

## **Corte Suprema di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

**Sentenza n. 20440 Anno 2015**

**Presidente: ROSELLI FEDERICO**  
**Relatore: ROSELLI FEDERICO**  
**Data pubblicazione: 12/10/2015**

#### **SENTENZA**

sul ricorso 3329-2014 proposto da:

SOLERTE SAVERIO C.F. SLVSVR67L08C665B, già elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GREGORIO VII 132, presso lo studio dell'avvocato CARLO FALZETTI, rappresentato e difeso dall'avvocato ALESSANDRA CUCINOTTA giusta delega in atti e da ultimo presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE; - **ricorrente** -

#### **contro**

SETA S.P.A. SOCIETA' ECOLOGICA TERRITORIO AMBIENTE C.F. 08547180011, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 22, presso lo studio dell'avvocato GERARDO VESCI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato GIOVANNA PACCHIANA PARRAVICINI giusta delega in atti; **controricorrenti** -

avverso la sentenza n. 1315/2013 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 29/11/2013 R.G. N. 901/2013; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/07/2015 dal Consigliere Dott. FEDERICO ROSELLI;

udito l'Avvocato SIMONETTA BELLETTI per delega ALESSANDRA CUCINOTTA;  
udito l'Avvocato SILVANA RICCA per delega GERARDO VESCI;

è comparsa la Sig.ra FLAMINIA LAURI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIOVANNI GIACALONE, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

#### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con sentenza del 29 novembre 2013 la Corte d'appello di Torino confermava la decisione, emessa dal Tribunale, di rigetto della domanda proposta da Saverio Solerte per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli il 30 ottobre 2012, con le conseguenti condanne, reintegratoria e risarcitoria.

La Corte osservava come il lavoratore avesse ricevuto il 18 ottobre 2012 una lettera di contestazione di illeciti disciplinari commessi nei giorni 19, 20 e 21 settembre precedenti. Nelle lettere, ricordate le mansioni assegnate al Solerte, di coordinatore dell'operato di altri dipendenti addetti alla nettezza urbana nel territorio di alcuni comuni della Provincia di Torino, con orario dalle 6 alle 12,30 ed uso di un'autovettura della società, si addebitava al

medesimo di essersi allontanato dalla sede aziendale in orari compresi tra le 6,30 — 6,45 e le 10,45 — 11,30 per trattenersi in bar o locali di tavola calda o comunque fuori della zona di attività dell'impresa, per conversare, ridere o scherzare con i colleghi.

Fornite le proprie giustificazioni il 24 ottobre, il Solerte era stato licenziato. La Corte d'appello osservava ancora come a lui spettasse di dare disposizioni agli operai alle sei del mattino, e poi di verificare lo svolgimento del lavoro di ritiro dei rifiuti differenziati, affrontando insieme ai sottoposti eventuali problemi. La pausa di riposo poteva aver luogo dalle 9 alle 9,10. Era lecito il controllo svolto dalla società, al di fuori dei locali aziendali, mediante guardie giurate o con investigatori privati e con l'uso di uno strumento per la localizzazione e la verifica degli spostamenti degli automezzi ( global positioning system).

Dato e non concesso che l'uso di questi mezzi fosse stato autorizzato dal presidente del consiglio d'amministrazione in carenza di potere, tuttavia il legale rappresentante della società aveva manifestato la volontà di ratifica, attraverso la contestazione dell'addebito, il provvedimento espulsivo e la costituzione in giudizio.

Tempestiva era stata la contestazione, del 18 ottobre, considerato che la relazione investigativa era stata ricevuta non prima del 21 settembre e che successivamente non vi erano state difficoltà nella difesa dell'incolpato. Quanto al comportamento addebitato, il Solerte era bensì dotato di autonomia operativa per il raggiungimento degli obiettivi d'ufficio, ma era altresì tenuto, come da lui stesso ammesso nelle giustificazioni scritte del 24 ottobre 2012, al rispetto dei limiti temporali della pausa. Ciò nondimeno dalla relazione investigativa e da molteplici testimonianze erano risultati gli abbandoni del lavoro fuori orario senza adeguata giustificazione, anche al di fuori dei territori di competenza. Né bastava a giustificare la durata delle soste nei bar l'assunzione di farmaci diuretici, oppure la necessità di colloqui con i collaboratori, colloqui che bene avrebbero potuto svolgersi sui luoghi di lavoro. Sussistevano precedenti disciplinari regolarmente contestati.

I detti comportamenti nonché i precedenti costituivano in definitiva giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro poiché minavano in radice il nesso fiduciario necessariamente intercorrente tra le parti, ed in proposito l'art.68 n.1, lett. F, n.3, del c.c.n.l. di categoria ripeteva la formula dell'art.2119 cod. civ., mentre gli artt. 12 e 13 del codice disciplinare, prodotto in giudizio dalla datrice di lavoro, prevedeva per i coordinatori del lavoro altrui il licenziamento nei casi di soste in pubblici esercizi oppure di inattività, o di presenza fuori delle zone di lavoro, o di intrattenimento con altri colleghi. Contro questa sentenza ricorre per cassazione il Solerte mentre la s.p.a. Seta resiste con controricorso. Memoria del ricorrente.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Col primo motivo il ricorrente lamenta la violazione degli artt. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300, 2106, 2697, 1175, 1375 cod. civ., affermando la decadenza della datrice di lavoro dal potere di licenziare per avere effettuato la contestazione disciplinare in ritardo. Ad avviso del ricorrente grava sul datore di lavoro l'onere di provare il giorno di conoscenza dell'illecito e le cause che hanno impedito la contestazione immediata al lavoratore.

Il motivo non è fondato.

