



25 MAG 2016

10842.16

ESISTE RESTRIZIONE ESISTE SUL ESISTE DOTTI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 19641/2013

Cron.

10842

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. PIETRO VENUTI

- Presidente - Ud. 03/03/2016

Dott. ENRICA D'ANTONIO

- Consigliere - PU

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE

- Consigliere -

Dott. UMBERTO BERRINO

- Consigliere -

Dott. ELENA BOGHETICH

- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 19641-2013 proposto da:

BC

C.F. X

, elettivamente

domiciliato in ROMA, VIA LUIGI BOCCHERINI 3, presso

lo studio dell'avvocato FEDERICO DE ANGELIS,

rappresentato e difeso dall'avvocato IVAR GALIOTO,

giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

2016

contro

998

PI

S.P.A. C.F. X

;

- **intimata** -

avverso la sentenza n. 975/2013 della CORTE D'APPELLO



di NAPOLI, depositata il 21/02/2013 R.G.N. 8644/2011;

adita la relazione della causa svolta nella pubblica

audienza del 03/03/2016 dal Consigliere Dott. ELENA

BOGHETICH;

udito l'Avvocato GALIOTO IVAN;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso per il

rigetto del ricorso.

CASSAZIONE.NET

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 21 febbraio 2013 la Corte d'appello di Napoli ha confermato la sentenza del Tribunale di Nola che ha rigettato il ricorso proposto da **BC** inteso ad ottenere la dichiarazione dell'illegittimità del licenziamento intimato con lettera del 17 dicembre 2009 dalle **PI** s.p.a. per aver autorizzato un proprio collega a timbrare il suo badge identificativo al fine di far risultare l'entrata in ufficio alle ore 11.35 ed essersi, invece, effettivamente presentato in ufficio alle ore 12.25. Per quanto rileva in questa sede, la Corte territoriale, a seguito di ampia ricognizione giurisprudenziale sull'accezione di giusta causa nel nostro ordinamento, ha motivato tale pronuncia ritenendo che il **B** ha leso irrimediabilmente e gravemente il vincolo fiduciario sussistente nei confronti del datore di lavoro.

Il **B** ha proposto ricorso per cassazione avverso tale sentenza affidato a tre motivi. La società è rimasta intimata.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Con il primo motivo si lamenta violazione falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. nonché errata interpretazione del principio di giusta causa del licenziamento non avendo, la Corte, adeguatamente valutato la gravità della condotta tenuta dal lavoratore che, per ☒ una situazione contingente (incidente stradale), imprevista ed imprevedibile, costituente la causa del suo ritardo in azienda, ha agito con leggerezza ma senza alcun dolo.

2. - Con il secondo motivo si lamenta erronea o falsa interpretazione e/o applicazione dell'art. 2106 c.c. e degli artt. 54, 55, 56 ccnl dipendenti **PI** del 11.7.2007 nonché errata interpretazione e/o applicazione del principio di proporzionalità avendo la Corte trascurato l'assenza di qualsivoglia recidiva nonché l'orientamento giurisprudenziale che ritiene il licenziamento quale massima sanzione disciplinare da comminarsi solo dopo attente compiuta valutazione che tenga conto di tutti gli interessi in gioco, in base alla quale si deduca l'irrimediabile compromissione del rapporto fiduciario. In particolare, il giudice di merito non ha rispettato il principio di proporzionalità, ^{considerato} ~~ossiderato~~ che l'art. 56, comma 1, del ccnl prevede espressamente la sanzione del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta per il lavoratore che non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione e il controllo delle presenze. *phij*

3. - Con il terzo motivo si deduce omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso avendo, il giudice di merito, effettuato una ricostruzione dei fatti errata, non intendendo il **B** assentarsi dolosamente dal servizio bensì confidando di terminare le

operazioni di scambio dei dati con l'automobilista incidentato entro l'inizio del turno di lavoro, non intendendo lucrare alcun vantaggio dalla timbratura anticipata effettuata dal collega.

4. - I motivi, che possono essere trattati congiuntamente per la loro intima connessione, risultano non solo inammissibili ma, anche, sostanzialmente inconsistenti.

La Corte partenopea muove dal presupposto secondo cui per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento (che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario) occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare. E ciò, aggiunge, anche nell'ipotesi in cui la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, in quanto l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c.

Tale assunto si basa su una consolidata ricostruzione giurisprudenziale della nozione di giusta causa nell'ambito del licenziamento disciplinare, in base alla quale, trattandosi dell'applicazione di un concetto indeterminato, l'accertamento deve essere svolto in base agli specifici elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie concreta, quali tipo di mansioni affidate al lavoratore, il carattere doloso o colposo dell'infrazione, le circostanze di luogo e di tempo, le probabilità di reiterazione dell'illecito, il disvalore ambientale della condotta quale modello diseducativo per gli altri dipendenti. In particolare, con riguardo all'alterazione del cartellino marcatempo, questa Corte ha già avuto modo di confermare valutazioni di gravità rese dai giudici di merito, ritenendo che la falsa timbratura del cartellino può rappresentare una condotta grave che lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro e può giustificare il licenziamento (vedi Cass. n. 24796/2010 e Cass. n. 26239/2008).

