

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 30795/2011

Cron. 164

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. GUIDO VIDIRI - Presidente - Ud. 04/11/2014
- Dott. PIETRO VENUTI - Consigliere - PU
- Dott. GIOVANNI AMOROSO - Consigliere -
- Dott. GIANFRANCO BANDINI - Consigliere -
- Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 30795-2011 proposto da:

NS C.F. X , elettivamente  
 domiciliato in ROMA, VIA FLAMINIA 195, presso lo  
 studio dell'avvocato SERGIO VACIRCA, che lo  
 rappresenta e difende unitamente all'avvocato SERGIO  
 BONETTO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

2014

contro

3241

SH S.P.A. c.f. X ;

- intimata -

Nonché da:

SH S.P.A. c.f. X , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PACUVIO 34, presso lo studio dell'avvocato GUIDO ROMANELLI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato FRANCO PASTORE, giusta delega in atti;

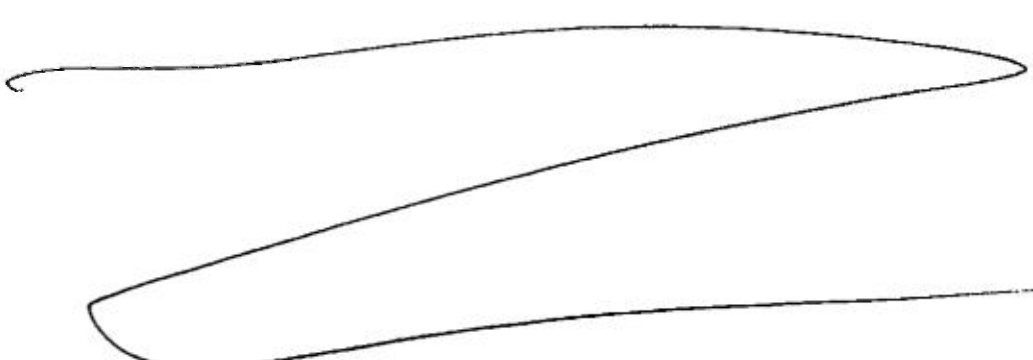
**- controricorrente e ricorrente incidentale -**

**contro**

NS C.F. X

**- intimata -**

avverso la sentenza n. 729/2011 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 27/06/2011 R.G.N. 857/2010; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/11/2014 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO; udito l'Avvocato VACIRCA SERGIO; udito l'Avvocato ROMANELLI GUIDO; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, accoglimento del ricorso incidentale.





## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello Torino, riformando parzialmente la sentenza del Tribunale di Torino, rigettava la domanda di NS , proposta nei confronti della società SH , di riconoscimento del superiore inquadramento nel 5° livello del CCNL di settore e d'impugnativa del licenziamento intimatogli per aver svolto attività sportiva compromettente il recupero delle sue energie fisiche e della sua capacità lavorativa

A base del *decisum*, per quello che interessa in questa sede, la Corte del merito riteneva, quanto al licenziamento, ampiamente dimostrato che nel periodo contestato il N , senza riferire alcunché al datore di lavoro, aveva continuato a svolgere una pratica sportiva del tutto incompatibile con le sue condizioni fisiche, creando le condizioni per il rischio di aggravamento delle condizioni stesse. Sotto il profilo valutativo, anche riferito al profilo della proporzionalità del provvedimento disciplinare, osservava la predetta Corte, che il comportamento appariva grave ed irrimediabilmente lesivo del rapporto fiduciario con l'azienda, posto che proprio in ragione delle condizioni di salute il datore di lavoro aveva assegnato al N

mansioni ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte, sopportando un inevitabile danno dal punto di vista dell'efficienza produttiva ed organizzativa.

La contrarietà, secondo la Corte territoriale, ai doveri di correttezza e buona fede in ambito lavorativo comportava una



valutazione di legittimità del licenziamento con conseguente reiezione dell'impugnativa dello stesso.

Avverso questa sentenza NS ricorre in cassazione sulla base di quattro censure.

Resiste con controricorso la società intimata che propone impugnazione incidentale assistita da un unico motivo illustrato da memoria.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorsi vanno preliminarmente riuniti riguardando l'impugnazione della stessa sentenza.

Con il primo motivo del ricorso principale il N , deducendo violazione degli artt. 1175 e 1375 cc con riferimento a quanto previsto dall'art. 3 della l. n.604 del 1966 e dall'art.2110 cc, critica la sentenza impugnata per aver ritenuto che sussiste, al di fuori dei periodi di assenza per malattia, un dovere generale del lavoratore di adeguare la propria vita privata a *standards* salutistici particolari. Né, sostiene il ricorrente, l'obbligo di buona fede può trasformarsi, per una sola delle parti del contratto, nel dovere di organizzare la propria vita in funzione della massimizzazione delle proprie capacità di rendimento lavorativo.

