

# **Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza del 20 maggio 2019, n. 13534.**

## **FATTI DI CAUSA**

1. Il Tribunale di Sassari, all'esito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012, dichiarò l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato il 18 agosto 2015 a OMISSIS dalla datrice di lavoro OMISSIS Spa per essere venuta alle mani con altra dipendente in presenza anche di clientela.

Il Tribunale, confermando l'ordinanza resa nella fase sommaria, ritenne che la OMISSIS, "affetta da ipertensione endocranica e da restringimento del campo visivo concentrico", avesse reagito ad un precedente schiaffo inferto dalla collega, colpendo quest'ultima con una cartella di plexiglass.

2. Interposto gravame dalla società, la Corte di Appello di Cagliari - sez. dist. di Sassari, con sentenza pubblicata il 26 ottobre 2017, in riforma di detta pronuncia, ha dichiarato la legittimità dell'impugnato licenziamento.

Secondo la Corte distrettuale "la OMISSIS ha volontariamente creato la situazione di pericolo per la propria salute: infatti, pur sapendo del carattere aggressivo e violento della S. - lei stessa ha assistito alle spinte rifilate alla C. (ndr. altra collega) - non ha esitato, nella consapevolezza che lei stessa potesse subire lo stesso trattamento o provocare la stessa reazione, a intimare alla S. di non comportarsi più in una certa maniera nei propri confronti; intimazione non solo inopportuna, atteso che (aveva) già segnalato il comportamento scorretto al responsabile del negozio, ma effettuata in presenza di altre colleghe e di un cliente, così manifestando di voler amplificare il disagio e l'imbarazzo della S. non diversamente da come quest'ultima l'ha fatta sentire davanti al cliente". Dunque per la Corte di Appello "siffatto pregresso comportamento deve ritenersi idoneo a fare venire meno la necessità della reazione posta in essere dalla OMISSIS successivamente allo schiaffo della S., atteso che quest'ultima condotta ha la propria causa nel precedente comportamento verbale dell'appellata".

La pronuncia di secondo grado ha altresì considerato "l'assenza di prova in ordine all'effettivo timore percepito dalla OMISSIS per la propria salute dallo schiaffo ricevuto dalla S."

Dunque "elisa l'esimente dello stato di necessità", secondo la Corte "residua il fatto oggettivo e la sua antiggiuridicità", "fatto che il ccnl applicato espressamente sanziona con il licenziamento, sussistendo anche l'incidenza sull'organizzazione aziendale attesi i due certificati medici dai quali risulta il periodo di riposo prescritto per entrambi i dipendenti".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso OMISSIS con 2 motivi; OMISSIS Spa ha resistito con controricorso.

Entrambe le parti hanno comunicato memoria ex art. 378 c.p.c..

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo si denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., L. n. 604 del 1966, art. 3, L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, art. 2697 c.c., in relazione all'art. 229 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 18 luglio 2008".

Si eccepisce che la fattispecie di illecito disciplinare legittimante per la contrattazione collettiva il licenziamento, descritta come "diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale", sarebbe stata interpretata secondo un precedente di legittimità (Cass. n. 5280 del 2013) nel senso che essa "non può condurre al licenziamento, nell'ipotesi in cui si reagisca all'altrui aggressione". Il che sarebbe accaduto nella specie secondo la prospettazione dell'istante - laddove la OMISSIS si era "difesa dalla violenta aggressione fisica dell'antagonista dagli effetti potenzialmente devastanti per la sua salute". Si critica la sentenza impugnata per aver indagato, in difformità dal precedente richiamato, "la sussistenza della scriminante della legittima difesa e dello stato di necessità come se si vertesse in causa di risarcimento del danno da fatto illecito promossa dall'antagonista, o addirittura di causa di accertamento della responsabilità penale".

2. Il Collegio reputa il motivo non meritevole di accoglimento.

2.1. In diritto opportuno premettere taluni principi continuativamente espressi da questa Corte in tema di rapporti tra previsioni della contrattazione collettiva e fatti posti a fondamento di licenziamenti ontologicamente disciplinari.

La contrattazione collettiva non vincola in senso sfavorevole al dipendente.

Anche quando si riscontri la corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente come ipotesi che giustifica il licenziamento disciplinare, stante la fonte legale della nozione di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, deve essere effettuato in ogni caso un accertamento in concreto - da parte del giudice del merito - della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonchè del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale, tenendo conto della gravità del comportamento del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (v.,

tra molte, Cass. n. 8826 del 2017; Cass. n. 10842 del 2016; Cass. n. 21017 del 2015; Cass. n. 5280 del 2013).

