

Roma, 23 Aprile 2015

**CIRCOLARE N. 15/2015**

Prot. 43/2015

Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: *Due diverse interpretazioni giurisprudenziali relativamente alla nozione di abbandono del posto di lavoro di cui all'art. 101 CCNL.***

Come è noto, il vigente C.C.N.L. di settore prevede quale espressa mancanza del lavoratore che può comportare il suo licenziamento per giusta causa ***“l’abbandono del posto di lavoro”*** (art. 101 lettera D C.C.N.L.).

I giudici del lavoro sono stati spesso chiamati a pronunciarsi su controversie relative all’interpretazione di tale fattispecie disciplinare, in ordine alla quale non vi è orientamento condiviso.

Infatti, come si evince da ultimo anche dalle allegare sentenze nr 2423/12 Corte Appello Roma Sezione Lavoro e nr. 345/2013 Corte Appello Firenze Sezione Lavoro, chiamate entrambe a pronunciarsi in ordine alla legittimità di licenziamento disciplinare comminato a seguito di abbandono da parte della guardia giurata della postazione per alcuni minuti e quindi su un fatto storico sostanzialmente analogo, i due Collegi giudicanti hanno emesso pronunce di segno opposto, ritenendo la Corte di Appello di Firenze tale comportamento, rilevante disciplinarmente ma non così grave da giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro, (confermando così la decisione di primo grado) mentre la Corte di Appello di Roma, annullando la precedente decisione del Giudice di primo grado ha ritenuto che l’abbandono del posto di lavoro da parte di una gpg, anche per pochi minuti, sia comportamento tenuto conto anche quanto previsto dal C.C.N.L. di categoria che autorizza il datore di lavoro a risolvere il rapporto per giusta causa.

Al fine di meglio evidenziare l’opposta valutazione effettuata dalle due Corti, di un fatto storico sostanzialmente analogo, si riportano alcuni passaggi salienti delle due pronunce:

secondo la Corte Appello di Roma *“accertato quindi che per un tempo fra i 10 e 15 minuti la gpg..ebbe a perdere il controllo dell’obiettivo che avrebbe dovuto vigilare, deve esaminarsi se tale condotta integri l’abbandono del posto di lavoro che il CCNL applicabile sanziona con il licenziamento. (...) Sotto questo profilo il collegio non concorda quindi con il giudice di primo grado nel ricorso alla esegesi puramente letterale, alla stregua della quale abbandono varrebbe*



*nel caso regolato dal ccnl quale allontanamento assoluto e definitivo. (...) Può quindi ritenersi che l'abbandono comincia dove finisce la possibilità di concreto esercizio della vigilanza ed è in sostanza questo il criterio al quale sembra conformarsi la giurisprudenza di legittimità, rispetto alla quale il tribunale esprime dissenso. (...)”* il licenziamento disciplinare comminato alla gpg in questione era pienamente legittimo, in quanto conforme alla previsione di cui al ccnl;

secondo la Corte di Appello di Firenze invece *“(...) si può affermare che la condotta indubbiamente rilevante sul piano disciplinare della gpg si è sostanziata nell’aver lasciato il, posto di lavoro per pochi minuti (..) Detto questo la condotta della gpg è sicuramente biasimevole superficiale e meritevole di essere sanzionata(....). Si tratta dunque di accertare se la condotta del dipendente integri o meno gli estremi di un grave inadempimento agli obblighi contrattuali tale da ledere irriducibilmente la fiducia nei futuri adempimenti(....) Il CCNL di categoria prevede il licenziamento per giusta causa in caso di abbandono del posto di lavoro. La nozione di abbandono presuppone necessariamente una assenza momentanea che provochi una significativa interruzione della prestazione lavorativa ed alla quale corrisponda sul versante soggettivo la coscienza e volontà del lavoratore di sottrarsi all’adempimento delle proprie obbligazioni (..)”* e quindi l’essersi allontanata la gpg dalla postazione per alcuni minuti per recarsi al bar, pur essendo comportamento disciplinarmente rilevante non perfezionava la fattispecie di abbandono di cui al ccnl, ma la meno grave e per altro non contrattualmente prevista, fattispecie di momentaneo allontanamento dal servizio, con la conseguenza che il licenziamento comminato alla gpg in questione non era supportato da giusta causa ed andava quindi annullato.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

All.

