

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 29 aprile 2026 n. 11830

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Rel. Consigliere

Dott. PICCONE Valeria - Consigliere

Dott. BUCONI Maria Lavinia - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 4183-2025 proposto da:

██████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████

- **ricorrente** -

contro

██████ Spa;

- **intimata** -

avverso la sentenza n. 47/2025 della CORTE D'APPELLO di CATANZARO, depositata il 16/01/2025 R.G.N. 714/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 18/02/2026 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Catanzaro rigettava l'appello proposto da ██████ contro la sentenza del Tribunale di Cosenza n. 1156/2024 che pure aveva rigettato definitivamente il ricorso del ██████ con il quale egli aveva impugnato il licenziamento disciplinare comminatogli il 5.8.2022.
2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale, riferito ciò che aveva considerato e deciso il Tribunale, disattendeva il primo motivo d'appello, con il quale il lavoratore imputava al Tribunale di aver erroneamente riconosciuto legittima la ratifica del licenziamento comminato da un falsus procurator.
3. La Corte giudicava privo di fondamento anche il secondo motivo di impugnazione, con il quale il ricorrente aveva riproposto l'eccezione d'intempestività del procedimento disciplinare che addebitava al datore di lavoro di aver attivato solo il 10.7.2022, benché gli allontanamenti dal servizio che gli erano stati contestati risalissero al periodo tra il 12 agosto e il 4 settembre 2019 e risultassero dall'informativa della polizia giudiziaria del 18.10.2019, "data alla quale l'Azienda stessa era, dunque, a conoscenza dei comportamenti indebiti", che, tuttavia, non gli aveva prontamente contestato.
4. Riteneva infondato anche il terzo motivo di gravame, con il quale l'appellante riproponeva la doglianza relativa al fatto che gli episodi di interruzione temporanea del servizio di recapito, che il Tribunale aveva ritenuto sufficienti a giustificare il suo licenziamento, in realtà non lo erano, perché non era stato neppure allegato che abbiano avuto una qualche incidenza sulla regolarità del servizio affidatogli e, comunque, non aveva comportato alcun allontanamento della sede della sua attività lavorativa, né il perseguimento di alcuno scopo personale e, altresì, non integravano la fattispecie disciplinare ascrittagli.
5. Avverso tale decisione ██████ ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.
6. La società intimata non ha svolto difese, nonostante la documentata notifica regolare del ricorso per cassazione (in data 25.2.2025 al difensore costituito di ██████ in grado d'appello).
7. Il Consigliere delegato ex art. 380 bis c.p.c. novellato, con atto depositato il 17.6.2025, ha proposto la definizione del ricorso per cassazione nel senso della manifesta infondatezza di entrambi i motivi di ricorso.
8. Con atto depositato telematicamente il 19.6.2025, il difensore del ricorrente ha chiesto la decisione del ricorso; successivamente ha depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione degli artt. 54 comma VI lettere c) e k) e 80 lettera c) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di PO.IT. del 23.6.2021, nonché dell'art. 54 comma IV lettera n) del medesimo Contratto Collettivo, dell'art. 2119 c.c. e degli artt. 1453 e 1455 c.c., in relazione all'art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c.". Deduce che: "La Corte territoriale ha erroneamente ritenuto - incorrendo nella violazione e falsa applicazione delle previsioni della contrattazione collettiva di categoria e delle previsioni di cui agli artt. 2119 e 1453/1455 c.c. - che la sanzione risolutiva fosse proporzionata ai fatti contestati, mentre una corretta applicazione, per un verso, delle regole ermeneutiche di interpretazione letterale e sistematica della predetta contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 1362 c.c. e, per altro verso, delle norme codicistiche in tema di non scarsa importanza dell'inadempimento, avrebbe dovuto condurre a ritenere proporzionata la sanzione conservativa di cui all'art. 54 comma IV lettera n)".

2. Con il secondo motivo denuncia: "Nullità della sentenza per mancanza, apparenza ed apoditticità della motivazione, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.". Deduce che: "La Corte di Appello catanzarese ha omesso di motivare, o ha omesso in maniera apparente, apodittica e manifestamente contraddittoria, la propria decisione, sia nella parte in cui ha affermato che la mera gravità degli addebiti accertati imponesse ex se l'applicabilità della massima sanzione espulsiva (cfr. paragrafo 8.5 della sentenza impugnata), senza indicare alcuna circostanza idonea a integrare gli estremi dell'inadempimento talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto; sia nella parte in cui ha escluso che la contrattazione collettiva riservasse a mancanze analoghe a quelle attribuite al lavoratore una sanzione meramente conservativa (cfr. paragrafo 8.6 della sentenza impugnata), senza enunciare argomentazioni idonee a rendere conoscibile l'iter logico giuridico sotteso alla sua affermazione".

3. I due motivi, sebbene facciano riferimento a mezzi diversi di ricorso, riguardano nella sostanza i medesimi temi e possono essere congiuntamente esaminati.

3.1. Entrambi i motivi sono infondati.

4. Questa Corte (Cass. n. 21214 del 2009; Cass. n. 8254 del 2004) ha ripetutamente affermato che la giusta causa, quale "fatto che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" è una nozione che la legge - allo scopo di adeguare le norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama.

Tale specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali ma anche dalla disciplina particolare, collettiva appunto, in cui si colloca la fattispecie. Dette specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro errata individuazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (tra le innumerevoli: Cass. n. 6901 del 2016; Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 6498 del 2012; Cass. n. 25144 del 2010), mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici o giuridici. È stato, in particolare, evidenziato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266 del 2005). Spettano, invece, al giudice di merito "le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa" (testualmente in motivazione Cass. n. 15661 del 2001, con la copiosa giurisprudenza ivi citata).

