



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA ESPOSITO

- Presidente -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Consigliere - R.G.N. 5539/2020

Dott. FABRIZIA GARRI

- Consigliere - Cron.

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Rel. Consigliere - Rep.

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- Consigliere - Ud. 29/11/2023

CC

Licenziamento disciplinare e previsioni della contrattazione collettiva

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5539-2020 proposto da:

X S.P.A. con socio unico, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in X, presso lo studio dell'avvocato RA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato VR;

- ricorrente -

contro

RM, elettivamente domiciliata in X, presso lo studio dell'avvocato MM, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato PS;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 935/2019 della CORTE D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 02/12/2019 R.G.N. 535/2019;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 29/11/2023 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

2023

4992

RILEVATO CHE

1. la Corte di Appello di Bologna, con la sentenza impugnata, ha respinto il reclamo proposto, nell'ambito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, dalla X Spa nei confronti di MR

avverso la pronuncia di primo grado che aveva confermato l'ordinanza emessa in fase sommaria, con la quale era stato annullato il licenziamento disciplinare intimato il 31 marzo 2017 alla lavoratrice e condannato la società alla reintegrazione, oltre che al pagamento di una indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal recesso alla reintegra;

2. la Corte bolognese, in estrema sintesi, ha valutato i tre addebiti disciplinari contestati alla lavoratrice ed ha ritenuto: circa quanto accaduto nella riunione del 24.2.2017, che, "come già valutato dal primo Giudice, si è trattato di una dialettica lavorativa, all'interno del reparto, in relazione ad una problematica afferente la qualità del prodotto [...] senza che sia dato riscontrare denigrazione o insubordinazione veruna"; in ordine agli allontanamenti dal posto di lavoro di cui al secondo addebito, la Corte ha considerato che l'abbandono del posto di lavoro il 15.2.2017 non potesse dirsi comprovato e quello successivo non era stato contestato;

3. la Corte ha, invece, affermato la rilevanza disciplinare dell'ultima contestazione rivolta alla lavoratrice, consistente nell'aver pronunciato, nei confronti di una collega gerarchicamente sovraordinata, nel pomeriggio dello stesso 24 febbraio 2017, la seguente frase: "sei una stronza di merda qua dentro paraculata ma io ti aspetto fuori e ti faccio il culo"; tuttavia, la Corte, escluso un "minimo di potenzialità intimidatoria oggettiva" nella frase pronunciata "in assenza di alcun precedente di condotta violenta", ha sussunto tale condotta nell'ambito della mera insubordinazione verso i superiori, punibile con sanzione conservativa come previsto dall'art. 69, lettera d), punto 7, del CCNL Unionmeccanica, non ricorrendo, invece, l'elemento della gravità della



insubordinazione, prevista dallo stesso contratto, alla lettera e), punto 5, come ipotesi di licenziamento disciplinare; quindi, ravvisando che il fatto rientrava tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni del contratto collettivo applicabile, la Corte non solo ha escluso la legittimità del recesso ma ha anche riconosciuto la tutela reintegratoria di cui al comma 4 del novellato art. 18 S.d.L.; **4.** per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la società con cinque motivi; ha resistito con controricorso l'intimata; parte ricorrente ha anche comunicato memoria; all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni;

CONSIDERATO CHE

1. i motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati;

1.1. con il primo si denuncia la "violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2087, 2106 e 2119 c.c. e dell'art. 69 lettera "E", punto "5" del CCNL Unionmeccanica e degli artt. 115 e 116 c.p.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.", nella parte in cui la Corte d'Appello di Bologna ha ritenuto che la condotta della lavoratrice, la quale rivolgeva al proprio superiore gerarchico la frase riportata nello storico della lite, "non costituisca una minaccia e, pertanto, non legittimi l'adozione di un provvedimento espulsivo";

1.2. con il secondo motivo si denuncia la "violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2087, 2106 e 2119 c.c. e dell'art. 69 lettera "E", punto "5" del CCNL Unionmeccanica , in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.", per avere la sentenza impugnata ritenuto che detta frase "non costituisca una grave insubordinazione e, pertanto, non legittimi l'adozione di un provvedimento espulsivo";

