

ESISTE PRESSO LA SEGRETERIA ESISTE DA... ESISTE DA...

1978.16



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 14629/2013

Cron. 1978

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. FEDERICO ROSELLI - Presidente - Ud. 01/12/2015
- Dott. GIOVANNI MAMMONE - Consigliere - PU
- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Consigliere -
- Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Rel. Consigliere -
- Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 14629-2013 proposto da:

(omissis) , elettivamente  
 domiciliato in (omissis) , presso lo  
 studio dell'avvocato (omissis) , che lo  
 rappresenta e difende giusta delega in atti;  
 - **ricorrente** -

**contro**

2015

4618

(omissis) S.P.A. C.F. (omissis) , in persona del legale  
 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
 in (omissis) , presso lo studio  
 dell'avvocato (omissis) , che la rappresenta e

difende giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 3579/2012 della CORTE  
D'APPELLO di ROMA, depositata il 06/06/2012 r.g.n.  
4723/2009;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 01/12/2015 dal Consigliere Dott. PAOLO  
NEGRI DELLA TORRE;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis) per delega verbale  
(omissis) ;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. MAURIZIO VELARDI, che ha concluso per  
l'accoglimento primi tre motivi<sup>di rinvio</sup>, assorbimento degli  
altri.

R.G. n. 14629/2013

Ud. 1/12/2015

(omissis)

Estensore: dott.

Paolo

Negri della Torre

### Svolgimento del processo

Con sentenza n. 3579/2012, depositata il 6 giugno 2012, la Corte di appello di Roma confermava la sentenza del Tribunale di Roma che aveva respinto la domanda di (omissis) (omissis) volta ad ottenere l'annullamento del licenziamento per giusta causa intimatogli dall' (omissis) S.p.A. per avere il ricorrente omesso di informare il proprio datore di lavoro, pur essendone a conoscenza, della reiterata presenza di una persona in evidente stato di bisogno e con gravi problemi psichici all'interno del locale aziendale ed in orario di lavoro del dipendente nonché del fatto che detta persona pernottasse nei mezzi aziendali; per essersi intrattenuto con la medesima, come altri dipendenti, in attività non inerenti alla prestazione lavorativa; per avere ripetutamente approfittato dei favori sessuali della persona in questione, all'inizio e alla fine dei turni di lavoro, all'interno della propria autovettura parcheggiata nei pressi dei locali aziendali.

La Corte di appello, per quanto di interesse, osservava, in primo luogo, che il giudice di primo grado aveva operato le proprie valutazioni con specifico riguardo ai fatti contestati al ricorrente e alle relative risultanze probatorie, senza richiamare – diversamente da quanto sostenuto dall'appellante – il provvedimento cautelare che aveva rigettato l'impugnazione proposta da altro dipendente licenziato nell'ambito della stessa vicenda; disattendeva, quindi, il motivo di gravame fondato sulla disparità di trattamento, che nella specie si sarebbe verificata, tra dipendenti della stessa azienda per i medesimi fatti, posto che il principio di parità di trattamento nei rapporti di lavoro subordinato deve escludersi in maniera particolare nella materia delle valutazioni disciplinari e comunque la semplice conoscenza che anche altri dipendenti potessero avere della presenza di S.C. all'interno del deposito, nonché del fatto che la stessa vi pernottasse, non valeva ad equiparare la posizione a quella dell'appellante, tenuto conto delle condotte complessive che gli erano state contestate; riteneva dimostrati i fatti di cui alla lettera di licenziamento, sulla scorta delle dichiarazioni rese dal dipendente (omissis) in sede di indagini interne, non smentite da alcun significativo elemento di prova di segno contrario e che anzi trovavano riscontro nelle stesse dichiarazioni dell'appellante. La Corte rilevava, infine, la gravità dei fatti addebitati, sia sotto il profilo della violazione dell'obbligo di diligenza e di leale cooperazione con il datore di lavoro, ex artt. 2104 e 2105 c.c., obbligo in forza del quale il ricorrente avrebbe dovuto astenersi dal porre in

essere, durante l'orario di lavoro, avances, battute e tocamenti reciproci con S.C. e informare della presenza della stessa; sia per ciò che riguardava la condotta estranea alla sfera contrattuale delle prestazioni, consistita nell'aver intrattenuto rapporti sessuali con la predetta persona, avuto riguardo alle modalità e alle circostanze in cui tale condotta era stata realizzata.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza (omissis), affidandosi a sette motivi; (omissis) S.p.A. ha resistito con controricorso, illustrato da memoria e note di udienza.

### Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere ritenuto provata la lesione del vincolo fiduciario, mediante violazione e falsa applicazione degli artt. 2104 e 2105 c.c., pur essendo stato il ricorrente, all'epoca dei fatti, titolare di una qualifica di operaio generico, non richiedente, come tale, una particolare fiducia, né tale da implicare poteri e responsabilità di controllo o di informativa al datore di lavoro; inoltre, non potrebbe aver leso il vincolo fiduciario l'aver consumato atti sessuali, essendo la consumazione avvenuta all'interno dell'autovettura di proprietà e al di fuori dell'orario di lavoro, così da rientrare nella sfera di libera autodeterminazione della persona.

