

ESENTE

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SESTA SEZIONE CIVILE - L

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. PIETRO CURZIO

- Presidente -

Dott. LUCIA ESPOSITO

- Consigliere -

Dott. GIULIO FERNANDES

- Consigliere -

Dott. PAOLA GHINOY

- Consigliere -

Dott. FRANCESCA SPENA

- Rel. Consigliere -

Oggetto

LICENZIAMENTO
LEGGE 92/2012

U.D. 05/04/2018 - CC
ORON 16965/18

R.G.N. 8008/2017

Rep.

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 8008-2017 proposto da:

(omissis)

SEA, in persona del legale

rappresentante pro tempore, elettrivamente domiciliata in (omissis)

(omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis)

(omissis), rappresentata e difesa dall'avvocato (omissis)

(omissis);

- *ricorrente* -

contro

(omissis), elettrivamente domiciliato in (omissis)

(omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis), che lo

rappresenta e difende;

- *controricorrente* -



avverso la sentenza n. 744/2017 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 27/01/2017:

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio non partecipata del 05/04/2018 dal Consigliere Dott. FRANCESCA SPENA.

RILEVATO

che con sentenza del 19- 27 gennaio 2017 numero 744 la Corte d'appello di Napoli, giudice de reclamo, confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva accolto la domanda di (omissis) (omissis) per la dichiarazione di illegittimità ce licenziamento intimatogli dalla società (omissis) (in prosieguo: (omissis)) spa per ragioni disciplinari, ritenendo il difetto di proporzionalità tra il fatto contestato— (l'aver fatto uso della sigaretta elettronica in data 16 novembre 2015 nel locale mensa durante il turno di lavoro, con la recidiva specifica in relazione ai fatti contestati il 15.7 ed il 17.9.2015)— ed il recesso

che avverso la sentenza ha proposto ricorso la società (omissis) spa, cui l'intimato ha opposto difese con controricorso

che la proposta del relatore è stata comunicata alle parti, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, ai sensi dell'articolo 380 bis cod.proc.civ.

CONSIDERATO

che la parte ricorrente ha dedotto:

- con il primo motivo— ai sensi dell'articolo 360 numero 3 cod. proc.civ.— violazione e falsa applicazione dell'articolo 192 e dell'articolo 138 comma 7 lettera b) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Pubblici esercizi nonché violazione e falsa applicazione dell'articolo 7 L. 20 maggio 1970 nr. 300 .

Ha censurato la sentenza nella parte in cui riteneva non integrata la fattispecie di licenziamento per giusta causa prevista dall'articolo 192 capo V, lettera a) del CCNL nelle ipotesi di «recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 138» punite con sanzione conservativa e consistenti, per quanto



rilevante in causa, (anche) nella sospensione reiterata del lavoro senza giustificato motivo.

Ha osservato che erroneamente la Corte territoriale aveva affermato che non era stata contestata la sospensione dell'attività lavorativa ma l'uso della sigaretta elettronica e che anche i precedenti disciplinari si riferivano all'uso del cellulare. Ha assunto che tutti i suddetti fatti costituivano ipotesi di illegittima sospensione dell'attività lavorativa, non essendo necessario l'uso nella contestazione di formule rigide e specifiche; neppure aveva fondamento la definizione della sospensione offerta dal giudice del reclamo, secondo cui sarebbe stato necessario a tal fine il protrarsi della assenza della prestazione per un periodo di tempo apprezzabile;

-con il secondo motivo— ai sensi dell'articolo 360 numero 4 cod.proc.civ.— violazione e falsa applicazione dell'articolo 7 della legge 300/1970, dell'articolo 18 della legge 300/1970 come modificato dall'articolo 1, comma 42, quarto capoverso legge 92/2012, degli articoli 2016 e 2119 codice civile.

Ha dedotto che i precedenti disciplinari, ove non ritenuti rilevanti come recidiva specifica nella sospensione del lavoro, erano comunque valutabili sotto il profilo della recidiva generica, per il ripetersi delle condotte illecite in un arco temporale di appena quattro mesi.

