

Civile Sent. Sez. L Num. 8621 Anno 2020

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: BOGHETICH ELENA

Data pubblicazione: 07/05/2020

SENTENZA

sul ricorso 27148-2018 proposto da:

MAZZEO ELIO, elettivamente domiciliato in
ROMA, VIALE ANGELICO 38, presso lo studio
dell'avvocato CARLO DE MARCHIS GOMEZ, che
lo rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

2020

90

UNILEVER ITALIA MANUFACTURING S.R.L., in
persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA,

VIA DELLE TRE MADONNE 8, presso lo studio
dell'avvocato PAOLA PIGNATARO, che la
rappresenta e difende unitamente
all'avvocato MARIO DE MATHIA;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3126/2018 della
CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il
18/07/2018 R.G.N. 640/2018;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 14/01/2020 dal
Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto
Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE
che ha concluso per inammissibilità, in
subordine rigetto;

udito l'Avvocato CARLO DE MARCHIS;

udito l'Avvocato PAOLA PIGNATARO, MARIO DE
MATHIA.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Roma, in riforma della pronuncia del Tribunale della medesima sede, ex art. 1, comma 57, della legge n. 92 del 2012, ha – con sentenza n. 3126 del 18.7.2018 – respinto la domanda di annullamento del licenziamento per giusta causa intimato con lettera del 31.8.2016 da Unilever Italia Manufacturing s.r.l. a Elio Mazzeo, Responsabile del reparto “magazzino freddo” composto da 24 operai, per aver omesso di informare i propri superiori gerarchici nonché il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della sistematica manomissione, da parte dei carrellisti dallo stesso coordinati, dei dispositivi di rallentamento di velocità dei carrelli (c.d. sistema tartaruga, divenuto operativo dal 25.3.2016), manomissione accertata a seguito di un incidente avvenuto in azienda il 13.7.2016.

2. La Corte distrettuale, ritenute provate la consapevolezza del Mazzeo delle manomissioni effettuate dai carrellisti al sistema di sicurezza dei carrelli e l’omessa informazione del superiore gerarchico e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione nonché considerati il ruolo di responsabilità rivestito e le conseguenze (quali incidenti di carrelli con conseguente grave pericolo alla incolumità degli operai) derivanti dalla disattivazione del suddetto sistema, ha escluso la riconducibilità della condotta nell’ambito delle infrazioni punite, dall’art. 69 del c.c.n.l. Industria Alimentare, con sanzione conservativa, non ricorrendo una mera colpa lieve ossia una mancata “tempestiva” informazione del superiore della esistenza di guasti o irregolarità di funzionamento (da ritenersi isolati, fortuiti ed occasionali nell’intenzione delle parti sociali) bensì una mancata comunicazione di plurime e sistematiche manomissioni di un sistema di sicurezza introdotto per salvaguardare l’incolumità dei lavoratori.

3. Per la cassazione di tale sentenza Elio Mazzeo ha proposto ricorso affidato a quattro motivi. La società resiste con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 69 e 70 del c.c.n.l. settore Industria Alimentare, 2119 cod.civ., 1362, 1363, 1364, 1366, 1367, 1369 cod.civ. (in relazione all’art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, erroneamente interpretato le clausole negoziali le quali riservano esclusivamente una sanzione conservativa alla condotta di omesso avvertimento della “evidente irregolarità” di un macchinario, a prescindere dalla natura del dispositivo del macchinario (rilevante ai fini produttivi ovvero deputato a garantire il rispetto delle



norme di sicurezza) e dalla ricorrenza di una colpa lieve o di una colpa grave o di un ruolo di responsabilità nel reparto (in tal caso potendo, semmai, adottarsi una misura più severa ma sempre nell'ambito delle sanzioni conservative). Erroneamente la Corte distrettuale ha sussunto la fattispecie nell'art. 70 del c.c.n.l. potendo essere punito con sanzione espulsiva solamente la manomissione di dispositivi infortunistici (condotta, attiva, distinta dalla mera omessa informativa di un evidente malfunzionamento) ed ha surrettiziamente valorizzato la recidiva.

