

Roma, 11 Settembre 2015

CIRCOLARE N. 23/2015

Prot. 130/2015
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22054 in data 17 Ottobre 2014, detta importanti principi interpretativi in ordine alla fattispecie di "Abbandono del posto di lavoro" prevista dal CCNL Vigilanza Privata.

Come è noto fra i comportamenti per i quali il CCNL Vigilanza Privata prevede la sanzione del licenziamento per giusta causa, rientra anche "l'abbandono del posto di lavoro" fattispecie oggetto di diverse pronunce di merito e di legittimità, aventi ad oggetto in particolare il significato da attribuire al termine "abbandono" nel caso regolato dal CCNL.

Sulla questione si sono formati sostanzialmente due diversi indirizzi, come da circolare Assiv nr. 15/2015 dove venivano prese in esame due sentenze di esito diametralmente opposto, entrambe aventi ad oggetto il licenziamento comminato per abbandono del posto di lavoro.

In particolare, una delle due sentenze esaminate e più precisamente la **sentenza n. 2423/12 della Corte di Appello Roma**, (che riformava la precedente sentenza di primo grado del Tribunale Lavoro di Roma, che aveva annullato il licenziamento comminato ad una GPG per abbandono del posto di lavoro) dopo aver statuito la necessità di effettuare una distinzione fra l'abbandono del posto di lavoro e la meno grave mancanza del momentaneo allontanamento dal posto di lavoro, aveva ritenuto legittimo il licenziamento comminato a carico di una GPG, che si era momentaneamente allontanata dalla postazione, a causa di un improvviso malore dovuto al caldo eccessivo, nonostante avesse avvertito del fatto il responsabile dell'istituto bancario presso il quale prestava servizio, stante l'impossibilità di mettersi in contatto con la centrale operativa dell'istituto da cui dipendeva.

Secondo i Giudici di Appello, detto allontanamento era infatti comunque qualificabile da un punto di vista oggettivo e di CCNL come abbandono del posto di lavoro, posto che nel caso di specie era concretamente venuta meno da parte della GPG, anche se per breve periodo, la possibilità di effettivo esercizio della vigilanza all'obiettivo, premesso che una Guardia Giurata, senza autorizzazione dell'istituto di vigilanza, non può allontanarsi dalla postazione assegnata, salvo l'ipotesi di malore di tale gravità da impedire la pronta comunicazione con il datore di lavoro.

Avverso detta sentenza proponeva però ricorso per cassazione il lavoratore, il cui gravame è stato accolto dalla Suprema Corte con la sentenza n. 22054 in data 17 Ottobre 2014 che afferma il seguente principio interpretativo:



*“nel silenzio della normativa legislativa contrattuale regolamentare **in merito alla definizione della ipotesi di abbandono del posto di lavoro, che legittima il licenziamento per giusta causa della Guardia Particolare Giurata** - anche se impegnata nel servizio di vigilanza antirapina, svolta all’interno degli istituti di credito dotati di sistemi di difesa passiva e, pertanto, tenuto a sostare all’interno dell’apposito box blindato, la cui porta deve essere chiusa a chiave dall’interno, per tutto l’orario di sportello - sulla base di una interpretazione logico - finalistica e sistematica della relativa disciplina, **si deve ritenere che l’unico significato attribuibile alla indicata fattispecie sia quella di una condotta connotata dalla “coscienza e volontà di allontanamento dal posto di servizio”, con la precisa intenzione di violare le direttive ricevute e che la sua realizzazione presupponga che l’interessato abbia lasciato la postazione di lavoro senza previa autorizzazione dell’Istituto di vigilanza da cui dipende omettendo di comunicare prontamente all’Istituto stesso la propria necessità di allontanarsi, semprechè il datore di lavoro abbia rispettato l’obbligo di dotare la guardia giurata stessa di radio rice-trasmittente e/o il telefono portatile in buono stato di funzionamento, proprio per consentire agevoli e immediate comunicazioni del dipendente con la Centrale”.***

A parere della Corte quindi, quello che rileva nella fattispecie **“abbandono del posto di lavoro”** di cui al CCNL Vigilanza non è tanto il c.d. elemento oggettivo, e cioè l’allontanarsi dalla postazione, ma anche e soprattutto l’elemento soggettivo sotteso a tale condotta, richiedendosi infatti per la Cassazione che il dipendente ponga in essere un comportamento che si potrebbe definire a **“dolo specifico”**, connotato cioè, oltre che dalla coscienza e volontà di allontanarsi dal posto di servizio, dall’ulteriore finalità di voler violare consapevolmente le direttive ricevute, omettendo così di comunicare prontamente all’istituto la necessità di allontanarsi.

Il principio interpretativo affermato nella sentenza in esame, anche se in linea teorica vincolante solo per i giudici di merito ai quali è stata rinviata la questione, assume sicuramente rilevanza generale e dovrà essere tenuto in seria considerazione qualora si decida per il futuro di contestare tale fattispecie disciplinare .

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

All.

-Sentenza Corte di Cassazione n. 22054 del 17 Ottobre 2014;
-Circolare Assiv n. 15/2015.