Il principio, enunciato dalla giurisprudenza, di immediatezza della contestazione disciplinare serve fra l'altro a rendere non impossibile o eccessivamente difficile la difesa dell'incolpato ed è espressione dell'art.1375 cod. civ., che prescrive l'esecuzione del contratto secondo buona fede ( Cass.11 maggio 2004 n.8914, 9 settembre 2003 n.13190, 8 gennaio 2001 n.150). La legge non pone alcun termine di decadenza ed il requisito dell'immediatezza dev'essere inteso con elasticità, in relazione alla natura dell'illecito contestato ed agli strumenti adoperati dal datore di lavoro per conoscerlo (Cass. 28 agosto 1996 n.7889).

Nel caso di specie la Corte d'appello ha ritenuto con motivazione plausibile che i fatti in questione siano stati conosciuti dalla società attualmente controricorrente non prima del 21 settembre 2012 e che la contestazione del successivo 18 ottobre non fosse tardiva, tenuto conto dello *spatium deliberandi* aziendale.

Né è censurabile la valutazione del collegio di merito, secondo cui periodo più breve di un mese non poté pregiudicare le possibilità di difesa del lavoratore, ossia la raccolta del materiale difensivo; ancora, non è credibile che un mese di silenzio possa avere ingenerato nel lavoratore l'affidamento in una rinuncia all'esercizio del potere disciplinare. Col secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione degli artt.2, 3, 4 L. n. 300 del 1970, sostenendo l'illegittimità dal licenziamento, preceduto dall'utilizzazione di investigatori privati e del sistema satellitare GPS, di rilevamento dei movimenti dell'autovettura affidata per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il motivo non è fondato.

Gli artt. 2, 3, 4 L. cit. impongono modi d'impiego, da parte del datore di lavoro, delle guardie giurate, del personale di vigilanza e di impianti ed attrezzature per il controllo a distanza. I relativi divieti riguardano il controllo sui modi di adempimento dell'obbligazione lavorativa ma non anche comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. Non sono perciò vietati i cosiddetti controlli difensivi, intesi a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa nonché illeciti. Controlli eseguibili anche mediante agenzie investigative private ( Cass.4 marzo 2014 n.4984, 23 febbraio 2012 n.2722, 14 febbraio 2011 n. 3590, 7 giugno 2003 n. 9167, 3 aprile 2002 n. 4746, 17 ottobre 1998 n. 10313, 25 gennaio 1992 n. 829).

Ciò tanto più vale quando il lavoro dev'essere eseguito, come nel caso di specie, al di fuori dei locali aziendali, ossia in luoghi in cui è più facile la lesione dell'interesse all'esatta esecuzione della prestazione lavorativa e dell'immagine dell'impresa, all'insaputa dell'imprenditore.

Col terzo motivo il ricorrente lamenta la violazione dell'art.17 c.c.n.l., 1362, 1366, 1367 cod. civ., 115 e 116 cod. proc. civ. e vizi di motivazione, negando che l'orario di pausa, dalle 9 alle 9,10, fosse previsto tassativamente nel contratto, non interpretabile in ogni caso attraverso deposizioni testimoniali.

Neppure questo motivo può essere accolto.

Esso è improcedibile nella parte in cui evoca il contratto collettivo nazionale, non prodotto nel suo testo integrale insieme al ricorso, né in esso richiamato attraverso l'indicazione del tempo e del luogo di produzione nel processo di merito (cfr. art. 369, secondo comma, cod. proc. civ.). Il motivo è poi infondato nella parte in cui nega che l'orario di pausa fosse pacificamente accettato, in quanto non contestato dal lavoratore davanti ai giudici di merito, e in quanto il

ricorrente tenta di ottenere da questa Corte di legittimità nuove ed impossibili valutazioni dei fatti di causa, come ad esempio la sproporzione fra la durata delle frequentazioni di bar e tavole calde e le necessità causate dall'assunzione di farmaci diuretici, oppure la permanenza in territori esterni a quelli di lavoro.

Queste osservazioni valgono anche per il quarto motivo, in cui il ricorrente prospetta la violazione degli artt. 2119, 2106 cod. civ., 68 c.c.n.l. e vizi di motivazione, con riferimento al profilo intenzionale dell'illecito accertato, alla proporzione della sanzione espulsiva rispetto alla gravità dei fatti addebitati, alle ragioni degli spostamenti e delle soste, alla scelta dei minuti di pausa.

È comunque da escludere che la determinazione del tempo e della durata della pausa di riposo, da non confondere coi momenti di soddisfazione delle necessità fisiologiche, sia rimessa all'arbitrio del lavoratore.

Col quinto motivo il ricorrente lamenta la violazione degli artt. 1362 e segg. cod. civ. nell'interpretazione del codice disciplinare e violazione dell'art. 7 L. n. 300 del 1970, sostenendo che nella contestazione della recidiva il datore di lavoro deve "espressamente indicare le precedenti sanzioni".

Il motivo è privo di fondamento per omessa indicazione della norma che specificamente imponga detta indicazione. Né il ricorrente adduce plausibili motivi della propria ignoranza di sanzioni disciplinari già ricevute.

Neppure è fondata la doglianza, contenuta nello stesso motivo, di errata interpretazione del codice disciplinare, i cui artt.2 e 13 sono stati applicati alla lettera dalla Corte d'appello, come qui precisato in narrativa.

La Corte ha anche interpretato ed applicato l'art. 2119 cod. civ. esattamente ritenendo che i ripetuti fatti di diserzione del lavoro integrassero una giusta causa di risoluzione del contratto.

Rigettato il ricorso, le spese seguono la soccombenza.

PQM

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali in euro cento/00, oltre ad euro tremila/00 per compenso professionale, più accessori di legge.

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