- Sentenza Corte di Appello di Roma del 16 Marzo 2013;
- Sentenza Corte di Appello di Firenze del 2 Aprile 2013.



2023/12  
10/3/2013

Sent. N° 2423/12  
R. G. N° 8687/101

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Roma - Sezione Lavoro e Previdenza  
composta dai seguenti magistrati:

- CURCURUTO dr. Filippo - Presidente rel.
- CIARDI dr.ssa Giovanna - Consigliere
- SCARAFONI dr. Stefano - Consigliere

nell'udienza di discussione del 16 marzo 2012 ha pronunciato la seguente

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

██████████ dipendente dell'██████████ s.r.l., come guardia giurata, è stato licenziato per giusta causa perché, secondo l'addebito rivoltogli, il 6 agosto 2008 mentre prestava servizio in Ardea, em presso la filiale della Banca Popolare di Milano, in occasione di un accesso ispettivo non era stato trovato nella sua postazione di lavoro davanti all'istituto di credito, facendo ritorno nella stessa dopo essersi recato, privo del giubbotto antiproiettili, in un bar distante circa 150 metri dall'ingresso della banca.

Nella resistenza dell'██████████ il licenziamento impugnato dal ██████████ è stato annullato dal Tribunale di Roma, il quale in estrema sintesi ha ritenuto che il fatto, sebbene qualificabile in termini di violazione dell'obbligo di vigilanza, non fosse però inquadrabile nell'abbandono del posto di lavoro previsto dal contratto collettivo quale ipotesi di licenziamento per giusta causa, e che in ogni caso non rientrasse fra le condotte di rilievo penale, o contrarie al c.d. minimo etico, o gravemente e palesemente contrarie a doveri fondamentali del lavoratore, con conseguente necessità di affissione del c.d. codice disciplinare, nel caso non avvenuta.

L'██████████ propone appello, al quale il ██████████ resiste.

L'appello è fondato.

La ricostruzione dei fatti operata dal giudice di merito non è contestata dall'appellante per quanto attiene alla distanza (circa 30 metri) del bar dalla postazione di lavoro e al tempo dell'allontanamento (dieci- quindici minuti). L'appellante contesta però che, come invece ritenuto dal Tribunale, tale condotta, potesse esser giustificata dal fatto che il ██████████ era sofferente per il caldo e che essa non fosse idonea ad esporre a concreto pericolo l'obiettivo.

Queste critiche sono fondate.

Il Tribunale non ha considerato che la situazione in cui il [redacted], secondo quanto pacificamente accertato, è venuto a trovarsi, riceve una chiara disciplina da parte del Regolamento del Questore di Roma, in materia di servizio antirapina - fonte peraltro citata dallo stesso Tribunale - nel cui art. 11 è espressamente stabilito l'obbligo per la guardia giurata di non allontanarsi dalla postazione assegnata senza la preventiva autorizzazione dell'Istituto di vigilanza, ed è anche considerata la possibilità di assenza della guardia giurata per esigenze fisiologiche o altre ragioni, nel qual caso è sempre l'Istituto di vigilanza a dovere provvedere alla sostituzione.

Ne risulta che il malore di per se non autorizza l'immediato allontanamento se non vi sia stata autorizzazione dell'istituto di vigilanza il che implica che questo debba essere prontamente avvertito dell'emergenza. Ciò comporta una valutazione del malore come causa di attenuazione della gravità della condotta in termini diversi da quelli ritenuti dal primo giudice. Per autorizzare una palese deviazione dallo scenario prefigurato nelle richiamata norma regolamentare il malessere deve raggiungere livelli di gravità tali da impedire alla guardia giurata una pronta comunicazione con il proprio Istituto, il che non sembra essere avvenuto nella specie, essendo stato anche accertato che il [redacted] benché non munito di cellulare aziendale avrebbe potuto avvertire la centrale dell'Istituto utilizzando il telefono della Banca.