Ha assunto, altresì, che la Corte di merito non aveva attribuito il giusto rilievo disciplinare alla condotta, adducendo che l'azienda aveva affisso in bacheca il divieto di fumo della sigaretta elettronica soltanto alcuni giorni prima dei fatti contestati; il divieto di fumo nei locali della mensa aziendale costituiva, invece, una elementare regola di tutela della salubrità ed igiene degli ambienti di lavoro. Neppure era vero che non fosse stata allegata una reazione della committente (omissis) SpA giacchè tra le istanze istruttorie formulate nel primo grado— e reiterate nel reclamo— vi era la prova per testi del fatto che il responsabile della mensa aveva già ricevuto verbalmente contestazioni da parte dei delegati della (omissis) sulla circostanza che il (omissis) fumasse la sigaretta elettronica all'interno dei locali della mensa.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'G' or similar character.



La previsione da parte del contratto collettivo di una sanzione conservativa per la condotta contestata -- (nella specie l'art. 138 comma 7 lett. e) prevedeva sanzioni conservative per il lavoratore che contravvenisse al divieto di fumo indicato con apposito cartello) -- non escludeva, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice del reclamo, la integrazione della giusta causa di licenziamento nei casi in cui il fatto, alla luce di altri elementi di fatto concorrenti, rivestisse una peculiare gravità;

che ritiene il Collegio si debba rigettare il ricorso;

che, infatti:

- quanto al primo motivo, correttamente il giudice del reclamo ha evidenziato la differenza tra la condotta di «sospensione» senza giustificato motivo del lavoro e le mancanze consistenti nell'uso del cellulare e nel fumo della sigaretta elettronica. La condotta di sospensione della attività lavorativa, prevista come infrazione passibile di licenziamento disciplinare-- se reiterata-- dall'articolo 192 CCNL PUBBLICI ESERCIZI, consiste in una situazione transitoria di totale assenza della prestazione lavorativa; tale situazione non era stata contestata al (omissis) né era implicita nella contestazione giacché il fumo (nella specie, della sigaretta elettronica) durante l'orario di lavoro non è in sé incompatibile con il contestuale svolgimento della prestazione, in tutto o parzialmente. Ciò del resto trova conferma nel fatto che il codice disciplinare di cui al medesimo contratto collettivo individua distintamente, come ipotesi passibile di sanzione conservativa, la contravvenzione al divieto di fumare (addove questo esista e sia segnalato con apposito cartello) o il fumare nei locali riservati alla clientela (articolo 138 comma 7 lettera e CCNL) . Per analoghe considerazioni anche i precedenti disciplinari per l'uso del telefono cellulare non erano qualificabili in termini di sospensione della attività lavorativa;

- quanto al secondo motivo, il giudizio espresso dal giudice del reclamo in punto di mancanza di proporzionalità della sanzione del licenziamento è un giudizio di fatto, che nella specie è stato espresso



sulla base di parametri conformi a quelli indicati da questo giudice di legittimità ed, in particolare, la gravità dell'inadempimento e la previsione della stessa condotta da parte del CCNL come illecito punibile con sanzione conservativa. Tale giudizio di fatto non è censurabile in questa sede, essendo preclusa la deduzione del vizio di motivazione ai sensi dell'articolo 348 ter commi 4 e 5 cod.proc.civ. , per la pronuncia conforme resa nei due gradi di merito;

che, pertanto, essendo da condividere la proposta del relatore, il ricorso può essere definito con ordinanza in Camera di Consiglio, ex art. 375 cod.proc.civ.;

che le spese di giudizio, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza;

che, trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013, sussistono le condizioni per dare atto ai sensi dell'art.1 co 17 L. 228/2012 (che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 DPR 115/2002) - della sussistenza dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata .

PQM

La Corte rigetta il ricorso.

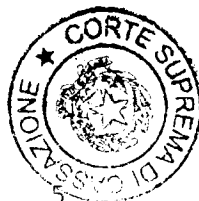
Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese, che liquida in € 200 per spese ed € 4.000 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater del DPR 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 adunanza camerale del 5 aprile 2018

IL PRESIDENTE

DEPOSITATO IN CANCELLERIA



oggi

27 GIU. 2018

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Rossana Riccardi