



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| Dott. ANTONIO MANNA | - Presidente - |
| Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO | - Consigliere - |
| Dott. CATERINA MAROTTA | - Rel. Consigliere - |
| Dott. IRENE TRICOMI | - Consigliere - |
| Dott. FRANCESCA SPENA | - Consigliere - |

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2370-2021 proposto da:

R.G.N. 2370/2021

(omissis), elettivamente domiciliato in (omissis)
 Cron.,
 presso lo studio dell'avvocato
 (omissis), rappresentato e difeso Rep.
 dall'avvocato (omissis);

- ricorrente principale -

Ud. 12/04/2022

contro

PU

2022 AGENZIA DELLE ENTRATE - RISCOSSIONE (già (omissis)
 1219 S.P.A.), in persona del legale
 rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in
 (omissis), presso lo studio
 dell'avvocato (omissis), che la rappresenta e difende;

**- controricorrente - ricorrente incidentale -
 nonchè contro**

(omissis);

- ricorrente principale -controricorrente incidentale -

avverso la sentenza n. 3935/2020 della CORTE D'APPELLO di
 NAPOLI, depositata il 27/11/2020 R.G.N. 1289/2020;
 udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
 12/04/2022 dal Consigliere Dott. CATERINA MAROTTA;

Oggetto

| |
|--|
| Licenziamento - Previsione del c.c.n.l. che per l'applicazione della sanzione conservativa faccia riferimento a clausole generali o elastiche |
|--|



udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA, che ha concluso per l'inammissibilità, in subordine rigetto del ricorso principale e del ricorso incidentale; udito l'avvocato (omissis) ; udito l'avvocato (omissis) .

FATTI DI CAUSA

1. la Corte d'appello di Napoli, con sentenza n. 3935/2020, pronunciando in sede di reclamo ex art. 1, commi 51 e ss. l. n. 92/2012, in parziale riforma della decisione impugnata, dichiarava risolto il rapporto lavorativo intercorso tra (omissis) e l'Agenzia delle Entrate Riscossione (già (omissis) S.p.A.) con condanna di quest'ultima al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori.

2. (omissis) , dipendente dell'Agenzia inquadrato in posizione apicale all'interno delle categoria dei Quadri direttivi ex art. 82 del c.c.n.l., era stato licenziato per giusta causa con lettera del 5.3.2018, contestandosi allo stesso "i fatti, espressi, accertati, così come riportati dalle motivazioni della sentenza n. 54/2018 del Tribunale di Roma" (che aveva condannato il (omissis) alla pena di anni due di reclusione con interdizione dai pubblici uffici per il medesimo periodo per il reato di cui agli artt. 110, 81 cpv. e 323 del codice penale) ed in particolare il suo diretto e personale interessamento attivo alla pratica della signora (omissis) , avvenuto nei termini e con le modalità descritte in detta sentenza, poste in essere mediante "invito diretto a (omissis) a rinunciare con urgenza al pignoramento relativo alla posizione della signora (omissis)", in mancanza della necessaria istanza di rateizzazione, finalizzato all'interruzione della procedura di pignoramento, che aveva integrato una evidente forzatura delle normali procedure e prassi aziendali, condotta posta in essere in assenza di ogni giustificazione ed in violazione dell'art. 3 del codice deontologico dei concessionari e ufficiali della riscossione, della normativa di legge in materia di pignoramento presso terzi, del codice etico dell'allora (omissis) S.p.A., dell'art. 32 del c.c.n.l. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dalla 1ª alla 3ª dei dipendenti (omissis) del 9 aprile 2008, dei doveri di diligenza e fedeltà.

3. La Corte territoriale riteneva preliminarmente che non potesse porsi questione di tardività della contestazione quando, come nella specie, il fatto costituente illecito disciplinare aveva anche rilevanza penale, avendo l'azienda, dopo una prima contestazione, rinviato le proprie determinazioni all'esito del processo penale e provveduto alla analitica contestazione disciplinare con successiva irrogazione della sanzione espulsiva solo dopo l'emissione della condanna del Tribunale di Roma del 16/1/2018 e alla luce degli accertamenti di cui alla relazione *audit* del 19 febbraio 2018.



