



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 20328/2021

Cron.

Rep.

Ud. 24/01/2024

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente - CC

Dott. FABRIZIA GARRI - Rel. Consigliere -

Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO - Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 20328-2021 proposto da:

S.P.A., (già S.R.L.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata presso l'indirizzo PEC dell'avvocato , che la rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

2024

310

, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA , presso / , rappresentato e difeso dall'avvocato

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 86/2021 della CORTE D'APPELLO DI LECCE SEZIONE DISTACCATA DI TARANTO, depositata il 23/02/2021 R.G.N. 501/2020;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 24/01/2024 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI.

RILEVATO CHE

1. Il Tribunale di Taranto accolse il ricorso di e dichiarò illegittimo il licenziamento per giusta causa intimatogli dalla s.r.l. il 19.4.2019 per essere



stato condannato per reati gravi ritenuti idonei ad interrompere il vincolo fiduciario che deve sorreggere il rapporto di lavoro (art. 416 bis c.p., 629 c.p. e art. 75 legge n. 685 del 1975) senza tuttavia disporre la reintegrazione nel posto di lavoro.

Numero registro generale 20328/2021

Numero sezionale 310/2024

Numero di raccolta generale 8902/2024

Data pubblicazione 04/04/2024

2. La Corte di appello di Lecce sezione di Taranto in accoglimento del ricorso principale del lavoratore, rigettato quello incidentale della società, disponeva invece la reintegrazione sul rilievo che il fatto contestato doveva ritenersi insussistente atteso che i reati, certamente gravi, erano molto risalenti (18 anni prima) rispetto alla contestazione disciplinare ed alla condanna e tenuto conto del fatto che lo stesso rapporto di lavoro era stato instaurato nel 2016 e il licenziamento era stato intimato solo nel 2019. Inoltre, riteneva che la condotta extralavorativa contestata, pur grave, non era idonea ad incidere sul rapporto di lavoro di un semplice addetto alla raccolta dei rifiuti che non poteva svolgere alcuna influenza sugli altri lavoratori e non aveva alcun potere decisionale nell'ambito della società sì da far intravedere un rischio di infiltrazioni mafiose.

2.1. La Corte ha ritenuto che il motivo posto a base del recesso, non voler avere alle dipendenze un pregiudicato, costituiva una discriminazione ingiustificata che si contrapponeva al diritto di reinserimento predicato dall'art. 27 Cost.. Inoltre, ha escluso che vi fosse una preclusione al mantenimento in servizio del lavoratore da connettere all'art. 85 del d.lgs. n. 159 del 2001 osservando che tale disposizione riguarda piuttosto gli organi apicali di imprese precludendo alle stesse l'accesso agli appalti pubblici.

2.2. In definitiva ad avviso della Corte in considerazione della rilevante distanza temporale dei fatti per i quali era intervenuta la condanna, anch'essa remota, il fatto addebitato non solo non era idoneo a sorreggere la giusta causa di licenziamento ma doveva essere ritenuto del tutto



insussistente mancando di contestualità rispetto al rapporto di lavoro.

3. Per la cassazione della sentenza ricorre la Monteco s.p.a. con tre motivi cui resiste con tempestivo controricorso

RITENUTO CHE

4. Con il primo motivo di ricorso (ex art. 360, n. 3, c.p.c.) si contesta la violazione e falsa applicazione da parte della Corte di Appello della nozione di giusta causa ex art. 2119 c.c. in relazione alla errata interpretazione dell'art. 73 del CCNL Servizi Ambientali FISE Assombiente applicato *ratione temporis* al rapporto di lavoro in questione.

4.1. Ad avviso della ricorrente erroneamente la Corte di merito ha ritenuto che per aversi violazione della norma collettiva invocata sarebbe stato necessario che le condotte fossero poste in essere nell'esercizio dell'attività lavorativa e che il nesso deve sussistere anche per i reati "infamanti". Aggiunge poi che era stato fatto riferimento anche all'art. 2119 c.c. e che le fattispecie indicate dalla norma collettiva erano solo esemplificative.

5. Con il secondo motivo di ricorso (ex art. 360, n. 3, c.p.c.) si contesta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e, nello specifico, della clausola elastica della "giusta causa", non avendo la Corte di Appello fatto corretta applicazione degli insegnamenti della Suprema Corte in merito all'interpretazione della suddetta disposizione.