1.3. col terzo mezzo si denuncia "violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2087, 2106 e 2119 c.c. e dell'art 69 lettera "E", punto "9", del CCNL Unionmeccanica , in



relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.", per non avere la Corte di Appello sussunto la condotta della lavoratrice tra le ipotesi di licenziamento di cui alla disposizione collettiva richiamata "che prevede quale motivo di licenziamento le ingiurie";

1.4. con il quarto motivo si denuncia: "Violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c., dell'art. 69 lettera "E", punti "5" e "13" del CCNL Unionmeccanica e degli artt. 115 e 116 c.p.c., in relazione all'art. 36, comma 1, n. 3, c.p.c., nella parte in cui la Corte di Appello di Bologna ha ritenuto la condotta assunta dalla signora R durante la riunione del 24.2.2017 non sussumibile nel concetto di giusta causa ex art. 2119 c.c. ovvero nelle fattispecie sanzionabili con il licenziamento ai sensi del CCNL di riferimento";

1.5. col quinto motivo si denuncia la "violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2087, 2106 e 2119 c.c., dell'art. 69 lettera "E", punti "3", "5", "9", e "13", del CCNL Unionmeccanica e degli artt. 115 e 116 c.p.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.", lamentando che la Corte bolognese avrebbe "effettuato una valutazione atomistica delle condotte oggetto del provvedimento disciplinare, omettendo di considerare nel complesso gli episodi in contestazione ai fini della valutazione della legittimità e proporzionalità del provvedimento espulsivo";

2. i primi tre motivi di ricorso, da valutarsi congiuntamente per la reciproca connessione, sono fondati nei sensi espressi dalla motivazione che segue;

2.1. opportuno rammentare taluni principi continuativamente espressi da questa Corte in tema di rapporti tra previsioni della contrattazione collettiva e fatti posti a fondamento di licenziamenti ontologicamente disciplinari;

2.1.1. la contrattazione collettiva non vincola in senso sfavorevole al dipendente; anche quando si riscontri la corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente come ipotesi che giustifica il licenziamento disciplinare, stante la fonte legale



della nozione di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, deve essere effettuato in ogni caso un accertamento in concreto - da parte del giudice del merito - della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale, tenendo conto della gravità del comportamento del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (v., tra molte, Cass. n. 8826 del 2017; Cass. n. 10842 del 2016; Cass. n. 21017 del 2015; Cass. n. 5280 del 2013);

2.1.2. 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);

2.1.3. all'opposto la contrattazione collettiva vincola in senso favorevole al dipendente; infatti, ove le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore - nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa - il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (v. tra molte, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 19053 del 2005; Cass. n. 5103 del 1998; Cass. n. 1173 del 1996, la quale ultima eccettua il



caso in cui si accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva);

2.1.4. inoltre, come sottolineato da condivisa giurisprudenza di questa Corte, 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; invero: "con la predisposizione del codice disciplinare, sebbene di solito in modo generico e meramente esemplificativo, l'autonomia collettiva individua infatti il limite di tollerabilità e la soglia di gravità delle violazioni degli artt. 2104 e 2105 c.c. in quel determinato momento storico ed in quel contesto aziendale. In tal senso, il codice disciplinare è stato richiamato dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori in funzione di monito per il lavoratore e di garanzia di prevedibilità della reazione datoriale. Ne consegue coerentemente che, 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");

2.1.5. con le ulteriori precisazioni secondo le quali (da ultimo v. Cass. n. 36427 del 2023): in materia disciplinare, il procedimento di sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta, tipizzata dalle parti collettive, non consente una tale operazione logica quando la condotta del lavoratore sia caratterizzata da elementi aggiuntivi, estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale (Cass. n. 8582 del 2019); è insufficiente un'indagine che si limiti a verificare se il fatto addebitato è riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva, essendo sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far



ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza (Cass. n. 18195 del 2019; Cass. n. 13411 del 2020);

