

**LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI)**

**LAVORO (RAPPORTO DI)**

<b>Fatto</b>	<b>Diritto</b>	<b>P.Q.M.</b>
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VENUTI Pietro - Presidente -

Dott. BRONZINI Giuseppe - Consigliere -

Dott. TRIA Lucia - Consigliere -

Dott. BERRINO Umberto - rel. Consigliere -

Dott. ESPOSITO Lucia - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 9723-2013 proposto da:

L.C. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GREPPI LEONARDO 30, presso lo studio dell'avvocato BAMBINI SUSANNA, rappresentato e difeso dall'avvocato GHIO STEFANO MASSIMILIANO, giusta delega in atti;

- ricorrente-

contro

CARNJ COOPERATIVA AGRICOLA SOCIETA' P.I. (OMISSIS);

- intimata -

Nonchè da:

CARNJ COOPERATIVA AGRICOLA SOCIETA' P.I. (OMISSIS), in persona del presidente del consiglio di amministrazione e legale rappresentante P.G., elettivamente domiciliata in ROMA, VIA MAGLIANO SABINA 24, presso lo studio dell'avvocato PETTINARI LUIGI, rappresentata e difesa dall'avvocato MEDICI ANDREA, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

L.C. C.F. (OMISSIS);

- intimato -

avverso la sentenza n. 52/2013 della CORTE D'APPELLO di ANCONA, depositata il 28/01/2013 R.G.N. 712/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/12/2015 dal Consigliere Dott. UMBERTO SERRINO;

udito l'Avvocato GHIO STEFANO MASSIMILIANO;

udito l'Avvocato MEDICI ANDREA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CERONI Francesca che ha concluso per inammissibilità in subordine rigetto ricorso principale, assorbito ricorso incidentale.

### **Svolgimento del processo**

Con sentenza pubblicata il 28.1.2013 la Corte d'appello di Ancona, pronunciando sull'impugnazione proposta da L.C., ha riformato la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale della stessa sede che aveva dichiarato inammissibile la domanda di quest'ultimo volta all'annullamento del licenziamento intimatogli il 3.2.2011 dalla Carnj Società Cooperativa Agricola e, per l'effetto, pur accertando che il ricorso giudiziale non era da considerare tardivo, ha ritenuto che l'addebito disciplinare era fondato e che la sanzione applicata era proporzionata all'entità del fatto oggetto di contestazione, per cui ha rigettato la domanda del lavoratore.

Ha spiegato la Corte territoriale che l'addebito mosso al L. di aver marcato intenzionalmente il cartellino di un collega che sapeva essere assente dal lavoro era un elemento non contestato e tale comportamento integrava una frode atta ad incidere sul sistema dei controlli necessari del personale, oltre che a compromettere il rapporto fiduciario, per cui l'elusione dei sistemi di controllo datoriale non consentiva di ritenere adeguata una sanzione conservativa.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso il L. con due motivi.

Resiste con controricorso la Carnj Società Cooperativa Agricola che propone, a sua volta, ricorso incidentale condizionato affidato ad un solo motivo, illustrato da memoria ai sensi *dell'art. 378 c.p.c.*.

### **Motivi della decisione**

Preliminarmente va disposta la riunione del ricorso principale e di quello incidentale condizionato ai sensi *dell'art. 335 c.p.c.*.

1. Col primo motivo del ricorso principale il L. denuncia, ai sensi *dell'art. 360 c.p.c., n. 5*, l'omesso esame di fatti decisivi del giudizio, quali il suo ravvedimento operoso e la durata del rapporto contraddistinto dall'assenza di precedenti disciplinari, assumendo che la disamina di tale elementi avrebbe condotto all'accertamento della insussistenza di una lesione definitiva dell'elemento fiduciario.

Quindi, il ricorrente contesta l'affermazione della Corte di merito per la quale la sola circostanza della timbratura al posto del collega assente, avente rilevanza penale e disciplinare, comportava di per sè la perdita del rapporto fiduciario, senza tenere, invece, conto del comportamento riparatorio di esso lavoratore e della sproporzione della sanzione, anche in considerazione dell'assenza di precedenti disciplinari durante l'intera durata del rapporto di lavoro.

Osserva la Corte che alla luce della nuova versione della norma di cui *all'art. 360 c.p.c., n. 5* applicabile "ratione temporis" nella fattispecie, si è statuito (Cass. Sez. 6 3, n. 12928 del 9/6/2014) che "in tema di ricorso per cassazione, dopo la modifica *dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5*), ad opera del *D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54*, convertito in *L. 7 agosto 2012, n. 134*, la ricostruzione del fatto operata dai giudici di merito è sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione manchi del tutto, ovvero sia affetta da vizi giuridici consistenti nell'essere stata essa articolata su espressioni od argomenti tra loro manifestamente ed immediatamente inconciliabili, oppure perplessi od obiettivamente incomprensibili". Orbene, tali condizioni non sono ravvisabili nel caso in esame, avendo la Corte territoriale vagliato attentamente il materiale istruttorio sottoposto al suo esame nel pervenire al convincimento della irrimediabile rottura del vincolo fiduciario, tale da non giustificare in alcun modo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Infatti, la Corte ha posto in evidenza, con motivazione adeguata ed immune da rilievi di ordine logico-giuridico, che il medesimo lavoratore aveva ricordato l'elevatissimo numero di dipendenti addetti allo stabilimento e non aveva contestato che il cartellino recava l'espressa menzione della sua incredibilità e che gli abusi venissero sanzionati a termini di legge, oltre che sul piano disciplinare. In sostanza, secondo la Corte, i dati istruttori offrivano elementi per ravvisare nel comportamento