2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia omessa disamina di un fatto decisivo oggetto di discussione (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 5, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, erroneamente ritenuto provata la consapevolezza del Mazzeo di sistematiche manomissioni ai dispositivi di rallentamento pur non sussistendo alcuna evidenza istruttoria e, anzi, dimostrando – la lettura integrale della lettera di giustificazioni resa dal lavoratore all'azienda nonché le dichiarazioni rese dal sig. Chimirri – che la mancata informazione del malfunzionamento era dipesa da "usure normali" dei macchinari e non da manomissioni.

3. Con il terzo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1318 e 2118 cod.civ., 3 Cost. (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale, ^{che sussiste il} ~~fatto stralcio del~~ principio giurisprudenziale consolidato di divieto di sanzionare in maniera differente condotte identiche (con riferimento al collega ~~to~~ di lavoro Imperato, addetto alla manutenzione ed al controllo tecnico dei carrelli).

4. Con il quarto motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 cod.civ. (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte distrettuale posto scarsa attenzione a determinanti elementi quali il ruolo del ricorrente (responsabile di cella e non responsabile tecnico dei carrelli), le modalità dell'incidente avvenuto il 13.7.2016 (dovuto al contegno negligente dei carrellisti e non alla omessa informativa del malfunzionamento da parte del Mazzeo), il requisito soggettivo (colposo), la mancanza di provvedimenti disciplinari prima del giugno 2015 e gli attestati di stima ricevuti durante la carriera professionale.

5. Il primo ed il quarto motivo di ricorso – che possono trattarsi congiuntamente per motivi di stretta connessione - non sono fondati.

5.1. In proposito vale richiamare la trama argomentativa contenuta in un recente arresto di questa Corte che ha analizzato *funditus* i rapporti tra licenziamento e



previsioni disciplinari della contrattazione collettiva (Cass. n. 12365 del 2019; nello stesso senso v. Cass. n. 14247 del 2019; Cass. n. 14248 del 2019; Cass. n. 14500 del 2019; Cass. n. 14604 del 2019; conformi anche Cass. n. 19578 del 2019; Cass. n. 21628 del 2019; Cass. n. 31839 del 2019).

Avuto riguardo alle previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale, si è più volte espresso il generale principio che tali previsioni non vincolano il giudice di merito (*ex plurimis*, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011).

Tuttavia "la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c." (Cass. n. 9396 del 2018; Cass. n. 28492 del 2018; principio ribadito da Cass. n. 14062 del 2019; Cass. n. 14063 del 2019; v. anche Cass. n. 13865 del 2019), considerato altresì che la L. n. 183 del 2010, 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" (cfr. Cass. n. 32500 del 2018; circa la natura non meramente ricognitiva delle disposizioni contenute nella L. n. 183 del 2010, art. 30, v. anche Cass. n. 25201 del 2016).

Il principio generale subisce eccezione ove la previsione negoziale ricollegghi ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solamente una sanzione conservativa: in tal caso il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (L. n. 604 del 1966, art. 12). Pertanto, ove alla mancanza sia ricollegata una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr., in particolare, Cass. n. 15058 del 2015; Cass. n. 4546 del 2013; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 1173 del 1996; Cass. n. 19053 del 1995), a meno che non si accerti che le parti stesse "non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva", dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (cfr. *ex multis* Cass. n. 1173 del 1996; Cass. n. 14555 del 2000; Cass. n. 6165 del 2016; Cass. n. 11860 del 2016; Cass. n. 17337 del 2016).



5.2. In ordine, poi, ai criteri di interpretazione di un contratto collettivo, questa Corte ha già affermato che, in considerazione della sua natura privatistica, vanno applicate le disposizioni dettate dagli artt. 1362 c.c. e segg.. Coerentemente è stato da gran tempo escluso il ricorso all'applicazione analogica (Cass. n. 7519 del 1983; Cass. n. 5726 del 1985; Cass. n. 6524 del 1988), "atteso che anche nel contratto collettivo le disposizioni in esso contenute conservano pur sempre la loro originaria natura contrattuale e non consentono conseguentemente il ricorso all'analogia, che è un procedimento di integrazione ermeneutica consentito, ex art. 12 preleggi, con esclusivo riferimento agli atti aventi forza o valore di legge" (in termini, Cass., n. 30420 del 2017).


