

Civile Ord. Sez. L Num. 28911 Anno 2021

Presidente: NEGRI DELLA TORRE PAOLO

Relatore: BOGHETICH ELENA

Data pubblicazione: 19/10/2021

ORDINANZA

sul ricorso 3539-2019 proposto da:

██████████, elettivamente domiciliato in ROMA,
VIA ██████████, presso lo studio
dell'avvocato ██████████, rappresentato e
difeso dall'avvocato ██████████;

- *ricorrente* -

contro

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

2021

661

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

up

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 435/2018 della CORTE D'APPELLO
di ANCONA, depositata il 23/11/2018 R.G.N. 127/2018;
udita la relazione della causa svolta nella camera di
consiglio del 11/02/2021 dal Consigliere Dott. ELENA
BOGHETICH.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



RILEVATO CHE

1. La Corte di appello di Ancona, in riforma della pronuncia del Tribunale della medesima sede, ex art. 1, comma 57, della legge n. 92 del 2012, ha – con sentenza n. 435 del 23.11.2018 – respinto la domanda di annullamento del licenziamento, per giusta causa intimato con lettera del 20.10.2015 dall' ~~Istituto di Vigilanza S.p.A. Vedette s.r.l. di Ancona~~ ~~Sgalla~~ addetto a mansioni di guardia giurata, per aver adottato un comportamento aggressivo nei confronti della Direttrice amministrativa del Tribunale di Sorveglianza di Ancona (presso cui il lavoratore svolgeva il proprio turno di servizio di vigilanza) che, in data 30.9.2015, aveva invitato il lavoratore a spostare la propria automobile parcheggiata, senza autorizzazione, nello spazio riservato ai mezzi utilizzati dalla Polizia Penitenziaria per il trasporto dei detenuti.

2. La Corte distrettuale, ritenuta provata la condotta dello ~~Sgalla~~ (che, con tono arrogante, irriverente e provocatorio, aveva risposto, alla Direttrice, di fare il suo lavoro perché lui sapeva fare il suo), condotta particolarmente connotata dall'elemento soggettivo di veemenza dei toni (come desunto altresì dalla frase "*tanto so dove abita*" proferita nei giorni immediatamente successivi), ha ricondotto l'infrazione disciplinare – anche alla luce dell'elencazione esemplificativa delle condotte punite con sanzione espulsiva contenuta nel codice disciplinare del C.C.N.L. Settore Vigilanza Privata – alla grave insubordinazione, considerato il particolare ruolo di tutore della sicurezza assegnato alla guardia giurata e l'identificazione del committente del servizio (l'Amministrazione giudiziaria) anche quale autorità datoriale, in considerazione delle direttive generali impartite agli ausiliari dell'appaltatore funzionali alla realizzazione del risultato finale.

3. Per la cassazione di tale sentenza lo ~~Sgalla~~ ha proposto ricorso affidato a cinque motivi, illustrati da memoria. La società resiste con controricorso.

CONSIDERATO CHE

1. Con il primo motivo il ricorrente deduce omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, oggetto di discussione fra le parti (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, trascurato di valutare che lo Sgalla, a seguito della segnalazione della Direttrice amministrativa, spostò la propria autovettura che non aveva intralciato alcun mezzo, posto che la Polizia Penitenziaria ancora doveva arrivare in Tribunale, come dichiarato da diversi testimoni.



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

2. Con il secondo motivo si denunzia violazione o falsa applicazione degli artt. 101 del C.C.N.L. Dipendenti degli Istituti e Imprese di Vigilanza privata e servizi fiduciari, 2104 e 2119 cod.civ., 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970 (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, trascurato che lo Sgalla non ha integrato la previsione negoziale e legislativa punita con licenziamento per giusta causa perché ha dato esecuzione all'invito ricevuto dalla Direttrice amministrativa, risultando dunque insussistente la fattispecie di rifiuto di ottemperare agli ordini ricevuti e, più in generale, un qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento delle disposizioni impartite nel quadro dell'organizzazione aziendale, non avendo - la frase proferita - arrecato alcun pregiudizio. La Corte territoriale ha, dunque, ignorato la scala valoriale contenuta nel C.C.N.L. applicato, che prevede comportamenti ben più gravi per la comminazione del provvedimento espulsivo, mentre prevede una sanzione conservativa nel caso di esecuzione con negligenza grave del lavoro affidato. In ogni caso, le risultanze processuali innanzi descritte potevano semmai convergere per configurare una insubordinazione lieve.