Rilevava che i fatti oggetto di contestazione erano pacifici e si sostanziavano nell'essersi il (omissis) attivato con i propri collaboratori prima che fosse notificato un atto di pignoramento, dando disposizione di non avviare la procedura esecutiva presso terzi e cioè presso l'ATAC, datrice di lavoro della debitrice (omissis) ; cosa che, infatti, era avvenuta pur in mancanza di istanza di rateizzazione, essendosi disposta in data 17.12.2013, la chiusura presso il terzo debitore ATAC con l'annotazione della motivazione "chiusura autorizzata direttore dal Dir. M."

Riteneva che il comportamento del (omissis) , il quale era intervenuto su un documento qualificato "Atto di pignoramento di crediti presso terzi" per l'importo complessivo di euro 68.470,18, ponendolo nel nulla, pur in un contesto di consentiti contatti e incontri personali con i singoli contribuenti, non risultasse conforme al codice etico di (omissis) S.p.A. ed ai prescritti comportamenti da parte dei dipendenti nei confronti del proprio datore di lavoro, improntati ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Assumeva che, senza il suddetto intervento, il corretto *iter* avrebbe permesso nell'immediato alla contribuente di non subire il pregiudizio economico oltre la soglia di 1/5 e all'Agenzia di recuperare il credito.

Riteneva che la parziale impignorabilità del credito non potesse giustificare la rinuncia all'intera procedura.

Considerava, dunque, il fatto disciplinarmente sussistente.

Rilevava che lo stesso non fosse riconducibile ad una previsione del c.c.n.l. relativa a sanzione conservativa (risultando del tutto assente nell'art. 38 del c.c.n.l. la relativa tipizzazione degli illeciti disciplinari).

Negava che l'inadempimento fosse così grave da giustificare il recesso immediato non integrando lo stesso un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" o "una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto".

In conseguenza, essendo il fatto sussistente, escludeva l'applicabilità della tutela di cui all'art. 18, comma 4, St. lav. e, stante la sproporzione della sanzione espulsiva, riteneva applicabile il comma 5 dell'art. 18 come riformulato dalla legge n. 92/2012 e, quindi, condannava l'Agenzia al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

4. Ricorre per la cassazione della sentenza (omissis) sulla base di quattro motivi.

5. L'Agenzia delle Entrate Riscossione ha opposto difese con regolare controricorso e formulato altresì ricorso incidentale affidato a due motivi cui il (omissis) ha resistito con controricorso.



6. Il PG ha presentato requisitoria scritta concludendo affinché questa Corte dichiari inammissibili o comunque rigetti tanto il ricorso principale quanto il ricorso incidentale.

7. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente principale denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 4, della l. n. 300/70, anche in relazione all'art. 1455 cod. civ. (art. 360, n. 3, cod. proc. civ.).

Censura la sentenza impugnata perché la Corte territoriale, pur avendo ritenuto l'assenza, nella condotta del (omissis), di elementi sussumibili nella fattispecie della giusta causa, ha tuttavia escluso di poter applicare la tutela reintegratoria di cui al comma 4.

Sostiene che il fatto che la norma del c.c.n.l. non preveda espressamente una sanzione conservativa per il tipo di condotta addebitata al lavoratore, ma individui solo una scala di sanzioni di crescente gravità, non può portare ad escludere che una condotta pure esistente non sia tale da eccedere quelle che comportano esclusivamente una sanzione conservativa.

In sostanza rileva che, in mancanza di qualificazione da parte della contrattazione collettiva, l'insussistenza del fatto comprende sia la materiale insussistenza della condotta sia la non riconducibilità del fatto, in astratto, a ragione giustificatrice di una sanzione espulsiva anziché conservativa.

