

AULA 'A'



- 5 LUG. 2019

18195/19

ESDIREGISTRAZIONE-ESDIREGISTRI-ESDIREGISTRI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

Licenziamento
disciplinare

R.G.N. 29353/2017

Cron. 18195

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. VINCENZO DI CERBO - Presidente -
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Rel. Consigliere -
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

Rep.

Ud. 14/05/2019

PU

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 29353-2017 proposto da:

[redacted] S.P.A, in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in [redacted], presso lo studio
dell'avvocato [redacted], che la rappresenta e
difende;

- ricorrente -

2019

contro

1778

[redacted] elettivamente domiciliata in [redacted]
[redacted], presso lo studio dell'avvocato [redacted]

(██████████, rappresentata e difesa dall'avvocato

██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 4377/2017 della CORTE D'APPELLO

di ROMA, depositata il 05/10/2017 R.G.N. 1333/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 14/05/2019 dal Consigliere Dott. DANIELA

BLASUTTO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per

il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato ██████████ per delega

verbale Avvocato ██████████ .



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Roma ha rigettato il reclamo proposto da [REDACTED] avverso la sentenza con cui il Giudice del lavoro del Tribunale di Cassino aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato a [REDACTED], ritenendo che i fatti commessi integrassero un'ipotesi di infrazione punibile con sanzione conservativa e, in applicazione della tutela di cui al quarto comma dell'art. 18 legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, aveva ordinato la reintegra della lavoratrice nel posto di lavoro e aveva condannato la società al risarcimento del danno, nella misura massima di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. La lavoratrice era stata licenziata per avere, insieme ad altra dipendente, il giorno 18 novembre 2014, caricato sull'autovettura aziendale una cassetta utilizzata per il trasporto della corrispondenza e, recandosi presso la cartiera sita in Isola del Liri, gettato la posta nel luogo deputato allo smaltimento della carta, in violazione delle disposizioni regolamentari.

2.1. I fatti, nella loro consistenza storica, relativi alla distruzione di circa 20 kg. di materiale pubblicitario, erano risultati corrispondenti a quanto effettivamente contestato. La dipendente, unitamente alla collega [REDACTED], era stata arrestata mentre stava distruggendo il materiale da consegnare per conto di un operatore commerciale che aveva sottoscritto con [REDACTED] un contratto di consegna di materiale pubblicitario finalizzato di implementare la propria attività commerciale.

In particolare, il materiale distrutto costituiva "promo posta", ossia materiale pubblicitario consegnato all'ufficio postale da parte della ditta committente [REDACTED] per la sua distribuzione ai destinatari. La consegna doveva avvenire entro e non oltre il 18 novembre 2014 e a quella data risultava già avvenuta la distribuzione del 95% del materiale. Quello distrutto risultava pari ad una cassetta di circa 20 kg..

2.2. Era emerso in giudizio che esiste una procedura di smaltimento dei materiali inesitati tale da garantire ogni tipo di affidamento, evitando che il portalettere possa distruggere autonomamente il materiale decidendo lui quando la consegna non è più necessaria, e che è altresì previsto un secondo tentativo di recapito proprio al fine di implementare la distribuzione ed evitare che il materiale commerciale possa essere distrutto.

2.3. Ad avviso di [REDACTED], la consegna non era stata effettuata nella zona a causa delle condizioni meteo avverse registrate nei tre giorni antecedenti al fatto e pertanto essa doveva essere assolutamente effettuata, non essendo stato possibile neppure tentarla nei giorni precedenti e il materiale stava scadendo.

