



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

**Licenziamento
disciplinare**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA ESPOSITO

- Presidente -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Consigliere -

Dott. ROBERTO RIVERSO

- Consigliere -

Dott. CARLA PONTERIO

- Rel. Consigliera -

Dott. GUGLIELMO CINQUE

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5961-2021 proposto da:

TF , elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE PARIOLI 72, presso lo studio dell'avvocato FEDERICO JORIO, rappresentato e difeso dall'avvocato STEFANO CAVALCANTI;

- ricorrente -

contro

EO S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CHIANA 48, presso lo studio dell'avvocato ANTONIO PILEGGI, rappresentata e difesa dall'avvocato ALESSANDRO CORTESE;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1170/2020 della CORTE D'APPELLO di CATANZARO, depositata il 22/12/2020 R.G.N. 500/2020;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 10/04/2024 dalla Consigliera CARLA PONTERIO.

Rilevato che

1. La Corte d'appello di Catanzaro ha accolto il reclamo incidentale proposto da EO spa e, in riforma della

R.G.N. 5961/2021

Cron.

Rep.

Ud. 10/04/2024

CC

2024

1695

sentenza di primo grado, ha respinto l'impugnativa del licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato a FT il 25 settembre 2018.

2. La Corte territoriale, per quanto ancora rileva, ha premesso che il licenziamento era stato intimato a fronte del rifiuto del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa per ben quattro giorni (31 agosto 2018, 1, 3 e 4 settembre 2018); che il lavoratore, in sede di libero interrogatorio, aveva confermato le dichiarazioni a sua firma apposte sugli ordini di servizio, relativi ai giorni 31 agosto, 1, 3 e 4 settembre 2018, in forza dei quali veniva assegnato ad eseguire la raccolta dei rifiuti con l'ausilio dell'automezzo aziendale; che su tali fogli il T aveva scritto di essere un operatore ecologico, di non essere tenuto a svolgere mansioni di autista e che pertanto sarebbe rimasto a disposizione in cantiere; che solo in sede di libero interrogatorio il lavoratore aveva aggiunto di aver avuto, in quei giorni, anche un problema fisico ed aveva prodotto un certificato medico, rilasciato il 7 agosto 2019, in cui il medico attestava di avere avuto in cura il paziente dal 2 agosto 2018 fino a metà settembre 2018, per una patologia (ivi descritta) per la quale aveva consigliato riposo assoluto.

3. I giudici di appello hanno ritenuto che tale sintomatologia dolorosa non fosse rilevante, poiché in contrasto con la dichiarazione scritta dal dipendente sui fogli di servizio, in base alla quale il rifiuto della prestazione era ancorato esclusivamente alla contestazione di dover lavorare con l'automezzo aziendale; che, secondo le declaratorie contrattuali, la conduzione dei veicoli per cui è richiesto il possesso della patente B rientrava nel profilo professionale del ricorrente, sicché l'azienda poteva adibire quest'ultimo, come operatore singolo, all'attività di raccolta con la conduzione del mezzo; che la condotta posta in essere, in



assenza di alcuna esimente, integrava il grave inadempimento degli obblighi contrattuali di cui all'articolo 2104, comma 2 c.c. e all'articolo 70, comma 4, lett. e) del c.c.n.l., norma quest'ultima espressamente richiamata nella lettera di licenziamento; che l'articolo 73, lett. e) del c.c.n.l. contempla il licenziamento con preavviso, senza alcun riferimento alla recidiva, invece prevista per il licenziamento per giusta causa dall'art. 73, comma 2, del contratto collettivo applicato; che la sanzione espulsiva era proporzionata al fatto contestato poiché il rifiuto di adempiere la prestazione lavorativa, secondo le direttive organizzative aziendali, è stato manifestato reiteratamente ed ingiustificatamente per più giorni, con l'evidente intento di non accettare la conduzione degli automezzi aziendali, sebbene necessaria per l'espletamento del servizio pubblico appaltato alla società.