2. Con il secondo motivo il ricorrente principale denuncia la violazione dell'art. 7 della l. n. 300/1970 in relazione all'art. 18, comma 1, legge n. 300/1970, per avere la Corte territoriale travisato i motivi di reclamo affermando la tempestività della contestazione disciplinare, mentre in realtà detti motivi attenevano all'esatta individuazione dell'oggetto della contestazione disciplinare e all'avvenuta modifica da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Assume di aver fatto riferimento alla tempestività dell'esercizio dell'azione disciplinare solo "per antinomia" (nel senso che l'Azienda, facendo rinvio anche alle risultanze non definitive del procedimento penale n. 31673/2013 in essere presso la Procura di Roma, aveva fatto salvo in tale modo il principio di tempestività ma si era vincolata ai fatti che avevo dato luogo a tale procedimento) e cioè per evidenziare che i fatti che potevano essere contestati erano quelli che avevano formato oggetto di valutazione nel procedimento penale e non altri (come le condotte tenute dal ricorrente con riguardo alla posizione della (omissis)).

Evidenzia che, tale essendo il motivo di gravame e concernendo le censure la violazione del principio della immodificabilità della contestazione disciplinare, ne sarebbe derivata l'insussistenza del fatto contestato (per effetto dell'assoluzione in sede penale) e, quindi, l'applicazione di un ben diverso regime sanzionatorio.



3. Con il terzo motivo il ricorrente principale denuncia la violazione dell'art. 18, comma 5, l. n. 300/1970 anche in relazione all'art. 132, comma 2, n. 3, cod. proc. civ.

Lamenta che la Corte territoriale, dopo aver spiegato perché riteneva di applicare l'art. 18, comma 5, nel quantificare l'indennità risarcitoria in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto si sia limitata ad affermare in maniera apodittica: "Avuto riguardo a tutte le circostanze del caso già esposte nella valutazione in fatto, alla durata del rapporto e alle condizioni delle parti, va condannata al pagamento", non offrendo, dunque, una motivazione circa i criteri che per legge devono guidare nella determinazione di tale indennità.

4. Con il quarto motivo il ricorrente principale denuncia la violazione dell'art. 92 cod. proc. civ. e dell'art. 132, comma 2, n. 3, cod. proc. civ.

Censura il capo della sentenza nel quale è stata disposta la compensazione delle spese del doppio grado di giudizio in ragione della reciproca soccombenza.

Evidenzia che non vi era stata alcuna 'reciproca soccombenza' essendo stata accolta la domanda del (omissis) intesa a far accertare la nullità/illegittimità dell'intimato licenziamento.

5. Con il primo motivo di ricorso incidentale l'Agenzia denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 della L. n. 300/70.

Censura la sentenza impugnata là dove ha ritenuto che non vi fossero gli estremi per la giusta causa del licenziamento e condannato l'Agenzia al pagamento dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva.

Rileva che i fatti contestati erano gravi e che una corretta valutazione degli stessi in uno con l'estrema disinvoltura del (omissis) , specie in relazione alla sua posizione apicale, avrebbe portato a ritenere legittimo il licenziamento per giusta causa.

Evidenzia che si era trattato di un comportamento contrario all'etica comune.

Rileva che la lesione del vicolo fiduciario sussisteva a prescindere dal danno in concreto arrecato all'Agenzia e dal vantaggio conseguito dal (omissis) .

6. Con il secondo motivo di ricorso incidentale l'Agenzia delle Entrate denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 91 cod. proc. civ.

Rileva che la fondatezza delle censure di cui al primo motivo di ricorso incidentale e dunque la legittimità dell'intimato licenziamento avrebbero determinato la condanna del lavoratore al pagamento delle spese processuali.

7. Ragioni di ordine logico impongono l'esame prioritario del ricorso incidentale.

8. Il primo motivo di tale ricorso è infondato, mentre il secondo in realtà si limita soltanto ad invocare l'applicabilità dell'art. 336, comma 1, cod. proc. civ. nel caso – qui non verificatosi – di accoglimento del primo mezzo.



8.1. Come questa Corte ha affermato, l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 cod. civ. compiuta dal giudice di merito - 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 - "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. 13534 del 2019 e, da ultimo, Cass. n. 11665 del 2020; nello stesso senso, Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266 del 2005).

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 opera sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito.

Solamente l'integrazione a livello generale e astratto della clausola generale (ossia un problema interpretativo, vizio riconducibile all'art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ.) si colloca sul piano normativo e consente una censura per violazione di legge; invece, 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" spettando 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" (in termini Cass. n. 18247 del 2009 e Cass. n. 7838 del 2005).