Con riferimento all'interpretazione estensiva, essa è, in linea generale, consentita ai sensi dell'art. 1365 c.c., per estendere un patto relativo ad un caso ad un altro caso non espressamente contemplato dalle parti. In proposito è stato di recente precisato (Cass. n. 9560 del 2017) che la norma da ultimo citata consente l'interpretazione estensiva di clausole contrattuali solo ove risulti l'"inadeguatezza per difetto" dell'espressione letterale adottata dalle parti rispetto alla loro volontà, inadeguatezza tradottasi in un contenuto carente rispetto all'intenzione. In tale ipotesi, l'interprete deve tener presenti le conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e verificare se sia possibile ricomprendere nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione ermeneutica, al criterio di ragionevolezza imposto dalla medesima norma. E' evidente che la suddetta verifica deve essere eseguita dall'interprete con particolare severità in un contesto, come quello in esame, nel quale trova applicazione il principio generale secondo cui una norma che preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente. Ne consegue che in siffatta ipotesi l'interpretazione non può estendersi oltre i casi in cui il plus di significato, che si intenda attribuire alla norma interpretata, non riduca la portata della norma costituente la regola con l'introduzione di nuove eccezioni (cfr., in materia di rapporto regola-eccezione e della necessità di stretta interpretazione di queste ultime e dell'esclusione di qualunque integrazione di tipo analogico o estensivo, Cass. S. U. n. 24772 del 2008 in materia di mandato senza rappresentanza; Cass. n. 13875 del 2010 in tema di patrocinio a spese dello Stato; Cass. n. 8379 del 2018 in materia di forma dei contratti collettivi; Cass. n. 20188 del 2017, che rinvia altresì a Cass. n. 9205 del 1999, in materia di successione e di diritto d'autore).



Pertanto solo ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà illegittimo (ed anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dell'art. 18, comma 4, novellato dalla L. n. 92 del 2012).

5.3. Tanto premesso in diritto è conforme ai principi richiamati l'operato della Corte territoriale che ha esplicitamente scrutinato l'art. 69, comma 2, del CCNL applicabile al rapporto e che prevede (tra le varie ipotesi esemplificative) una sanzione conservativa per colui che "4. arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;".

La Corte di Appello ha ritenuto di escludere la sussunzione della condotta posta in essere dal Mazzeo nella tipizzazione effettuata dalle parti sociali in quanto ha ritenuto ricorrenti elementi (quali la plurima e sistematica manomissione di sistemi di sicurezza) non riconducibili al tenore letterale ed esegetico della disposizione che - avuto riguardo all'uso dell'avverbio "tempestivamente" - fa chiaro riferimento ad ipotesi di irregolarità di funzionamento "fortuiti ed occasionali", ad una mancata rapida e sollecita informazione "di un (isolato) eventuale guasto o irregolarità, di un evento che può verificarsi normalmente nel funzionamento del macchinario e che esige un pronto intervento di riparazione". La ricostruzione ermeneutica effettuata dalla Corte distrettuale, svolta - per esigenze sistematiche - anche mediante comparazione delle due ipotesi racchiuse nel medesimo alinea al fine di verificare la necessità della ricorrenza di un lieve elemento intenzionale colposo, risulta rispettosa di tutti i canoni interpretativi dettati dall'ordinamento civile ed è conforme ai criteri di interpretazione dei contratti collettivi anche recentemente ribaditi da questa Corte, con particolare riguardo ad una ragionevole interpretazione attenta a cogliere l'eventuale "inadeguatezza per difetto" dell'espressione lessicale utilizzata dalle parti sociali, inadeguatezza che, nel caso di specie, non ricorre posto che le parti sociali hanno precisato che "normalmente", in prima battuta, va applicata una sanzione conservativa (eventualmente quella più rigorosa della multa o della sospensione in caso di "maggiore gravità"), ma hanno altresì previsto che "per le mancanze più gravi" si applica il licenziamento per giusta causa (art. 70).