Esclusi i profili di ricostruzione del fatto proposti dalla parte ricorrente (che appartengono all'area del giudizio di fatto ed esulano dall'ambito di valutazione di questa Corte), la qualificazione giuridica dei fatti e, nella specie, il giudizio di sussunzione dei fatti contestati nell'ambito della clausola generale della giusta causa è stato, dunque, effettuato dalla Corte territoriale in sintonia con i principi elaborati da questa Corte. Né le censure illustrate dalla parte ricorrente sono idonee a segnalare un vizio di motivazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 360 co. 1° n. 5 c.p.c. (nel testo, applicabile *ratione temporis*, come novellato dall'art. 54 d.l. n. 83/2012, convertito in legge 7.8.2012 n. 134), vizio che deve compendiarsi - come chiarito dalle Sezioni Unite nella sentenza del 7 aprile 2014 n. 8053 - nella "mancanza

assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione.

Invero, con accertamento di fatto congruamente svolto e con adeguata motivazione immune da rilievi di carattere logico-giuridico, la Corte d'appello ha posto in evidenza che la massima sanzione era adeguata al fatto contestato in considerazione *"dell'intensità dell'elemento soggettivo della condotta del B il quale, all'esito dell'evento imprevedibile occorsogli, ben avrebbe potuto comunicare alla parte aziendale possibile ritardo in entrata invece di predisporre l'articolato meccanismo con il quale, coinvolgendo un collega a ciò aduso, ha provveduto ad alterare il sistema di registrazione dell'inizio della propria attività lavorativa"*. La Corte ha rilevato, invero, che il cartellino marcatempo costituisce un documento che rientra nella disponibilità esclusiva del titolare, come prescritto da circolari aziendali prodotta in atti; che il B ~~ha~~ ceduto a terzi il cartellino, integrando una grave violazione del dovere di diligenza sancito dall'art. 2104 c.c.; che è stato posto in essere un ampio premeditato disegno fraudolento, volto ad attestare falsamente la presenza in ufficio del lavoratore, da un momento anteriore anche all'inizio del proprio turno lavorativo (11.35 invece che 12,00) dal quale avrebbe lucrato un beneficio in termini di percezione di compensi ulteriori ovvero di abbreviazione del proprio turno di lavoro; che il collega era aduso a provvedere alla timbratura della badge anche per conto di altri colleghi. Non si è trattato, quindi, come sottolineato da parte ricorrente, della mera violazione delle disposizioni dettate in materia di *"formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze"* bensì, come ha correttamente ritenuto la Corte territoriale, *"un comportamento gravemente irregolare ed assolutamente anomalo, oltre che inadempiente agli obblighi inerenti il proprio ufficio, e contrario agli interessi del datore di lavoro, che si presenta idonea anche alla luce del "disvalore ambientale" che lo stesso assume con particolare riguardo al contesto lavorativo in cui si dispiegava la attività del B a ledere in misura significativa il vincolo fiduciario che, in un'azienda di rilievo quale l'odierna appellata, assume profili di speciale rilievo"*.

La Corte d'appello è pervenuta, quindi, alla decisione di conferma della legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro - dandone atto, come si è detto, con congrua motivazione - attraverso un'attenta valutazione da un lato della gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro della proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, rilevando che la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro è stata in concreto tale da giustificare la massima sanzione disciplinare, in conformità con il costante orientamento di questa Corte in materia di cui costituisce corollario il principio dell'autonomia della valutazione

di un fatto in sede disciplinare e delle prove ivi accolte, rispetto a quella effettuata in sede processuale.

5. In conclusione il ricorso è destituito di fondamento e va rigettato. Nulla sulle spese a fronte della mancata costituzione delle PI

6. Il ricorso è stato notificato il 16-22 agosto 2013, dunque in data successiva a quella (31/1/2013) di entrata in vigore della legge di stabilità del 2013 (L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17), che ha integrato il D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, aggiungendovi il comma 1 quater del seguente tenore: *"Quando l'impugnazione, anche incidentale è respinta integralmente o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l'ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione, principale o incidentale, a norma art. 1 bis. Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente e l'obbligo di pagamento sorge al momento del deposito dello stesso"*. Essendo il ricorso in questione (avente natura chiaramente impugnatoria) integralmente da respingersi, deve provvedersi in conformità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Nulla sulle spese.

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

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 3 marzo 2016.

Il consigliere est.

(dott.ssa Elena Boghetich)



Il Presidente

(dott. Pietro Venuti)

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
DEL SISTEMA R.U.D.O.