8.2. Nella specie l'Agenzia ricorrente lamenta l'erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta, e dunque, in realtà, non denuncia un'erronea ricognizione della fattispecie astratta recata dalla norma di legge bensì un vizio-motivo, da valutare alla stregua del novellato art. 360, primo comma, n. 5 cod. proc. civ., che - nella versione *ratione temporis* applicabile - lo circoscrive all'omesso esame di un fatto storico decisivo (cfr. sul punto Cass., Sez. Un., n. 19881 del 2014), riducendo al "minimo costituzionale" il sindacato di legittimità sulla motivazione (Cass., Sez. Un., n. 8053 del 2014) censura, nella specie, non proposta.

Occorre qui ribadire che la giusta causa di licenziamento e il giustificato motivo soggettivo 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. n. 24601 del 2020; Cass. n. 25044 del 2015; Cass. n. 8367 del 2014, Cass. n. 5095 del 2011).

8.3. Nel caso in esame, la Corte territoriale, con accertamento in fatto non rivedibile in questa sede, ha valutato la gravità del fatto contestato al (omissis) tenendo conto non solo del suo ruolo di Responsabile della Direzione Regionale Lazio preposto ad assicurare l'efficienza, l'efficacia e la continuità operativa del servizio della riscossione per il perimetro di competenza nonché a presidiare i processi operativi di riscossione nel rispetto delle norme vigenti (v. pag. 13 della sentenza), ma anche della condotta antecedente e successiva dal medesimo tenuta, caratterizzata dall'assenza di rilievi e dallo svolgimento del compito al medesimo affidato in maniera trasparente ed adeguata ai canoni del codice etico ed alle norme di legge (v. pag. 11 della sentenza) che smentivano la tesi di una irrimediabile lesione del vincolo fiduciario, non avendo il dipendente mai dato adito a rilievi.

Ha altresì rimarcato che il predetto non aveva mai tentato di occultare la propria condotta, risultando indicato espressamente il suo nome quale referente nella *mail* inviata il 17.12.2013 dai collaboratori della direzione regionale del Lazio all'Atac, terzo debitore, avente ad oggetto la rinuncia al pignoramento nei confronti della (omissis), "come autorizzato dal dott. (omissis) " (*mail* di cui il quest'ultimo era destinatario per conoscenza), che il pregiudizio economico ipotizzabile per la datrice risultava 'molto modesto' e che lo stesso (omissis) si era assunto la responsabilità dell'eventuale mancato pagamento da parte della contribuente dopo la rinuncia di (omissis) al pignoramento.

È ben vero che una condotta per assurgere a grave inadempimento non deve necessariamente essere foriera di un danno consistente per il datore di lavoro, ben potendo la potenzialità lesiva della condotta valere di per sé a connotare la gravità della negligenza. Tuttavia, l'accertamento in fatto da parte del giudice di merito (e così del danno non rilevante e dell'assunzione di responsabilità dell'eventuale mancato pagamento da parte della contribuente) attiene alla verifica della condotta nella sua materialità,



rispetto alla quale solo dopo viene effettuata la valutazione di gravità, e non è suscettibile di essere censurata in cassazione se non sotto il profilo di un vizio di motivazione, nella specie neppure specificatamente allegato.

Se l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quelle della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito e del rispetto dei criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali, e dalla disciplina particolare, anche collettiva, in cui la concreta fattispecie si colloca, tuttavia l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo, così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione (cfr. Cass. 28 maggio 2019, n. 14504) e nei limiti di una valutazione di ragionevolezza del giudizio di sussunzione del fatto concreto, siccome accertato, nella norma generale, ed in virtù di una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale ma non può risolversi nella contrapposizione di una ricostruzione e valutazione dei fatti diversa rispetto a quella posta a base della decisione impugnata (cfr. Cass. 20 maggio 2019, n. 13534).

9. È fondato il primo motivo del ricorso principale, il che determina l'assorbimento degli altri.

10. La questione posta dal motivo è quella dell'applicabilità del quarto comma dell'art. 18 della l. n. 300/1970 in luogo del quinto comma in una ipotesi in cui, esclusa la giusta causa del licenziamento, manchi una qualificazione da parte della contrattazione collettiva.

