

11 APR. 2019

AULA 'A'



10239/19

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

[Empty box]

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. [redacted]/2017

- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Presidente - Cron. 10239
- Dott. MATILDE LORITO - Rel. Consigliere - Rep.
- Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere - Ud. 27/02/2019
- Dott. GABRIELLA MARCHESE - Consigliere - CC
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso [redacted]-2017 proposto da:

[redacted], elettivamente domiciliato in ROMA,
 VIA [redacted] 20, presso lo studio dell'avvocato [redacted]
 [redacted], che lo rappresenta e difende unitamente
 all'avvocato [redacted] [redacted];

- ricorrente -

contro

[redacted] ([redacted] S.R.L.), in persona del legale
 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
 in ROMA, VIA [redacted] 104, presso lo studio
 dell'avvocato [redacted] [redacted], rappresentata e
 difesa dall'avvocato [redacted] [redacted];

- controricorrente -

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DATA

2019

796

avverso la sentenza n. [REDACTED]/2017 della CORTE D'APPELLO
di TORINO, depositata il [REDACTED]/[REDACTED]/[REDACTED], R.G.N. [REDACTED]/2017.



RILEVATO CHE

La Corte d'appello di Torino, con sentenza resa pubblica in data [REDACTED], confermava la pronuncia del giudice di prima istanza che aveva respinto il ricorso proposto da [REDACTED] nei confronti della [REDACTED] s.p.a.), volto a conseguire declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimato il 30/5/2015 con gli effetti sanciti ex art.18 l.300/70 *pro tempore* vigente.

Nel proprio iter motivazionale il giudice del gravame rimarcava innanzitutto che la contestazione disciplinare formulata dalla società nei confronti del proprio dipendente - concernente lo svolgimento da parte di quest'ultimo, di attività concorrenziale in quanto membro del CDA di una società (la [REDACTED] s.r.l.) avente oggetto sociale parzialmente sovrapponibile a quello della [REDACTED] - era da ritenersi tempestiva.

In tal senso condivideva le argomentazioni poste dal Tribunale a fondamento del *decisum* secondo cui, benchè il ricorrente risultasse consigliere di amministrazione della [REDACTED] dal 18/4/2014 come desumibile dalla visura CC.I.A., era emerso come dato incontrovertito, che la ex datrice di lavoro aveva appreso la notizia solo nell'aprile 2015. In ogni caso argomentava che anche se la società avesse acquisito cognizione della circostanza anteriormente all'aprile 2015, l'aver espletato indagini più approfondite sui fatti che potevano configurare un illecito disciplinare, non contrastava ma garantiva ulteriormente il diritto di difesa del lavoratore.

La sanzione inflitta, era altresì proporzionata alla mancanza ascritta ed effettivamente commessa dal [REDACTED], giacchè la partecipazione nella misura del 10% ad una società, la [REDACTED] che svolgeva attività economica analoga a quella propria della [REDACTED] s.r.l., e del cui consiglio di amministrazione faceva parte in costanza di rapporto di lavoro subordinato, integrava condotta idonea a configurare la violazione del dovere di fedeltà - considerata l'elevata qualifica rivestita nella struttura gerarchica aziendale - oltre che i dettami del codice etico aziendale, che vietava ai dipendenti di porre in essere comportamenti in conflitto d'interesse con l'azienda.

In ogni caso irrilevante era da ritenersi la circostanza dedotta dal reclamante secondo cui aveva rassegnato le proprie dimissioni dalla carica in data anteriore alla lettera di contestazione del 22/5/2015; giacchè comunque egli aveva svolto la propria attività in favore di società concorrente, sino ad epoca immediatamente anteriore alla risoluzione del

rapporto, così vulnerando l'obbligo di fedeltà su di lui gravante ai sensi dell'art.2105 c.c..

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione [REDACTED] sulla base di tre motivi, ai quali resiste con controricorso la società intimata.