Risulta quindi chiaro che, in base alle norme che il [redacted] avrebbe dovuto osservare, l'accordo con il direttore dell'Istituto, l'autorizzazione ad allontanarsi da questi ricevuta e le cautele con lo stesso concordate ( disattivazione dell'accesso automatico e attivazione di quello manualizzato) non possono rilevare come elementi di valutazione della condotta del [redacted]. Questi inoltre nel recarsi presso il bar distante circa 30 metri ritenne di doversi togliere il giubbotto antiproiettile e tale circostanza viene valutata dal Tribunale come conferma dello stato di malessere, ma non anche, come sarebbe stato evidentemente necessario, quale ulteriore elemento di evidente rischio per la possibilità di un utile intervento antirapina ove se ne fosse presentata la necessità, possibilità peraltro che lo stesso Tribunale esclude comunque, osservando esattamente che una volta entrato nel bar il [redacted] non avrebbe potuto ad ogni modo mantenere una posizione idonea a consentirgli la sorveglianza della filiale.

Accertato quindi che per un tempo fra i 10 e i 15 minuti il [redacted] per le ragioni e con le modalità sopra riassunte ebbe a perdere il controllo dell'obiettivo che avrebbe dovuto vigilare, deve esaminarsi se tale condotta integri l'abbandono del posto di lavoro che il CCNL applicabile sanziona con il licenziamento.

In proposito, il Collegio osserva anzitutto che, come avviene tutt'altro che raramente il linguaggio della norme, sia di fonte legale che contrattuale, contiene accanto ad un nucleo di significati indiscutibilmente chiaro, vaste zone di penombra, che difficilmente possono esser rischiarate solo mediante il ricorso al vocabolario comune o all'uso corrente del linguaggio ordinario.

Sotto questo profilo il Collegio non concorda quindi con il giudice di primo grado nel ricorso alla esegesi puramente letterale alla stregua della quale abbandono varrebbe nel caso regolato dal ccnl quale allontanamento assoluto e definitivo. Basta infatti tenere conto delle disposizioni contenute nel Regolamento più volte richiamato per comprendere che così inteso l'abbandono nulla avrebbe a che fare con l'idea che degli obblighi della guardia giurata traspare da quelle disposizioni, sicché condotte palesemente contrarie al regolamento finirebbero con l'avere una rilevanza molto ridotta sul piano della relazione contrattuale, mentre è chiaro che i doveri che il Regolamento stabilisce sono la sostanza dell'attività di vigilanza richiesta al dipendente.

Può quindi ritenersi che l'abbandono comincia dove finisce la possibilità di concreto esercizio della vigilanza ed è in sostanza questo il criterio al quale sembra conformarsi la giurisprudenza di legittimità, rispetto alla quale il Tribunale esprime dissenso.

L'abbandono del posto di lavoro da parte di dipendente cui siano affidati mansioni di custodia e sorveglianza configura - a differenza del momentaneo allontanamento dal posto predetto - mancanza di rilevante gravità ed idonea, indipendentemente dall'effettiva produzione di un danno, a fare irrimediabilmente venir meno l'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro; tale mancanza può costituire pertanto giusta causa di licenziamento, anche in difetto di corrispondente previsione del

codice disciplinare, atteso che, nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il potere di recesso del datore di lavoro deriva direttamente dagli artt. 1 e 3 legge n. 604 del 1966, norme esprimenti precetti di sufficiente determinatezza ( Cass. 6534/1998; Cass. 9840/2002, che nella specie confermando la sentenza impugnata che aveva ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad una guardia giurata, dopo avere ribadito il principio secondo cui nelle controversie concernenti l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune è denunciabile in sede di legittimità, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., solo la violazione delle regole di ermeneutica contrattuale, attraverso la puntuale deduzione dell'errore - sviamento del ragionamento del giudice di merito ha ritenuto incensurabile la valutazione del giudice di merito che, interpretando le disposizioni contrattuali, aveva ravvisato nella condotta del lavoratore un abbandono del posto di lavoro e non un momentaneamente allontanamento dal posto stesso).