Dalla natura legale della nozione deriva simmetricamente che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicchè non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018).

All'opposto la contrattazione collettiva vincola in senso favorevole al dipendente.

Infatti, ove le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore - nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa - il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (v. tra molte, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 19053 del 2005; Cass. n. 5103 del 1998; Cass. n. 1173 del 1996, la quale ultima eccettua il caso in cui si accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva).

Inoltre, come sottolineato dalla più recente giurisprudenza di questa Corte, le previsioni dei codici disciplinari contenute nei contratti collettivi costituiscono parametro integrativo della clausola generale di fonte legale configurata dalla giusta causa o, con diversità solo di grado, dal giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Invero: "con la predisposizione del codice disciplinare, sebbene di solito in modo generico e meramente esemplificativo, l'autonomia collettiva individua infatti il limite di tollerabilità e la soglia di gravità delle violazioni degli artt. 2104 e 2105 c.c., in quel determinato momento storico ed in quel contesto aziendale. In tal senso, il codice disciplinare è stato richiamato dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori in funzione di monito per il lavoratore e di garanzia di prevedibilità della reazione datoriale. Ne consegue coerentemente che, pur non essendo vincolante la tipizzazione delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell'individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso, la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c." (in termini Cass. n. 9396 e n. 28492 del 2018, per le quali dalle valutazioni del codice disciplinare "il giudice non può prescindere").

Condivisibilmente secondo Cass. n. 32500 del 2018: "l'obbligo del giudice di valutare la legittimità del licenziamento disciplinare, quanto alla proporzionalità della sanzione, anche attraverso le previsioni contenute nei contratti collettivi, trova un fondamento normativo nella L. n. 183 del 2010, che all'art. 30, comma 3, ha previsto: "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione..." (sulla natura non meramente ricognitiva delle disposizioni contenute nell'art. 30 del cd. "collegato lavoro" v. anche Cass. n. 25201 del 2016).

2.2. Tali rapporti tra tipizzazioni della disciplina collettiva e fatti posti a base del licenziamento disciplinare incidono anche sui confini del sindacato di legittimità ove si controverta di giusta causa o di giustificato motivo di recesso (su cui, in generale, v. Cass. nn. 17166 e 18715 del 2016 e, in continuità, Cass. n. 4125 del 2017 e Cass. n. 1379 del 2019).

Nel senso che le parti ben possono sottoporre all'esame di questa Corte il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del codice disciplinare (così Cass. n. 9396 e n. 28492 del 2018 cit., richiamando in proposito Cass. n. 18715/2016).

Infatti, come questa Corte insegna (per tutte: Cass. n. 7838 del 2005 e Cass. n. 18247 del 2009), il modulo generico che identifica la struttura aperta delle disposizioni di limitato contenuto ascrivibili alla tipologia delle cd. clausole generali richiede di essere specificato in via interpretativa, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo.

La specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali ma anche dalla disciplina particolare, collettiva appunto, in cui si colloca la fattispecie.

Dette specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro errata individuazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (tra le innumerevoli: Cass. n. 6901 del 2016; Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 6498 del 2012; Cass. n. 25144 del 2010); dunque non si sottrae al controllo di questa Corte il profilo della correttezza del metodo seguito nell'individuazione dei parametri integrativi, perchè, pur essendo necessario compiere opzioni di valore su regole o criteri etici o di costume o propri di discipline e/o di ambiti anche extragiuridici, "tali regole sono tuttavia recepite dalle norme giuridiche che, utilizzando concetti indeterminati, fanno appunto ad esse riferimento" (per tutte v. Cass. n. 434 del 1999), traducendosi in un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa (cfr. Cass. n. 5026 del 2004; Cass. n. 10058 del 2005; Cass. n. 8017 del 2006). E' stato tuttavia evidenziato che

l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c., compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266 del 2005).

Sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice del merito, opera l'accertamento della concreta ricorrenza, nella fattispecie dedotta in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e sue specificazioni e della loro attitudine a costituire giusta causa di licenziamento. Quindi occorre distinguere: è solo l'integrazione a livello generale e astratto della clausola generale che si colloca sul piano normativo e consente una censura per violazione di legge; mentre l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice del merito, "ossia il fattuale riconoscimento della riconducibilità del caso concreto nella fattispecie generale e astratta" (in termini ancora Cass. n. 18247/2009 e n. 7838/2005 citate). Si chiarisce che "spettano inevitabilmente al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa" (testualmente in motivazione Cass. n. 15661 del 2001, con la copiosa giurisprudenza ivi citata).