Il tenore letterale dell'art. 69, n. 4, del c.c.nl. Industria Alimentare fa chiaramente intendere che la clausola è rivolta a sanzionare comportamenti di negligenza posti in essere dagli operai e, con particolare riferimento al secondo periodo, dagli addetti ai macchinari nei riguardi della strumentazione utilizzata; fra i destinatari della clausola disciplinare non può, pertanto, essere ricompreso colui che deve ricevere la segnalazione di guasto, ossia il Responsabile del settore.

Correttamente, poi, la Corte distrettuale, esclusa la coincidenza della condotta tenuta dal Mazzeo con l'ipotesi tipizzata dal c.c.n.l. nell'ambito delle sanzioni conservative, è ricorsa alla scala valoriale espressa dalle parti sociali per riempire di significato la clausola generale dettata dall'art. 2119 cod.civ., ritenendo che l'omessa comunicazione (al superiore gerarchico o al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) della sistematica manomissione dei dispositivi di rallentamento di velocità dei carrelli presentasse lo stesso grave disvalore dell'ipotesi esemplificata nel c.c.n.l. di "danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici", punito con il licenziamento senza preavviso.

Nell'effettuare la verifica di "particolare gravità" della condotta i giudici d'appello hanno aggiunto che "Deve, quindi, ritenersi che il comportamento del Mazzeo posto a base del licenziamento sia di una gravità tale sia per il ruolo rivestito dallo stesso e per le sue mansioni di Responsabile del coordinamento degli addetti al reparto (quindi, anche dei carrellisti) e del loro operato, sia per le conseguenze che potevano ^{derivare} (ed in effetti sono derivate) dalla disattivazione del sistema di rallentamento del carrello a forche alzate sulla sicurezza dei lavoratori, da configurare un grave inadempimento ai propri obblighi contrattuali e idoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario che deve legare necessariamente il datore di lavoro ed, in particolare, la fiducia del primo sulla correttezza dei futuri adempimenti del secondo".

Trattasi di argomentazione plausibile, commisurata a tutte le circostanze del caso concreto che compete al giudice del merito apprezzare e che è sottratta al controllo di legittimità, per cui la diversa opinione della parte soccombente non è idonea a determinare la cassazione della sentenza impugnata.

6. Il secondo motivo di ricorso è inammissibile.

L'interpretazione di questa Corte (da ultimo, Cass. n. 27415 del 2018) ha chiarito come l'art. 360, primo comma, n. 5, cod.proc.civ., riformulato dall'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. in legge 7 agosto 2012, n. 134, abbia introdotto nell'ordinamento un



vizio specifico denunciabile per Cassazione, relativo all'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che, se esaminato, avrebbe determinato un esito diverso della controversia).

Pertanto, l'omesso esame di elementi istruttori non integra, di per sé, il vizio di omesso esame di un fatto decisivo qualora il fatto storico, rilevante in causa, sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie (Cass. Sez. U, 07/04/2014, n. 8053). Costituisce, pertanto, un "fatto", agli effetti dell'art. 360, comma 1, n. 5, cod.proc.civ., non una "questione" o un "punto", ma un vero e proprio "fatto", in senso storico e normativo, un preciso accadimento ovvero una precisa circostanza naturalistica, un dato materiale, un episodio fenomenico rilevante (Cass. Sez. 1, 04/04/2014, n. 7983; Cass. Sez. 1, 08/09/2016, n. 17761; Cass. Sez. 5, 13/12/2017, n. 29883; Cass. Sez. 5, 08/10/2014, n. 21152; Cass. Sez. U., 23/03/2015, n. 5745; Cass. Sez. 1, 5/03/2014, n. 5133).

Non costituiscono, viceversa, "fatti", il cui omesso esame possa cagionare il vizio ex art. 360, comma 1, n. 5, cod.proc.civ., le argomentazioni o deduzioni difensive (Cass. Sez. 2, 14/06/2017, n. 14802; Cass. Sez. 5, 08/10/2014, n. 21152); gli elementi istruttori; una moltitudine di fatti e circostanze, o il "vario insieme dei materiali di causa" (Cass. Sez. L, 21/10/2015, n. 21439).