Né questo orientamento può dirsi smentito da una più recente pronunzia ( Cass. 14586/2009) che annullando la sentenza che aveva ritenuto giustificato il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore, la cui condotta aveva determinato il blocco di breve durata delle macchine e l'abbandono momentaneo del posto di lavoro in orario notturno, senza considerare la permanenza del lavoratore nei locali aziendali a breve distanza dalla postazione di lavoro, l'assenza di danno per l'attività produttiva, la lunga durata del rapporto e la mancanza di precedenti disciplinari ha riconfermato il consolidato principio che nel licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, impone di considerare ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, hanno ribadito il carattere determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, dell'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza, ricordando che la congruità della sanzione espulsiva deve essere apprezzata non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia. .

Nella fattispecie considerata, infatti, per quanto può comprendersi, la presenza del dipendente sul posto di lavoro rispondeva ad esigenze produttive, il pregiudizio delle quali andava valutato considerando la breve durata dell'interruzione e, dal punto di vista del rischio, la presenza del lavoratore nei locali aziendali a breve distanza dall'apparato cui era addetto, situazione, questa, affatto diversa da quella in cui, essendo la vigilanza del compendio aziendale, il nucleo dell'obbligazione lavorativa la mancata possibilità di esercitarla per aver lasciato il posto di lavoro determina automaticamente il tipo di danno che la presenza costante del dipendente mira ad evitare, ossia la messa a rischio della sicurezza del compendio custodito e vigilato, senza che sia logicamente possibile valutare ex post l'assenza degli eventi che la vigilanza è destinata appunto a scongiurare.

I principi espressi dalle cit. Cass. 6534/1998 e Cass. 9840/2002, qui condivisi, valgono poi senza necessità di ulteriore dimostrazione a rendere palese la irrilevanza dell'affissione del codice disciplinare.

In conclusione, l'appello va accolto e la domanda del [redacted] va rigettata con condanna dello stesso alle spese del doppio grado di giudizio.

P.Q.M.

Accoglie l'appello e in totale riforma della sentenza impugnata rigetta la domanda proposta da [redacted] contro [redacted] in liquidazione; condanna la parte appellata a rimborsare alla parte appellante le spese del doppio grado, liquidate in complessivi € 2500 per il primo grado ed in complessivi € 3000 per il grado di appello, oltre IVA e CPA.  
Roma 16 marzo 2012

Il Presidente  
*[Handwritten Signature]*

CANCELLIERE  
*Anna Abbate*

CORTE DI APPELLO DI ROMA  
Sezione Lavoro e Previdenza  
DEPOSITATO IN CANCELLERIA  
Oggi 16 MAR 2013  
CANCELLIERE  
*Anna Abbate*

ESSEZIO - 11 - 8 - 1973 N. 533  
LEGGI N. 11 - 8 - 1973 N. 533  
TOTALE  
LAVO  
PRO



SENTE 20 345/2013  
Com. 1394

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

**LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE**

**Sezione lavoro**

composta dai magistrati

- |                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| Dr. PIERI Giorgio     | Presidente rel. |
| Dr. BRONZINI Giovanni | Consigliere     |
| Dr. LISCIO Simonetta  | Consigliere     |

Ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Nella causa iscritta al n. 596 del Ruolo Generale anno 2011, discussa all'udienza del 14 marzo 2013, promossa

Da

appellata

**Conclusioni delle parti:**

Per l'appellante società: " ..in riforma dell'impugnata sentenza n. 239, emessa dal tribunale di Arezzo il 20 maggio 2010...., respingere le domande del sig. P e, per l'effetto, dichiarare la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore il 23 giugno 2008, assolvendo F s.p.a. da ogni avversaria pretesa e condannando il sig. P a restituire quanto percepito in

esecuzione della sentenza di primo grado. Con il favore di diritti, onorari e spese di entrambi i gradi di giudizio".