Con il secondo motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione delle norme di diritto in merito al criterio di proporzionalità tra il fatto commesso e la sanzione irrogata, in particolare sottolineando, al riguardo, di essere stato destinatario di due sole e non gravi sanzioni in ben venti anni di carriera e altresì sottolineando che il comportamento, posto a base della sanzione espulsiva, era stato circoscritto ad un periodo temporale limitato e senza riscontro in periodi precedenti.

Con il terzo motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per violazione o falsa applicazione dell'art. 2105 c.c., avendo la Corte territoriale dato di detta norma una interpretazione estensiva, tale da travalicarne il contenuto economico e funzionale.

Con il quarto motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione della norma di cui all'art. 70 Cost. per avere fatto applicazione degli standard di comportamento elaborati dalla giurisprudenza della Corte di cassazione, che peraltro ha esclusivamente compiti di nomofilachia e non anche di natura legislativa.

Con il quinto motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per violazione o falsa applicazione degli artt. 2104 e 2105 c.c. per avere dato una inammissibile interpretazione estensiva degli stessi e, in particolare, per avere erroneamente ritenuto la sussistenza di un obbligo di informazione del lavoratore nei confronti dell'azienda.

Con il sesto motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere erroneamente escluso la sussistenza di un licenziamento discriminatorio e per ritorsione, con violazione e falsa applicazione degli artt. 4 l. n. 604/1966, 15 l. n. 300/1970 e 3 l. n. 108/1999, sul rilievo che solo tre dei quaranta dipendenti implicati nella vicenda erano stati licenziati.

Con il settimo motivo il ricorrente censura la sentenza impugnata per omessa, insufficiente e contraddittoria disamina del materiale probatorio e per non avere disposto l'escussione di S.C..

Ciò premesso, risultano fondati, e devono essere accolti, il primo, il secondo e il terzo motivo di ricorso.

La Corte territoriale ha ritenuto che gravasse sul ricorrente "anche in presenza del clima di omertà creatosi tra i dipendenti in servizio presso il magazzino, un obbligo di diligenza e leale cooperazione con il datore di lavoro ex artt. 2104 e 2105 c.c., in forza del quale" egli "non solo avrebbe dovuto astenersi dal porre in essere con la C. durante l'orario di lavoro e nei locali aziendali 'avances, battute e tocamenti reciproci', ma avrebbe dovuto pure informare il datore di lavoro della presenza di un soggetto estraneo<sup>1</sup> in stato di disagio psichico che durante tale orario ed in tali locali si intratteneva con siffatte modalità con gli altri dipendenti" (cfr. sentenza impugnata, pag. 10).

Quanto alla condotta concretatasi nell'aver avuto rapporti sessuali con S.C., la Corte ha osservato che gli stessi erano stati intrattenuti, "ancorché prima dell'inizio o dopo la cessazione del turno di lavoro", "nell'autovettura" di proprietà del ricorrente "lasciata parcheggiata sulla pubblica via nelle immediate vicinanze del posto di lavoro, con persona ben conosciuta nella zona per i suoi problemi psichici" (cfr. ancora pag. 10): tali rapporti, ad avviso della Corte territoriale, per le modalità con cui venivano consumati e per le condizioni personali in cui versava S.C., "non appaiono certo aderenti ai doveri di solidarietà sociale ed ai precetti dell'etica comune, sicché anch'essi concorrono a legittimare un giudizio negativo sulla idoneità professionale dell'appellante alla prosecuzione del rapporto, atteso che tale idoneità non può essere disgiunta dalla

---

<sup>1</sup> Corsivo aggiunto dall'estensore della presente sentenza.

sussistenza dei requisiti di serietà, onestà e correttezza" (cfr. sentenza impugnata, pag. 11).

Tali osservazioni e considerazioni, che hanno condotto il giudice di secondo grado, insieme con il rilievo che l'appellante era stato già colpito nel novembre e nel dicembre 2006 dalle sanzioni di quattro ore di multa e di tre giorni di sospensione, a ritenere il recesso giustificato e proporzionato, non si sottraggono alle censure formulate.

La Corte territoriale ha, infatti, evocato a sostegno della propria decisione l'esistenza di un obbligo (di informare il datore di lavoro) da cui sarebbe stato gravato il ricorrente, obbligo che appare invece estraneo alle mansioni di operaio generico (pacificamente) assegnategli all'epoca dei fatti.

Né l'esistenza di un tale obbligo può farsi discendere dalle norme richiamate di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il dovere di diligenza del prestatore di lavoro, e di cui all'art. 2104 c.c., trova, infatti, il proprio centro e il proprio essenziale limite nella prestazione contrattualmente dovuta, la *natura* di questa e l'*interesse dell'impresa* (quali unici criteri di commisurazione normativamente superstiti dopo l'abrogazione dell'ordinamento corporativo) potendo farvi ritenere compresi i soli comportamenti accessori e strumentali al suo più esatto e proficuo inserimento nel ciclo produttivo e nell'organizzazione dell'impresa.