3. Con il terzo motivo si denunzia violazione o falsa applicazione degli artt. 2697, 2727, 2729 cod.civ., 115 e 116 cod.proc.civ., vizio di motivazione e nullità della sentenza (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3, 4 e 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, trascurato la rilevante circostanza che l'Ing. Latini, nella relazione di servizio del 5.10.2015 si era letteralmente inventato la pronuncia della minaccia nei confronti della Direttrice amministrativa, circostanza smentita dalle testimonianze. La Corte ha, altresì, violato il regime delle prove, ritenendo provata per presunzione la frase minacciosa ("tanto so dove abiti") nonostante la mancanza dei requisiti della univocità e della concordanza.

4. Con il quarto motivo si denunzia violazione o falsa applicazione degli artt. 101 del C.C.N.L. Dipendenti degli Istituti e Imprese di Vigilanza privata e servizi fiduciari, 1445, 2106 e 2119 cod.civ., (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, ricondotto alla nozione legale della giusta causa una condotta che non era idonea ad integrarla per la evidente mancanza di proporzionalità, nonché di gravità sia oggettiva che soggettiva, tenendo inoltre, in considerazione un comportamento adottato successivamente all'infrazione disciplinare.

5. Con il quinto motivo si denunzia violazione o falsa applicazione degli artt. 101 del C.C.N.L. Dipendenti degli Istituti e Imprese di Vigilanza privata e servizi fiduciari, 2104 e 2119 cod.civ., 14 disp.sulla legge in generale (in relazione all'art. 360, primo comma,



n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, errato nel ritenere integrata una insubordinazione avverso i superiori gerarchici, visto che la Direttrice amministrativa non rivestiva tale qualifica nei confronti dello ██████████ con ciò adottando una nozione ampia di insubordinazione vietata dall'art. 14 citato in quanto in *malam partem* ossia tendente ad ampliare la possibilità di applicare la massima sanzione espulsiva.

6. I motivi di ricorso, che possono trattarsi congiuntamente per motivi di stretta connessione, sono fondati per quanto di ragione.

6.1. In proposito vale richiamare la trama argomentativa contenuta in un recente arresto di questa Corte che ha analizzato *funditus* i rapporti tra licenziamento e previsioni disciplinari della contrattazione collettiva (Cass. n. 12365 del 2019; nello stesso senso v. Cass. n. 14247 del 2019; Cass. n. 14248 del 2019; Cass. n. 14500 del 2019; Cass. n. 14604 del 2019; conformi anche Cass. n. 19578 del 2019; Cass. n. 21628 del 2019; Cass. n. 31839 del 2019).

Avuto riguardo alle previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale, si è 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).

Tuttavia "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; principio ribadito da Cass. n. 14062 del 2019; Cass. n. 14063 del 2019; v. anche Cass. n. 13865 del 2019), considerato altresì che la L. n. 183 del 2010, art. 30, comma 3, 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 nella L. n. 183 del 2010, art. 30, v. anche Cass. n. 25201 del 2016).

Il principio generale subisce eccezione ove la previsione negoziale ricollegghi ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solamente una sanzione conservativa: in tal caso il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (L. n. 604 del 1966, art. 12). Pertanto, ove alla mancanza sia ricollegata una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di

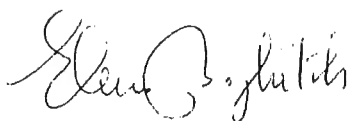


Corte di Cassazione - copie non ufficiali

licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr., in particolare, Cass. n. 15058 del 2015; Cass. n. 4546 del 2013; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 1173 del 1996; Cass. n. 19053 del 1995), a meno che non si accerti che le parti stesse "non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva", dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (cfr. ex multis Cass. n. 1173 del 1996; Cass. n. 14555 del 2000; Cass. n. 6165 del 2016; Cass. n. 11860 del 2016; Cass. n. 17337 del 2016).