Per l'appellato **PG** : "...il rigetto dell'appello proposto. Con vittoria di spese, competenze ed onorari del doppio grado di giudizio".

**OGGETTO:** appello avverso la sentenza n. 239 del 20.5.2010 del giudice del lavoro del Tribunale di Arezzo.

### **Svolgimento del processo**

Con sentenza n. 239/2010 emessa il giorno 20 maggio 2010 il giudice del lavoro del tribunale di Arezzo ha accolto la domanda di **GP**

diretta a far accertare la illegittimità del licenziamento in tronco intimatogli in data 25 giugno 2008 dalla datrice **F** s.p.a. per abbandono del posto di lavoro; per l'effetto il primo giudice ha condannato la società datrice al pagamento in favore del ricorrente: a) dell'indennità sostitutiva ex art. 18, quinto comma, della legge n. 300/70, nella misura di quindici mensilità della retribuzione globale di fatto ( € 18.000,00 ), oltre accessori; b) dell'indennità risarcitoria pari a cinque mensilità - € 6.000,00 ), oltre accessori, con regolarizzazione contributiva del periodo intercorrente tra il licenziamento ed il saldo dell'indennità sostitutiva. La società convenuta è stata, infine, condannata al pagamento delle spese di lite. In particolare, il giudice aretino ha ritenuto che il momentaneo allontanamento dal sito di piantonamento ( presso lo stabilimento Prada di **CF** ) non integrasse un vero e proprio abbandono del posto di lavoro che solo può giustificare in base alla previsione del C.C.N.L. di categoria la sanzione del licenziamento. A giudizio del Tribunale farebbe difetto nella fattispecie il requisito di proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione espulsiva adottata nei confronti del ricorrente.

La sentenza è impugnata da **F** s.p.a. la quale lamenta la sottovalutazione della gravità del comportamento del **P** ; rileva l'erroneità della distinzione tra " abbandono del posto di lavoro " e " momentaneo allontanamento dallo stesso ". Tale distinzione non troverebbe alcun riscontro negli elementi fattuali come emersi dall'istruttoria di causa e neppure nelle previsioni della contrattazione collettiva. Deduce, ancora, l'appellante come la condotta del ricorrente integri, comunque, una giusta causa di licenziamento ex art. 2119 c.c. e come sia irrilevante il danno cagionato dalla condotta inadempiente del lavoratore. In via subordinata, l'appellante chiede che il licenziamento per giusta causa sia convertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Su ciascun punto la società appellante svolge ampie difese, al termine delle quali formula le conclusioni richiamate in epigrafe.

L'appellato, ritualmente costituitosi, contesta la fondatezza dell'impugnazione avversaria, di cui chiede il rigetto. Replica



analiticamente alle censure che controparte muove alla sentenza di primo grado, per la cui conferma insiste.

La causa, all'udienza di discussione del 14 gennaio 2013, dopo la relazione del giudice incaricato e l'audizione dei difensori delle parti, è stata decisa come da separato dispositivo letto in aula.

#### **Motivi della decisione**

L'appello è infondato e deve essere rigettato.

Le censure che l'appellante muove alla sentenza di primo grado per la loro stretta connessione possono essere esaminate assieme.

