

Civile Sent. Sez. L Num. 20682 Anno 2022

Presidente: RAIMONDI GUIDO

Relatore: CINQUE GUGLIELMO

Data pubblicazione: 28/06/2022

SENTENZA

sul ricorso 33194-2019 proposto da:

S.P.A., in persona del legale rappresentante
pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA,
VIA PO 25/B, (Studio Legale e Associati),
presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO
, che la rappresenta e difende
unitamente agli avvocati ANGELA DANIELA
, MARIAPAOLA ;

- **ricorrente** -

contro

2022

394

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

LUCIANO LUCA, domiciliato in ROMA PIAZZA
CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA
DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso
dall'avvocato SIMONETTA ;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 1492/2019 della CORTE
D'APPELLO di MILANO, depositata il 05/09/2019
R.G.N. 799/2019;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 02/02/2022 dal Consigliere
Dott. GUGLIELMO CINQUE;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ROBERTO MUCCI visto l'art. 23,
comma 8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137,
convertito con modificazioni nella legge 18
dicembre 2020 n. 176, ha depositato conclusioni
scritte.

 Corte di Cassazione - copia non ufficiale



Fatti di causa

1. In data 4.4.2018 la spa intimava a Luciano Luca , dipendente della società addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita presso la filiale di Milano, viale , licenziamento per giusta causa per essersi il dipendente rifiutato, con modi scortesi, di aiutare un cliente a prendere una cesta di acqua situata su uno scaffale in alto; cliente che, in seguito, si era lamentato dapprima con la Assistente alle casse e servizi e, poi, con il Responsabile di mercato.

2. Impugnato il recesso, il giudice della fase sommaria accoglieva il ricorso del lavoratore, disponendo la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria pari a otto mensilità.

3. Proposta opposizione, con pronuncia n. 1526/19 il Tribunale di Milano confermava la suddetta ordinanza.

4. La Corte di appello di Milano, con la sentenza oggi impugnata, rigettava il reclamo proposto dalla spa.

5. A fondamento della decisione i giudici di seconde cure, premessa l'inammissibilità del reclamo, rilevavano che poteva ritenersi sostanzialmente provato, contrariamente a quanto sostenuto dal primo giudice, il fatto contestato che, però, non integrava gli estremi della giusta causa di licenziamento in quanto la condotta poteva essere riferita alla previsione di cui all'art. 220 co. 2 del CCNL di settore che puniva con sanzione conservativa una negligenza del dipendente consistita da un mancato adempimento agli obblighi di assistenza alla clientela e di usare modi cortesi con il pubblico, non connotato da caratteri di gravità della violazione ex art. 225 dello stesso CCNL.

6. Avverso la sentenza di secondo grado proponeva ricorso per cassazione la spa affidato a due motivi, cui resisteva con controricorso Luciano Luca .

7. Le parti hanno depositato memorie.

8. Il PG ha concluso con requisitoria scritta chiedendo l'accoglimento del secondo motivo, dichiarato inammissibile il primo.

Ragioni della decisione

1. I motivi possono essere così sintetizzati.



2. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione delle norme di cui agli artt. 2106, 2110 e 2119 cc, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, per avere erroneamente affermato la Corte di merito che la condotta del dipendente non rivestiva carattere di gravità, astraendola dal contesto in cui era avvenuta, e per non avere considerato correttamente la sussistenza di pregressi precedenti disciplinari.

3. Con il secondo motivo si censura la violazione e falsa applicazione della disposizione di cui all'art. 18 commi IV e V della legge n. 300/1970 e della norma di cui all'art. 225 CCNL Terziario, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, per avere la Corte di merito, pur ritenendo il fatto provato e disciplinarmente rilevante, reputato che lo stesso integrava una mera negligenza per la quale la contrattazione collettiva prevedeva l'applicazione della sanzione conservativa della multa, così contravvenendo al principio che solo una previsione contrattuale collettiva che prevedesse espressamente per la fattispecie concreta una sanzione conservativa può vincolare il giudice al quale è preclusa ogni valutazione sul carattere di gravità o meno della condotta rilevante ai fini della applicabilità delle sanzioni disciplinate dalle parti sociali.