4. Avverso tale sentenza FT ha proposto ricorso per cassazione affidato a due motivi, illustrati da memoria. EO spa ha resistito con controricorso. L'avv. Francesco Bevilacqua, codifensore della società, ha depositato atto di rinuncia al mandato.

5. Il Collegio si è riservato di depositare l'ordinanza nei successivi sessanta giorni, ai sensi dell'art. 380 bis.1 c.p.c., come modificato dal d.lgs. n. 149 del 2022.

Considerato che

6. Con il primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 73, comma 2, del c.c.n.l., per avere la Corte d'appello disatteso il principio del *favor laboratoris*. Il ricorrente allega di essere stato licenziato per giustificato motivo soggettivo con preavviso, ai sensi dell'art. 3, legge 604 del 1966, e dell'articolo 73 lettera e) del c.c.n.l. Fise Assoambiente; che l'art. 73, relativo ai provvedimenti



disciplinari, regola al primo comma il licenziamento con preavviso e al secondo comma prevede che tale licenziamento "si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno quattro sospensioni per 35 giorni complessivamente anche se non conseguenti all'inosservanza dei doveri di cui all'art. 70"; che in base alle citate disposizioni del contratto collettivo è precluso al datore di lavoro di applicare la sanzione espulsiva ove non ricorrano i presupposti fattuali stabiliti dal citato art. 73, comma 2; che il giudice non può estendere il catalogo delle ipotesi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti.

7. Con il secondo motivo è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., nullità della sentenza per violazione o falsa applicazione di norme di diritto e vizio di ultrapetizione. Si sostiene che il datore di lavoro, nella lettera di licenziamento, ha espressamente richiamato l'art. 73 c.c.n.l. e non il generale principio di cui all'articolo 2119 c.c.; che il principio di immodificabilità dei motivi di contestazione riportati nell'atto di recesso preclude al datore di lavoro di integrare questi motivi nel corso del giudizio; che giudice d'appello è incorso nel vizio di ultrapetizione nel momento in cui ha fatto applicazione dell'art. 2119 c.c., disattendendo l'art. 73 c.c.n.l.

8. I motivi di ricorso, che possono essere trattati congiuntamente per connessione logica, non sono fondati.

9. Come costantemente affermato da questa Corte, dalla natura legale della nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento deriva che l'elencazione



delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018), al quale spetta, non essendo vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, la valutazione di gravità del fatto e della sua proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie (tra le recenti v. Cass. n. 33811 del 2021). La scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce solo uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (Cass. n. 17321 del 2020; n. 16784 del 2020) e in tal senso depone l'art. 30 della legge 183 del 2010 in base al quale il giudice, "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento [...] tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi [...]".

10. Nella specie, la Corte d'appello si è attenuta ai canoni giurisprudenziali attraverso cui sono state definite le nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo soggettivo (v. Cass. n. 18715 del 2016; n. 6901 del 2016; n. 21214 del 2009; n. 7838 del 2005) e di proporzionalità della misura espulsiva (v. Cass. 18715 del 2016; n. 21965 del 2007; n. 25743 del 2007) ed ha motivatamente valutato la gravità dell'infrazione, in particolare sottolineando come il rifiuto del lavoratore di adempiere la prestazione lavorativa secondo le direttive aziendali, e specificamente di procedere alla conduzione dei veicoli quale attività rientrante nel suo profilo professionale, opposto "reiteratamente ed



ingiustificatamente per più giorni” e in modo tale da impedire il regolare espletamento del servizio pubblico appaltato alla società, costituisse condotta idonea a ledere definitivamente il vincolo fiduciario ed a giustificare il recesso.

11. Alla luce di tali considerazioni il ricorso deve essere respinto.

12. La regolazione delle spese del giudizio di legittimità segue il criterio di soccombenza, con liquidazione come in dispositivo.

13. Il rigetto del ricorso costituisce presupposto processuale per il raddoppio del contributo unificato, ai sensi dell’art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115 del 2002 (cfr. Cass. S.U. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità che liquida in euro 4.500,00 per compensi professionali, euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del 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 nell’adunanza camerale del 10 aprile 2024

La Presidente
Lucia Esposito