Nello specifico, infatti, l'art. 38 del c.c.n.l. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti da (omissis) S.p.A., (omissis) S.p.A. e Società partecipate del 9 aprile 2008 (Provvedimenti disciplinari) prevede che: «1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono: a) il rimprovero verbale; b) il rimprovero scritto; c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni; d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo); e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). 2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario».

Nel testo della disposizione pattizia vi è, dunque, una mera elencazione dei provvedimenti disciplinari applicabili, senza alcuna previa individuazione delle condotte, ma



con un rinvio a clausole generali quali la gravità o recidività della mancanza o il grado della colpa.

10.1. La questione è stata, di recente, esaminata da questa Corte nelle sentenze n. 11665/2022 e n. 13065/2022 alle quali il Collegio intende dare continuità.

È stato rilevato che l'art. 18 comma 4 citato nell'assimilare, quanto alle conseguenze, il caso in cui la condotta rientri tra quelle punibili con una sanzione conservativa all'insussistenza del fatto contestato si pone in continuità, per il peculiare aspetto della tutela da accordare, con l'indirizzo consolidato secondo cui in via generale il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal c.c.n.l. in relazione ad una determinata infrazione (cfr. Cass. 14 dicembre 2018, n. 32500 ed ivi le richiamate Cass. n. 6165 del 2016 e n. 19053 del 2005). Ed infatti condotte che pur astrattamente ed eventualmente sarebbero suscettibili di integrare una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo di recesso ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative (cfr. Cass. 9223 del 2015, n. 13353 del 2011, n. 1173 del 1996, n. 19053 del 1995). D'altronde le norme sul concetto di giusta causa o giustificato motivo soggettivo e sulla proporzionalità della sanzione sono pur sempre derogabili in *melius* ed il potere 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 legge n. 183 del 2010, che all'art. 30 comma 3 ha previsto che: "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 di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni".

10.2. In questo procedimento bifasico, poiché al giudice è demandato di interpretare la norma collettiva non solo per stabilire se si possa ritenere sussistente o meno una giusta causa o un giustificato motivo di recesso, ma anche per individuare la tutela in concreto applicabile, laddove la fattispecie punita con una sanzione conservativa sia delineata dalla norma collettiva attraverso una clausola generale - graduando la condotta con riguardo ad una sua particolare gravità ed utilizzando nella descrizione della fattispecie espressioni che necessitano di essere riempite di contenuto - rientra nel compito del giudice riempire di contenuto la clausola utilizzando standard conformi ai valori dell'ordinamento ed esistenti nella realtà sociale in modo tale da poterne definire i contorni di maggiore o minore gravità.



10.3. In sostanza all'interprete è demandata l'interpretazione della fonte negoziale per verificare la sussumibilità del fatto contestato nella previsione collettiva anche attraverso una valutazione di maggiore o minore gravità della condotta. Tale operazione non si esaurisce in una generica valutazione di proporzionalità della stessa rispetto alla sanzione irrogata, dal che deriverebbe l'applicazione dell'art. 18 comma 5 dello Statuto, ma realizza una vera e propria sussunzione dei fatti contestati al dipendente nell'una o nell'altra fattispecie contemplata dalla disciplina collettiva. Ed infatti la tutela reintegratoria attenuata dettata dall'art. 18 comma 4 dello statuto dei lavoratori riformulato è applicabile in presenza di una valutazione di non proporzionalità attraverso il parametro della riconducibilità della condotta accertata ad una ipotesi punita con sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva (cfr. Cass. n. 32500 del 2018 cit.). L'interpretazione della norma collettiva formulata attraverso una clausola generale o elastica non può prescindere evidentemente da un giudizio che afferisce alla ricostruzione della portata precettiva di una norma. L'attività di sussunzione della condotta contestata al lavoratore nella previsione contrattuale espressa attraverso clausole generali o elastiche non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, ma si arresta alla interpretazione ed applicazione della norma contrattuale, rimanendo nei limiti di attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo. Non si tratta di una autonoma valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto, ma di una interpretazione del contratto collettivo e della sua applicazione alla fattispecie concreta. In definitiva, ed in via esemplificativa, ciò che si deve accertare è se una determinata condotta sia o meno riconducibile alla nozione di negligenza lieve indicata nella norma collettiva come sanzionabile con una misura conservativa e non decidere se per la condotta di negligenza lieve sia proporzionata la sanzione conservativa o quella espulsiva.