3. La Corte di appello ha confermato la sentenza di primo grado, secondo cui non poteva dirsi integrata alcuna delle ipotesi contemplate nella contestazione disciplinare di cui alle lettere c), d) e k) del comma 6 dell'art. 54 CCNL del personale non dirigente di [REDACTED] :

- non la prima, in quanto non ricorreva l'ipotesi del "forte pregiudizio" arrecato alla società o ai terzi, tenuto conto che il materiale distrutto corrispondeva a circa 20 kg di posta a fronte dei 400 kg di promo posta assegnati all'ufficio postale e provenienti dalla ditta [REDACTED];

- non la seconda, la quale contempla un'ipotesi di "sottrazione" di documenti o atti della società ad essa affidati al fine di "trarne profitto", mentre nella specie si era trattato di un caso di distruzione e non di sottrazione di materiale e comunque non ricorreva alcun profitto inteso come situazione di vantaggio, di natura patrimoniale, strettamente connessa alla condotta contestata, situazione che presuppone un impiego dell'atto o del documento sottratto;

- non la terza ipotesi, che riguarda fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, compiuti "in connessione con il rapporto di lavoro", mentre nella specie si era trattato di atti commessi nell'esecuzione specifica della prestazione lavorativa e non nello svolgimento di una condotta extraprofessionale.

3.1. In conclusione, la fattispecie doveva ritenersi sussumibile - come ritenuto anche dal primo giudice - nell'alveo applicativo dell'art. 54, comma III, lett. f) del CCNL, relativo a sanzione conservativa.

3.2. Aggiungeva la Corte di appello che la società reclamante, a fronte dell'arresto della lavoratrice in flagranza di reato, anziché adottare un provvedimento di sospensione cautelare, si era limitata ad assegnarla provvisoriamente ad altro ufficio, peraltro affidandole mansioni connotate da un maggiore impegno fiduciario e precisamente la c.d. posta registrata, costituita da raccomandate, atti giudiziari, assicurate e contrassegni e dunque un'attività connotata da un carattere fiduciario di maggiore spessore rispetto a quello relativo alla consegna del materiale pubblicitario.



In ragione di ciò, doveva pure escludersi una gravità tale da ledere in maniera irreparabile il rapporto fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

4. Per la cassazione di tale sentenza la società [REDACTED] ha proposto ricorso affidato a due motivi, cui ha resistito la [REDACTED] con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la società [REDACTED] denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2104, 2105, 2106, 2119 cod. civ., in combinato disposto con l'art. 54, comma VI lett. c) e con l'art. 54, comma III, lett. f) del CCNL Poste del 14 aprile 2011, per erronea esclusione della ricorrenza della giusta causa di licenziamento. Produce in allegato il CCNL Poste italiane del 14.4.2011.

Deduce che oggetto della contestazione disciplinare era la volontaria distruzione di materiale postale, con riferimento alla consapevole e dolosa violazione di specifica norma regolamentare che vieta categoricamente e senza eccezioni al portalettere di distruggere autonomamente materiale postale affidato per la consegna e gli impone di seguire specifiche procedure anche per la distruzione della posta danneggiata o inesitata, procedura dettagliatamente descritta in apposito regolamento interno, denominato "Trattamento della corrispondenza inesitata da verificare", che riguarda anche il materiale commerciale.

Rappresenta che il materiale, anche se danneggiato o in eccesso, non può essere distrutto dal portalettere: il "reso" di tale materiale deve essere effettuato mediante una dichiarazione del portalettere al Responsabile del Centro di distribuzione, il quale, alla data di scadenza della campagna (indicata dal committente), deve inviare una *mail* alla RAM2 e a seguito di tale *mail*, deve inviare il prodotto danneggiato o non consegnato a Roma, al centro postale di via [REDACTED], dove lo stesso materiale verrà distrutto nel rispetto delle procedure interne che impongono, peraltro, una serie di controlli nei centri di verifica, previo accertamento del contenuto del "dispaccio" da parte del Responsabile dell'UP (o di altro incaricato ai controlli individuato dal Responsabile dell'UP).

Denuncia l'erronea interpretazione delle norme disciplinari e della nozione di giusta causa di recesso ex art. 2119 cod. civ., in quanto la sentenza, pur avendo confermato che vi era stata la volontaria violazione della norma regolamentare, aveva impropriamente valutato tale comportamento alla stregua di un inadempimento



parziale del contratto di distribuzione sottoscritto tra [redacted] e la ditta [redacted], aspetto estraneo al licenziamento.