6.2. In ordine, poi, ai criteri di interpretazione di un contratto collettivo, questa Corte ha già affermato che, in considerazione della sua natura privatistica, vanno applicate le disposizioni dettate dagli artt. 1362 c.c. e segg.. Coerentemente è stato da gran tempo escluso il ricorso all'applicazione analogica (Cass. n. 7519 del 1983; Cass. n. 5726 del 1985; Cass. n. 6524 del 1988), "atteso che anche nel contratto collettivo le disposizioni in esso contenute conservano pur sempre la loro originaria natura contrattuale e non consentono conseguentemente il ricorso all'analogia, che è un procedimento di integrazione ermeneutica consentito, ex art. 12 preleggi, con esclusivo riferimento agli atti aventi forza o valore di legge" (in termini, Cass., n. 30420 del 2017).

Con riferimento all'interpretazione estensiva, essa è, in linea generale, consentita ai sensi dell'art. 1365 c.c., per estendere un patto relativo ad un caso ad un altro caso non espressamente contemplato dalle parti. In proposito è stato di recente precisato (Cass. n. 9560 del 2017) che la norma da ultimo citata consente l'interpretazione estensiva di clausole contrattuali solo ove risulti l'"inadeguatezza per difetto" dell'espressione letterale adottata dalle parti rispetto alla loro volontà, inadeguatezza tradottasi in un contenuto carente rispetto all'intenzione. In tale ipotesi, l'interprete deve tener presenti le conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e verificare se sia possibile ricomprendere, nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione ermeneutica, al criterio di ragionevolezza imposto dalla medesima norma, verifica da effettuarsi con particolare severità in un contesto, come quello in esame, nel quale trova applicazione il principio generale secondo cui una norma che preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente.



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

Pertanto solo ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà illegittimo (ed anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dell'art. 18, comma 4, novellato dalla L. n. 92 del 2012).

Infine, questa Corte ha affermato ripetutamente (Cass. n. 13178 del 2017, Cass. 18823 del 2018, Cass. n. 25534 del 2018, Cass. n. 31839 del 2019), che la valutazione di non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato ed accertato rientra nell'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 2018 (come novellata dalla legge n. 92 del 2012) solamente nell'ipotesi in cui lo scollamento tra la gravità della condotta realizzata e la sanzione adottata risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, che ad essa facciano corrispondere una sanzione conservativa. Al di fuori di tale caso, secondo la consolidata esegesi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 in base alla quale il regime risarcitorio del comma 5 deve ritenersi di carattere generale, la sproporzione tra la condotta e la sanzione espulsiva rientra nelle "altre ipotesi" in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per le quali dell'art. 18, comma 5, della legge n. 300 del 2018 prevede la tutela indennitaria c.d. forte.

6.3. Tanto premesso in diritto, non è conforme ai principi richiamati l'operato della Corte territoriale che, pur esaustivamente motivando (alla luce dell'ampio quadro probatorio raccolto) in ordine alla mancata ricorrenza della fattispecie negoziale della "negligente esecuzione della prestazione" e pur correttamente rilevando il particolare ruolo ("di tutore della sicurezza assegnato alla guardia giurata", anche in considerazione del luogo ove veniva svolto il servizio), ha trascurato di comparare l'infrazione disciplinare con le tipizzazioni della giusta causa contenute nel C.C.N.L., che - seppur non vincolanti e meramente esemplificative - rappresentano comunque il parametro cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 cod.civ., anche considerato che la contestazione disciplinare (riprodotta dal ricorrente) contemplava, oltre che la condotta aggressiva tenuta nei confronti della Direttrice amministrativa, altresì lo spostamento dell'autovettura privata.

6.4. Invero, posto che costituisce grave insubordinazione, come tale passibile del provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che si rifiuti di eseguire la prestazione, la Corte territoriale, concentrandosi esclusivamente sulle frasi proferite dallo Sgalla, ha trascurato di effettuare la

Gen. B. J. L. T. L.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

valutazione di tutti i comportamenti addebitati al lavoratore, tralasciando il profilo dell'adempimento della direttiva impartita; la Corte territoriale ha, quindi, trascurato di esaminare tutte le circostanze, soggettive od oggettive, che eventualmente avrebbero potuto consentire di escludere, in concreto e pur a fronte di un fatto astrattamente grave, l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e, pertanto, avrebbero potuto determinare una sproporzione tra la condotta così come effettivamente realizzata ed il licenziamento.

