

Ud. 17/11/10  
R.G.N. 24353/2007

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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:  
Dott. FOGLIA Raffaele - Presidente -  
Dott. CURCURUTO Filippo - Consigliere -  
Dott. TOFFOLI Saverio - Consigliere -  
Dott. BANDINI Gianfranco - Consigliere -  
Dott. ZAPPIA Pietro - rel. Consigliere -  
ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 24353-2007 proposto da:

EMPIRE BUSINESS S.R.L. IN LIQUIDAZIONE (gia' EMPIRE BUSINESS S.P.A.), in persona del legale rappresentante pro tempore, selettivamente domiciliata in ROMA, VIA MICHELE MERCATI 51, presso lo studio dell'avvocato BRIGUGLIO ANTONIO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato NODARI PAOLO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

V.A.;

- intimato -

avverso la sentenza n. 701/2006 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 22/09/2006 R.G.N. 1731/04;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/11/2010 dal Consigliere Dott. PIETRO ZAPPIA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA MARCELLO che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

FATTO

Con ricorso al Tribunale, giudice del lavoro, di Milano, in data 28.9.2003, V.A., premesso di essere dipendente dell'Empire Business s.r.l., lamentava la illegittimita' del licenziamento disciplinare intimatogli in data 5.6.2002 a seguito di lettera di contestazione del 21.5.2002, e chiedeva pertanto che ne fosse dichiarata la illegittimita'.

Con sentenza in data 11.4.2004 il Tribunale adito accoglieva la domanda. In particolare il giudice di primo grado rilevava la carenza di prova in ordine ai fatti contestati (ingresso del dipendente in azienda in giorno non lavorativo in assenza di apposita autorizzazione), nonche' la insussistenza di un comportamento contrario ai doveri di fedelta' da parte del lavoratore che si era rifiutato di informare i vertici aziendali in ordine a fatti gravi e pregiudizievoli per l'azienda di cui era venuto a conoscenza, e comunque la non rilevante gravita' della condotta posta in essere.

Avverso tale sentenza proponeva appello la società datoriale lamentandone la erroneità sotto diversi profili e chiedendo il rigetto delle domande proposte da controparte con il ricorso introduttivo.

La Corte di Appello di Milano, con sentenza in data 27.6/22.9.2006, rigettava il gravame. Avverso questa sentenza propone ricorso per cassazione la Empire Business s.r.l. in liquidazione, con due motivi di impugnazione.

Il lavoratore intimato non ha svolto attività difensiva.

#### DIRITTO

Col primo motivo di ricorso la società lamenta omessa o insufficiente motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5.

In particolare rileva che la Corte territoriale non aveva in alcun modo motivato sulla base di quali elementi probatori avesse ritenuto che il V. fosse solito recarsi in azienda in giorno non lavorativo, e sulla base di quali elementi avesse ritenuto che le operazioni di cui il predetto aveva ritenuto di non informare l'azienda, fossero autorizzate dagli stessi vertici aziendali.

Col secondo motivo di ricorso lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 147 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, stipulato il 3.11.1994 e rinnovato, per la parte economica, il 29.11.1996 ed il 20.9.1999, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3.

In particolare rileva che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che l'appellante non avesse dimostrato la necessità di un'apposita autorizzazione per l'accesso in azienda, atteso che, in presenza di un espresso divieto contenuto nel contratto collettivo di ritornare nei locali dell'azienda al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, era onere del lavoratore fornire la prova dell'esistenza di tale autorizzazione. Ed erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che il rifiuto frapposto dal lavoratore a fornire alla società le chieste informazioni sulle operazioni di cui sopra non costituisse comportamento contrario ai doveri propri del rapporto di lavoro, configurando per contro grave inadempimento degli obblighi di fedeltà e collaborazione. Parimenti erroneo si appalesava l'assunto della Corte territoriale circa la scarsa rilevanza disciplinare della condotta del V. consistita nell'aver letto il rapporto delle entrate in azienda. E rileva pertanto che la motivazione adottata dalla sentenza impugnata era errata ed ingiusta posto che gli addebiti contestati, sia valutati singolarmente che nell'ambito del complessivo significato degli stessi, davano luogo ad una grave violazione dei doveri di fedeltà, lealtà, correttezza e buona fede insiti nel rapporto di lavoro subordinato.