La Corte di appello aveva omesso di considerare che il divieto imposto al portalettore di distruggere il materiale postale (anche nel caso in cui sia danneggiato o in eccedenza) è norma fondamentale per la corretta esecuzione del servizio postale universale, la cui violazione - accertata mediante arresto in flagranza di reato - determina un grave pregiudizio per [redacted] nella sua qualità di concessionario del servizio postale universale. Aveva altresì erroneamente affermato che [redacted] non aveva fornito elementi idonei a supportare la sussistenza del "forte pregiudizio" che, a norma della lett. c) del comma VI dell'art. 54 CCNL fa assurgere alla violazione un livello di gravità tale da giustificare il licenziamento, trascurando di considerare che la norma in questione non richiede la prova dell'effettività del pregiudizio subito dal [redacted] o da terzi, essendo sufficiente una valutazione prognostica del suo verificarsi ("*violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi*"). Aveva trascurato di considerare il carattere doloso della violazione, mentre l'art. 54, comma III, lett. f) è applicabile in caso di inosservanza colposa dei doveri e obblighi di servizio, da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso, ovvero agli interessi della società.

2. Con il secondo motivo la società ricorrente denuncia violazione falsa applicazione degli artt. 2104, 2105 e 2106 e 2119 cod. civ. in combinato disposto con l'art. 54, comma VI lett. c) e k) e con l'art. 54 comma III lett. f) del CCNL Poste; falsa applicazione dell'art. 18, comma 4, legge n. 300 del 1970 e violazione dell'art. 18, comma 5, legge n. 300 del 1970.

Deduce che, applicando correttamente la norma collettiva, la Corte non avrebbe dovuto sussumere la condotta nell'ipotesi di cui la lett. f) del comma III dell'art. 54, ma, al più, ritenendo la sanzione sproporzionata rispetto la gravità del fatto commesso, avrebbe dovuto applicare la tutela di cui al quinto comma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, nel testo modificato dalla legge n. 92 del 2012, e non quella c.d. reintegratoria debole di cui al quarto comma dello stesso articolo. In altri termini, la Corte avrebbe potuto valutare la minore o maggiore gravità del fatto contestato esprimendo giudizio di proporzionalità, il quale non consente l'applicazione della tutela



reintegratoria, non potendo essere ricondotta la fattispecie nell'alveo di una ipotesi espressamente punita dalla norma collettiva con sanzione conservativa.

3. E' fondato il primo motivo, il cui accoglimento impone la cassazione con rinvio della sentenza, con assorbimento del secondo motivo, che attiene alla tutela applicata dalla Corte di appello di Roma nella sentenza impugnata.

4. Giova premettere che, nell'operazione di interpretazione delle disposizioni contrattuali che interessano i doveri dei dipendenti postali, come pure nell'operazione di sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta, sia che essa riguardi le tipizzazioni disciplinari della contrattazione collettiva, sia che essa riguardi la nozione di giusta causa ex art. 2119 cod. civ., non può omettersi di considerare la natura di servizio pubblico gestito da ██████████ nell'interesse della intera collettività nazionale. Difatti, anche a seguito della trasformazione in società per azioni dell'ente pubblico postale, l'impegno di capitale pubblico nella società e lo stesso fine pubblico perseguito sono tali da comportare l'assoggettamento della società a verifiche periodiche da parte dell'azionista Ministero dello sviluppo economico sul livello di efficienza nella fornitura del servizio.