10.4. È frequente che le condotte disciplinarmente rilevanti previste dai contratti collettivi non siano definite in maniera rigida e secondo una rigorosa applicazione del principio di tassatività, ma abbiano in prevalenza carattere indeterminato, in relazione alla indeterminatezza degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà del dipendente, alla cui violazione è connesso l'esercizio del potere disciplinare. La tecnica dell'individuazione di fattispecie generali poi specificate in via esemplificativa attraverso l'individuazione di casi esplicativi, o ancora la catalogazione di una serie di condotte tipizzate accompagnata da una previsione più generale e di chiusura, non preclude al giudice di svolgere quell'attività di interpretazione integrativa del precetto normativo sempre al fine di individuare quale sia la tutela in concreto applicabile. L'utilizzazione nei contratti collettivi di norme elastiche o di previsioni di chiusura è connessa all'impossibilità pratica di tipizzare tutte le condotte di



rilievo disciplinare oltre che all'indeterminatezza degli obblighi che fanno capo al lavoratore.

10.5. Per le sanzioni conservative la giurisprudenza è costante nell'affermare che le disposizioni contrattuali che colleghino ad un determinato comportamento una misura conservativa hanno carattere vincolante, in quanto condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore ai sensi dell'art. 12 della legge n. 604 del 1966 come limite al potere di recesso datoriale, che non potrà licenziare il lavoratore che abbia posto in essere una condotta che le parti sociali hanno voluto punibile solo con una misura conservativa (cfr. Cass. 7 maggio 2020, n. 8621 e nello stesso senso anche 10 luglio 2020, n. 14811 e già Cass. 7 maggio 2015, n. 9223 e 17 giugno 2011, n. 13353). Tuttavia, come si è ricordato, la tipizzazione delle condotte punite con misure conservative da parte delle parti sociali non è un dato assoluto ed omogeneo. Vi sono contratti che contengono solo clausole generali. Più spesso, di seguito, sono tipizzate condotte differenti.

Quella della classificazione e catalogazione delle condotte è evenienza legata a fattori non prevedibili tanto che il dato oggettivo e razionalizzante che emerge è quello della previsione di clausole di chiusura generali che ovviano all'impossibilità o comunque estrema difficoltà di procedere ad una catalogazione dettagliata ed esaustiva. In tale prospettiva la tipizzazione operata dalla disciplina collettiva non può essere di per sé decisiva e utilizzabile come elemento dirimente per tracciare i contorni ed i limiti delle diverse tutele da applicare qualora si accerti l'illegittimità del recesso. Nel caso in cui nel contratto collettivo siano presenti formule generali, norme elastiche, norme di chiusura, la mancata tipizzazione di alcune condotte non è di per sé significativa della volontà delle parti sociali di escluderle dal novero di quelle meritevoli di una sanzione conservativa anziché espulsiva.

10.6. Ove si valorizzasse esclusivamente la tipizzazione delle fattispecie a scapito dell'utilizzo delle clausole generali o elastiche - evidentemente laddove la norma collettiva si articoli attraverso una previsione generale di apertura o di chiusura esemplificandone il contenuto in fattispecie specificatamente individuate - si finirebbe per andare in contrasto con la stessa volontà delle parti sociali che, nell'aprire o chiudere la norma collettiva con una disposizione di contenuto generale, hanno comunque inteso demandare all'interprete la sussunzione della condotta accertata nella nozione generale indicata dalla disposizione collettiva. Si escluderebbe quella parificazione, demandata al prudente apprezzamento del giudice che vi provvede utilizzando giudizi di valore condivisi, 'standards' conformi ai valori dell'ordinamento e che trovino conferma nella realtà sociale.