E' quindi inammissibile l'invocazione del vizio di cui all'art. 360 n. 5 cod.proc.civ. per sostenere il mancato esame di deduzioni istruttorie, di documenti, di eccezioni di nullità della sentenza non definitiva e degli atti conseguenti, di critiche rivolte agli elaborati peritali (ovvero di semplici allegazioni difensive a contenuto tecnico), o della "non contestazione dell'avvenuta usucapione" (un fatto che non sia stato "oggetto di discussione tra le parti" è, d'altro canto, fuori dall'ambito dell'art. 360 n. 5 cod.proc.civ. per sua stessa definizione), o per lamentarsi di una "motivazione non corretta".

7. Il terzo motivo di ricorso è infondato.

La statuizione di questa Corte richiamata dal ricorrente ha affermato che "L'asserita inesistenza di un obbligo dell'imprenditore di attribuire ai dipendenti, versanti nella medesima situazione di fatto, lo stesso trattamento economico e normativo, non esclude che il licenziamento non ad nutum debba essere motivato in modo completo e coerente e che un'incoerenza possa essere ravvisata, con conseguente illegittimità del



licenziamento, dal Giudice di merito nell'essere stata inflitta sanzione conservativa ad altri dipendenti per il medesimo illecito disciplinare senza specifiche ragioni di diversificazione, ciò che ne esclude una gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva" (Cass. n. 23107 del 2008).

Ha, inoltre, affermato questa Corte, sempre in materia di limiti alla discrezionalità del datore di lavoro e con riferimento alla complessiva valutazione della gravità della condotta posta a base del licenziamento, nell'ipotesi di irrogazione di sanzioni disciplinari differenti a più lavoratori responsabili della medesima condotta, che ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore licenziato sia stato tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è di regola irrilevante che un'analoga inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro; nondimeno, l'identità delle situazioni riscontrate può essere valorizzata dal giudice per verificare la proporzionalità della sanzione adottata, privando, così, il provvedimento espulsivo della sua base giustificativa (Cass. n. 5546 del 2010; Cass. n. 10550 del 2013; Cass. n. 10640 del 2017).

Ebbene, la Corte distrettuale ha rilevato che, pur volendo ritenere che "la condotta addebitata al Responsabile officina sia poi consistita effettivamente nell'omessa informazione delle manomissioni e sia la stessa", non sussisteva identità delle infrazioni commesse, in considerazione della diversità dei ruoli dei due dipendenti, dell'elemento soggettivo e della esistenza di precedenti inadempienze, risultando, inoltre, che il suddetto Responsabile aveva informato il Mazzeo, Responsabile del reparto, che i carrelli erano manomessi.

Nel caso di specie, dunque, non risulta l'identità dei fatti contestati, rispettivamente, ai due lavoratori e, inoltre, la Corte distrettuale ha - come già evidenziato - ampiamente argomentato sul profilo di gravità del fatto che giustificava l'adozione della sanzione espulsiva.

8. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 cod.proc.civ.

9. Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto dal d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1,



comma 17 (legge di stabilità 2013) pari a quello - ove dovuto - per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

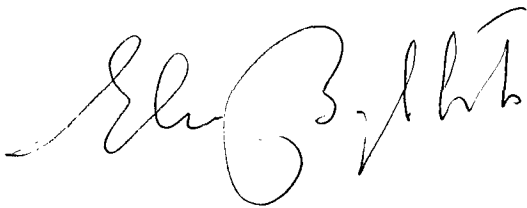
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente a pagare le spese del presente giudizio di legittimità che liquida in euro 200,00 per esborsi e in euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 20012, n. 228, 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 per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

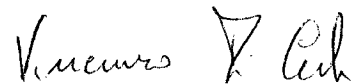
Il consigliere estensore

dott.ssa Elena Boghetich



Il Presidente

dott. Vincenzo Di Cerbo



IL CANCELLIERE
Maria Pia Giaccoia
IL CANCELLIERE