informativa verbale.

Si trattava di inadempimenti agli obblighi contrattuali di natura non grave sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo, e come tali inidonei a

consentire di ritenere il recesso sorretto anche dal giustificato motivo soggettivo.

Tale motivazione non risulta scalfita dalle censure illustrate dalla parte ricorrente, inidonee a segnalare un vizio di motivazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 360 co. 1° n. 5 c.p.c. (nel testo, applicabile *ratione temporis*, come novellato dall'art. 54 dl. n. 83/2012, convertito in legge 7.8.2012 n. 134), vizio che deve compendiarsi - come chiarito dalle Sezioni Unite nella sentenza del 7 aprile 2014 n. 8053 - nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione.

8. In definitiva, al lume delle superiori argomentazioni, il ricorso è respinto.

Consegue la condanna della ricorrente alla rifusione delle spese inerenti al presente giudizio di legittimità nella misura in dispositivo liquidata, con distrazione in favore degli avv.ti Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi.

La circostanza che il ricorso sia stato proposto in tempo posteriore al 30 gennaio 2013 impone di dar atto dell'applicabilità del d.P.R. n. 115/2002, art. 13, comma 1-*quater*, nel testo introdotto dalla L. n. 228/2012, art. 1, comma 17 e di provvedere in conformità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in euro 200,00 per esborsi, euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge, da distrarsi in favore degli avv.ti e

Ai sensi dell'art. 3, comma 1-*quater*, d.P.R.115/2002, dichiara sussistenti i presupposti per il versamento, a carico della parte ricorrente, dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso ex art.13, comma 1-bis.

Così deciso in Roma il 6 dicembre 2017.