L'esistenza di un obbligo di informazione a carico del ricorrente non potrebbe neppure farsi discendere nella specie, diversamente da quanto ritenuto dal giudice di appello, dalla norma di cui all'art. 2105 c.c., pur soggetta, con orientamento risalente e consolidato di questa Corte (cfr., tra le più recenti, sentenze 10 febbraio 2015, n. 2550 e 9 gennaio 2015, n. 144), ad una interpretazione volta a superare la ristretta formulazione letterale e a collegarne l'ambito alle clausole generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Ed Invero, anche volendo considerare che l'integrazione dell'art. 2105 c.c. con le clausole generali di correttezza e buona fede conduce a non discriminare tra obblighi positivi e obblighi negativi di condotta (quali pure unicamente espressi nella formulazione della norma), resta acquisito, nel solco del richiamato orientamento, che ipotizzate violazioni dell'obbligo, o dovere, di fedeltà, ove interne (come nella specie) all'ambito lavorativo, devono necessariamente correlarsi alla struttura dell'impresa e, in particolare, alla sua complessità organizzativa, così da escludere – in presenza di articolati livelli di controllo e di responsabilità – qualsiasi valenza negativa nell'omissione, da parte del dipendente, dei pretesi comportamenti attivi.

La sentenza impugnata non si sottrae alle censure del ricorrente neanche nella parte in cui richiama le modalità di consumazione dei rapporti sessuali con S.C. e ne stabilisce la concorrente efficacia a determinare un giudizio negativo sulla idoneità professionale dell'appellante alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Al riguardo, e sotto un primo e preliminare profilo, si deve osservare come la sentenza, affermando che tali comportamenti *"non appaiono certo aderenti ai doveri di solidarietà sociale ed ai precetti dell'etica comune"*<sup>2</sup>, trascura di fatto, con il riferimento a concetti generali e di ampio e variabile contenuto, di compiere quell'operazione di individuazione dei parametri normativi che è pur necessaria a concretizzare, nella singola fattispecie, la clausola a formazione aperta di *"giusta causa"* di licenziamento.

In ogni caso, a fronte di una condotta indiscutibilmente riconducibile alla sfera dei rapporti privati, la sentenza impugnata non si uniforma alla costante giurisprudenza di legittimità, secondo la quale la valutazione della sussistenza della giusta causa, intesa come grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento della fiducia, deve essere operata anche con riferimento agli aspetti concreti del singolo rapporto di lavoro e di conseguenza senza tralasciare la posizione del dipendente nell'impresa e il grado di affidamento specificamente richiesto dalle mansioni che gli sono state affidate (cfr., in tal senso, Cass. 23 febbraio 2012, n. 2720), non potendosi ritenere sufficiente, ai fini in esame, una generica correlazione tra il fatto e la qualità di prestatore di lavoro o (come nella specie) tra un fatto extra-lavorativo e la idoneità professionale del prestatore alla prosecuzione del rapporto.

Consegue da quanto sopra che in accoglimento dei primi tre motivi di ricorso, assorbiti gli altri, la sentenza n. 3579/2012, in data 6/6/2012, deve essere cassata, con rinvio anche per le spese alla Corte di appello di Roma in diversa composizione, la quale si atterrà ai seguenti principi di diritto, procedendo conseguentemente ad una nuova valutazione di proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione irrogata:

"1. Non integra violazione del dovere di diligenza, di cui all'art. 2104 c.c., l'omissione, da parte del lavoratore, di una condotta che non sia prevista tra quelle contrattualmente dovute né comunque risulti, al fine della esecuzione più utile della prestazione di lavoro, ad esse complementare o accessoria.

2. Non integra violazione dell'obbligo di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., anche inteso come generale dovere di leale cooperazione nei confronti del datore di lavoro a tutela degli interessi dell'impresa, l'omissione da parte del lavoratore di condotte che, oltre a

---

<sup>2</sup> Corsivo aggiunto dall'estensore della presente sentenza.

non rientrare nell'ambito delle prestazioni contrattualmente dovute, siano connesse a superiori livelli di controllo e di responsabilità, in presenza di un assetto dell'Impresa caratterizzato da accentuata complessità e articolazione organizzativa.

3. In tema di licenziamento per giusta causa, deve avervi riguardo, nella valutazione dell'idoneità della condotta extra-lavorativa del dipendente ad incidere sulla persistenza dell'elemento fiduciario, anche alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento che sia richiesto dalle mansioni espletate".

p.q.m.

*accoglie il ricorso,*  
la Corte ~~Cassa~~ la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Roma in diversa composizione. *Pelle Ronli*

Così deciso in Roma l'1 dicembre 2015.

Il Consigliere estensore

*Paolo Ugni della Torre*

Il Presidente

*Pelle Ronli*

**Depositato in Cancelleria**

oggi. **2 FEB. 2016**



*Il Funzionario giudiziario  
Pelle Ronli*