Le coordinate fattuali quali emergono dall'istruttoria ( documentale e testimoniale ) di causa possono essere così sintetizzate:

a) **GP** dipendente dal gennaio 2002 della **F** in qualità di guardia particolare giurata inquadrato al IV livello del C.C.N.L. di categoria, per oltre sei anni ha svolto le sue delicate mansioni di vigilanza con scrupolo e serietà senza mai incorrere in procedimenti disciplinari di sorta;

b) il giorno 10 maggio 2008 il ricorrente era in servizio di piantonamento fisso presso il grande magazzino Prada - outlet - di **CF** ove si effettua la vendita di capi di abbigliamento;

c) quella mattina, verso le ore 7,25, **LM** e **BL** ispettori dell'Ufficio Auditing ( sentiti come testi ), accertavano che il

**P** non era presente sul posto, che la porta della guardiola era aperta, così come socchiuso era un cancellino pedonale, posto di lato al grande cancello di ingresso, in tal modo rendendo possibile l'accesso all'interno del sito;

d) i due ispettori contattavano telefonicamente la CEO Prada di San Zenò, apprendendo dall'operatore in servizio che questi non aveva ricevuto alcuna segnalazione da parte del **P** ;

e) il ricorrente sopraggiungeva dopo circa 5 minuti con la propria auto e, interrogato sulle ragioni del suo allontanamento, riferiva ( secondo quanto dichiarato dai due ispettori ) di essersi recato al vicino bar ( posto a circa 500 metri di distanza: v. dep. teste **S** ) ad acquistare il giornale, che aveva sotto il braccio;

f) il teste **RS** - che all'epoca dei fatti lavorava all'interno dell'outlet di Prada - ha precisato che i locali di Prada, quando all'interno non vi è personale, sono - ovviamente, n.d.r. - chiusi con il sistema di allarme in funzione;

g) il **P** è affetto da diabete e tale sua patologia era bene a conoscenza della datrice di lavoro ( circostanza non contestata ): non risulta provato, per quanto processualmente emerso, che la causa del suo allontanamento sia dipesa da un " calo di zuccheri " dovute alla suddetta patologia, come il ricorrente ha sempre sostenuto fin dalle difese svolte nell'ambito del procedimento disciplinare;

h) in epoca quasi coeva ai fatti di cui si discute, il ricorrente è stato destinatario di altra contestazione disciplinare ( esitata nella sanzione di un giorno di sospensione ) per non essersi accorto del non corretto posizionamento della telecamera di sorveglianza posta di fronte alla guardiola: tale ulteriore addebito, in ogni caso, non figura nella

contestazione e, tanto meno, nella lettera di licenziamento relativa all'episodio del 10 maggio, per cui di esso non può in alcun modo tenersi conto non solo ai fini della recidiva ( del resto neppure contestata ), ma neanche nella valutazione complessiva dell'addebito di cui si discute.

In base ai richiami sopra operati si può affermare che la condotta - *indubbiamente rilevante su un piano disciplinare* - del P si è sostanziata nell'aver lasciato il posto di lavoro per pochi minuti: ai cinque minuti di cui parlano i testi L e B ( prima del sopraggiungere del ricorrente ) se ne devono aggiungere ( in termini di plausibilità logica: in ogni caso l'onere probatorio sul punto gravava sulla datrice ex art. 5 l. n. 604/66 ) ben pochi altri, tenuto conto della distanza del bar e del fatto che il P vi si era recato con la propria auto. In quei pochi minuti i locali dell'outlet di Prada erano, comunque, chiusi e con il sistema di allarme inserito: in quel lasso temporale eventuali estranei avrebbero potuto, tramite la porticina pedonale rimasta socchiusa, accedere all'interno del perimetro aziendale e, in ogni caso, all'esterno dei locali. Nel caso in esame nessun estraneo entrò - come accertato dagli ispettori - e, ovviamente, nessun danno ne derivò né al cliente, né alla stessa società appellante.

Detto questo, la condotta del P è sicuramente biasimevole, superficiale e meritevole di essere sanzionata ( anche nel caso in cui le ragioni dell'allontanamento fossero state determinate da un " calo di zuccheri ", lo stesso avrebbe dovuto, pur sempre, avvertire l'operatore CEO ed avere l'accortezza di chiudere il cancellino pedonale ).

Ecco, allora, che il punto nodale di causa si incentra tutto nello stabilire se in relazione al fatto contestato, tenuto conto del complesso degli elementi oggettivi e soggettivi sopra evidenziati, la sanzione del licenziamento in tronco fosse quella più appropriata o se, invece, la stessa si appalesi sicuramente sproporzionata, tanto da rendere illegittimo il licenziamento come statuito dal primo giudice.