2.1.6. i descritti rapporti tra tipizzazioni della disciplina collettiva e fatti posti a base del licenziamento disciplinare incidono anche sui confini del sindacato di legittimità ove si controverta di giusta causa o di giustificato motivo di recesso (su cui, in generale, v. Cass. n. 18715 e 20817 del 2016; Cass. n. 4125 del 2017; Cass. n. 7305 del 2018; Cass. n. 1379 del 2019; Cass. 13534 del 2019; Cass. n. 13064 del 2022), nel senso che le parti ben possono sottoporre all'esame di questa Corte il profilo della violazione del parametro integrativo della clausola generale costituito dalle previsioni del codice disciplinare (così Cass. n. 9396 e n. 28492 del 2018);

infatti, come questa Corte insegna (per tutte: Cass. n. 7838 del 2005 e Cass. n. 18247 del 2009), il modulo generico che identifica la struttura aperta delle disposizioni di limitato contenuto ascrivibili alla tipologia delle cd. clausole generali richiede di essere specificato in via interpretativa, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo; la specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali ma anche dalla disciplina particolare, collettiva appunto, in cui si colloca la fattispecie; dette specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro errata individuazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (tra le innumerevoli: Cass. n. 6901 del 2016; Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 6498 del 2012; Cass. n. 25144 del 2010); dunque non si sottrae al controllo di questa Corte il profilo della correttezza del metodo seguito nell'individuazione dei parametri integrativi, perché, pur essendo necessario compiere opzioni di valore su regole o



criteri etici o di costume o propri di discipline e/o di ambiti anche extragiuridici, "tali regole sono tuttavia recepite dalle norme giuridiche che, utilizzando concetti indeterminati, fanno appunto ad esse riferimento" (per tutte v. Cass. n. 434 del 1999), traducendosi in un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa (cfr. Cass. n. 5026 del 2004; Cass. n. 10058 del 2005; Cass. n. 8017 del 2006);

2.2. tanto premesso in diritto, occorre dare per accertata, in fatto, la frase pronunciata dalla lavoratrice, in quanto l'inciso presente nella sentenza impugnata -"ove si ritenga attendibile la deposizione della teste (*omissis*)" - per il suo tenore ipotetico e perplesso è privo di valenza decisoria, avendo la Corte territoriale mancato di specificare le ragioni di una eventuale inattendibilità della testimone e, invece, argomentato proprio sul presupposto che la frase riportata nello storico della lite sia stata effettivamente pronunciata dalla lavoratrice licenziata;

2.3. ciò posto, la Corte territoriale ha sussunto detta condotta, così accertata, nell'ambito della previsione della contrattazione collettiva applicabile *inter partes* che punisce con sanzione conservativa la "insubordinazione verso i superiori" (art. 69, lettera "d", punto 7, CCNL Unionmeccanica);

orbene, come innanzi ricordato, in materia disciplinare, il procedimento di sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta, tipizzata dalle parti collettive, non consente una tale operazione logica quando la condotta del lavoratore sia caratterizzata da elementi aggiuntivi, estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale ed è insufficiente un'indagine che si limiti a verificare se il fatto addebitato è riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva, essendo sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare



urgentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza;

i giudici d'appello hanno trascurato di considerare che la frase incriminata non solo costituiva espressione di insubordinazione al cospetto di un superiore gerarchico (come riconosciuto pure dalla Corte territoriale e sulla cui nozione v., per tutte, Cass. n. 22382 del 2018), ma si accompagnava ad una minaccia e ad una ingiuria nei confronti della collega di lavoro;

2.3.1. quanto alla minaccia, la Corte bolognese l'ha ritenuta priva di attitudine intimidatoria con l'incongruo argomento che non vi era stata "alcun precedente di condotta violenta"; all'opposto, ai fini dell'integrazione del reato di minaccia, per costante giurisprudenza di legittimità, non è necessario neanche che il soggetto passivo si sia sentito effettivamente intimidito, essendo semplicemente sufficiente che la condotta posta in essere dall'agente sia potenzialmente idonea ad incidere sulla libertà morale del soggetto passivo (Cass. pen., sez. V, n. 46528 del 2008; Cass. pen., sez. V, n. 644 del 2013; Cass. pen., sez. I, n. 44128 del 2016) e, quindi, non è certamente richiesto che sussistano "precedenti di condotta violenta";

si è finanche ritenuto integrare l'elemento oggettivo del reato di minaccia l'espressione "comunque non finisce qui" per il contesto ed il momento nel quale la stessa venga proferita nonché per i toni e la cornice di riferimento, atteso che il delitto di cui all'art. 612 c.p. costituisce reato di pericolo e la minaccia va valutata con criterio medio ed in relazione alle concrete circostanze del fatto (Cass. pen., sez. V, n. 9392 del 2019), mentre la Corte territoriale neanche spiega perché la frase "ti aspetto fuori e ti faccio il culo", pronunciata in una situazione di forte contrapposizione, accompagnata da offese e dalla sostanziale contestazione del ruolo di superiore gerarchico della collega, non fosse idonea ad ingenerare, anche solo potenzialmente, un timore tale da turbare o diminuire la libertà psichica della destinataria;

per la stessa Sezione lavoro di questa Corte (Cass. n. 13411 del 2020) una palese minaccia verbale "di voler chiedere