Civile Sent. Sez. L Num. 22054 Anno 2014

Presidente: STILE PAOLO

Relatore: TRIA LUCIA

Data pubblicazione: 17/10/2014

SENTENZA

sul ricorso 21160-2013 proposto da:

VIALE FABRIZIO c.f. VLIFRZ78R06H501Q, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA CARLO POMA 4, presso lo studio dell'avvocato CARLO DE MARCHIS GOMEZ, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

I.V.R.I. - ISTITUTI DI VIGILANZA RIUNITI D'ITALIA S.R.L. IN LIQUIDAZIONE;

- intimato -

ricorso successivo senza n. di r.g.

VIALE FABRIZIO c.f. VLIFRZ78R06H501Q, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA CARLO POMA 4, presso lo studio dell'avvocato CARLO DE MARCHIS GOMEZ, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- ricorrente successivo -

contro

CLOTILDE S.r.l. in liquidazione (c.f. 05795270965),
in persona dei ^{liquidatori Roderico Schiavuzi e Francesco} ~~legali rappresentanti pro tempore,~~
^{di Giacomo,}
elettivamente domiciliata in ROMA VIA BUCCARI N. 3 presso lo studio dell'avvocato PROIETTI FABRIZIO che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato MORO CLAUDIO, giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso successivo -

avverso la sentenza n. 2423/2012 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 16/03/2013 R.G.N. 8687/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 22/05/2014 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

udito l'Avvocato DE MARCHIS GOMEZ CARLO;

udito l'Avvocato PROIETTI FABRIZIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per il rigetto del primo motivo del ricorso, accoglimento del secondo motivo.



Udienza del 22 maggio 2014 – Aula A
n. 6 del ruolo – RG n. ~~10144/08~~ 21160/13
Presidente: Stile - Relatore: Tria

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.– La sentenza attualmente impugnata (depositata il 16 marzo 2013), accogliendo l'appello di IVRI (Istituti di Vigilanza Riuniti d'Italia) s.r.l. in liquidazione avverso la sentenza del Tribunale di Roma del 23 dicembre 2009, riforma la suindicata sentenza e rigetta la domanda proposta da Fabrizio Viale nei confronti della società ~~IVRI~~.

La Corte d'appello di Roma, per quel che qui interessa, precisa che:

a) la ricostruzione dei fatti contenuta nella sentenza di primo grado è contestata, fondatamente, dalla società ~~IVRI~~ con riguardo sia alla ritenuta giustificazione della condotta del Viale derivante dalla sofferenza per il caldo sia all'inidoneità della stessa ad esporre a concreto pericolo l'obiettivo della vigilanza (cioè la Banca in oggetto);

b) al riguardo va osservato che, come risulta dall'art. 11 del Regolamento del Questore di Roma in materia di servizio anti-rapina – fonte non citata dal primo giudice – la guardia giurata ha l'obbligo di non allontanarsi dalla posizione assegnata, senza previa autorizzazione dell'Istituto di vigilanza da cui dipende, salvo l'ipotesi di malore di tale gravità da impedire la pronta comunicazione al datore di lavoro;

c) non sembra che tale ultima evenienza si sia verificata nella specie, sicché il ricorrente, benché privo di telefono cellulare aziendale, avrebbe potuto avvertire la centrale dell'Istituto utilizzando il telefono della Banca;

d) a fronte della violazione del suddetto obbligo, “non possono rilevare come elementi di valutazione della condotta” il previo accordo con il responsabile dell'Istituto bancario, l'autorizzazione ad allontanarsi da questi ricevuta e le cautele concordate (disattivazione dell'accesso automatico e attivazione di quello manuale a cura del responsabile della Banca), tanto più che l'aver dismesso il giubbotto antiproiettile deve essere considerato come un ulteriore elemento della idoneità del comportamento contestato ad esporre a concreto pericolo l'obiettivo da vigilare, piuttosto che come una circostanza che conferma lo stato di malessere, come ritenuto dal primo giudice”;

e) peraltro, non può essere condivisa neppure la premessa interpretativa che ha portato del giudice di primo grado – a fronte di un linguaggio tutt'altro che chiaro utilizzato sia nella fonte legale sia in quella contrattuale – ad escludere che la suddetta condotta integri l'abbandono del posto di lavoro, sanzionabile con il licenziamento in base al CCNL applicabile;

Corte di Cassazione
Copia non ufficiale

f) tale premessa, infatti, consiste nell'attribuire al termine abbandono, nel caso regolato dal suddetto CCNL, il significato di allontanamento assoluto e definitivo, sulla base di una esegesi puramente letterale;

g) viceversa, secondo un criterio finalistico desunto dall'insieme degli obblighi propri della guardia giurata che sono indicati nel suddetto Regolamento e che delineano nella sostanza l'attività di vigilanza richiesta, può ritenersi – in conformità con la giurisprudenza di legittimità non condivisa dal Tribunale – che ricorre l'abbandono tutte le volte in cui viene meno la concreta possibilità di esercitare la vigilanza;

h) la suddetta situazione – da distinguere dal momentaneo allontanamento dal posto di lavoro – per il lavoratore cui sono affidati compiti di custodia e sorveglianza configura una mancanza di rilevante gravità, idonea a determinare l'irrimediabile venire meno dell'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro, indipendentemente sia dall'effettiva produzione di un danno sia dalla mancanza di una corrispondente previsione nel codice disciplinare sia dalla omessa affissione del codice stesso.