Con la seconda censura del ricorso principale il N , denunciando vizio di motivazione, critica la meccanica applicazione dei principi relativi all'obbligo per il lavoratore di collaborare con comportamenti virtuosi ad una pronta guarigione in caso di patologia che determini la sua astensione lavorativa e la errata ricostruzione della fattispecie concreta dove non si è dimostrato che



il lavoratore con il suo comportamento ha inciso sul rapporto di lavoro in termini di ritardata o mancata guarigione.

Con la terza critica del ricorso principale il N , allegando nullità della sentenza e del procedimento per violazione degli artt. 115 e 116 cpc con riferimento a quanto previsto dall'art. 2106 cc, prospetta che la Corte del merito erroneamente non ha dato accesso alle prove ritualmente richieste ed ha affrontato in termini del tutto generici la domanda azionata in via subordinata.

Con il quarto motivo il N , denunciando violazione dell'art. 2106 cc e conseguente violazione dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966 con riferimento a quanto prescritto dagli artt. 1175 e 1375 cc nonché vizio di motivazione, asserisce che la novità della fattispecie esigeva una maggiore prudenza nella valutazione dell'elemento soggettivo e della proporzionalità avendo riguardo alla circostanza che nessun danno concreto si era verificato e non vi era da parte del lavoratore alcuna coscienza dell'illiceità del proprio comportamento.

Le censure, che in quanto strettamente connesse dal punto di vista logico giuridico, vanno trattate unitariamente, sono infondate.

E' acquisito alla giurisprudenza di questa Corte il principio, in questa sede ribadito, secondo il quale l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cc, dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 cc, che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro (cfr. Cass 18.6.2009 n. 14176) e che, in tema di



licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 cc, ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno (V.Cass. 4.4.2005 n. 6957, Cass. 1.2.2008 n. 2474, Cass. 18.06.2009 n. 14176 e Cass. 16.02.2011 n. 3822).

La Corte del merito sostanzialmente, sia pure richiamando principi applicabili alla diversa fattispecie del lavoratore assente per malattia, sostanzialmente si è attenuta alla precitata *regula iuris* poiché, dopo aver accertato che l'attività sportiva svolta dal N non era compatibile con le sue condizioni fisiche che avevano ridotto la sua capacità lavorativa con rischio di aggravamento delle condizioni stesse, ha ritenuto che siffatto comportamento fosse contrario ai doveri di buona fede e correttezza ed ha considerato, sotto il profilo valutativo, anche ai fini della proporzionalità della sanzione, detto comportamento grave ed irrimediabilmente lesivo del rapporto fiduciario con l'azienda, posto che, proprio in ragione delle sue condizioni di salute, il datore di lavoro lo aveva assegnato a mansioni ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte, sopportando un inevitabile danno dal punto di vista dell'efficienza produttiva ed organizzativa.



Né può ipotizzarsi una non coscienza da parte del lavoratore della contrarietà ai principi di correttezza e buona fede considerato che, come sottolineato dalla Corte del merito, proprio in ragione delle sue condizioni fisiche la società lo aveva adibito a mansioni ridotte.

Per il resto si tratta di accertamento di fatto che in quanto sorretto da congrua ed adeguata motivazione è sottratto al sindacato di questa Corte.

Così ricostruite le ragioni fondanti del *dictum* non vi è spazio per le domande subordinate del lavoratore e per la rilevanza della articolata prova testimoniale che verte su circostanze di fatto non decisive e tanto dà conto delle ragioni per le quali la Corte del merito, correttamente, non le ha considerate.

Con il ricorso incidentale la società, denunciando violazione dell'art. 112 cpc, deduce che la Corte del merito, ancorché in parte motiva abbia affermato che il lavoratore era tenuto a restituire alla datrice di lavoro tutte le somme percepite in esecuzione della sentenza di primo grado ( a titolo di risarcimento del danno e spese legali), ha poi omesso la correlativa condanna nel dispositivo.

La censura è fondata.

Poiché in caso di non coincidenza tra dispositivo e motivazione della sentenza prevale il primo, nella specie, è configurabile la violazione della denunciata norma di cui all'art. 112 cpc configurandosi un omessa pronuncia su domanda della società.

In conclusione il ricorso principale va rigettato e quello incidentale accolto e conseguentemente la sentenza impugnata va cassata in parte



qua con rinvio, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello Torino, in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte riuniti i ricorsi rigetta il ricorso principale e accoglie quello incidentale. Cassa in relazione al ricorso accolto la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Torino in diversa composizione.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 4 novembre 2014

Il Presidente

Dott. Guido Vidiri

Il Consigliere est.

Dott. Giuseppe Napoletano

Il Funzionario Giudiziario  
*Renata Granata*  
**Depositato in Cancelleria**  
**- 9 GEN 2015**  
oggi, ...  
Il Funzionario Giudiziario  
**Adriana GRANATA**  
Il Funzionario Giudiziario  
*Renata Granata*