<conto> della condotta della responsabile amministrativa fuori dell'azienda [...] anche volendo interpretarla solo come possibilità di affrontare la collega, in uno scontro verbale e non necessariamente fisico, fuori dai locali aziendali” risulta “palesamente idonea ad incutere timore”, con una condotta sufficiente a turbare la serenità della collega, “oltretutto gerarchicamente sovraordinata”;

2.3.2. la Corte territoriale, inoltre, non ha valutato adeguatamente i contenuti incontestabilmente ingiuriosi della frase addebitata alla lavoratrice, con epiteti offensivi tanto più gravi perché pronunciati in un contesto lavorativo, senza affatto considerare che il datore di lavoro, in base all'art. 2087 c.c. e con le conseguenti responsabilità, ha precisi obblighi di protezione in ordine alla personalità morale dei propri dipendenti, i quali devono essere protetti anche dalle aggressioni perpetrate dai colleghi alla dignità e alla salute psico-fisica di ciascun lavoratore, salvaguardando anche il benessere organizzativo all'interno dell'azienda;

2.4. in definitiva, la Corte territoriale ha errato a sussumere la condotta addebitata nella previsione della contrattazione collettiva che punisce la mera “insubordinazione verso i superiori”, senza considerare che l'illecito disciplinare, così come accertato dalla stessa Corte, era caratterizzato da elementi aggiuntivi, estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale richiamata, e senza svolgere, proprio in considerazione di tali elementi ulteriori, alcuna adeguata indagine sul se il comportamento tenuto in concreto dalla lavoratrice fosse suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro in quanto sintomatico di una scarsa inclinazione a conformarsi ai canoni di correttezza e buona fede sul luogo di lavoro, tale anche da connotare con un carattere di gravità la pur riconosciuta insubordinazione, che implica qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento degli atti di organizzazione aziendale (cfr. Cass. n. 5804 del 1987; Cass. n. 9635 del 2016; Cass. n. 7795 del 2017; Cass. n. 9736 del 2018; Cass. n. 13411 del 2020);



3. non meritano accoglimento, invece, il quarto e il quinto motivo di impugnazione;

con essi, pur denunciando la società ricorrente la commissione di *errores in iudicando* da parte della Corte territoriale, nella sostanza si tende ad ottenere una diversa ricostruzione degli altri fatti contestati alla dipendente, in particolare quelli per i quali il giudice del merito ha escluso che fossero comprovati o, comunque, che avessero rilievo disciplinare; mentre il vizio di violazione o falsa applicazione di norme di diritto presuppone che la norma non sia stata applicata quando doveva esserlo, ovvero che lo sia stata quando non si doveva applicarla, ovvero che sia stata "male" applicata, e cioè applicata a fattispecie non esattamente comprensibile nella norma, sicché il sindacato sulla violazione o falsa applicazione di una norma di diritto presuppone la mediazione di una ricostruzione del fatto incontestata perché è quella che è stata operata dai giudici del merito;

4. in conclusione, i primi tre motivi di ricorso devono esser accolti, con rigetto degli altri e cassazione della sentenza gravata e rinvio alla Corte di Appello di Bologna, in diversa composizione, che si uniformerà a quanto statuito, provvedendo ad un nuovo esame dell'episodio ancora *sub iudice* e regolando anche le spese del giudizio di legittimità; va, disposta, da ultimo, per l'ipotesi di diffusione del presente provvedimento, l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi della parte ricorrente a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/2003;

P.Q.M.

La Corte accoglie i primi tre motivi di ricorso, rigettati gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di Appello di Bologna, in diversa composizione, anche per le spese.



Al sensi dell'art. 52 d. lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione
omettere le generalità e gli altri dati identificativi di RM

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 29 novembre
2023.

La Presidente
Dott.ssa Lucia Esposito

Cassazione.net