2.- In data 30 ottobre 2013 i difensori di IVRI hanno notificato al difensore del Viale atto interruttivo del giudizio ex art. 299 cod. proc. civ. in conseguenza della intervenuta cancellazione di IVRI in liquidazione dal registro delle imprese, in pendenza dell'originario ricorso per cassazione notificato alla società cancellata.

Pertanto, il Viale, avendo interesse a proseguire il giudizio, ha provveduto a notificare un nuovo ricorso – identico al precedente – alla Clotilde s.r.l. in liquidazione, nella sua qualità di socia unica della società IVRI in liquidazione e quindi di legittimata passiva ex lege per la posizione processuale della originaria intimata.

2.- Il ricorso di Fabrizio Viale domanda la cassazione della sentenza per due motivi; resiste, con controricorso, la Clotilde s.r.l. in liquidazione che deposita anche memoria ex art. 378 cod. proc. civ.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente i ricorsi devono essere riuniti, perché proposti avverso la medesima sentenza.

I – Profili preliminari

1.- Fabrizio Viale ha proposto due distinti e identici ricorsi notificati, rispettivamente, a IVRI (Istituti di Vigilanza Riuniti d'Italia) s.r.l. in liquidazione e – dopo che i difensori di IVRI hanno notificato al difensore del Viale atto interruttivo del giudizio ex art. 299 cod. proc. civ. in conseguenza della intervenuta cancellazione di IVRI in liquidazione dal registro delle imprese in pendenza dell'originario ricorso per cassazione notificato alla società cancellata – alla Clotilde s.r.l. in liquidazione, nella sua qualità di socia unica della società IVRI in liquidazione e quindi di legittimata passiva ex lege per la posizione processuale della originaria intimata.

Al riguardo si ricorda che, in base al consolidato e condiviso indirizzo di questa Corte, il ricorso per cassazione deve essere proposto a pena di inammissibilità con unico atto avente i

requisiti di forma e contenuto indicati dalla pertinente normativa di rito, sicché è inammissibile un nuovo atto successivamente notificato a modifica od integrazione dell'originario ricorso, sia che concerna l'indicazione dei motivi, ostandovi il principio della consumazione dell'impugnazione, sia che tenda a colmare la mancanza di taluno degli elementi prescritti, quali l'esposizione dei fatti di causa o la sintesi della questione di motivazione relativamente al fatto controverso, essendo solo possibile – ove non siano decorsi i termini – la proposizione di un nuovo ricorso in sostituzione del primo, ma non anche ad integrazione, né a correzione di un ricorso viziato che non sia ancora stato dichiarato inammissibile. (vedi, fra le tante: Cass. 31 maggio 2010, n. 13257; Cass. 14 novembre 2013, n. 25609).

Nella specie, però, la proposizione del secondo ricorso, avvenuta tempestivamente, risulta ammissibile e rituale, in quanto tale ulteriore e distinto atto di impugnazione non può apprezzarsi come atto meramente integrativo o correttivo dell'originario ricorso per cassazione (vedi, per tutte: Cass. 31 maggio 2010, n. 13257; Cass. 11 maggio 2012, n. 7344; Cass. 27 settembre 2013, n. 22256), sicché è da escludere che la proposizione del primo ricorso abbia comportato la consumazione del potere d'impugnazione, in quanto la necessità di proporre il secondo ricorso è stata determinata dalla comunicazione della cancellazione della originaria destinataria del ricorso dal registro delle imprese, che, essendo avvenuta in data successiva all'entrata in vigore dell'art. 4 del d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6, ha efficacia costitutiva.

Ciò comporta, come chiarito dalla consolidata e condivisa giurisprudenza di questa Corte, che, con la cancellazione, si verifica l'immediata estinzione della società cancellata, con conseguente sua privazione della capacità di stare in giudizio, sicché, qualora l'estinzione intervenga nella pendenza di un giudizio del quale la società è parte, si determina un evento interruttivo, disciplinato dagli artt. 299 e ss. cod. proc. civ., con eventuale prosecuzione o riassunzione da parte o nei confronti dei soci, successori della società, ai sensi dell'art. 110 cod. proc. civ.; qualora l'evento non sia stato fatto constare nei modi di legge o si sia verificato quando farlo constare in tali modi non sarebbe più stato possibile, l'impugnazione della sentenza, pronunciata nei riguardi della società, deve provenire o essere indirizzata, a pena d'inammissibilità, dai soci o nei confronti dei soci, atteso che la stabilizzazione processuale di un soggetto estinto non può eccedere il grado di giudizio nel quale l'evento estintivo è occorso (vedi, per tutte: Cass. SU 12 marzo 2013, n. 6070; Cass. 9 aprile 2013, n. 8596; Cass. 20 settembre 2013, n. 21517).