10.7. D'altro canto dalla lettura dell'art. 18, comma 4, che dispone che: *«Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, ... perché il fatto rientra tra le condotte*



punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili», non si evince che la valutazione di proporzionalità della sanzione conservativa rispetto al fatto oggetto di addebito disciplinare debba essere necessariamente espressa a mezzo di una rigida tipizzazione delle condotte sanzionabili in via conservativa. L'utilizzo di espressioni quali "fatto" che rientra tra le "condotte" punibili con una sanzione conservativa ed il rinvio alle "previsioni" dei contratti collettivi e dei codici disciplinari autorizza a ritenere che l'operazione interpretativa che qui si sollecita è del tutto compatibile con il tenore testuale della norma. Non si evince infatti alcun ragionevole richiamo ad una tipizzazione specifica e rigida delle singole fattispecie sicché laddove la disposizione collettiva contenga, accanto a fattispecie tipiche, clausole generali o elastiche di apertura o di chiusura è il giudice che dovrà riempirle di contenuto.

10.8. La proposta interpretazione dell'art. 18, commi 4 e 5, non si pone in contrasto con l'esigenza di porre il datore di lavoro nella condizione di avere una chiara e preventiva rappresentazione dell'illegittimità del provvedimento espulsivo che si accinge ad irrogare, così prefigurandosi la sanzione applicabile, ma costituisce piuttosto un equilibrato bilanciamento dei contrapposti interessi delle parti.

10.9. Va ricordato che recentemente la Corte Costituzionale - nel ribadire che la reintegrazione non rappresenta «l'unico possibile paradigma attuativo» dei principi costituzionali di cui agli artt. 4 e 35 Cost., e che anzi, in un assetto integrato di tutele, ben può il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, delimitare l'ambito applicativo della reintegrazione e prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario (Corte Cost. n. 59 del 2021, punto 8; n. 194 del 2018, punto 9.2.; n. 303 del 2011) - ha tuttavia precisato che "nell'apprestare le garanzie necessarie a tutelare la persona del lavoratore, il legislatore ... è vincolato al rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza" (Corte Cost. n. 59 del 2021 cit., punto 8.) sottolineando (cfr. punto 10.1 della sentenza citata) in particolare, seppur con riguardo al comma 7 dell'art. 18, le "notevoli implicazioni" connesse alla "alternativa fra una più incisiva tutela reintegratoria o una meramente indennitaria" e l'irragionevolezza derivante dalla scelta di riconnettere a "fattori contingenti" impropri o privi di attinenza con il disvalore del licenziamento il discrimine tra le due forme di tutela applicabile.

10.10. In tale prospettiva - tenuto conto tra l'altro del fatto che tendenzialmente la tipizzazione di alcune condotte non è concepita dalle parti sociali in vista e in funzione della distinzione che l'art. 18 pone, ai commi 4 e 5, tra le due forme di tutela e che la tipizzazione non è realizzata secondo un criterio idoneo a dare ragione del fatto per cui solo alcuni illeciti disciplinari, e non altri, meritino la tutela reintegratoria - da un canto non vi sarebbe alcun nesso eziologico e valoriale tra la tipizzata previsione di una specifica condotta e la funzione di discrimine che le viene attribuita. Dall'altro eventuali



approssimazioni e lacune della disciplina contrattuale collettiva ricadrebbero, irragionevolmente, esclusivamente sui lavoratori.

10.11. Come ancora una volta rammentato dalla Corte Costituzionale (cfr. Corte Cost. n. 150 del 2020) "in un prudente bilanciamento tra gli interessi costituzionalmente rilevanti, l'esigenza di uniformità di trattamento e di prevedibilità dei costi di un atto, che l'ordinamento qualifica pur sempre come illecito, non può sacrificare in maniera sproporzionata l'apprezzamento delle particolarità del caso concreto, peraltro accompagnato da vincoli e garanzie dirette ad assicurarne la trasparenza e il fondamento razionale".