Siffatta distinzione operante per le clausole generali condiziona la verifica dell'errore di sussunzione del fatto nell'ipotesi normativa, ascrivibile, per risalente tradizione giurisprudenziale (v. in proposito Cass. SS.UU. n. 5 del 2001), al vizio di cui al n. 3 dell'art. 360 c.p.c., comma 1 (di recente si segnala Cass. n. 13747 del 2018).

La condiziona sotto un duplice profilo, già evidenziato da questa Corte.

Innanzitutto è indispensabile, così come in ogni altro caso di dedotta falsa applicazione di legge, che si parta dalla ricostruzione della fattispecie concreta così come effettuata dai giudici di merito (tra le recenti: Cass. n. 6035 del 2018); altrimenti si trasmoderebbe nella revisione dell'accertamento di fatto di competenza di detti giudici. Poichè poi gli elementi da valutare ai fini dell'integrazione della giusta causa di recesso sono, per consolidata giurisprudenza, molteplici (gravità dei fatti addebitati, portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, circostanze in cui sono state commessi, intensità dell'elemento intenzionale, etc.) occorre guardare, nel sindacato di legittimità, alla rilevanza dei singoli parametri ed al peso specifico attribuito a ciascuno di essi dal giudice del merito, onde verificarne il giudizio complessivo che ne è scaturito dalla loro combinazione e saggiarne la coerenza e la ragionevolezza della sussunzione nell'ambito della clausola generale. Trattandosi di una decisione che è il frutto di selezione e valutazione di una pluralità di elementi la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata sotto il profilo del vizio di sussunzione,

non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione dei parametri ovvero un diverso peso specifico di ciascuno di essi, ma deve piuttosto denunciare che la combinazione e il peso dei dati fattuali, così come definito dal giudice del merito, non consente comunque la riconduzione alla nozione legale di giusta causa di licenziamento (cfr. Cass. n. 18715/2016 cit.).

In secondo luogo, come insegnano le pronunce delle Sezioni unite di questa Corte formatesi in tema di sindacato di legittimità nell'individuazione di condotte costituenti illecito disciplinare di esercenti talune professioni - illecito definito mediante clausole generali o, comunque, concetti giuridici indeterminati - "il compito del controllo di legittimità può essere soltanto quello di verificare la ragionevolezza della sussunzione del fatto" (in termini, Cass. SS.UU. n. 23287 del 2010; analogamente, sempre in tema di procedimento disciplinare degli avvocati, Cass. SS.UU. n. 1414 del 2004, n. 20024 del 2004, n. 19075 del 2012; per i notai: Cass. SS.UU. n. 4720 del 2012, n. 6967 del 2017; per i magistrati v. Cass. SS.UU. n. 5/2001 cit., secondo cui il sindacato di legittimità "deve essere circoscritto alla sola ipotesi che dal giudice del merito vengano enunciate valutazioni giuridiche, le quali, oltre ad essere palesemente erranee, travalichino anche il caso concreto").

I richiamati precedenti chiariscono che il sindacato di legittimità "sull'applicazione di un concetto giuridico indeterminato deve essere rispettoso dei limiti che il legislatore gli ha posto, utilizzando una simile tecnica di formulazione normativa, che attribuisce al giudice del merito uno spazio di libera valutazione e apprezzamento"; la Corte non può, pertanto, "sostituirsi al giudice del merito nell'attività di riempimento dei concetti giuridici indeterminati... se non nei limiti di una valutazione di ragionevolezza"; "il sindacato sulla ragionevolezza è quindi non relativo alla motivazione del fatto storico, ma alla sussunzione dell'ipotesi specifica nella norma generale, quale sua concretizzazione" (così Cass. SS.UU. n. 23287 del 2010).

2.3. Tanto premesso metodologicamente in diritto, in riferimento alla contesa che ci occupa la Corte sarda da un lato ha stigmatizzato il comportamento della OMISSIS per avere provocato la reazione della collega con una "intimazione" verbale giudicata non solo "inopportuna" ma anche diretta volutamente "ad amplificare il disagio e l'imbarazzo della S.", in quanto "effettuata in presenza di altre colleghe e di un cliente"; dall'altro ha ritenuto che la reazione della OMISSIS allo schiaffo ricevuto non fosse stato determinata "dall'effettivo timore... per la propria salute".