Entrambe le parti hanno depositato memoria illustrativa ai sensi dell'art.380 bis c.p.c..

CONSIDERATO CHE

1. Con il primo ed il secondo motivo è denunciata violazione e falsa applicazione dell'art.7 l.300/1970 e dell'art.2697 c.c. Si critica la statuizione con la quale i giudici del gravame hanno escluso la tardività della contestazione, sul rilievo che la cognizione della partecipazione del ricorrente alla compagine sociale della [REDACTED] S.r.l., ben poteva essere acquisita dalla parte datoriale mediante consultazione della certificazione CCIAA. Si rimarca, poi, che la prova della acquisizione di tale conoscenza da parte datoriale grava a carico della stessa, e che, nello specifico, detta prova era mancata, avendo la Corte di merito argomentato in ordine alla mera verosimiglianza della avvenuta conoscenza da parte della [REDACTED] s.r.l., solo nel mese di aprile (2015), della circostanza di una partecipazione del ricorrente alla compagine sociale di società concorrente.

2. I motivi, che possono congiuntamente trattarsi per presupporre la soluzione di questioni giuridiche connesse, vanno disattesi.

In via di premessa va rammentato che il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare, la cui "ratio" riflette l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore-datore di lavoro di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, mirando a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile. In tal senso l'immediatezza della contestazione è stato configurato dalla giurisprudenza di questa Corte, quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro (vedi *ex plurimis*, Cass. 25.1.2016 n. 1248, Cass. 10.9.2013 n. 20719).

Peraltro, non va sottaciuto che il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito

disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, che è tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale; la relativa valutazione del giudice di merito è poi insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici" (cfr. Cass. 26.6.18, n. 16841, Cass. 12.1.16, n. 281, Cass. cit. n. 1248/2016).

3. Neno specifico l'impianto motivazionale che sorregge l'impugnata sentenza, appare congruo, logicamente coerente e puntualmente riferito a tutti gli elementi del giudizio.

Il giudice del gravame ha infatti ampiamente argomentato sul punto, condividendo la valutazione dei dati acquisiti in giudizio elaborata dal giudice della fase sommaria secondo cui, nonostante le risultanze della visura camerale abbiano effetto di pubblicità legale nei riguardi dei terzi, non può ragionevolmente pretendersi da una società che impiega oltre 500 dipendenti, il controllo capillare di tutte le società potenzialmente concorrenti, per verificare se qualcuno di essi detenga in esse partecipazioni sociali; né significativa era la circostanza che la [REDACTED] fosse cliente [REDACTED] già dall'ottobre 2014, non potendosi pretendere anche in tal caso, che una società di grandi dimensioni come la [REDACTED] fosse in grado di verificare la compagine sociale di tutti i propri clienti.

Non decisivo si palesa poi il rilievo formulato dal ricorrente quanto alla sussistenza di un profilo di verosimiglianza piuttosto che di prova, circa acquisizione da parte datoriale della conoscenza di detti comportamenti, affermato dalla corte distrettuale, giacché era stato puntualmente evidenziato in sentenza come l'aver espletato indagini più approfondite sui fatti che potevano configurare un illecito disciplinare, integrava una condotta che non contrastava ma garantiva ulteriormente il diritto di difesa del lavoratore (vedi Cass. 25.1.2016 n.1248). In tal senso doveva escludersi la violazione del principio di tutela dell'affidamento del lavoratore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile.