Si tratta, dunque, di accertare se la condotta del dipendente integri o meno *gli estremi di un grave inadempimento agli obblighi contrattuali*, tale da ledere irrimediabilmente la fiducia nei futuri adempimenti e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ( v. Cass. Sez. Lav. nn. 6848 e 7518/2010; n. 25743/07 ).

Come insegna la giurisprudenza consolidata della Suprema Corte, la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento «□che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto□», la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata

dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici. ( *ex multis*, Cassazione civile, sez. lav., 26/04/2012, n. 6498; Cass.Sez.Lav. 30 maggio 2012 n. 8651;...).

Correttamente il primo giudice ha richiamato la giurisprudenza di legittimità ( Cass.Sez.Lav. n. 9840/02; Cass.Sez.Lav. n. 14586/09; cui *adde*, recentissima, Cass.Sez.Lav. n. 18811/2012 ) che distingue tra abbandono del posto di lavoro e *momentaneo allontanamento da esso*. L'abbandono del posto di lavoro da parte di un dipendente cui siano affidate mansioni di custodia e sorveglianza configura - a differenza del momentaneo allontanamento dal posto predetto - mancanza di rilevante gravità idonea, indipendentemente dall'effettiva produzione di un danno, a fare irrimediabilmente venir meno l'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro ed a integrare la nozione di giusta causa di licenziamento, anche in difetto di corrispondente previsione del codice disciplinare, atteso che, nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il potere di recesso del datore di lavoro deriva direttamente dagli art. 1 e 3 legge n. 604 del 1966, norme esprimenti precetti di sufficiente determinatezza.

Il C.C.N.L. di categoria prevede, all'art. 140, il licenziamento per giusta causa in caso di " *abbandono del posto di lavoro* ". La nozione di abbandono presuppone necessariamente un'assenza non momentanea che provochi una significativa interruzione della prestazione lavorativa ed alla quale corrisponda, sul versante soggettivo, la coscienza e volontà del lavoratore di sottrarsi all'adempimento delle proprie obbligazioni afferenti la prestazione alla quale è contrattualmente tenuto. Nozione concettualmente - e giuridicamente - diversa è quello di momentaneo allontanamento, in cui il lavoratore non intende affatto sottrarsi ai propri obblighi, ma per esigenze personali ( evidentemente non scriminanti ), sospende per breve tempo la sua prestazione. Si tratta, con ogni evidenza, di *condotte di gravità ben diversa, sia sul versante oggettivo, che su quello soggettivo*. L'abbandono del posto di lavoro è parificato - sul piano sanzionatorio - dal richiamato art. 140 del C.C.N.L. a condotte quali l'insubordinazione verso i superiori, la recidività nell'addormentarsi o nell'ubriacarsi durante il servizio, il diverbio litigioso seguito da vie di fatto. Emerge di immediata evidenza la distanza abissale, in termini di gravità, tra la condotta addebitata al **P** ( quale risulta dalle emergenze istruttorie ) e quelle individuate - in via esemplificativa - dalla norma contrattuale come meritevoli del licenziamento in tronco.

L'odierno appellato la mattina del 10 maggio 2008 non abbandonò il suo posto di lavoro, ma si allontanò per pochissimi minuti - senza che, oggettivamente, la brevità dell'assenza, la chiusura dell'outlet Prada e l'inserimento del sistema di allarme creasse una situazione di effettivo, imminente pericolo. Per carità, come sopra rilevato, si tratta di

*comportamento imprudente e superficiale che merita di essere sanzionato*, tenendo conto della indubbia delicatezza delle mansioni di vigilanza e di sorveglianza demandate al **P** con conseguenti "ricadute di immagine" sulla **F** nei confronti del cliente.