5.1. La società nel rammentare che non erano stati contestati in sé i fatti né il momento in cui la società ne era venuta a conoscenza ed osserva che non aveva rilievo, nella valutazione degli stessi, la circostanza che la società non era stata in concreto destinataria di una misura interdittiva. Ricorda che il richiamo effettuato costituiva solo una premessa della contestazione utile ad avvalorare la gravità



anche solo potenziale della condotta ed i possibili riflessi sull'attività della società.

5.2. Sottolinea poi che le condotte, per essere disciplinarmente rilevanti, non devono necessariamente essere contestuali al rapporto quando, come nella specie, il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza in un momento successivo alla sua instaurazione. Insiste poi nell'irrilevanza del dato temporale e del carattere extralavorativo dell'illecito e sottolinea che l'assunzione era avvenuta per passaggio diretto ex art. 6 c.c.n.l.. Ribadisce che la sola circostanza di aver commesso quei delitti basterebbe a giustificare il recesso.

6. I due motivi, congiuntamente esaminabili per connessione, non sono meritevoli di accoglimento.

6.1. La Corte territoriale, innanzitutto, non ha affatto ritenuto ingiustificato il licenziamento sulla base del solo riferimento alle previsioni della contrattazione collettiva, ma – come risulta dallo storico della lite – dopo avere tenuto conto delle indicazioni contenute nell'art. 73 del contratto collettivo applicabile al rapporto ha, comunque, "a prescindere dalla specifica previsione contrattuale", escluso che la condotta addebitata rivestisse i caratteri della grave negazione del vincolo fiduciario con il datore di lavoro alla luce dell'art. 2119 c.c.. Ciò in coerenza con gli arresti consolidati di questa Corte, secondo cui, da un canto, le previsioni dei codici disciplinari contenute nei contratti collettivi costituiscono parametro integrativo della clausola generale di fonte legale configurata dalla giusta causa o, con diversità solo di grado, dal giustificato motivo soggettivo di licenziamento, per cui, pur non essendo vincolante la tipizzazione delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell'individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso, 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.” (in termini Cass. n. 9396 e n. 28492 del 2018, per le quali dalle valutazioni del codice disciplinare “il giudice non può prescindere”); d’altro canto, però, dalla natura legale della nozione deriva simmetricamente che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018).

6.2. Ciò posto va ribadito quanto già affermato da questa Corte con riferimento a condotte extra lavorative, integranti illecito penale, tenute prima dell'instaurazione del rapporto lavorativo (cfr. Cass. n. 24259 del 2016; conf. Cass. n. 3076 del 2020). Infatti, in tanto può aversi una responsabilità disciplinare in quanto si tratti d'una condotta posta in essere mentre il rapporto di lavoro è in corso (quantunque non necessariamente in connessione con le mansioni espletate); diversamente, non si configura neppure un obbligo di diligenza e/o di fedeltà ex artt. 2104 e 2105 c.c. e, quindi, una sua ipotetica violazione, l'unica che possa dare luogo ex art. 2106 c.c. a responsabilità disciplinare; anche laddove i contratti collettivi inseriscano nel novero degli illeciti disciplinari, puramente e semplicemente, l'aver il lavoratore riportato condanna penale per determinati fatti-reato non connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro, nondimeno tali previsioni possono definirsi *stricto sensu* come disciplinari soltanto ove la condotta criminosa e la condanna abbiano avuto luogo durante il rapporto medesimo. Tuttavia, il precedente richiamato chiarisce come ciò non



significativi che condotte costituenti reato non possano integrare giusta causa di licenziamento pur essendo state realizzate a rapporto lavorativo non ancora in corso e non in connessione con esso; è noto, infatti, che per giusta causa ai sensi degli artt. 2119 c.c. e 1 legge n. 604 del 1966 non si intende unicamente la condotta ontologicamente disciplinare, ma anche quella che, pur non essendo stata posta in essere in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e magari si sia verificata anteriormente ad esso, nondimeno si riveli ugualmente incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza e sempre che sia stata giudicata con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto. Avuto specifico riguardo all'ipotesi che la condotta criminosa sia stata realizzata prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, secondo Cass. n. 24259/2016 cit., il giudice dovrà direttamente valutare se la condotta extralavorativa sia di per sé incompatibile con l'essenziale elemento fiduciario proprio del rapporto di lavoro, osservando il seguente principio di diritto: "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".