4.1. Nel caso in esame, la sentenza d'appello ha giudicato "particolarmente grave, tanto da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, la condotta del dipendente a cui sia stato affidato un autoveicolo aziendale per l'esecuzione delle operazioni di recapito postale, che se ne avvalga per dirigersi in luoghi non interessati da quelle operazioni e, interrompendo ripetutamente il pubblico servizio che gli è stato commissionato, approfitti per fini personali della libertà di movimento di cui gode" ed ha valutato come proporzionata la sanzione espulsiva sulla base di una dettagliata analisi della scala valoriale di cui al contratto collettivo e di una interpretazione della stessa conforme ai canoni ermeneutici e alla necessaria valutazione di gravità dell'inadempimento che deve sorreggere l'integrazione della giusta causa di recesso (v. da ultimo Cass. n. 11665 del 2022), ponendo specificamente in risalto il carattere doloso della condotta posta in essere.

4.2. Le censure mosse si esauriscono nella prospettazione di una valutazione differente dei medesimi elementi di giudizio presi in esame dalla Corte di merito e sollecitano null'altro che una revisione del procedimento decisorio e, in particolare, delle valutazioni di gravità e proporzionalità, che non trovano appiglio nelle norme di legge e di contratto collettivo invocate.

4.3. Rileva, infatti, il Collegio che il primo motivo attinge in particolare i passaggi motivazionali di cui ai parr. 8.5., 8.6. ed 8.7. dell'impugnata sentenza (cfr. pagg. 22-23 del ricorso), essenzialmente espressivi solo delle conclusioni tratte dai giudici di secondo grado.

Ebbene, il ricorrente neppure considera tutta una parte precedente di motivazione dedicata dalla Corte alla motivata reiezione del terzo motivo d'appello di cui s'è dato conto in narrativa (cfr. pagg. 6-11 dell'impugnata sentenza).

Più nello specifico, la Corte ha premesso "che nella lettera di addebito disciplinare del 1.7.2022 la società ha riversato i capi delle imputazioni penali mosse al lavoratore nella richiesta di rinvio a giudizio e, per quanto attiene alle incolpazioni che il Tribunale ha condiviso, gli ha contestato come nelle giornate del 12, 13 e 29 agosto, nonché del 4 settembre 2019, anziché effettuare le consegne della corrispondenza che trasportava con il furgoncino aziendale si era intrattenuto con una collega di lavoro, sospendendo così l'esecuzione del servizio (1) il 12 agosto dalle ore 8,58 alle 10,25, (2) il 13 agosto dalle 8,50 alle 10,44 e poi dalle 13,15 alle 14,55, (3) il 29 agosto dalle 14,10 alle 15,22, (4) il 4 settembre dalle 14,41 alle 15,17".

Dopo una serie di puntualizzazioni e valutazioni fattuali, anche in via di replica ad altrettante osservazioni dell'allora appellante (cfr. par. 7.2., 7.3., 7.4. e 7.5.), la Corte si è soffermata sulla questione - pure posta dallo stesso - del ricorrere degli "estremi della fattispecie sanzionata dall'art. 54, c. 6, lett. c) del CCNL, in assenza del "forte pregiudizio alla società o a terzi"" (v. par. 8. e 8.1. dell'impugnata sentenza).

Pertanto, le considerazioni che ora svolge in punto di "forte pregiudizio" il ricorrente (v. tra la pag. 25 e quella 26 del ricorso in esame) risultano meramente contrappositive circa una connotazione fattuale delle condotte contestate su cui la Corte si è certamente espressa.

Ma, soprattutto, il ricorrente ignora che i consistenti passaggi motivazionali nei quali la Corte ha spiegato diffusamente perché "la condotta complessiva del ricorrente si rivela obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave e irreparabile la fiducia che la società datrice di lavoro ha riposto in lui e tale da esigere una sanzione non minore di quella espulsiva" (v. in extenso par. 8.2., 8.3 e 8.4.).

5. Vanamente, perciò, il ricorrente assume che le condotte in questione sarebbero "perfettamente inquadrabili" "nella fattispecie di cui all'art. 54 comma IV, lett. n), del CCNL", senza considerare, peraltro, che tale disposizione si chiude con la significativa riserva "... e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile"; "particolare gravità" che la Corte ha sicuramente esplicitato (v. in particolare il par. 8.5.).

6. Risulta, allora, oltremodo evidente che non sussistono assolutamente le anomalie motivazionali che il ricorrente denuncia nel secondo motivo, praticamente sugli stessi punti oggetto di critica nel primo motivo in chiave di violazione di norme di diritto e di CCNL; è al contrario il ricorrente ad isolare solo talune frasi e passaggi del ragionamento decisorio della Corte territoriale (v. pagg. 28-30 del ricorso), ma - come rammostra l'analisi sopra compiuta - senza considerare la completa motivazione contenuta nell'impugnata sentenza.

7. In definitiva, in conformità alla suddetta proposta, il ricorso dev'essere rigettato.

8. Il ricorrente, stante il rigetto della sua impugnazione, è tenuto al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto. Inoltre, in difetto di costituzione in questa sede dell'intimata, ai sensi dell'art. 380 bis, ult. comma, c.p.c. novellato, siccome il giudizio di legittimità viene definito in conformità alla proposta di cui sopra, dev'essere applicato solo il quarto comma dell'art. 96 c.p.c. nei termini specificati in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento, in favore della cassa delle ammende, della somma di Euro 2.000,00, ex art. 96, comma quarto, c.p.c.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 18 febbraio 2026.

Depositato in Cancelleria il 29 aprile 2026.