del L. una frode, attuata attraverso la disinvolta violazione delle norme disciplinari e l'elusione dei sistemi di controllo datoriale, che incideva sul sistema dei controlli necessari e tanto più complessi per il rilevante numero dei lavoratori, il cui adempimento agli obblighi contrattuali si trattava di verificare.

Oltretutto, l'omesso esame, atto a configurare l'ipotesi del vizio di motivazione nella nuova versione applicabile nella fattispecie, deve riguardare un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, mentre quelli indicati dall'odierno ricorrente, vale a dire il suo ravvedimento operoso successivo e la mancanza di precedenti disciplinari a suo carico, non denotano il supposto carattere della decisività, mentre gli stessi si rivelano, in realtà, strumentali ad una rivisitazione del merito istruttorio che non è consentita nel giudizio di legittimità, per cui il motivo in esame è infondato.

2. Col secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, il ricorrente sostiene che la Corte d'appello ha violato e mal applicato l'art. 2119 c.c. e l'art. 2106 c.c., nonché la normativa contrattuale esplicitata nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti (artt. 72 e 73) ed i relativi contratti provinciali di cui all'allegato F lettera A). In pratica, il ricorrente assume che le previsioni collettive non contemplavano il comportamento contestatogli tra le ipotesi passibili della massima sanzione e, nel contempo, ritiene che, pur a fronte della gravità del fatto addebitatogli, la Corte d'appello avrebbe dovuto valutare la sua condotta nel complesso, ivi compreso il successivo ravvedimento operoso che aveva consentito al datore di lavoro di venire a conoscenza del fatto illecito.

Il motivo è infondato.

Invero, il richiamo alla tipizzazione collettiva degli illeciti disciplinari passibili di licenziamento non fa venir meno la "ratio decidendi" basata sulla rilevata gravità dell'episodio considerato come frode in danno del datore di lavoro e sulla valutata inidoneità di sanzioni conservative nel caso concreto.

Infatti, con congrua motivazione la Corte d'appello, dopo aver adeguatamente valutato i fatti di causa, ha spiegato che la disinvolta violazione delle norme disciplinari e l'elusione dei sistemi di controllo approntati dalla datrice di lavoro rappresentavano sul piano soggettivo degli elementi che comportavano inevitabilmente il venir meno del rapporto di fiducia in termini incompatibili con la prosecuzione, sia pure temporanea, del rapporto e non consentivano di ritenere adeguata una mera sanzione conservativa. Tra l'altro, come questa Corte ha già avuto occasione di statuire (Cass. Sez. Lav. n. 2906 del 14/2/2005), "in tema di licenziamento, la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi; tuttavia ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità. Il

relativo accertamento va operato caso per caso, valutando la gravità in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determinata dai contratti collettivi, ed il giudice può escludere che il comportamento costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato come tale dai contratti collettivi, solo in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato. (Nella specie, la Corte Cass. ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto la corrispondenza del fatto alla previsione della norma contrattuale, ma aveva anche escluso, con congrua motivazione in ordine alla congruità della sanzione disciplinare, che le circostanze concrete con cui esso si era verificato - litigio tra colleghi con passaggio a vie di fatto all'interno dei luoghi di lavoro- fossero tali da limitare, o ridurre, la gravità). (Conf. Cass. Sez. L, n. 27464 del 22/12/2006).

In definitiva, il ricorso principale va rigettato.

Quanto al ricorso incidentale, formulato per violazione e falsa applicazione dell'art. 12 preleggi, della L. n. 604 del 1966, art. 6, comma 2, della L. n. 183 del 2010, art. 32, commi 1 e 1-bis, e del D.L. n. 225 del 2010, art. 2, comma 54, convertito con L. n. 10 del 2011, col quale la difesa della Cooperativa contesta la ritenuta tempestività dell'impugnazione giudiziale del licenziamento, si osserva che lo stesso è stato proposto solo in via condizionata all'accoglimento di quello principale, per cui dal rigetto di quest'ultimo consegue l'assorbimento della sua disamina.

Le spese di lite del presente giudizio seguono la soccombenza del ricorrente principale e vanno poste a suo carico nella misura liquidata come da dispositivo, unitamente al contributo unificato di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater.

### **P.Q.M.**

La Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito quello incidentale. Condanna il ricorrente principale al pagamento delle spese del presente giudizio nella misura di Euro 3500,00 per compensi professionali e di Euro 100,00 per esborsi, oltre accessori di legge.

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

Così deciso in Roma, il 17 dicembre 2015.

Depositato in Cancelleria il 23 marzo 2016

---