6.3. Nella specie i fatti addebitati non solo sono assai risalenti nel tempo (commessi nel 2001), ma la stessa irrevocabilità della sentenza di condanna è precedente (2003) alla instaurazione del rapporto di lavoro del 2016. Inoltre, la sentenza impugnata non manca di evidenziare come la "condanna, pur essendo teoricamente infamante, non ha però inciso sul rapporto di lavoro in atto, né messo in pericolo

Numero registro generale 20328/2021

Numero sezionale 310/2024

Numero di raccolta generale 8902/2024

Data pubblicazione 04/04/2024



il corretto adempimento delle prestazioni future, né compromesso l'affidamento del datore di lavoro sui futuri adempimenti", anche in considerazione del rilievo che il

Numero registro generale 20328/2021

Numero sezionale 310/2024

Numero di raccolta generale 8902/2024

Data pubblicazione 04/04/2024

, come autista dei mezzi adoperati per la raccolta dei rifiuti, non ha - secondo la Corte territoriale - "né potere gerarchico su altri soggetti, così da immaginare un potere di influenzare altri soggetti, né potere decisionale nell'ambito della società, così da poter intravedere un rischio di infiltrazioni mafiose nella società, tanto più che i fatti sono stati commessi oltre vent'anni fa e non risulta che costui continui a perpetuare il reato o comunque assuma atteggiamenti mafiosi o ancora sia sottoposto alla sorveglianza speciale, sì da ritenere che sussista una pericolosità sociale attuale dello stesso".

6.4. Rispetto a questa valutazione compiuta dai giudici del merito, che non hanno ritenuto condotte così risalenti incompatibili con il permanere del vincolo fiduciario connotante il rapporto di lavoro dedotto in giudizio, è sufficiente richiamare i noti i limiti del sindacato di legittimità nelle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento (per i quali si rinvia, ai sensi dell'art. 118, comma 1, disp. att. c.p.c., a Cass. n. 13064 del 2022 ed alla giurisprudenza ivi citata; conf. v. Cass. n. 20780 del 2022 e, da ultimo, Cass. n. 107 del 2024). In particolare, è stato evidenziato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266 del 2005). Ciò posto, al cospetto della



motivazione con cui la Corte territoriale ha escluso che i fatti addebitati, estranei al rapporto lavorativo, sebbene sicuramente gravi, potessero assumere rilevanza disciplinare attuale, in quanto molto risalenti nel tempo ed anche in considerazione delle mansioni espletate dal lavoratore, oltre ad essere comunque precedenti all'instaurazione del rapporto, parte ricorrente non identifica quali siano i parametri integrativi del precetto normativo elastico che sarebbero stati violati dai giudici del merito, per cui la denuncia, mancando l'individuazione di una incoerenza del loro giudizio rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale, si traduce in una censura generica e meramente contrappositiva rispetto al giudizio valutativo operato in sede di merito.

7. Da quanto precede deriva l'infondatezza anche del terzo motivo di gravame, con cui ci si duole della tutela reintegratoria riconosciuta al lavoratore illegittimamente licenziato nel vigore della disciplina del cd. *Jobs Act*, in quanto la sentenza impugnata è dichiaratamente conforme a Cass. n. 12174 del 2019, secondo cui: "In tema di licenziamento disciplinare, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ai fini della pronuncia reintegratoria di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare" (conf. Cass. n. 30469 del 2023). Tale principio, secondo cui l'irrilevanza disciplinare del fatto, così come ritenuta dai giudici del merito, determina conseguenze reintegratorie, deve essere qui ribadito, con conseguente rigetto della censura in esame.

8. In conclusione il ricorso deve essere respinto nel suo complesso, con condanna alle spese secondo il regime della



soccombenza, con attribuzione all'Avv. che si è
dichiarato anticipatario. Ai sensi dell'art. 13, comma 1-
quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto
dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre
dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il
versamento, da parte della ricorrente società, dell'ulteriore
importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove
dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso
art. 13 (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

Numero registro generale 20328/2021

Numero sezionale 310/2024

Numero di Raccolta generale 8902/2024

Data pubblicazione 04/04/2024

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in € 5.000,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi oltre accessori di legge e rimborso spese generali al 15%. Spese da distrarsi.

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 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 24 gennaio 2024.

La Presidente
Dott.ssa Adriana Doronzo