10.12. Ne consegue che, nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco e della specialità dell'apparato di tutele previsto dal diritto del lavoro, il discrimine tra la tutela reintegratoria e indennitaria collocato nella tipizzazione degli illeciti ad opera dei contratti collettivi o dei codici disciplinari non può escludere la possibilità di interpretazione ed applicazione giudiziale delle clausole generali o elastiche finendo per comprimere lo spazio di una interpretazione estensiva al di là della volontà dello stesso legislatore del 2012 che ha indicato, quale presupposto per l'applicazione del comma 4 dell'art. 18, la circostanza che il fatto rientri "*tra le condotte punibili con una sanzione conservativa*", ma non ha privato il giudice di tutti gli strumenti che la legge gli accorda per procedere alla sussunzione del fatto in concreto accertato nella fattispecie astratta prevista dalla norma collettiva che ben può presentare elementi costitutivi che necessitano di essere inverati attraverso la concretizzazione del valore enucleato dalla norma elastica. Si tratta del compito proprio del giudice che non gli è sottratto da una esigenza di certezza e di previa conoscenza da parte del datore di lavoro delle conseguenze di un uso non corretto del potere disciplinare.

10.13. Così come il giudice chiamato a sussumere il fatto concreto nella fattispecie astratta delineata dalla norma collettiva o dal codice disciplinare la riempie di contenuto attribuendo un significato socialmente condiviso all'espressione elastica che caratterizza la norma (si pensi alla nozione di lieve piuttosto che grave negligenza) allo stesso modo e sulla base degli stessi condivisi parametri tale operazione può essere effettuata dal datore di lavoro all'atto di irrogare la sanzione.

10.14. Se la finalità dell'art. 18 comma 4 dello Statuto dei lavoratori è quella di valorizzare l'autonomia collettiva e imporre la tutela reintegratoria nel caso di licenziamento per comportamenti che il c.c.n.l. punisce con una sanzione conservativa, allora questa funzione è svolta in misura del tutto analoga sia dai fatti specificatamente tipizzati, sia da quelli espressi in clausole generali o norme elastiche.

Diversamente opinando - e ciò è dirimente - verrebbe a crearsi un'ingiustificata disparità di trattamento ed un'irragionevole e insanabile aporia fra il comma 4 e il comma



5 dello stesso articolo di legge, nel senso che la meno pregnante tutela di cui al comma 5 si applicherebbe per condotte di rilevanza disciplinare pressoché nulla o minima sol perché non tipizzate dalla contrattazione collettiva (e magari non lo erano state proprio per la loro sostanziale minima rilevanza), mentre sarebbe riservata la più pregnante tutela reintegratoria (quella di cui al comma 4) all'autore d'un illecito di ben maggiore gravità, ma specificamente tipizzato dal testo negoziale come passibile di sanzione conservativa.

11. In conclusione, si deve ribadire il principio di diritto affermato nella citata Cass. n. 11665/2022 e cioè che "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 tale previsione 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".

12. Nello specifico, la Corte di appello nel ritenere che il fatto, non tanto grave da impedire la prosecuzione del rapporto, non potesse, in assenza di una tipizzazione da parte del c.c.n.l. degli illeciti disciplinari per i quali può essere comminata una sanzione conservativa, rientrare nell'ambito della tutela di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970, si è sottratta al doveroso compito di verificare se le condotte contestate al lavoratore potessero o meno configurare, in relazione alle clausole di cui al medesimo c.c.n.l. (gravità o recidività della mancanza o grado della colpa) un comportamento punibile con una sanzione conservativa (dal rimprovero scritto fino alla sospensione) e, se del caso, di applicare la tutela prevista dal citato comma 4.

13. Dalle considerazioni che precedono consegue che va accolto il primo motivo del ricorso principale, con assorbimento degli altri motivi, mentre va integralmente rigettato il ricorso incidentale.

La sentenza impugnata va cassata in relazione al motivo accolto con rinvio alla Corte d'appello di Napoli che, in diversa composizione, procederà ad un nuovo esame attenendosi al principio di diritto sopra evidenziato e provvederà anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità.

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



P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo del ricorso principale, dichiara assorbiti gli altri e rigetta il ricorso incidentale. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Napoli, in diversa composizione.

Ai sensi dell'art. 13, comma *1-quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, 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.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 12 aprile 2022.

Il Cons. Est.

Dott. Caterina Marotta

Il Presidente

Dott. Antonio Manna

