

Civile Sent. Sez. L Num. 12102 Anno 2018

Presidente: BRONZINI GIUSEPPE

Relatore: BALESTRIERI FEDERICO

Data pubblicazione: 17/05/2018

SENTENZA

sul ricorso 1244-2016 proposto da:

S.R.L. - , in
persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA
, presso lo studio
dell'avvocato , rappresentata e difesa
dagli avvocati ,

2018

497

, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

C.F.

domiciliato

in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA
CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso
dall'avvocato _____, giusta procura
speciale notarile in atti;

- resistente con procura -

avverso la sentenza n. 7792/2015 della CORTE D'APPELLO
di NAPOLI, depositata il 06/11/2015 R.G.N. 1912/2015;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 06/02/2018 dal Consigliere Dott. FEDERICO
BALESTRIERI;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per
accoglimento del primo motivo, assorbito il resto.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso ex art. 1 comma 48 e ss. della legge n. 92\12 depositato presso il Tribunale di S. Maria C.V., , medico dipendente della Casa di Cura . dal 30.10.89 ed inquadrato da ultimo (dal 1.2.2002), con qualifica di Dirigente, impugnò il licenziamento disciplinare irrogatogli per giusta causa con lettera del 19-21.6.13.

Il ricorrente dedusse il difetto di giusta causa e comunque di proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti, non riconducibili ad alcune delle ipotesi per le quali il CCNL consentiva l'adozione della massima sanzione. Evidenziò anche la natura ritorsiva dell'atto espulsivo intimatogli dalla Direzione allo scopo di liberarsi di un lavoratore scomodo.

Chiese in via principale l'accertamento della natura discriminatoria, ritorsiva e comunque illecita del licenziamento, con la condanna della società alla reintegra nel posto di lavoro oltre che al risarcimento del danno da liquidarsi in via equitativa; in subordine che fosse dichiarata la nullità del licenziamento per insussistenza del fatto, con reintegra nel posto di lavoro e con le conseguenti statuizioni economiche commisurate all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento a quello della reintegra; in via più gradata, dichiararsi nullo il recesso per difetto di proporzionalità della sanzione (trattandosi di fatto punibile con misura conservativa) con reintegra nel posto di lavoro e con le conseguenti statuizioni economiche commisurate all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, ovvero con il pagamento della indennità risarcitoria nella misura massima prevista dalla L. 92/2012.

Il Tribunale, con ordinanza del 28.3.2014, rigettava l'impugnativa di licenziamento.

Avverso tale ordinanza il lavoratore proponeva opposizione, del pari respinta dal Tribunale adito, con sentenza in data 29.4.2015.

Avverso tale sentenza proponeva reclamo il ai sensi dell'art.1 comma 58 della L. n. 92/12, riproponendo le sue difese e censurando la ritenuta sussistenza del fatto contestato, anche in base al c.c.n.l. di

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



categoria, la mancanza di proporzionalità anche ai fini del regime di tutela applicabile secondo la legge cd. Fornero.

Resisteva la società.

Con sentenza depositata il 6.11.15, la Corte d'appello di Napoli accoglieva il reclamo (ritenendo insussistente il fatto contestato, ovvero rientrante tra le condotte punibili, secondo il c.c.n.l., con una sanzione solo conservativa) ed annullava il licenziamento, condannando la società a reintegrare il dipendente nel suo posto di lavoro, oltre al pagamento di una indennità (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto) dal giorno del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra (comunque non superiore a 12 mensilità), oltre accessori di legge ed alla regolarizzazione contributiva.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la s.r.l., affidato a quattro motivi, poi illustrati con memoria.

Il è rimasto intimato.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.-Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti collettivi nazionali di lavoro ex art. 360 c.p.c. n.3, con specifico riguardo all'art. 2119 c.c., ed all'art. 18 della legge n.300/70, così come novellato dalla legge n.92\12, con riferimento alla nozione di insussistenza del fatto contestato; violazione dell'art. 11 lettere g) ed i) del CCNL di categoria (Sanità privata del 2005) nonché lettere a) ed e), punti 6) e 12) del codice disciplinare affisso; violazione dell'art.7 della legge n.300/70 per la mancata valutazione, da parte della sentenza impugnata, delle norme contenute nel codice disciplinare nei casi previsti al capo E (licenziamento), punti 6 e 12; violazione degli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.; violazione dell'art.30 della legge n.183/2010.