I suddetti motivi di ricorso, che il Collegio ritiene di dover trattare unitariamente essendo tra loro strettamente connessi, non sono fondati.

Questa Corte ha invero più volte ribadito che per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; 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.

Orbene, in tema di licenziamento del lavoratore per giusta causa, questa Corte ha avuto modo a piu' riprese di evidenziare che incombe sul datore di lavoro l'onere della prova della realizzazione da parte del lavoratore di un comportamento che integri una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto ed, in particolare, di quello fiduciario, con riferimento non al fatto astrattamente considerato bensì agli aspetti concreti di esso, afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nell'organizzazione dell'impresa, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed all'intensità dell'elemento volitivo.

Ritiene il Collegio che la Corte di merito abbia correttamente applicato i suoi enunciati principi palesando il suo convincimento circa l'entità ontologica dei fatti contestati e la loro non idoneità, nel profilo della gravità delle infrazioni commesse, ad integrare una giusta causa di licenziamento, con un ragionamento sintetico ma privo di contraddizioni, condotto secondo i canoni delle corrette induzioni e deduzioni, senza salti logici e scevro da errori giuridici.

Ed invero, per quel che riguarda la carenza di prova in ordine alla autorizzazione per l'accesso in azienda, osserva il Collegio che la Corte di merito ha rilevato come, a sostegno della dedotta non necessità di tale autorizzazione, l'addetto alla reception avesse senz'altro consentito tale accesso, argomentando da tale circostanza la non necessità in concreto di apposita autorizzazione (o comunque, rileva il Collegio, l'esistenza di una prassi alla stregua della quale tale autorizzazione - se pur prevista nel contratto collettivo - non veniva richiesta, ossia non era ritenuta necessaria).

In ordine alla surrettizia lettura da parte del V. del registro delle entrate in azienda, rileva il Collegio che la Corte territoriale ha rilevato la "scarsa rilevanza disciplinare" di tale condotta, dalla quale - osserva il Collegio - non può evincersi, alla stregua degli standards valutativi nella realtà sociale, una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro.

Per quel che riguarda la dedotta violazione dei doveri di fedeltà, lealtà, correttezza e buona fede insiti nel rapporto di lavoro subordinato, per essersi il dipendente rifiutato di comunicare ai vertici aziendali i fatti pregiudizievoli per l'azienda e di cui era venuto a conoscenza, osserva il Collegio che la Corte territoriale ha evidenziato, aderendo anche in tal caso alla ricostruzione della vicenda operata dal giudice di primo grado, che la società datoriale era già a conoscenza di tali fatti e dei sospetti confidenzialmente manifestati dal V. ad altro dipendente ( B.D.), e non rivelati alla società predetta; ed ha in particolare argomentato tale conclusione dalla circostanza che i capitoli di prova articolati alla società evidenziavano siffatta conoscenza (laddove, all'articolato n. 18, la società datoriale aveva dedotto prova testimoniale sul fatto che nel corso di una telefonata effettuata il 18.5.2002 dal V. al B., il primo aveva riferito "di avere buone ragioni per ritenere che, la mattina dello stesso giorno, fossero entrate in azienda persone che stavano installando a rimuovendo microspie"); da tale circostanza la Corte di merito ha rilevato che, essendo i fatti in realtà a conoscenza della società, doveva escludersi la possibilità di ravvisare nella condotta del V. un comportamento contrario ai suddetti doveri di fedeltà e lealtà.

Alla stregua delle considerazioni svolte la Corte di merito ha ritenuto la illegittimità del provvedimento solutorio adottato dalla società, evidenziando che tale provvedimento si appalesava comunque sproporzionato rispetto alla entità ed alla portata dei comportamenti contestati. E siffatto giudizio di non proporzionalità, sinteticamente evidenziato dai giudici di appello, costituisce in realtà la consequenziale conclusione rispetto alle considerazioni in precedenza svolte dalla Corte di merito circa la assenza di rilevanza disciplinare nelle condotte contestate ovvero la "scarsa" rilevanza disciplinare di tali condotte.

Alla stregua di quanto sopra il ricorso non puo' trovare accoglimento.  
Nessuna statuizione va adottata in materia di spese in relazione al presente giudizio di legittimita', non avendo l'intimato svolto alcuna attivita' difensiva.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Nulla per le spese.

Cosi' deciso in Roma, il 17 novembre 2010.  
Depositato in Cancelleria il 3 gennaio 2011