Le esposte argomentazioni si presentano del tutto congrue sotto il profilo logico, e corrette sul versante giuridico perché elaborate nel rispetto dei principi di diritto innanzi enunciati, e si sottraggono alle critiche formulate, in relazione alle quali si prospettano ulteriori profili di inammissibilità per violazione dei dettami di cui all'art.348 ter c.p.c. (vedi per tutte, Cass. 2016 n.26774)

4. Con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.2119 c.c..

Si lamenta che la Corte di merito, nell'elaborare il giudizio di proporzionalità della sanzione inflitta alle mancanze contestate, abbia omesso di esaminare un documento oggetto di discussione fra le parti (r.r. del febbraio 2015) attestante la circostanza delle intervenute dimissioni del ricorrente, dal c.d.a. della società [REDACTED], e del recesso da socio, così come una serie di elementi emersi in corso di causa, quali l'assenza di precedenti disciplinari, l'intercorrenza fra le parti di un rapporto di lavoro di lunga durata, la limitatezza dei profili di coincidenza delle attività delle società [REDACTED] ed [REDACTED]

5. Il motivo non è condivisibile.

Occorre rilevare, in via di premessa, come sia da escludere la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato (Cass. 1.12.2016 n.24574, C. Cost. n. 286 del 1999).

La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi è, infatti, regola valida per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative) e risulta trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art.2106 c.c., con conseguente possibilità per il giudice di annullamento della sanzione "eccessiva", proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo, in definitiva, possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente conseguenziali ad illeciti disciplinari.

Va, inoltre, considerato che secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Corte, al quale va data continuità, l'operazione valutativa, compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quella dell'art. 2119 c.c., è da effettuarsi con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al documento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (ex plurimis, vedi Cass. 1.12.2016 n.24574, Cass. 26.9.2016 n.18858).

Deve poi ribadirsi che la giusta causa di licenziamento, così come il giustificato motivo, costituiscono una nozione che la legge - allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con disposizioni (ascrivibili alla tipologia delle cosiddette clausole generali) di limitato contenuto, delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. L'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, è quindi sindacabile in cassazione, a condizione che la contestazione non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (Cass. 23/09/2016 n. 18715, Cass. n. 8367 del 2014, Cass. n. 5095 del 2011). Nell'approccio, che è stato definitivo dalla dottrina «multifattoriale», secondo il quale la condotta disciplinarmente rilevante dev'essere collocata nel contesto complessivo in cui è avvenuta, possono poi emergere una serie di circostanze, soggettive od oggettive, che consentano al giudice di escludere, in concreto e pur a fronte di un fatto astrattamente grave, l'idoneità dell'inadempimento a configurare giusta causa o giustificato motivo soggettivo, e quindi determinino una sproporzione tra la condotta così come effettivamente realizzata ed il licenziamento (Cass. 16/10/2015 n. 21017).

Nella specie, tuttavia, non viene contestata una incoerenza della statuizione rispetto agli *standard* valoriali invalsi nella coscienza sociale, ma una diversa valutazione dei fatti emersi in sede istruttoria che rimanda ad un giudizio valutativo di merito; ed in proposito non può trascurarsi il richiamo ai principi affermati da questa Corte, che vanno qui condivisi, in base ai quali la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato (*ex plurimis*, vedi Cass. 3/1/2011 n.35).

La pronuncia impugnata, sul punto, risulta sorretta da motivazione assolutamente coerente, oltre che conforme a diritto, avendo posto in

rilievo che la condotta ascritta al ricorrente - il quale aveva taciuto al datore di lavoro di aver costituito una società potenzialmente concorrente con essa - configgeva con l'obbligo di fedeltà su di lui gravante ai sensi dei precetti di cui all'art.2105 c.c. e si connotava di ulteriori profili di gravità in ragione della posizione rivestita nell'assetto organizzativo aziendale (qualifica di quadro) e della possibilità di accedere alle notizie sui prezzi praticati e sui clienti.

In tale prospettiva la statuizione emessa del giudice del gravame, congrua sotto il profilo logico e corretta sul versante giuridico, non appare sindacabile in questa sede di legittimità.

Alla stregua di quanto esposto il ricorso deve essere, pertanto, rigettato. Le spese del presente giudizio seguono il principio della soccombenza, liquidate come da dispositivo.

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, come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02, 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 art. 13.

Così deciso in Roma nella Adunanza camerale del 27 febbraio 2019.

Il Presidente

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COSETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 11 APR. 2019

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COSETTA