Si consideri, poi, che il ricorrente per oltre sei anni aveva svolto il suo lavoro in maniera seria ed irreprensibile, tanto da non incorrere mai in interventi disciplinari da parte della datrice. Ecco, allora, che la "leggerezza" compiuta dal **P** la mattina del 10 maggio 2008 non può, sotto nessun profilo, autorizzare un giudizio prognostico sfavorevole in ordine al futuro corretto adempimento della propria prestazione lavorativa e ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che deve sempre connotare il rapporto tra dipendente e datore ( con particolare riguardo a compiti di istituto di indubbia delicatezza ).

Né su tale giudizio prognostico può influire in alcun modo l'altro addebito coevo ( e, come già detto, non incidente sulla contestazione prima e sulla valutazione, poi, dell'episodio che ha portato all'impugnato licenziamento ), esso essendo relativo al non essersi il lavoratore prontamente avveduto del non corretto posizionamento di una telecamera. Oltre sei anni di lavoro scrupoloso, lo si ribadisce, non consentono - in sintonia con il criterio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. - un giudizio prognostico sfavorevole sul futuro corretto comportamento del dipendente.

Osserva, ancora, la Corte come, in ogni caso, l'ipotesi astratta della norma collettiva ( l'abbandono del posto di lavoro ), debba essere "contestualizzata" e rapportata alle peculiarità del caso, sia di carattere "oggettivo" che "soggettivo". Solo ove l'esame in concreto della condotta del dipendente manifesti una evidente violazione dei suoi doveri ( si pensi, ad esempio, alla guardia giurata che all'improvviso e senza avvertire nessuno lasci per tutto il turno la sua postazione ) sarà possibile connotare in termini di gravità la sua condotta con conseguente corrispondenza all'ipotesi astratta. Per capire quanto importante sia l'esame concreto del caso, con riguardo sia al "contesto lavorativo" che agli aspetti soggettivi ( quali la intenzionalità della condotta inadempiente ), è sufficiente comparare la condotta posta in essere dal **P** con le altre condotte esemplificative di giusta causa sopra richiamate. Queste appaiono, *ictu oculi*, di gravità assai maggiore rispetto alla fattispecie scrutinata.

Le considerazioni sopra svolte valgono, altresì, ad escludere che la condotta del **P** possa integrare il "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" di cui all'art. 3 della legge n. 604/66. Da qui l'infondatezza della domanda subordinata dell'appellante di conversione della giusta causa in giustificato motivo soggettivo di licenziamento, un po' apoditticamente prospettata.

E' facile concludere che in un caso come quello in esame una sanzione conservativa, in ogni caso, sarebbe stata ben più appropriata.

Dunque, sotto il profilo della manifesta sproporzione tra fatto contestato - nella peculiarità del contesto in cui avvennero i fatti - e sanzione adottata, si deve pervenire, in sintonia con l'impugnata sentenza, all'affermazione dell'illegittimità del licenziamento intimato al **P** in data 25 giugno 2008.

Le conseguenze risarcitorie e indennitarie ( indennità sostitutiva della reintegra, ex art. 18, quinto comma. l. n. 300/70 e cinque mensilità di retribuzione globale di fatto per il periodo dal licenziamento all'opzione effettuata dal P ) e la rispettiva quantificazione non sono state oggetto di rilievi ad opera di entrambe le parti, così che la statuizione sul punto del Tribunale di Arezzo è da ritenersi ormai coperta dal giudicato.

Conclusivamente, l'appello deve essere rigettato, con piena conferma della sentenza di primo grado.

Le spese processuali del grado - liquidate come da separato dispositivo - seguono la soccombenza della società appellante - ex art. 91 c.p.c. -

**P. Q. M.**

Rigetta l'appello e condanna la società appellante al pagamento delle spese processuali del grado, che liquida in complessivi € 1.200,00, oltre IVA e CAP di legge.

Firenze 14 marzo 2013

Il Presidente estensore

*Stefano Pappalardo*

Depositato in Cancelleria  
il 20/03/2013  
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
*Lidia Perrone*