Come già più volte osservato da questa Corte, è noto che l'attività, dello Stato o degli enti pubblici, intesa a soddisfare pubblici interessi, assunti nei fini dei medesimi soggetti pubblici, può essere svolta attraverso attività costituenti diretta manifestazione dell'autorità degli stessi soggetti, ossia come attività della pubblica amministrazione, che si trova in posizione di supremazia nell'interesse generale della collettività, oppure attraverso un'attività privatistica, caratterizzata dalla posizione di parità del soggetto, che opera per ^{il} ~~la~~ soddisfacimento dell'interesse pubblico, e soggetti collaboratori ovvero fruitori del servizio. Quest'attività privatistica può essere svolta, come avviene spesso e in particolare per il servizio postale, mediante la costituzione di società con capitale prevalentemente o totalmente pubblico. Tuttavia, l'impegno di capitale pubblico e la pubblicità del fine perseguito, che sottomettono l'attività svolta ai principi di imparzialità e di buon andamento di cui agli artt. 3 e 97 Cost., non è senza riflesso nei doveri gravanti sui lavoratori dipendenti, che debbono assicurare affidabilità, nei confronti del datore di lavoro e dell'utenza (Cass. n. 776 del 2015; v. pure Cass. n. 17513 del 2018).

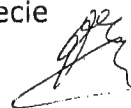


5. Tanto premesso, occorre pure precisare che, nella giurisprudenza di questa Corte, in materia disciplinare non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario (v. Cass. n. 28492 del 2018). Si è osservato che, poiché la scala valoriale recepita dal CCNL costituisce uno dei parametri cui fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di cui all'art. 2119 cod. civ. (cfr. Cass. n.9396 del 2018), rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice di merito la verifica della sussistenza della giusta causa anche con riferimento alla violazione dei parametri posti dal codice disciplinare del CCNL.

6. La Corte territoriale ha ritenuto di dovere circoscrivere la propria indagine alla verifica della sussumibilità (o meno) del fatto ascritto - provato nella sua materialità e in ordine al suo sicuro rilievo disciplinare, che non è neppure in contestazione in giudizio - in una delle tre tipizzazioni contrattuali che consentono l'irrogazione del licenziamento senza preavviso di cui lettere c), d), k) comma VI dell'art. 54 CCNL per il personale non dirigente di , che la società datrice di lavoro aveva richiamato nella lettera di licenziamento. Una volta escluso il concreto riscontro di alcuni elementi costitutivi di tali specifiche fattispecie, secondo il contenuto descrittivo che per ciascuna di tali ipotesi ne avrebbe consentito la predetta sussunzione, ha ritenuto la illegittimità del licenziamento, ritenendo che dovesse trovare applicazione la più lieve ipotesi di cui all'art. 54, comma III lett. f), la quale prevede la sanzione conservativa della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quattro giorni "*per inosservanza di doveri ed obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso ovvero agli interessi della società o un vantaggio per sé o per i terzi, se non altrimenti sanzionabile*".

6.1. Tale giudizio risulta lacunoso per le ragioni che seguono.

7. La locuzione "*se non altrimenti sanzionabile*" di cui alla lettera f) del comma III dell'art. 54 cit. allude al carattere residuale della previsione che può trovare applicazione solo una volta che sia stata esclusa la riconducibilità della fattispecie



concreta nell'alveo applicativo di altre più gravi ipotesi e rimanda, quindi, in primo luogo, al sistema di graduazione delle infrazioni e delle sanzioni che le stesse parti collettive hanno contemplato alla stregua del sistema valoriale proprio del particolare settore, secondo un livello di rilevanza via via crescente, dalla più lieve sanzione conservativa fino al licenziamento senza preavviso, senza con ciò escludere che un'infrazione, seppure non contemplata in modo espresso dal codice disciplinare, possa assurgere comunque ad un livello di gravità tale da integrare la giusta causa ex art. 2119 cod. civ..