Peraltro, dalla ritualità della proposizione del secondo ricorso deriva l'inammissibilità del primo (proposto nei confronti della società INVRI), per effetto dell'estinzione della società che ne era destinataria.

Ciò consente anche di evitare in radice la “moltiplicazione” degli atti di impugnazione avverso la medesima sentenza, che è una situazione contraria ai principi del giusto processo di cui all'art. 111 Cost., come già rilevato da questa Corte in precedenti occasioni (vedi, per tutte: Cass. 3 gennaio 2003, n. 8; Cass. 14 gennaio 2003, n. 358 Cass. 16 luglio 2012, n. 12161; Cass. 14 novembre 2013, n. 25609 cit.).

2.– Sempre, in via preliminare, va dichiarata d'ufficio l'inammissibilità dei profili di censura proposti ex art. 360, n. 5, cod. proc. civ., in entrambi i motivi del ricorso, rispettivamente, formulati come: “insufficiente, contraddittoria e illogica motivazione della sentenza su un punto decisivo

della controversia”(nel primo motivo) e come “contraddittoria e illogica motivazione della sentenza su un punto decisivo della controversia” (nel secondo motivo).

Infatti, al presente ricorso si applica *ratione temporis* (visto che la sentenza impugnata è stata depositata il 16 marzo 2013 e la novella si applica ai ricorsi avverso sentenze depositate dopo il giorno 11 settembre 2012) il nuovo testo dell’art. 360, n. 5, cod. proc. civ. in base al quale ai sensi della suindicata disposizione si può denunciare l’«omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti» e non più la «omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio».

Come di recente precisato dalle Sezioni unite di questa Corte (vedi: sentenze 7 aprile 2014, n. 8053 e n. 8054) nei giudizi per cassazione assoggettati *ratione temporis* alla nuova normativa, la formulazione di una censura riferita al n. 5 dell’art. 360 cit. che replica sostanzialmente il previgente testo di tale ultima disposizione – come accade nella specie – si palesa inammissibile alla luce del nuovo testo della richiamata disposizione, che ha certamente escluso la valutabilità della “insufficienza” della motivazione, limitando il controllo di legittimità all’«omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti», “omesso esame” che non costituisce nella specie oggetto di censura.

Deve essere, peraltro, precisato che, come si è detto, il suddetto inconveniente si riscontra soltanto con riguardo ad una parte delle censure proposte con i due motivi di ricorso e non impedisce, quindi, l’esame delle restanti censure.

II – Sintesi dei motivi di ricorso

3.– Il ricorso proposto nei confronti della Clotilde s.r.l. in liquidazione è articolato in due motivi.

3.1.– Con il primo motivo si denunciano: a) violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2119, 1362, 1363, 1364, 1366 cod. civ., dell’art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché degli artt. 101 e 104 CCNL per gli Istituti di vigilanza; b) vizio di motivazione nei suddetti termini (vedi sopra paragrafo 1).

Si contesta la statuizione della Corte romana secondo cui – dopo la distinzione tra “abbandono del posto di lavoro” da parte di un dipendente cui siano affidati compiti di custodia e sorveglianza e “momentaneo allontanamento dal posto di lavoro” da parte dello stesso dipendente – è stato ritenuto che, nella specie si sia in presenza della prima delle due suddette fattispecie, benché il lavoratore si sia temporaneamente allontanato di pochi metri dal posto di lavoro per un improvviso malore dovuto al caldo eccessivo, dopo aver avvertito il responsabile dell’Istituto bancario presso il quale prestava servizio, data l’impossibilità di mettersi in contatto con la centrale operativa dell’Istituto di vigilanza da cui dipendeva, a causa del non corretto funzionamento della radio-trasmittente in dotazione, che invano aveva segnalato in passato.

Ciò avrebbe portato il Giudice di appello – in contrasto con la normativa collettiva e, in particolare, con l’art. 140 del CCNL da applicare – a considerare il comportamento contestato al ricorrente sanzionabile con il licenziamento per giusta causa, che ha precisato di non concordare – senza esplicitarne efficacemente le ragioni, tanto più in considerazione dell’equivocità del testo –

con l'esegesi puramente letterale dell'espressione "abbandono del servizio" adottata dal primo giudice, alla cui stregua la suddetta situazione, come regolata dal CCNL in oggetto, equivarrebbe ad un "allontanamento assoluto e definitivo".

3.2.– Con il secondo motivo si denunciano: a) violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2119, 1175 e 1176 cod. civ. e dell'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604; b) vizio di motivazione nei suddetti termini (vedi sopra paragrafo 1).

Si sostiene che la Corte d'appello ha affermato la sussistenza della giusta causa di recesso senza valutare la condotta materiale del lavoratore, in relazione all'elemento intenzionale e a tutte le circostanze del caso concreto e, in particolare, senza attribuire esatto rilievo alla circostanza – pur affermata nella sentenza – secondo cui l'allontanamento è stato determinato da un malore.