Evidentemente si tratta di una ricostruzione della vicenda storica effettuata dai giudici del merito cui esclusivamente compete e che è invece criticata da parte ricorrente mutando il "narrato" della sentenza impugnata, che è invece intangibile in questa sede; una ricostruzione che rende la vicenda non sovrapponibile a quella su cui si è pronunciata Cass. n. 5280 del 2013 (richiamata dalla difesa della OMISSIS a sostegno del motivo) in cui, anzi, questa Corte, nel principio di diritto che esclusivamente rileva in funzione nomofilattica, ha affermato che "la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento

disciplinare di un lavoratore cui si applichi l'art. 221 CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi del 2 luglio 2004, motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi del diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale... deve essere effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonchè del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione (che non può non basarsi sulla ricostruzione della condotta fin dal momento immediatamente precedente e da quello iniziale dell'avvenuto passaggio alle vie di fatto)".

Il che nella specie è avvenuto avendo la Corte territoriale valutato la condotta della OMISSIS immediatamente precedente al passaggio alle vie di fatto come volta a provocare la collega e quindi non omologabile a quella di un lavoratore che si limiti a reagire all'altrui aggressione, avendo anche la stessa Corte espressamente escluso in fatto che la reazione allo schiaffo fosse stata determinata dal timore per la propria salute fisica.

Il contributo causale della OMISSIS al diverbio litigioso seguito dall'accendersi dello scontro fisico ha evidentemente ingenerato il convincimento nella Corte territoriale che la condotta sicuramente antigiuridica della lavoratrice - dal momento che era stata negata qualsiasi esimente - fosse riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenuto conto delle previsioni della contrattazione collettiva quali parametri integrativi della clausola generale, avuto riguardo anche alla gravità del comportamento in concreto tenuto, pure sotto il profilo soggettivo della colpa.

Si tratta di un percorso argomentativo corretto nel metodo, il cui esito, non sconfinando in un risultato irragionevole, per i principi innanzi richiamati, si sottrae al sindacato di legittimità.

Rispetto ad esso parte ricorrente innanzitutto impropriamente muove da una ricostruzione della vicenda storica, come detto, difforme da quella ritenuta dai giudici d'appello, anche nelle connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità.

Di poi non identifica quali siano i parametri integrativi del precetto normativo elastico che sarebbero stati violati dai giudici del merito, per cui la denuncia, mancando l'individuazione di una incoerenza del loro giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale, si traduce in una censura generica e meramente contrappositiva rispetto al giudizio valutativo operato in sede di merito.

In definitiva chi ricorre ribadisce che secondo il suo giudizio - che è solo quello personale della parte che vi ha interesse - il fatto addebitato non costituirebbe giusta causa di licenziamento, criticando l'apprezzamento diverso dei giudici d'appello in ordine alla proporzionalità della sanzione, il che tuttavia esula dal controllo di questa Corte (ex pluribus: Cass. n. 2289 del 2019; Cass. n. 8293 del 2012; Cass. n. 7948 del 2011; Cass.

n. 24349 del 2006; Cass. n. 3944 del 2005; Cass. n. 444 del 2003), la quale in queste valutazioni "non può sostituirsi al giudice del merito", come ammoniscono le sentenze delle Sezioni unite civili prima richiamate.

3. Con il secondo motivo si denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 229 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 18 luglio 2008, in relazione agli artt. 2697 e 2119 c.c."

In subordine, nello stesso motivo, si lamenta "omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti".

Si sostiene la falsa applicazione della disciplina contrattuale collettiva per non aver minimamente accertato se il diverbio litigioso seguito da vie di fatto avesse o meno comportato "nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale"; subordinatamente si eccepisce la totale omessa motivazione sul punto.

4. Le censure sono infondate.

La Corte, infatti, ha espressamente valutato alla pag. 8 della motivazione della sentenza, al fine di qualificare la condotta della OMISSIS come giusta causa di licenziamento, la "incidenza sull'organizzazione aziendale attesi i due certificati medici dai quali risulta il periodo di riposo prescritto per entrambi i dipendenti", incidenza evidentemente intesa come nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva.

La motivazione sul punto, sebbene sintetica, non può considerarsi omessa e sicuramente non travalica nell'omesso esame di fatto decisivo di cui dell'art. 360 c.p.c., n. 5 novellato, così come rigorosamente interpretato dalle Sezioni Unite di questa Corte (sent. nn. 8053 e 8054 del 2014).

5. Conclusivamente il ricorso deve essere respinto, con le spese liquidate secondo soccombenza.

Occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, come modificato dalla L. n. 228 del 2012, art. 1, comma 17.

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

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in Euro 4.500,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e spese generali al 15%.

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 della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.