4. Il primo motivo è inammissibile.

5. Il dato, da cui partire, è quello rappresentato dalla condotta ritenuta provata, all'esito delle risultanze istruttorie, dalla Corte territoriale.

6. Essa è stata individuata nel rifiuto del lavoratore, opposto alla richiesta del cliente, ad aiutarlo a prelevare, con l'ausilio di una scala, una confezione di acqua posta in alto nello scaffale.

7. Il secondo elemento da prendere in considerazione è costituito dalla valutazione di irrilevanza dei precedenti disciplinari, in capo al _____, non relativi ad analoghi comportamenti nei confronti della clientela.

8. Sulla base di tali risultanze, la Corte distrettuale ha ritenuto che non sussistessero gli estremi della giusta causa di licenziamento, per l'assenza del requisito della gravità.

9. Orbene, deve osservarsi in via di premessa che, secondo l'orientamento privo di contrasti espresso in sede di legittimità, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale o norma elastica, che



richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di incongruenze (cfr., *ex plurimis*, Cass.13/8/2008 n.21575, Cass. 2/3/2011 n.5095, Cass.26/4/2012 n.6498, Cass. 26/3/2018 n. 7426).

10. Nel caso in esame, le doglianze di cui al suddetto motivo tendono, invece, proprio ad una diversa valutazione, in fatto, degli elementi concreti (condotta del lavoratore e precedenti disciplinari), e non del parametro normativo, di talché essi non possono essere sindacati in sede di legittimità avendo i giudici di seconde cure adeguatamente motivato su entrambi gli aspetti censurati.

11. Il secondo motivo è infondato.

12. Il problema di diritto che viene posto è quello di accertare se sia consentito al giudice -una volta esclusa la giusta causa ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento- sotto il diverso profilo della tutela applicabile, di sussumere la fattispecie concreta in una disposizione contrattuale collettiva sanzionatoria che preveda, nella descrizione della fattispecie medesima, una clausola aperta, elastica o di chiusura.

13. Questa Corte, con una recente pronuncia (cfr. Cass. n. 11665/2022) cui si intende dare seguito per le condivisibili argomentazioni ivi svolte, ha affermato il seguente principio: "in tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18 commi 4 e 5 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, come novellata dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove sia espressa attraverso clausole generali o elastiche. Tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto



contestato restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo."

14. Alla stregua di tale principio, va osservato che la Corte territoriale ha svolto correttamente tale indagine sottolineando che la mancanza del requisito della "gravità", in ordine alla condotta ravvisata nel caso concreto (mancata osservanza, nel modo più scrupoloso, dei doveri di ufficio e del segreto ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri, art. 220 del CCNL) non consentiva la adozione del licenziamento ai sensi dell'art. 225 del CCNL di settore, bensì la sanzione conservativa della multa essendo ipotizzabile solo una esecuzione negligente, da parte del lavoratore, del lavoro affidatogli, come previsto dallo stesso CCNL.

15. E' opportuno precisare che, come più volte precisato da questa Corte, "in tema di ricorso per cassazione, il vizio di violazione di legge consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge e implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; l'allegazione di una erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa è, invece, esterna all'esatta interpretazione della norma e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura è possibile, in sede di legittimità, solo sotto l'aspetto del vizio di motivazione", (Cass. n. 195 del 2016; n. 26110 del 2015; n. 8315 del 2013; n. 16698 del 2010; n. 7394 del 2010).

16. In conclusione, il ricorso deve essere rigettato.

17. Al rigetto segue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano come da dispositivo.

18. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, deve provvedersi, ricorrendone i presupposti processuali, sempre come da dispositivo.

**PQM**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in euro 5.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 2 febbraio 2022

Il Presidente