A tale riguardo, infatti, la Corte territoriale ha affermato che la suddetta motivazione fisiologica non può essere intesa come valida causa di temporanea assenza dal servizio, "se non vi sia stata autorizzazione dell'Istituto di vigilanza".

Si rileva che l'art. 101 del CCNL cit. esclude che possano costituire giusta causa di licenziamento sia l'addormentamento sia l'alterazione impeditiva della vigilanza, indotta dallo stato di ubriachezza, mentre la mancata comunicazione del malessere all'Istituto, dà luogo ad una condotta diversa da quella contestata e, quindi, non è rilevante nel presente giudizio.

Inoltre, nella sentenza impugnata si sostiene che "non possono rilevare come elementi di valutazione della condotta" il previo accordo con il responsabile dell'Istituto bancario, l'autorizzazione ad allontanarsi da questi ricevuta e le cautele concordate (disattivazione dell'accesso automatico e attivazione di quello manuale a cura del responsabile della Banca).

Viceversa, tali elementi avrebbero dovuto entrare nella valutazione da compiere ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. perché dimostrano la buona fede e correttezza del ricorrente ed escludono che egli abbia manifestato la volontà di "abbandonare" il posto di lavoro.

Questa considerazione – avvalorata anche dalla deposizione testimoniale del responsabile dell'Istituto bancario, cui la Corte romana non ha dato alcun rilievo – non poteva non avere peso nel giudizio di proporzionalità della sanzione.

III – Esame delle censure

4.- Il ricorso, nei limiti delle censure ammissibili – che vanno esaminate insieme, in quanto intimamente connesse – deve essere accolto, per le ragioni di seguito esposte.

5.- Innanzi tutto va precisato che, in base ad un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte (vedi, per tutte: Cass. 9 dicembre 2013, n. 27440), il giudizio di proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto al fatto illecito addebitato integra al lavoratore un giudizio di diritto ossia di sussunzione dello stesso fatto sotto la previsione legale degli artt. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604 oppure 2119 cod. civ., perciò esso può essere censurato invocando l'art. 360, n. 3 – e non n. 5 – cod. proc. civ.

Conseguentemente, la dichiarata inammissibilità delle censure riferite all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., risulta, nella specie, del tutto ininfluyente, visto che comunque tutte le censure del ricorrente sono incentrate sulla denuncia della erronea falsa applicazione dell'art. 2119 cod. civ.

6.- Detto questo, dalla sentenza impugnata risulta che la Corte d'appello ha male applicato tale disposizione, nella sua combinazione con le norme del CCNL di settore e del Regolamento del Questore di Roma che qui vengono in considerazione, in quanto:

1) non ha preso in considerazione l'art. 7 del Regolamento del Questore di Roma in oggetto, secondo cui: "L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari che vengono regolati dal vigente CCNL";

2) non ha tenuto presente che ex art. 6 del Regolamento stesso:

«a) Gli Istituti di vigilanza provvedono affinché le guardie particolari giurate nello espletamento e secondo la tipologia dei servizi cui sono adibite, siano fornite dell'equipaggiamento tecnico operativo (radio ricetrasmittenti, auto radio collegate, armi giubbotti antiproiettile, torce, telefoni portatili ecc.), previsto dalle presenti prescrizioni, e necessario per garantire la sicurezza delle stesse e l'efficienza dei servizi.

b) I mezzi tecnici debbono essere nello stato di assoluta e controllata efficienza e funzionalità»;

3) ha erroneamente valutato l'elemento oggettivo della fattispecie, limitandosi a dare rilievo al dovere di non mettere a rischio l'obiettivo, di cui all'art. 11 del Regolamento, senza considerare che tale norma fa espresso riferimento ad "esigenze fisiologiche di breve durata" stabilendo "n) In caso di assenza, anche temporanea, della guardia particolare giurata, la stessa deve essere sostituita a cura dell'Istituto di vigilanza, con l'esclusione di brevissima assenza per esigenze fisiologiche, durante la quale, previo accordi con il funzionario preposto, potrà essere sostituita da personale della banca stessa";

4) neppure ha considerato che era pacifico che il Viale avesse avuto un malore per il caldo eccessivo – era il 31 luglio ad Ardea – e ciò era stato confermato dal vice-direttore della Banca, e, d'altra parte, nel controricorso, l'Istituto di vigilanza non nega tale situazione, e anzi parla della opportunità per la guardia di portarsi una borraccia da casa, senza considerare che essendo la borraccia o anche una bottiglia d'acqua un oggetto che può essere pericoloso, soprattutto in considerazione delle delicate mansioni delle guardie giurate, dovrebbe essere il datore di lavoro a fornire l'acqua ai dipendenti costretti a stare nei box con il giubbotto antiproiettile addosso.

7.- Sulla base di tali erronee premesse, la Corte romana, è giunta a ritenere che il comportamento del Viale fosse da configurare come un "abbandono di servizio", giustificando, in modo poco plausibile, la diversità della presente fattispecie rispetto a quella – in realtà, del tutto analoga – decisa da questa Corte con la sentenza 22 giugno 2009, n. 14586, con la quale è stata cassata la sentenza di merito 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.

Come dimostra anche la affermata diversità tra le due indicate di fattispecie di cui si è detto, la Corte romana, ha ritenuto di ravvisare la fattispecie dello "abbandono di servizio" in quanto, sulla base di un non completo esame di tutte le norme del Regolamento cit. e del CCNL, ha omesso di valutare la congruità della sanzione espulsiva, tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto, come da sempre affermato dalla giurisprudenza di questa Corte, ivi compresa la citata sentenza 22 giugno 2009, n. 14586.

8.- Né va omesso di sottolineare che la Corte romana – pur riconoscendo la scarsa chiarezza del linguaggio utilizzato sia nella fonte legale sia in quella contrattuale per l'individuazione dell'ipotesi dello "abbandono del servizio" – senza neppure considerare la generale finalità di protezione del lavoratore cui sono finalizzati il diritto del lavoro e il relativo processo, ha adottato della anzidetta locuzione un significato che non corrisponde né a quello ordinario del termine "abbandono" né a quello cui si fa riferimento, in ambito penalistico, per la configurazione del reato militare di "abbandono di posto" (di cui all'art. 120 codice penale militare di pace).

Infatti, in entrambe le accezioni, si richiede un elemento volontaristico, che con riguardo al reato suindicato, viene individuato nel dolo generico, consistente "nella semplice coscienza e volontà di allontanamento dal posto di servizio", con violazione degli ordini ricevuti (Cass. pen. 4 ottobre 2007, n. 39449; Cass. pen. 17 dicembre 2008, n. 5030).

Pertanto, se si può condividere l'assunto della Corte d'appello secondo cui al termine abbandono, nel caso regolato dal suddetto CCNL, non si può attribuire il significato di "allontanamento assoluto e definitivo", come sostenuto dal giudice di primo grado, sulla base di una esegesi puramente letterale, tuttavia non è possibile accadere alla tesi della Corte romana per cui, secondo un criterio finalistico desunto dall'insieme degli obblighi propri della guardia giurata indicati nel suddetto Regolamento e che delineano nella sostanza l'attività di vigilanza richiesta, ricorrerebbe l'abbandono del servizio, per le guardie giurate, tutte le volte in cui viene meno la concreta possibilità di esercitare la vigilanza, sicché si tratterebbe di una situazione nella quale non avrebbe alcun rilievo l'elemento psicologico del lavoratore e che, quindi, sia pure ai fini disciplinari, sarebbe sanzionata in modo ancora più severo della fattispecie penalistica militare.

Questa particolare accezione della locuzione "abbandono del servizio" ha quindi portato la Corte d'appello a ritenere che, nella specie, per il fatto stesso – nella sua oggettività – di aver lasciato il posto di lavoro il Viale avrebbe abbandonato il servizio e quindi commesso una mancanza che, dati i compiti di custodia e sorveglianza affidatigli, sarebbe da considerare di rilevante gravità, come tale idonea a determinare l'irrimediabile venire meno dell'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro, indipendentemente sia dall'effettiva produzione di un danno sia dalla mancanza di una corrispondente previsione nel codice disciplinare sia dalla omessa affissione del codice stesso.

9.- È tuttavia evidente che questa accezione "oggettiva" dalla suindicata fattispecie – che pure nella sentenza viene, in linea teorica, distinta dal momentaneo allontanamento dal posto di lavoro, ma senza altra spiegazione – ha indotto la Corte territoriale a non attribuire alcun rilievo a tutte le

cautele pacificamente prese dal Viola e risultanti anche dalla testimonianza del responsabile della Banca, giungendo addirittura ad affermare che , “non possono rilevare come elementi di valutazione della condotta” il previo accordo con il responsabile dell’Istituto bancario, l’autorizzazione ad allontanarsi da questi ricevuta e le cautele concordate (disattivazione dell’accesso automatico e attivazione di quello manuale a cura del responsabile della Banca)” e arrivando a concludere, sul punto, che la dismissione del giubbotto antiproiettile deve essere considerata “un ulteriore elemento della idoneità del comportamento contestato ad esporre a concreto pericolo l’obiettivo da vigilare, piuttosto che come una circostanza che conferma lo stato di malessere, come ritenuto dal primo giudice”.

10.- Ma, come si è detto, la ricostruzione logico-giuridica della Corte d’appello è anche il frutto di lettura non completa del Regolamento cit. e del CCNL.

Va, infatti, ricordato che, nell’ambito del Regolamento, in atti:

-- in base all’art. 6 (Dotazioni)

“a) Gli Istituti di vigilanza provvedono affinché le guardie particolari giurate nello espletamento e secondo la tipologia dei servizi cui sono adibite, siano fornite dell’equipaggiamento tecnico operativo (radio ricetrasmittenti, auto radio collegate, armi giubbotti antiproiettile, torce, telefoni portatili ecc.), previsto dalle presenti prescrizioni, e necessario per garantire la sicurezza delle stesse e l’efficienza dei servizi.

b) I mezzi tecnici debbono essere nello stato di assoluta e controllata efficienza e funzionalità.

c) È fatto divieto di utilizzare, per l’espletamento dei servizi di vigilanza, automezzi che non siano di proprietà od in uso all’istituto di vigilanza. Gli stessi devono essere radio collegati con la centrale operativa dell’Istituto di vigilanza, muniti dei contrassegni identificativi dell’Istituto medesimo, in uno stato di assoluta efficienza e funzionalità che deve essere accertato mediante periodici controlli e manutenzione degli stessi.

d) Gli istituti di vigilanza hanno, pertanto, l’obbligo di:

• accertare periodicamente l’idoneità dell’equipaggiamento tecnico operativo, fornito in dotazione o in uso alle guardie particolari giurate, e del parco macchine;

• predisporre, secondo i criteri già a suo tempo stabiliti, la documentazione attestante l’acquisto, la garanzia , la manutenzione del predetto equipaggiamento”;

omissis

-- per l’art. 7 (Controlli e sanzioni disciplinari):

“a) Gli Istituti vigilano sull’adempimento delle prescrizioni da parte delle guardie particolari giurate nell’esecuzione dei singoli servizi.

omissis

b) Per quanto concerne gli aspetti disciplinari, si fa riferimento alla normativa stabilita dall'art.7 della Legge n.300 del 20.5.1970 (Statuto dei lavoratori)

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari che vengono regolati dal vigente CCNL.

In conformità a quanto previsto dal R.D.L. n.2144 del 12/11/1936, i suddetti provvedimenti, unitamente alla documentazione relativa, devono essere comunicati allo scrivente al quale è attribuito il potere disciplinare sulle guardie particolari giurate. A norma del suddetto R.D.L. n.2144/36, il Questore valuterà l'opportunità dell'adozione di provvedimenti amministrativi a carico delle guardie particolari giurate che non osservino scrupolosamente le direttive di cui al presente Regolamento di Servizio”.

-- Secondo l'art. 10 (Servizio di vigilanza fissa):

“a) Il servizio di vigilanza fissa diurna o notturna, ad un obiettivo, è espletata da una o più guardie particolari giurate armate, in uniforme e munite di apparato ricetrasmittente, torcia elettrica e ordine di servizio scritto”.

-- In base all'art. 11 (Servizio interno – box blindato):

“1) Qualora il servizio di vigilanza antirapina venga effettuato all'interno degli istituti di credito, che abbiano adottato sistemi di difesa passiva, (es. metal-detector), per tutto l'orario di sportello la guardia particolare giurata deve sostare all'interno del box blindato, la cui porta dovrà essere chiusa a chiave dall'interno.

omissis

n) In caso di assenza, anche temporanea, della guardia particolare giurata, la stessa deve essere sostituita a cura dell'Istituto di vigilanza, con l'esclusione di brevissima assenza per esigenze fisiologiche, durante la quale, previo accordi con il funzionario preposto, potrà essere sostituita da personale della banca stessa.

11.- D'altra parte, dal CCNL 2010 – Istituti di vigilanza (in atti) risulta quanto segue:

-- “Art. 101 – Norme generali

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni e di usare modi cortesi e corretti verso i superiori, i colleghi, i subalterni ed il pubblico.

omissis

Le seguenti norme disciplinari costituiscono il codice di disciplina la cui affissione esaurisce gli obblighi di pubblicità di cui all'art. 7 Legge n. 300/70.

La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano e descritte a titolo indicativo:

1) rimprovero verbale o scritto;

2) multa in misura non eccedente le quattro ore della retribuzione giornaliera;

3) sospensione della retribuzione e dal servizio da uno a sei giorni.

omissis

C) il provvedimento della sospensione di cui al precedente n. 3 si applica nei confronti del lavoratore che:

- esegua con negligenza grave il lavoro affidatogli;
- ometta parzialmente di eseguire la prestazione richiesta;
- arrechi danno alle cose ricevute, in dotazione od uso, con responsabilità;
- si assenti per un giorno dal lavoro senza valida giustificazione;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'adempimento del servizio;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- si addormenti in servizio.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al presente articolo si richiamano le norme dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970 n. 300 (all. 12) e l'importo delle eventuali multe sarà versato al Fondo Adeguamento Pensioni presso l'INPS".

– Art. 140 – Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con perdita dell'indennità di preavviso, si applica nei confronti del lavoratore che commetta una mancanza che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

A titolo indicativo rientrano fra le mancanze di cui al precedente comma:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra due dipendenti;
- l'abuso di autorità;
- l'assenza ingiustificata oltre i cinque giorni consecutivi o assenza per sette giorni complessivi in un anno, sempre senza giustificato motivo;
- l'aver taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento;
- la recidività nell'addormentarsi in servizio o l'ubriacarsi in servizio;
- l'abbandono del posto di lavoro;

- l'insubordinazione verso i superiori;

- l'assunzione diretta di servizi di vigilanza.

13.- Dalla lettura coordinata delle su riportate norme del Regolamento e del contratto collettivo – effettuata sulla base degli artt. 1362 e ss. cod. civ. e alla luce degli artt. 2119 cod. civ. nonché dell'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604 – si desume che, nell'effettuare il giudizio di proporzione del licenziamento per giusta causa in oggetto rispetto al fatto addebitato al Viale, la Corte d'appello avrebbe dovuto attribuire rilievo anche ai seguenti decisivi elementi della fattispecie:

a) la mancata fornitura alla guardia giurata di radio rice-trasmittente e/o il telefono portatile per potere comunicare agevolmente con la Centrale;

b) l'obbligo sussistente, in base al Regolamento, a carico dell'istituto di vigilanza datore di lavoro non solo l'obbligo di provvedere a tale fornitura, ma anche di curarne lo “stato di assoluta e controllata efficienza e funzionalità”, attraverso periodici accertamenti della loro idoneità all'uso, mentre, nella specie, è incontestato che la radio-trasmittente data in dotazione al Viale non era correttamente funzionante e che l'interessato lo aveva invano segnalato in passato, al datore di lavoro;

c) il fatto che l'art. 11 del Regolamento, richiamato dalla Corte romana – dopo aver precisato che per il servizio di vigilanza antirapina svolto all'interno degli istituti di credito dotati di sistemi di difesa passiva, la guardia particolare giurata deve sostare all'interno del box blindato, la cui porta dovrà essere chiusa a chiave dall'interno “per tutto l'orario di sportello” – aggiunge che “in caso di assenza, anche temporanea, della guardia particolare giurata, la stessa deve essere sostituita a cura dell'Istituto di vigilanza, con l'esclusione di brevissima assenza per esigenze fisiologiche, durante la quale, previo accordi con il funzionario preposto, potrà essere sostituita da personale della banca stessa”;

d) il fatto che, come risulta da quanto detto, l'art. 140 del CCNL, comprende tra le ipotesi esemplificativamente indicate come idonee a determinare il licenziamento per giusta causa anche lo “abbandono del posto di lavoro”, ma lo fa nell'ambito di un elenco di fattispecie di grave insubordinazione tutte contraddistinte da intenzionalità specifica della condotta volta a non rispettare le direttive del datore di lavoro e/o tradirne la fiducia;

e) pertanto, considerando che non vi è alcuna ulteriore precisazione in merito agli elementi che caratterizzano la suddetta fattispecie di “abbandono del posto di lavoro”, l'unico significato ad essa attribuibile non poteva che essere quello di condotta connotata dalla “coscienza e volontà di allontanamento dal posto di servizio”, con la precisa intenzione di violare le direttive ricevute;

f) la rilevanza, da attribuire, ai fini della valutazione della condotta – e, in particolare, per valutare l'elemento psicologico di essa e la sua rispondenza, o meno, ai canoni della buona fede e correttezza – alle cautele pacificamente concordate con il responsabile dell'Istituto bancario e, in particolare, alla autorizzazione da questi ricevuta prima di allontanarsi dal box in cui svolgeva l'attività di vigilanza.

IV – Conclusioni

14.- Per tutte le suindicate ragioni la sentenza impugnata va, pertanto, cassata e la causa rimessa la stessa Corte d'appello di Roma, in diversa composizione, la quale, decidendo anche in ordine alle spese del presente giudizio di cassazione, si atterrà, nell'ulteriore esame del merito della controversia, a tutti i principi su affermati e, quindi, anche al seguente:

«Nel silenzio della normativa legislativa, contrattuale e regolamentare in merito alla definizione della ipotesi di “abbandono del posto di lavoro” che legittima il licenziamento per giusta causa della guardia giurata privata – anche se impegnata nel servizio di vigilanza antirapina svolto all'interno degli istituti di credito dotati di sistemi di difesa passiva e, pertanto, tenuta a sostare all'interno dell'apposito box blindato, la cui porta deve essere chiusa a chiave dall'interno “per tutto l'orario di sportello” – sulla base di una interpretazione logico-finalistica e sistematica della relativa disciplina, si deve ritenere che l'unico significato attribuibile alla indicata fattispecie sia quella di una condotta connotata dalla “coscienza e volontà di allontanamento dal posto di servizio”, con la precisa intenzione di violare le direttive ricevute e che la sua realizzazione presupponga che l'interessato abbia lasciato la postazione di lavoro senza previa autorizzazione dell'Istituto di vigilanza da cui dipende omettendo di comunicare prontamente all'Istituto stesso la propria necessità di allontanarsi, sempreché il datore di lavoro abbia rispettato l'obbligo di dotare la guardia giurata stessa di radio rice-trasmittente e/o il telefono portatile in buono stato di funzionamento, proprio per consentire agevoli e immediate comunicazioni del dipendente con la Centrale».

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; dichiara inammissibile il ricorso proposto nei confronti di ~~INVERI~~ s.r.l., in liquidazione. Accoglie, nei sensi di cui in motivazione, il ricorso proposto nei confronti della Clotilde s.r.l., in liquidazione. Cassa la sentenza impugnata, in relazione al ricorso accolto, e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il 22 maggio 2014.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

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 denunziabile 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 ~~_____~~ 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

633 N. 161-8-11 1991
ESSEZI-IZESE
TOTALE
LA VITA
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 Zeno, 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