7. Va, invece, rilevata l'insussistenza della dedotta violazione degli artt. 115 c.p.c. e 2697 c.c., atteso che la violazione dell'art. 2697 c.c. si configura se il giudice di merito applica la regola di giudizio fondata sull'onere della prova in modo erroneo, cioè attribuendo l'onus probandi a una parte diversa da quella che ne era onerata, secondo le regole di scomposizione della fattispecie basate sulla differenza fra fatti costitutivi ed eccezioni, mentre per dedurre la violazione del paradigma dell'art. 115 è necessario denunciare che il giudice non abbia posto a fondamento della decisione le prove dedotte dalle parti, cioè abbia giudicato in contraddizione con la prescrizione della norma, il che significa che per realizzare la violazione deve avere giudicato o contraddicendo espressamente la regola di cui alla norma, cioè dichiarando di non doverla osservare, o contraddicendola implicitamente, cioè giudicando sulla base di prove non introdotte dalle parti e disposte invece di sua iniziativa al di fuori dei casi in cui gli sia riconosciuto un potere officioso di disposizione del mezzo probatorio (fermo restando il dovere di considerare i fatti non contestati e la possibilità di ricorrere al notorio, previsti dallo stesso art. 115 c.p.c.), mentre detta violazione non si può ravvisare nella mera circostanza che il giudice abbia valutato alcune deposizioni testimoniali ritenendo provato, secondo prudente apprezzamento, la frase minacciosa proferita dallo Sgalla alcuni giorni successivi all'episodio del 30.9.2015, essendo tale attività consentita dal paradigma dell'art. 116 c.p.c., che non a caso è rubricato alla "valutazione delle prove" (Cass. n. 11892 del 2016; Cass. S.U. n. 16598/2016).

8. Quanto alla dedotta violazione dell'art. 2729 c.c., va ricordato che la norma de qua, nel prescrivere che le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate allà "prudenza del giudice" (secondo una formula analoga a quella che si rinviene nell'art. 116 cod. proc. civ. a proposito della valutazione delle prove dirette), impone al giudice di compiere l'inferenza logica dal fatto secondario (fatto noto) al fatto principale (fatto ignoto) sulla base di una regola d'esperienza che egli deve ricavare dal *sensus communis*, dalla conoscenza dell'uomo medio, dal sapere collettivo della comunità



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

n. 3539/2019 R.G.

sociale in quel dato momento storico. Grazie alla regola d'esperienza adottata, è possibile per il giudice concludere che l'esistenza del fatto secondario (indizio) deponga, con un grado di probabilità più o meno alto, per l'esistenza del fatto principale. Lo stesso art. 2729 cod. civ. si cura di precisare come debba manifestarsi la "prudenza" del giudice, stabilendo che il decidente deve ammettere solo presunzioni che siano "gravi, precise e concordanti"; laddove il requisito della "precisione" va riferito al fatto noto (indizio) che costituisce il punto di partenza dell'inferenza e postula che esso non sia vago ma ben determinato nella sua realtà storica; il requisito della "gravità" va riferito al grado di probabilità della sussistenza del fatto ignoto che, sulla base della regola d'esperienza adottata, è possibile desumere dal fatto noto; mentre il requisito della "concordanza" richiede che il fatto ignoto sia - di regola - desunto da una pluralità di indizi gravi e precisi, univocamente convergenti nella dimostrazione della sua sussistenza (cfr. Cass. n. 11906 del 2003), anche se il requisito della "concordanza" deve ritenersi menzionato dalla legge solo per il caso di un eventuale ma non necessario concorso di più elementi presuntivi (Cass. n. 17574 del 2009). La Corte territoriale ha precisamente esposto il percorso logico-giuridico in base al quale ha ritenuto di considerare quale "indice rivelatore univoco" la frase minacciosa proferita dallo Sgalla, percorso di inferenza logica che si presenta rispettoso dei requisiti richiesti dall'orientamento di questa Corte.

9. In conclusione, il ricorso va accolto per quanto di ragione; la sentenza impugnata va cassata, con rinvio alla Corte di appello di Ancona, in diversa composizione, che provvederà, altresì, in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso nei termini di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Ancona, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, all'Adunanza camerale dell'11 febbraio 2021.

Giudice
Gianfranco

PREMIA D.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale