

Civile Sent. Sez. L Num. 3076 Anno 2020
Presidente: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI
Relatore: CINQUE GUGLIELMO
Data pubblicazione: 10/02/2020

SENTENZA

sul ricorso 23512-2018 proposto da:

[REDACTED] S.P.A., in persona del
legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA
[REDACTED] presso lo studio dell'Avvocato
[REDACTED], che la rappresenta
e difende in virtù di delega in atti.

2019

3692

- **ricorrente** -

contro

[REDACTED], domiciliato in ROMA

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA
CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato
e difeso dall'Avvocato ~~XXXXXXXXXXXX~~
giusta delega in atti.

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 3881/2018 della
CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il
05/06/2018 R.G.N. 323/2017;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 20/11/2019 dal
Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE;

udito il P.M. in persona del Sostituto
Procuratore Generale Dott. PAOLA
MASTROBERARDINO che ha concluso per
accoglimento del primo motivo del ricorso,
rigetto degli altri;

udito l'Avvocato ~~XXXXXXXXXXXX~~



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

**RILEVATO CHE**

1. Con la sentenza n. 12256/2014 il Tribunale di Napoli dichiarava illegittimo il licenziamento intimato il 6.12.2013 da [redacted] spa a [redacted] per avere questi riportato sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art 444 cpp, per fatti non compiuti in connessione del rapporto di lavoro e, dichiarato risolto alla data del licenziamento il rapporto medesimo, condannava la società a pagare al lavoratore, ex art. 18 co. 6 legge n. 300 del 1970 (nel testo novellato dall'art. 1 della legge n. 92 del 2012), una indennità pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto goduta.

2. Con la pronuncia pubblicata il 27.5.2015 la Corte di appello di Napoli escludeva ogni tutela reintegratoria e, ritenuto di dovere applicare la tutela indennitaria cd. forte di cui al comma 5 del citato art. 18, aumentava a dodici mensilità l'indennizzo in favore di [redacted].

3. La decisione di secondo grado veniva cassata dalla Suprema Corte, con la sentenza n. 24259 del 2016, la quale enunciava i seguenti principi di diritto: a) *«Solo una condotta posta in essere mentre il rapporto di lavoro è in corso può integrare stricto iure una responsabilità disciplinare del dipendente, diversamente non configurandosi neppure un obbligo alcuno di diligenza e/o di fedeltà ex art. 2104 e 2105 cc e, quindi, una ipotetica violazione sanzionabile ai sensi dell'art. 2106 cc»; b) «Condotte costituenti reato possono -anche a prescindere da apposita previsione contrattuale in tal senso- integrare giusta causa di licenziamento sebbene realizzate prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, purché siano state giudicate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto e si rivelino -attraverso una verifica giurisdizionale da effettuarsi sia in astratto sia in concreto- incompatibili con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza».*

4. In base a tali principi, al giudice di rinvio sono stati indicati tali accertamenti: 1) se i fatti oggetto della sentenza di applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 cpp emessa il 15.11.2010 a carico del lavoratore fossero stati commessi (in tutto o in parte) anteriormente all'1.7.2009; 2) quando il completo contenuto di tale sentenza (e non la mera generica



notizia) fosse concretamente venuto a conoscenza della società; 3) se i fatti reato *de quibus* fossero -non solo in astratto, ma anche in concreto- idonei a ledere il vincolo fiduciario tra le parti.

5. La Corte di appello di Napoli, in diversa composizione, con la pronuncia n. 3881/2018, quale giudice di rinvio, accoglieva il reclamo proposto da [REDACTED] e, per l'effetto, dichiarava l'illegittimità del licenziamento; annullava il recesso e condannava la società a reintegrare il lavoratore nel pregresso posto nonché a risarcire il danno quantificato in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre alla regolarizzazione previdenziale ed assistenziale.

6. In sintesi i giudici di seconde cure, dopo avere rilevato la intempestività della contestazione, ritenevano il licenziamento illegittimo perché i fatti extralavorativi rilevanti in sede penale non erano in concreto tali da potere desumere il venire meno dell'elemento fiduciario e la tutela applicabile era quella prevista dall'art. 18 co. 4 legge n. 300 del 1970, come novellato dalla legge n. 92 del 2012, per insussistenza del fatto da intendersi in senso giuridico e non meramente materiale.

7. [REDACTED] spa ricorreva per la cassazione di tale pronuncia sulla base di tre motivi, illustrati con memoria.

8. Resisteva con controricorso [REDACTED].

CONSIDERATO CHE

1. I motivi possono essere così sintetizzati.

2. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 cc nonché dell'art. 1 della legge n. 604 del 1966, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, per avere errato la Corte di merito nel ritenere che la condotta oggetto della sentenza penale di condanna non fosse idonea ad integrare una ipotesi di giusta causa di recesso: si sostiene che la gravità dei reati di cui alla imputazione (associazione per delinquere, crimine organizzato transnazionale, evasione fiscale) ed il ruolo attivo svolto dall'[REDACTED] nell'organizzazione, oltre a rivestire il carattere di gravità (riconosciuto dalla stessa Corte territoriale) erano certamente idonei a ledere il rapporto fiduciario necessariamente sotteso al rapporto di lavoro, sebbene estranei ad esso, e ciò anche in considerazione della natura e



qualità del rapporto stesso, della particolare attività svolta dalla società e del grado di affidamento cui il lavoratore era addetto.

3. Con il secondo motivo si censura la violazione e falsa applicazione dell'art. 18, commi 4 e 5 legge n. 300 del 1970, come riscritti dalla legge n. 92 del 2012, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, per avere ritenuto la Corte di appello, in modo non corretto, applicabile al caso di specie la tutela reintegratoria di cui all'art. 18 co. 4 della legge n. 300 del 1970; si deduce che la Corte territoriale erroneamente, ai fini della indagine sulla sussistenza del fatto contestato, aveva fatto riferimento ad un concetto di fatto in senso giuridico, quando invece avrebbe dovuto considerare il "fatto materiale" sebbene caratterizzato da elementi di illiceità e antigiridicità, con la conseguenza che -nel caso in esame- essendo il fatto sussistente e connotato dai suindicati requisiti della antigiridicità e della illiceità, non poteva applicarsi la tutela reintegratoria.

4. Con il terzo motivo ~~XXXXXXXXXX~~ spa lamenta la violazione o falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 2697 cc, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, per avere erroneamente ritenuto la Corte di merito che fosse onere della società dimostrare di non avere avuto immediata conoscenza della sentenza penale di condanna e per avere ritenuto che l'asserito ritardo nella reazione datoriale determinasse di per sé l'illegittimità del recesso.

5. Il primo motivo è inammissibile.

6. E' opportuno ribadire che il giudice di rinvio, se la sentenza è cassata per violazione o falsa applicazione di una norma di legge (art. 360 n. 3 cpc) -come nel caso in esame- è vincolato al principio di diritto espressamente o implicitamente enunciato dalla Corte di Cassazione, perché costituisce la norma giuridica da applicare nel caso concreto in relazione ai punti direttamente o indirettamente indicati dalla Cassazione come modificabili (Cass. n. 4725 del 2001).

7. Entro i limiti delle parti della sentenza cassata il giudice di rinvio, pur essendo autonomo, è tuttavia soggetto al vincolo della normatività della pronuncia di legittimità, sia che questa imponga una certa attività processuale sia che affermi un principio di diritto.



8. Nel caso de quo, la sentenza n. 24259 del 2016 della Corte di cassazione ha delegato alla Corte partenopea -sulla base del principio di diritto in virtù del quale la condotta costituente reato, anche a prescindere da apposita previsione contrattuale in tal senso, può integrare giusta causa di licenziamento sebbene realizzata prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, purché sia stata giudicata con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto e si riveli, attraverso una verifica giurisdizionale da effettuarsi sia in astratto che in concreto, incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza- di accertare se i fatti reato *de quibus* fossero, non solo in astratto ma anche in concreto, idonei a ledere il vincolo fiduciario tra le parti.

9. Per espressa statuizione della Corte di legittimità l'incidenza della condotta, oggetto del giudizio penale, sul rapporto di lavoro doveva essere, quindi, riscontrata non solo in astratto, ma anche in concreto, così escludendo che la gravità del fatto-reato extra-lavorativo accertato ricadesse *in re ipsa* sul rapporto stesso.

10. Orbene, la Corte territoriale ha escluso, con accertamento in fatto congruamente motivato (cfr. Cass. n. 16524 del 2015) la concreta lesione del vincolo di fiducia tra le parti specificando che i fatti contestati, sebbene connotati di gravità e potenzialmente (in astratto) rilevanti ad incidere sul venire meno dell'elemento fiduciario, tuttavia non erano in alcun modo connessi alla attività lavorativa e alle mansioni di postino espletate dall'██████████ ed esulavano dall'ambito lavorativo svolto concretamente dal dipendente.

11. La Corte di merito ha, poi, supportato tale argomentazione evidenziando che durante tutto il processo penale l'██████████ era stato lasciato al suo posto, sino al momento del recesso, senza l'adozione di alcun provvedimento cautelativo, con la conseguenza che le risultanze di causa non consentivano di effettuare una prognosi di futura inaffidabilità del lavoratore e, quindi, di lesione del vincolo fiduciario.

12. I giudici di rinvio hanno, pertanto, correttamente interpretato ed applicato i principi di diritto affermati dalla Suprema Corte, con un accertamento in fatto eseguito secondo le direttive impartite in sede di



legittimità e motivando adeguatamente e congruamente le conclusioni adottate avendo riguardo sia alle allegazioni, di cui era stata correttamente ritenuta onerata la società, sulle ragioni determinanti in concreto la lesione del vincolo fiduciario posto a base del rapporto di lavoro, sia ai riscontri in punto di fatto che avrebbero potuto dimostrare in concreto la suddetta lesione.

13. Il secondo motivo è, invece, fondato.

14. La Corte territoriale ha ritenuto applicabile, nel caso *de quo*, la tutela di cui all'art. 18 co. 4 legge n. 300 del 1970 reputando che il concetto di "fatto" dovesse intendersi in senso giuridico e non materiale e che la insussistenza o la manifesta insussistenza che legittima l'accesso alla tutela reintegratoria attenuata non può non riguardare il difetto -nel medesimo fatto- di elementi essenziali della giusta causa o del giustificato motivo, tanto più che la riforma di cui alla legge n. 92 del 2012 non ha modificato, per quel che interessa, le norme sui licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604 del 1966, laddove stabiliscono che il licenziamento del prestatore non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cc o per giustificato motivo (pag. 14 della sentenza gravata).

15. Tali assunti non sono condivisibili.

16. Questa Corte di legittimità ha affermato (per tutte Cass. n. 12365 del 2019) che, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012 al regime sanzionatorio dettato dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, il giudice deve procedere ad una valutazione più articolata circa la legittimità dei licenziamenti disciplinari rispetto al periodo precedente (Cass. n. 13178 del 2017, Cass. 18823 del 2018; Cass. n. 32500 del 2018).

17. In primo luogo deve accertare se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, secondo le previgenti nozioni fissate dalla legge, non avendo effettivamente la riforma del 2012 "modificato le norme sui licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604 del 1966, laddove stabiliscono che il licenziamento del prestatore non può che avvenire per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cc o per giustificato motivo" (Cass. Sez. Un. n. 30985 del 2017).

11



18. Nel caso in cui escluda la ricorrenza di una giustificazione della sanzione espulsiva, deve poi svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una ulteriore disamina sulla sussistenza o meno delle due condizioni previste dal comma 4 dell'art. 18 per accedere alla tutela reintegratoria ("insussistenza del fatto contestato" ovvero rientrando "tra le condotte punibili con un'a sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili"), dovendo, in assenza, applicare il regime dettato dal comma 5, " da ritenersi espressione della volontà del legislatore di attribuire alla cd. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale" (Cass. SS. UU. n. 30985 del 2017).

19. Orbene, nella fattispecie in esame, rileva il Collegio che, in primo luogo, non è stato corretto, da parte dei giudici del rinvio, collegare la sussistenza o manifesta insussistenza del fatto al difetto degli elementi essenziali della giusta causa o del giustificato motivo.

20. Sotto l'aspetto metodologico, come precedentemente precisato, si tratta di due valutazioni diverse: l'una riguardante la esistenza della giusta causa e l'altra la tutela applicabile, che devono essere svolte autonomamente.

21. In secondo luogo, sul concetto di "fatto", va sottolineato che, in sede di legittimità, si è affermata la tesi che la tutela reintegratoria ex art. 18 co. 4 legge n. 300 del 1970, oltre che quella della assenza ontologica del fatto, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità (Cass. n. 20540 del 2015; Cass. n. 29062 del 2017~~4~~; Cass. n. 3655 del 2019), ma non certamente disciplina un concetto di "fatto giuridico".

22. L'impianto sistematico, come ricostruito dogmaticamente da questa Corte e sopra riportato, deve essere confermato anche nel caso in esame, sia pure tenendo conto delle peculiarità della fattispecie.

23. Può, quindi, affermarsi che l'indagine che avrebbe dovuto compiere la Corte territoriale, una volta esclusa la giusta causa del licenziamento, era quella di valutare se il fatto addebitato, certamente sussistente nella sua materialità, presentasse o meno quei caratteri di illiceità ovvero se rientrasse la fattispecie nell'ambito operativo delle "altre ipotesi" di cui



all'art. 18 co. 5 legge n. 300 del 1970, che giustifica, di contro, una tutela indennitaria forte ma non quella reintegratoria.

24. Al riguardo appare utile precisare che, in caso di condotta extra-lavorativa costituente reato, accertato successivamente con sentenza passata in giudicato, rilevante sul rapporto di lavoro a prescindere da apposite previsioni in tal senso del contratto collettivo e commesso quando il rapporto di lavoro non era ancora in essere, la verifica sul carattere di illiceità non deve essere rapportata alla responsabilità disciplinare, non configurandosi un obbligo di diligenza e/o di fedeltà ex art. 2104 e 2105 cc, ma deve essere parametrata alla rilevanza giuridica che il comportamento del soggetto può rivestire, con riguardo al "*disvalore sociale oggettivo del fatto commesso nel contesto del mondo dell'azienda*", in virtù di una non perfetta sovrapposibilità tra sistema penale e sistema disciplinare (stante la autonomia tra i due giudizi), onde evitare la conseguenza che ogni condotta, comunque accertata come reato, sarebbe illecita e, quindi, idonea a giustificare un licenziamento.

25. A titolo meramente esemplificativo, infatti, la rilevanza che può assumere, ai fini disciplinari, con riguardo al carattere di illiceità richiesto dall'art. 18 co. 4 legge n. 300 del 1970, un reato contravvenzionale colposo, commesso prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro ma accertato successivamente, è certamente diversa dalla commissione di un delitto la cui violazione del bene giuridico protetto, in termini di antiggiuridicità, può incidere in modo più intenso e concreto nell'ambito del rapporto lavorativo-contrattuale tra datore e dipendente.

26. Tale valutazione, come sopra specificata, si pone ed opera su di un piano diverso e successivo, proprio perché attinente al profilo della tutela da applicare e non a quello della sussistenza della giusta causa e del connesso accertamento della lesione del vicolo fiduciario.

27. La Corte territoriale si è discostata dai principi statuiti da questa Corte di legittimità applicando in modo non esatto il disposto dell'art. 18 commi 4 e 5 della legge n. 300 del 1970 e non interpretando correttamente il concetto di "sussistenza del fatto".

fe



28. La trattazione del terzo motivo, dipendente dalla soluzione sulla problematica posta dal secondo, resta assorbita.

29. Alla stregua di quanto esposto il secondo motivo deve, pertanto, essere accolto, inammissibile il primo ed assorbito il terzo.

30. La sentenza gravata va cassata in relazione al motivo accolto e la causa va rinviata alla Corte di appello di Napoli, in diversa composizione, che provvederà ad un nuovo esame secondo i principi e le direttive sopra esposte, provvedendo, altresì, in ordine alle statuizioni delle spese del presente giudizio di legittimità.

PQM

La Corte accoglie il secondo motivo, inammissibile il primo ed assorbito il terzo; cassa la sentenza in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di appello di Napoli, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 20 novembre 2019

Il Presidente