Lamenta che la corte partenopea, mutando completamente gli esiti del giudizio primo grado, aveva ritenuto illegittimo il licenziamento de quo fornendo una interpretazione diversa da quella del primo Giudice in relazione sia alle norme di legge che a quelle del CCNL (sanità privata-

FB



personale -medico) applicabili al caso di specie, nonché del codice disciplinare regolarmente affisso.

Lamenta l'erronea interpretazione fornita dalla sentenza impugnata in ordine alla nozione di "insussistenza del fatto contestato", di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato.

Lamenta che nella specie il fatto contestato (grave anche perché concretante fatti penalmente rilevanti) era stato ampiamente provato, come ammesso dalla sentenza impugnata e come risultava dai testi escussi, né il c.c.n.l. di categoria, che rimandava ai principi generali in tema disciplinare, prevedeva per simile fatto una sanzione solo conservativa.

2.- Con secondo, subordinato, motivo denuncia la violazione dell'art. 18 novellato, comma 5, prevedente nelle ipotesi in cui non sia accertata l'eccezione di cui al comma 4, la risoluzione comunque del rapporto col pagamento di una indennità.

1.1- Il primo motivo è fondato ed assorbe l'intero ricorso.

Ed invero la corte partenopea, movendo erroneamente da una sentenza di questa Corte (n. 20545\15, ove tuttavia il licenziamento senza preavviso era previsto dal c.c.n.l. solo per il lavoratore che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale, nella specie non accertato, per cui la sentenza venne cassata con rinvio) ha erroneamente ritenuto necessaria, ai fini della sussistenza dell'illecito disciplinare, l'esistenza di tale nocumento morale o materiale.

In realtà l'orientamento di questa Corte in materia di interpretazione del comma 4 dell'art. 18 novellato è nel senso che l'insussistenza del fatto contestato comprende l'ipotesi del fatto sussistente *ma privo del carattere di illiceità (o antigiuridicità)*, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità (Cass. n.13799\17, Cass. n. 18418\16, Cass. n.20540\15).

Nella specie il fatto contestato (*"alla presenza di dipendenti della casa di cura nonché di utenti e loro familiari presenti negli uffici per il disbrigo di pratiche amministrative"* il l _ gridò nel corridoio degli uffici amministrativi quindi, spalancata la porta della Direzione, aggredito verbalmente il titolare che era a colloquio con altre persone,



proferiva le seguenti parole: "ma tu non hai un c...o da fare. . . cresci una buona volta"; quindi di essere uscito da quella stanza sbattendo la porta e di essere rientrato nell'ufficio amministrativo ove erano ancora presenti gli utenti e le impiegate - e di essersi rivolto all'addetta al personale dicendo con aria minacciosa "vi denuncio tutti alla Procura della Repubblica") risulta accertato e non può certamente ritenersi (oltre che insussistente) privo del carattere di anti giuridicità.

Né risulta che tale condotta sia stigmatizzata dal c.c.n.l. con una sanzione meramente conservativa, posto che, come incontestatamente espone la sentenza impugnata, il c.c.n.l. non contiene una tipizzazione degli illeciti, rimettendo l'art. 11 del c.c.n.l. la sanzione alla valutazione della loro gravità, e prevedendo il licenziamento qualora l'infrazione rivesta 'carattere di particolare gravità'. Il comportamento sanzionato risulta indubbiamente esistente e per di più avvenuto in presenza del personale dell'azienda e degli utenti di essa, nei confronti del dirigente e del personale dell'azienda, e dunque, teoricamente, di particolare gravità.

Si può dunque discettare della proporzionalità (richiamata esplicitamente dal detto art. 11), che per giurisprudenza costante di questa Corte è fuori dall'eccezione di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato, ma non ritenere insussistente il fatto, nel senso chiarito da questa Corte.

La sentenza impugnata si sofferma sulla proporzionalità, non rilevante ex art. 18, comma 4 novellato (Cass. n.20540\15, Cass. n. 23669\14), ma non di insussistenza del fatto, né risulta una norma collettiva che sanzioni tale fatto con sola sanzione conservativa, prevedendo semmai l'art. 11 lett.g) del c.c.n.l., invocato dalla società, il licenziamento per il caso di comportamento scorretto o offensivo nei confronti dei degenti, pubblico o altri dipendenti, connotato da gravità.

2.-Il ricorso deve essere pertanto accolto, con rinvio ad altro giudice, in dispositivo accertato, affinché, applicando il principio di diritto esposto, accerti la legittimità o meno del licenziamento in questione e l'eventuale tutela applicabile. Lo stesso giudice provvederà anche alla

fp



regolamentazione delle spese, comprese quelle del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso e dichiara assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione alla censura accolta e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Napoli in diversa composizione.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 6 febbraio 2018