7.1. La tipizzazione contenuta nel codice disciplinare ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso non esaurisce l'ambito dell'accertamento demandato al giudice di merito, poiché ove pure non sia riscontrabile la perfetta riconducibilità della fattispecie concreta in una delle astrattamente previste dalla contrattazione collettiva come suscettibili della irrogazione della massima sanzione disciplinare, non per ciò solo tale positivo riscontro può ritenersi esaustivo dell'indagine demandata al giudice di merito, atteso che la giusta causa di recesso ex art. 2119 cod. civ. è nozione legale rispetto alla quale non sono vincolanti le previsioni dei contratti collettivi, che hanno valenza meramente esemplificativa (cfr., da ultimo, Cass. n. 27004 del 2018).

8. Nel contesto dell'operazione interpretativa, la Corte di appello ha innanzitutto trascurato di considerare che lo stesso comma VI dell'art. 54, contempla - quale previsione generale "di chiusura" ai fini della valutazione della condotta per l'eventuale irrogazione della sanzione espulsiva - che *"le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione, verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 53 del medesimo CCNL e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai criteri di correlazione"*. Ne risulta che, già all'interno del sistema sanzionatorio di cui alla contrattazione collettiva di settore, le parti sociali hanno ritenuto l'elencazione delle ipotesi di cui al comma VI non esaustiva, né tassativa, ma meramente esemplificativa, stabilendo che il comportamento non espressamente contemplato debba essere valutato alla stregua dell'osservanza dei doveri che gravano sul dipendente postale (cfr. art. 52) ed essere sanzionato secondo un sistema di gradualità e proporzionalità (cfr. art. 53).

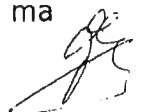
8.1. Il sistema richiamato - art. 53 (provvedimenti disciplinari), comma IV - prevede, a sua volta, che, *"nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle*



sanzioni e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 delle legge n. 300 del 1970, l'entità di ciascuno dei suddetti provvedimenti sarà determinata in relazione: all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro; al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo al precedenti disciplinari nell'ambito del biennio".

9. Poiché la graduazione delle sanzioni è contemplata dalle parti sociali anche in rapporto al grado di intenzionalità del comportamento e alla prevedibilità dell'evento, deve rilevarsi che nella sentenza impugnata risulta omessa qualsiasi valutazione circa l'intensità dell'elemento psicologico nel comportamento consapevole e volontario di violazione della normativa interna, nonché in ordine al nesso tra la condotta e il pregiudizio - anche solo potenziale, ma prevedibile - per la regolarità del servizio pubblico indotto dal comportamento volontario e consapevole, non potendo tale giudizio risolversi nel mero riscontro della ridotta percentuale del materiale distrutto in rapporto a quello che nell'interesse della committente era stato in precedenza recapitato (peraltro, nella sentenza non è stato chiarito se a tale recapito avesse provveduto la stessa resistente oppure altro personale dipendente, come invece prospettato dalla società ricorrente). Non risultano chiariti neppure gli elementi circostanziali in cui si collocava l'infrazione compiuta in relazione al complesso degli adempimenti gravanti sulla dipendente e in relazione alle mansioni da svolgere nel giorno del fatto.

10. Da ultimo, va ribadito il principio secondo cui, 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, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che 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 (Cass. n. 17514 del 2010).

11. In conclusione, la sentenza va cassata, dovendo il giudizio di merito essere rinnovato alla luce dei principi sopra affermati e sulla base non di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale.

12. Si designa quale giudice di rinvio la Corte di appello di Roma, in diversa composizione, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

13. Tenuto conto dell'accoglimento del ricorso per cassazione, non sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della società ricorrente, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto, ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002.

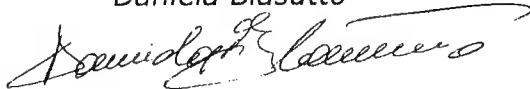
P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo, assorbe il secondo; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Roma in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 14 maggio 2019

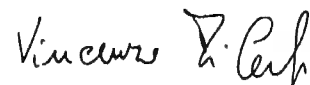
Il Consigliere est.

Daniela Blasutto



Il Presidente

Vincenzo Di Cerbo



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, - 5 LUG. 2019

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

